

# HUKUK BÖLÜMÜ

T.C  
YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2000/10391

KARAR NO : 2000/14924

TARİHİ : 26.10.2000

## KARAR ÖZETİ: UZUN SÜRELİ ÜCRETSİZ İZNE ÇIKARMA

Uzun süreli ücretsiz izne çıkarma işlemi akdin feshi niteliğindedir. Daha sonra davacı işçinin sözleşmeyi feshi etmesi hüküm ifade etmez. İşçinin ihbar tazminatına hak kazandığının kabulü gerekir.

**DAVA :** Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile ücretli izin parasının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde, davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü.

## YARGITAY KARARI

Davalı işveren 4.6.1998 tarihli bildirimle davacı ve birkaç arkadaşının hizmet akitlerini askıya alarak ücretsiz izne çıkarmıştır. Bu uzun süreli ücretsiz izne çıkarma işlemi akdin feshi niteliğindedir. Böyle bir fesih iradesi muhatabı işçiye ulaştıktan sonra hüküm ifade eder. Daha sonraki davacı işçinin sözleşmeyi haklı olarak feshettiğini bildirmesinin sonuca etkisi olamaz. Kaldı ki, davacı gerek dava dilekçesinde gerek davalı işverene gönderdiği ihtarname de ücretsiz izne çıkarmanın kendileri hakkında iş akdinin feshi anlamı taşıdığını ayrıntılı biçimde açıklamıştır. Bu durumda davacının ihbar tazminatına da hak kazandığının kabulü gerekir. Yazılı şekilde bu isteğin reddi hatalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 26.10.2000 gününde oybirliği ile karar verildi.

**T.C**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**  
**ESAS NO : 2000/ 15535**  
**KARAR NO : 2001/ 255**  
**TARİHİ : 16.01.2001**

**KARAR ÖZETİ : İSTİFA DİLEKÇESİ – HÜKÜM VE SONUÇLARI**

İstifa ederek fesih beyanında bulunan işçinin dilekçesine ilgili birime havale şerhi koyan işverenin anılan işleminden tarafların fesih konusunda anlaşmaları sonucu çıkarılamaz.

**DAVA :** Davacı, cezai şart tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde, davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü.

**YARGITAY KARARI**

Taraflar arasında 6.7.1999 - 6.7.2000 dönemini kapsayan belirli süreli sözleşme imzalandığı ve bu sözleşme ile taraflardan birisinin süresinden önce hizmet akdini haksız olarak feshetmesi halinde diğer tarafta 4 brüt maaş tutarında tazminat ödeyeceğinin kurala bağlandığı, davalı işçinin 18.10.1999 tarihli dilekçe ile ".....ortaya çıkan ve nükseden bel ağrım nedeniyle çalışırken zorlanmakta ve görevimi tam yerine getirememekteyim. Bundan dolayı buradaki çalışma hayatıma son vermek istiyorum istifamın 30.10.1999 tarihinden itibaren geçerli olacağı....." şeklinde fesih iradesini açıkladığı, davalı işveren yetkilisinin istifa dilekçesi üzerine "uygundur", Gereği için Personel Müd. Arz olunur." şeklinde şerh düştüğü dosya içeriğinden anlaşılmaktadır.

Davacı işveren davalı işçinin hizmet akdini süresinden önce haklı neden olmadan feshettiğini ileri sürerek sözleşmede öngörülen cezai şart isteğinde bulunmuştur. Davalı işçi ise hizmet akdini sağlık nedeni ile feshettiğini belirterek isteğin reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece davacı işverence istifa dilekçesi üzerine konulan şerhin istifa isteği ve ileri sürülen fesih nedeninin kabulü anlamına geldiği gerekçesi ile isteğin reddine karar verilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, fesih beyanı, bozucu yenilik doğuran haklardan olup, karşı tarafa ulaşmakla, muhatabın kabulüne bağlı olmaksızın sonuçlarını doğurur. Somut olayda işveren tarafından davalının istifa dilekçesi üzerine konulan şerh ile dilekçenin verildiği ve tarihini ve ilgili birime havale edildiğini belirtmeye yönelik usuli bir işlem yapıldığı açıkça anlaşılmaktadır. Böyle olunca, anılan işlemde tarafların akdin feshi konusunda anlaşmış oldukları ve ileri sürülen fesih nedeninin kabul edildiği sonucunun çıkarılması gerçeğe ve dosya içeriğine uygun düşmez. Akdin davalı işçi tarafından tek taraflı olarak feshedildiği kabul edilmeli, işverence yapılan işlemin sonuca etkili olmadığı düşünülmelidir.

Öte yandan davalı işçi, 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 16/I-a maddesinde belirtilen sağlık nedenine dayanarak akdi feshettiğini belirtmiş olduğuna göre, anılan madde koşullarının oluşup oluşmadığının araştırılması, akdin haklı nedenle feshedilip edilmediği açıklığa kavuşturulduktan sonra, istek konusunda hüküm kurulması gerekir. Mahkemece bu yönde yeterli araştırma ve inceleme yapılmadan yazılı şekilde davacı işverenin cezai şart isteğinin reddine karar verilmiş olması bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.1.2001 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ  
ESAS NO : 2001/5272  
KARAR NO : 2001/4939  
TARİHİ : 28.03.2001

**KARAR ÖZETİ : SÜRELİ AKTİN FESHİ**

Sürelî akdin feshinde ihbar tazminat, buna bağlı olarak kötü niyet tazminatı istenemez.

**DAVA :** Davacı, kıdem, kötüniet, maddi ve manevi tazminat ile ücret alacağıının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

### **YARGITAY KARARI**

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacı avukat ile davalı belediye arasında hizmet ilişkisi 2.10.1997 tarihinde başlamış olup daha sonra taraflar arasında 1.1.1999-31.12.1999 arasında belirli süreli hizmet akti yapılmıştır. Bir yıllık süreli akit sürerken bu sözleşme 10.6.1999 tarihinde davalı tarafından fesh edilmiştir. Davacı açmış olduğu bu davada fesh nedeniyle kötüniet tazminatı istemiştir. Biraz önce ayrıntılı bir şekilde açıklandığı gibi önce süresiz olarak çalıştırılan davacı ile daha sonra süreli akit imzalanmıştır. Bu süreli akit uygulanırken davalı belediyece akit haklı bir sebep olmaksızın fesh edilmiş bulunmaktadır. Süreli aktin feshi halinde ihbar tazminatı ve buna bağlı olarak kötüniet tazminatı isteyemez. Kısaca 1475 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesinin uygulama olanağı yoktur. Bu nedenle kötüniet tazminatının reddi gerekir.

**SONUÇ :** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.3.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2001/6282

KARAR NO : 2001/6686

TARİHİ : 19.04.2001

### **KARAR ÖZETİ : KIDEM TAZMİNATINA ESAS ÜCRETİN BELİRLENMESİ**

Kıdem tazminatına esas çıplak ücret dışındaki aynı, sosyal parasal hakların bir günlük miktarının bulunması için, son bir yıl içinde ödenmiş ve ödenmesi gereken hakların esas alınması gerekir.

**DAVA :** Davacı, ihbar, kıdem, kötüniyet ve manevi tazminat, izin ücreti, ikramiye, TİS farkı ile sosyal hak alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde, davalı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü.

### YARGITAY KARARI

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacı iş akdini 14.2.1999 tarihinde emeklilik nedeniyle feshetmiştir. 1.1.1999 -31.12.2000 tarihleri arasında yürürlükte bulunan son Toplu İş Sözleşmesi 5.2.1999 tarihinde imzalanmış olup, davacının bu son sözleşmeden çalıştığı süre ile orantılı olarak yararlanması gerektiği açıktır. Ancak, kıdem tazminatına esas çıplak ücret dışındaki aynı, sosyal ve parasal hakların bir günlük miktarının bulunması için, davacıya son bir yıl içinde ödenmiş ve ödenmesi gereken hakların esas alınması gerekir. Bir başka deyişle, ikramiye, aile-çocuk yardımı, yemek, yakacak, giyecek ve bayram harçlığının bir güne düşen miktarları bulunurken, her bir kalem alacak için, son bir yıl içinde, 31.12.1998 tarihine kadar önceki dönem Toplu İş Sözleşmesine göre ödenen miktarlar ile 1.1.1999 tarihinden 14.2.1999 (fesih) tarihine kadar son Toplu İş Sözleşmesine göre ödenmesi gereken miktarlar toplanmalı, sonra bir günlük miktarları saptanarak son çıplak ücrete eklenmeli ve giydirilmiş ücret bu şekilde belirlenmelidir. Yazılı şekilde, tüm aynı sosyal hakların son bir yıl içinde son Toplu İş Sözleşmesine göre ödenmiş gibi kabul edilerek hesaplama yapılması hatalıdır.

3- Davacı fesih tarihine kadar, son Toplu İş Sözleşmesi dönemindeki Ramazan Bayramı alacağına hak kazanmıştır. Çalışmadığı süre içinde kalan Kurban Bayramı harçlığına hak kazanamaz. Kurban Bayramı harçlığının da hüküm altına alınması hatalıdır.

4- Aynı şekilde davacının son Toplu İş Sözleşmesine göre yemek yardımı alacağı da 1.1.1999 - 14.2.1999 tarihleri arasındaki süre için hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır. Çalışılmayan süreler için yemek yardımı istenemez.

5- Emeklilik nedeniyle iş akdinin feshi halinde, kıdem tazminatı faizinin, davacı tarafından ilgili kuruma yaşlılık aylığı almak için başvurduğunu belgelendirdiği, başka

deyişle davalıya bildirdiği tarihten itibaren yürütülmesi gerekir. Buna göre, öncelikle bu hususun araştırılması, davacının yaşlılık aylığına hak kazandığını davalıya bildirdiği tarih belirli ise o tarihten, aksi halde dava tarihinden faiz yürütülmelidir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.4.2001 gününde oybirliği ile karar verildi.

**T.C**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**  
**ESAS NO :2000/12078**  
**KARAR NO :2000/15528**  
**TARİHİ : 07.11.2000**

**KARAR ÖZETİ : AYNI EYLEM NEDENİ İLE İKİ TALİMAT VERİLMEZ**

**İş Kanununda düzenlenen bir husus toplu iş sözleşmesinde ağırlaştırılmış şekilde düzenlenmişse aynı eyleme iki kez ceza mahiyetinde tazminat ödenmez.**

**DAVA :** Taraflar arasındaki, kötüniyet tazminatı, TİS'nin 82. maddesine göre tazminat TİS'nin 33. maddesine göre tenkisat tazminatı ile ücret farkı alacağıının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmiş ve duruşma için 7/11/2000 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat :.....ile karşı taraf adına Avukat..... geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

**YARGITAY KARARI**

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları

yerinde değildir.

2- İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 33. maddesinde tenkifat sebebiyle işçi çıkarılması durumunda çıkarılan işçilerin yerine yeni işçi alınamayacağı, aksi halde işverence maddede yazılı olan hak mahrumiyeti tazminatının ödeneceği kurala bağlanmıştır. Davacı işçi açmış olduğu bu dava ile bu konuda da istekte bulunmuş, mahkemece isteğin kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içerisindeki bilgi ve belgelere göre, işyerine en son 8.11.1999 tarihinde yeni işçi alındığı anlaşılmaktadır. Davacı işçinin hizmet sözleşmesi ise 10.11.1999 tarihinde işverence yapılan bildirim ile feshedilmiştir. Fesih bildirim yazısının 3.11.1999 düzenleme tarihini taşıması bu sonucu değiştirmez. Gerçekten fesih, bozucu yenilik doğuran bir irade beyanı olup karşı tarafa ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Böyle olunca, davacının hizmet sözleşmesinin feshinden sonra işyerine yeni işçi alınmadığından toplu iş sözleşmesinin anılan maddesindeki koşullar gerçekleşmemiştir. İstek konusu hak mahrumiyeti tazminatının reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

3- Toplu iş sözleşmesinin 82. maddesinde düzenlenen 1475 sayılı Yasanın 13/3 maddesinde düzenlenen kötüniyet tazminatının ağırlaştırılmış bir şekli olup aynı eylem sebebiyle iki kez ceza mahiyetinde isteğin hüküm altına alınması hatalıdır. Mahkemece daha ağır olan Toplu İş Sözleşmesinin 82. maddesinde düzenlenen tazminat hüküm altına alındığına göre 1475 sayılı Yasamın 13/3, maddesine dayalı kötüniyet tazminatının reddi gerekir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 7.11.2000 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

#### **KARŞI OY YAZISI**

Davacının kıdemli işçi olduğu halde Toplu İş Sözleşmesinin "Tenkifat ve İşçi Çıkartılması" başlıklı 33. maddesindeki kurala aykırı olarak işyerine en son 8.11.1999 tarihinde işçi alındığı Belediye Encümeninin 5.5.1999 tarihli kararıyla işçi azaltması kabul edildiği halde 1.5.1999-5.11.1999 tarihleri arasında 286 yeni işçinin işe alınıp "son giren ilk çıkar" kuralına uyulmadan 10.11.1999 tarihinde hizmet akdinin feshedildiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Davalının yaptığı fesih işlemi muvazaa yoluyla kendi yandaşlarına iş imkanı sağlamak için davacı ve arkadaşlarının hizmet akdini feshetmek olup bu kötüniyetli fesih Toplu İş Sözleşmesi'nin 33. maddesindeki kurala uyulmaması sonucunda gerçekleştirildiğinden anılan Toplu İş Sözleşmesi'nin "Ek tazminat" başlıklı 82.

maddesinde sadece haksız feshi düzenleyen ek tazminatın burada uygulanması düşünülemez. Bu nedenle olayda sadece Toplu İş Sözleşmesinin 33. maddesinin niteliği itibariyle kötüniyet tazminatını da kapsadığı düşüncesiyle uygulanması yönünden bozulması görüşüyle çoğunluğun yazılı şekildeki bozma kararına katılamıyoruz.

T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ  
ESAS NO : 2000/ 13381  
KARAR NO : 2000/ 18384  
TARİHİ : 06.12.2000

**KARAR ÖZETİ : MAKUL NEDENLERLE İŞVERENİN İŞE ARA VERMESİ**

**Makul bir nedenle işçileri ücretsiz izine çıkarma işveren tarafından hizmet akdinin feshi değildir. İşçinin haklı nedenle hizmet akdinin feshini kabul etmek gerekir. İhbar tazminatı isteği reddedilmelidir.**

**DAVA** : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

**YARGITAY KARARI**

Davacı işçi davalıya ait inşaat işyerinde birkaç yıldan beri çalıştığı işyerine mevsimlik işçi olarak alınmasına rağmen bütün yıl kesintisiz devam ettiği 2000 yılının başlarında hava muhalefeti sebebi ile inşaat işinin yürütülmesinin güçlüğü nedeni ile işverenin 5.1.2000 tarihinde işçilere yazılı bir duyuruda bulunarak işe ara vermek zorunda kalındığı bir başka ifade ile işin askıya alınmak istendiği davacı işçinin ise bu işlemin hizmet aktinin feshi niteliğinde olduğunu iddia ederek ihbar ve kıdem tazminatı isteği ile bu davayı açmıştır. Sözleşmede mevsimlik işçi şeklinde bir açıklama yapılmakla birlikte davacının devamlı çalıştığı bu durumun iş şartı haline geldiği ancak havalanın sert gitmesi karşısında davalı işverenin davacı ile birlikte birçok işçiyi ücretsiz izne çıkarmak istediği açıktır. Ortada makul bir sebep olduğu için ücretsiz izne çıkarma işlemine değer vermek gerekir. Bunun sonucu olarakta davacı işçinin bu



koşullarda dava açmak suretiyle hizmet aktini haklı nedenle fesh ettiği kabul edilmelidir. Bu değerlendirmelere göre ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi isabetlidir. Ancak kıdem tazminatı isteği hesap edilip hüküm altına alınmalıdır.

**SONUÇ :** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 6.12.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ  
ESAS NO : 2001/866  
KARAR NO : 2001/4409  
TARİH : 20.03.2001

**KARAR ÖZETİ : İKRAMIYENİN KIDEM TAZMİNATINA ESAS ÜCRETE YANSITILMASI**

Bir yıl içinde alınmış ikramiye tutarı 365'e bölünerek bir güne isabet eden miktar bulunur.

Yüksek olan son ikramiye tutarı üzerinden hesap yapılması hatalıdır.

**DAVA :** Davacı, fark ihbar ve kıdem tazminatlarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde, davalı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü.

**YARGITAY KARARI**

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi tarafından ihbar ve kıdem tazminatları hesaplanırken davacının bir yılda almış olduğu ikramiye tutarlarının toplamının 365'e bölünerek bir güne isabet eden miktarın belirlenmesi gerekirken, yüksek olan son

ikramiye tutarı dört ile çarpılarak hesaplama yapılması hatalıdır. Davacıya yılda dört ikramiye ödendiği tartışmasız ise de, son bir yıllık süre içinde ücretin arttığı dolayısıyla ikramiye tutarının değiştiği anlaşılmaktadır. O halde son ikramiye esas alınarak ihbar, kıdem tazminatlarının hesaplanması hatalı olup, kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.3.2001 gününde oybirliği ile karar verildi.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**  
**ESAS NO : 2001/5641**  
**KARAR NO : 2001/5576**  
**TARİHİ : 04.04.2001**

**KARAR ÖZETİ : TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNE ÜYELİK AIDATI DIŞINDA KESİNTİ YAPILMASI İLE İLGİLİ KONULAN HÜKÜMLER GEÇERSİZDİR.**

#### **YARGITAY KARARI**

Davacılar .....ve.....dava dilekçelerinde maaşlarından "spor kesintisi" adı altında üyesi olmadıkları ve muvafakatlarının bulunmadığı Maden İşçileri Eğitim ve Spor Vakfına kesinti yapılmasını sağlayan..... Genel Müdürlüğü adına.....İşverenleri Sendikası ile.....Sendikası arasında yapılan 18. Dönem Toplu İş Sözleşmesinin 96/b. Maddesinin iptalini ve diğer davacı.....ise, yine aynı gerekçe ile sözleşmenin yukarıda belirtilen maddesinin iptali ile birlikte yapılan kesintinin iadesini talep etmiş ve mahkeme her üç davacının dava ve taleplerini birleştirmek suretiyle yapmış olduğu yargılama sonunda, davacıların iptal davası açmakta ehliyetlerinin bulunmadığı gibi davacı.....'nin kesintilerinin iadesini talep etmesinin de toplu iş sözleşmesi hükmünün halen yürürlükde bulunması karşısında mümkün olmayacağını belirterek açılan davaları red etmiştir.

.....İşverenleri Sendikası ile.....İşçileri Sendikası arasında..... işyerleri için akdedilen İşletme Toplu İş Sözleşmesinin "Beden Eğitimi" başlıklı 96. maddesinin (a) fıkrasında; işveren, işçilerin çalışma güçlerinin artırılmasını sağlamak, beden eğitimi çalışmaları yapmaları ve boş zamanları sporla değerlendirmeleri için 3289 sayılı yasa hükümlerine uyar denildiği gibi, aynı maddenin (b) fıkrasında ise, işveren yukarıda

belirtilen maksatlar için kullanmak ve hukuki ve mali sorumluluk işçi sendikasına ait olmak üzere işçiden her ay için sözleşmenin birinci yılında "bir milyon" TL. dışında ve ikinci yılında "birmilyonbeşyüzbin" TL. kesmeyi ve en geç 5 işgünü içinde "Maden İşçileri Eğitim ve Spor Vakfı" hesabına yatırmayı kabul eder, denilmektedir.

Maden İşçileri Eğitim ve Spor Vakfının ..... İşçileri Sendikası Yöneticileri ile Sendikada çalışan personel tarafından kurulduğu ve vakfın amacının, Zonguldak ve havalisi maden üretimiyle ilgili işyerlerinde çalışanlar ve burada ölen veya başkaca herhangi bir nedenle işyerinden ayrılanlar ile bunların aile bireylerinin bedensel ve ruhsal durumlarını korumak ve geliştirmek amacıyla sportif faaliyetlerin tümünden yararlanmalarını sağlamak olarak öngörülmüştür.

Toplu İş Sözleşmesinin 96. maddesinin (a) fıkrasında belirtilen 3289 sayılı yasa, Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun olup, bu kanunun 26. maddesinde, Memur ve İşçi sayısı 500'den fazla olan kuruluşlar ve fabrikalar, öncelikle kendi personeline beden eğitimi ve spor yaptırmak için spor tesisleri yapmaya mecbur oldukları belirtilmektedir. Bu yasa maddesinden görüleceği şekilde, işçilerin çalışma güçlerinin artırılmasını sağlamak, beden eğitimi çalışmalarını yapmalarını ve boş zamanlarını değerlendirmeleri için tesis kurma görevi tümüyle işverene ait olup, işçilerden belirtilen maksatları sağlamak için herhangi bir talepte bulunulamaz.

Ayrıca 2821 sayılı Sendikalar Yasasının 23. maddesinde, sendika tüzüklerine, üyelik aidatı dışında, üyelere başka bir aidat alınacağına ilişkin hükümler konamaz denildiği gibi yine aynı yasanın 61. maddesinde, işverenin sendika üyelik aidatı dışında sendikaya ödenmek üzere bir kesinti yapılması yönünü toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırmayacağı belirtilmektedir.

Yine 2822 sayılı yasanın 5. maddesine göre, toplu iş sözleşmelerine, yasaların emredici kurallarına aykırı hükümler konamaz. Toplu İş Sözleşmesine bu madde hükmüne aykırı hüküm koyanlar için cezai müeyyide getirilmiş olup, aynı şekilde işverenler yönünden ayrıca 3289 sayılı yasa ile de cezai sorumluluk düzenlenmiştir.

Bütün bu anlatımlar karşısında, çözümlenmesi gereken sorun; işçi sendikasıyla işveren arasında yapılan toplu iş sözleşmesine konulan hükmün davacı işçiyi bağlayıcı nitelikte olup olmadığıdır.

Sendikalar Kanununun 2. maddesine göre; "sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara" denir.

İşçi sendikasıyla işverenin yaptığı sözleşmeye göre, sendika üyesi olan işçinin, sözleşmede tarafların yükümlülüklerini düzenleyen hükümlere göre çalışma karşılığı olan hak ve alacaklardan yararlanacağı, anlaşmazlık konusu olan hükmün davacıyı bağlamayacağı, bunda işçi haklarında gözetilen kamu düzeni düşüncesinden ileri

geldiği kabul edilmektedir. Ayrıca sendika toplu iş sözleşmesinden istifade eden üyesine sadece haklar sağlayabilir. Ona borç yükleyemez. Bu durumda toplu iş sözleşmesinde yer alan düzenleme hükümsüzdür.

Toplu iş sözleşmesinin kısmi hükümsüzlüğü her zaman her ilgili tarafından ileri sürülebilir. Bu ileri sürme bir tesbit davası şeklinde yapılabileceği gibi, eda davasına da konu teşkil edebilir.

Davacıların taleplerinde ileri sürdükleri iptal istemi sonuç itibarıyla sözleşme maddesinin hükümsüzlüğünü tesbit ettirmek amacını taşımaktadır. Böyle bir davayı açmakta her üç davacının da hukuki yararı bulunmaktadır. İptal istemi ile hükümsüzlük gün tesbiti örtüşmektedir. Davacıların taleplerinde ki gerçek amaç hükümsüz olan bir maddenin kendilerine borç yükleyemeyeceğidir. Böyle bir durumda iptal isteyemeyecekleri şeklinde ki düşünceyle davacı isteklerinin reddi mümkün değildir. Davacılar yönünden geçersiz ve yok hükmünde olan bir maddenin iptalinin istenip istenemeyeceği tartışma konusu yapılamaz. Açılan davalar hükümsüzlüğün belirlenmesi ve işverenin satışmasının önlenmesi mahiyetinden olmakla, davacıların isteklerinin reddiyle ilgili mahkeme kararı hatalı olduğundan hükmün bozulması gerekmiştir.

**SONUÇ :** Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 4.4.2001 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

### **KARSI OY**

Davacıların üyesi olduğu sendika ile davalı işverenin üyesi bulunduğu işveren sendikası arasında bağitlanan Toplu İş Sözleşmesinin 96/b. maddesi, 2821 sayılı Yasanın 2/2. maddesinde düzenlenen "borç doğurucu" hükümlerindedir. Toplu İş Sözleşmesinin anılan maddesi hukuki ve mali sorumluluk işçi sendikasına ait olmak üzere işçiden Maden İşçileri Eğitim ve Spor Vakfına aidat kesilmesine ilişkin bulunmaktadır.

Borçlar Kanunu'nun 110. maddesine göre üçüncü kişi durumunda olan işçinin üyesi olmadığı Vakıfa her ay belli bir miktar yardım etmesini taahhüt eden sendika toplu iş sözleşmesinde gösterildiği üzere hukuken ve malen kendisi sorumlu olup işçiden böyle bir kesinti yapılması 2821 sayılı yasanın 23/3. 61. maddeleri uyarınca da mümkün değildir.

2822 sayılı Yasanın 5. maddesinin yaptırımı 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun yukarıda gösterilen emredici kurallarına aykırı olan toplu iş sözleşmesinin 96/b.

maddesi B.K. nin 20. maddesi gereğince kesin hükümsüzlük olup bu durum iptal davası açılmaksızın baştan itibaren söz konusu olur.

Geçersizliğin tesbiti için dava açılmayacağı gibi, eda davası açılabilir hallerde tesbit davası dinlenemez.

Bu nedenle davacılar .....ve .....'nın açtığı tesbit davasının reddine ilişkin mahkeme kararının sonucu itibariyle isabetli bulunduğundan onanmasına eda davası ile haksız kesilen paraların istirdadını talep eden davacı.....'nin davasının ise kabulü ile sendikadan tahsili yerine reddine ilişkin yerel mahkeme kararının bozulması düşüncesiyle çoğunluğun bozma kararına katılmıyorum.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**  
**ESAS NO : 2001/234**  
**KARAR NO : 2001/5943**  
**TARİHİ : 10.04.2001**

**KARAR ÖZETİ : HİZMET AKTI İLE – İSTİSNA AKTI İLE ÇALIŞMANIN İÇ İÇE GİRMESİ**

**Taraflar arasında istisna sözleşmesine dayanan dönem için kıdem tazminatına hükmedilmez.**

**DAVA :** Taraflar arasındaki, ihbar, kıdem ve sendikal tazminat, izin ücreti ile ücret alacağıнын ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 10/4/2000 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat..... karşı taraf adına Avukatlar ..... ve .....geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

**YARGITAY KARARI**

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Mahkemece davacının 1992 yılından itibaren zincirleme olarak belirli süreli hizmet akitleriyle çalıştığı ve 10.10.1997 tarihinde davalı işverence haklı bir nedene dayanmaksızın sözleşmesinin feshedildiği kabul edilerek, kıdem tazminatı isteği hüküm altına alınmıştır. Dosyaya sunulan 30.7.1991 - 23.3.1992 - 25.12.1992 ve 10.9.1994 tarihli sözleşmelere göre davacıya, davalının yapımına devam ettiği bazı inşaatların proje tasarımları ile ilgili işlerin verildiği, karşılığında belirli bir bedel öngörüldüğü anlaşılmakta ise de; davacı dava dilekçesinde davalı ile 1991 yılından itibaren bu türlü iş ilişkilerinden söz etmiş, ancak 14.2.1996 tarihinden itibaren hizmet aktiyle çalıştığını belirterek, açıkca bu dönem için kıdem, ihbar tazminatları ile izin alacağını talebetmiştir. Gerçekten de taraflar arasında 14.2.1996 öncesinde istisna sözleşmelerine dayanan bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece bilirkişi raporunun ikinci seçeneği esas alınarak 1992 yılından itibaren fesih tarihine kadar geçen sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması hatalıdır. Kaldı ki, davacı dava dilekçesinde hizmet aktiyle çalıştığı dönemi 1 yıl 7 ay 25 gün olarak açıklamış olup, mahkemece 4 yıl 9 ay 15 gün üzerinden tazminata hükmedilmesi HUMK.nun 74. maddesine de aykırılık oluşturur. Bu konuda gerekirse bilirkişilerden ek rapor alınarak 5 yıllık yazılı sözleşmenin 4/a. ve b. maddesi kapsamı değerlendirmeye tabi tutulmak suretiyle kıdem tazminatı belirlenmelidir.

3- Taraflar arasında 14.2.1996 tarihinde 5 yıllık süre için hizmet sözleşmesinin imzalandığı anlaşıldığından, davacı bu belirli süreli hizmet sözleşmesine dayanarak çalıştığına göre, ihbar tazminatına hak kazanamaz. Mahkemece ihbar tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır.

4- Davacının yıllık ücretli izin alacağının da hizmet aktine bağlı olarak çalıştığı süre dikkate alınarak belirlenmesi ve buna göre hüküm altına alınmasına karar verilmelidir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 10.4.2001 gününde oybirliği karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2000/50

KARAR NO : 2000/2757

TARİHİ : 08.03.2000

**KARAR ÖZETİ : TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GÖRÜŞMELERİNİN DEVAM ETTİĞİ SÜREDE SENDİKASIZ İŞÇİLERE ZAM YAPILMASI**

Toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri devam ettiği esnada sendikasız işçilere zam yapılması, sendikalı işçilere avans verilmesi halinde toplam ödemeler sendika üyesi olmayan işçilere ödenen ücretlerin üzerinde ise, ücret farkı alacağı talep edilemez.

**DAVA :** Davacı, ücret farkı alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

**YARGITAY KARARI**

Davacı işçiler adına üyesi buldukları sendikanın açmış olduğu bu davada; işverence toplu iş sözleşmesinin 5. Maddesinin ihlal edilerek, sendika üyesi olmayan işçilere sendikalı işçilerden daha fazla ücret ödendiği ve bu konuda yapılan başvurunun sonuçsuz kaldığı bildirilerek ücret farkları talep edilmiştir. Davalı işveren ise; toplu iş sözleşmesinin 1.3.1996 tarihinden geçerli olmak üzere 18.7.1996 tarihinde imzalandığını, sözleşme ile getirilen ücret zammı farklarının Temmuz 1996 bordrosu ile ödendiğini, görüşmelerin sürdüğü sırada açılan bu davanın yerinde olmadığını, kaldı ki sendikalı işçilere bu dönemde avans olarak ödemeler yapıldığını belirtmiş, buna dair makbuzları ibraz etmiştir. Mahkemece bilirkişi raporunda ikinci seçenek dikkate alınmak suretiyle avans mahiyetindeki ödemelerin ileride maaştan mahsubu sözkonusu olduğundan bu kabul ödemelerin dikkate alınamayacağı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içerisindeki bilgi ve belgelere göre; işyerlerinde sendika üyesi olmayan işçilerin ücretlerine Şubat 1996 tarihinde zam yapıldığı, bu sırada toplu iş sözleşmesiyle ilgili görüşmelerin devam ettiği anlaşılmaktadır. Sendika üyesi işçilere ise eski toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre ücret ödenmesi yanında avans adı altında ödemeler yapmış, bilirkişi raporunun birinci seçeneğinde de belirtildiği üzere yapılan toplam ödemeler sendika üyesi olmayan işçilere ödenen ücretlerin üzerinde olmuştur. Toplu İş sözleşmesi ücret farklarının ödenmesi sırasında avans

ödemelerinin mahsup edileceği kuşkusuzdur. Ancak belirtilen bu uygulama ile davacı işçilerin ücretlerinin sendika üyesi olmayan işçilere ödeneninin üzerinde tutulduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda toplu iş sözleşmesinin 5. Maddesinde yazılı sendika üyesi işçilerin ücretlerinin sendikalı olmayan işçilerin ücretlerinden az olamayacağına dair kural ihlal edilmiş sayılamaz. Mahkemece bilirkişi raporunun 1. seçeneğinde belirtildiği gibi sonuca gidilmesi ve davanın buna göre davanının reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

**SONUÇ :** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 8.3.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.  
YARGITAY**

**9. HUKUK DAİRESİ**

**ESAS NO : 2001/225**

**KARAR NO : 2001/3914**

**TARİHİ : 14.03.2001**

**KARAR ÖZETİ : HİZMETİN BAŞKA BİR İŞVERENE DEVRİ**

**Hizmetin başka bir işverene devri halinde önceki işverenle mevcut hizmet akti sona ermiş olmaz ve kıdem tazminatı istenemez.**

**DAVA :** Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

**YARGITAY KARARI**

Davacı işçi uzman ekonomist olarak özel hukuk tüzel kişiliği olan Davalı .....şirketine ait işyerinde 1984 yılında başladığı bu çalışmasını 10.1.1999 tarihine kadar sürdürmüştür. Dosya içeriğine göre davacı 10.1.1999 tarihinde bir dilekçe vererek dava dışı ..... Ortaklığı işçisi olarak aynı işyerinde aynı işte çalışmaya devam etmiştir.

Bu değişiklik konusunda gerek davacı işçinin gerek davalı işverenin ve gerekse dava dışı .....'nın mutabakatı mevcut olduğu gibi dava dışı şirkette, davalı işverenin hizmet süresi ile ilgili bütün taahhütlerini üstlenmiştir. Oluşan bu durum işçinin bir



işyerinden diğerine devri anlamında olup hizmet akdinin feshi sonucunu doğurmaz. Taraflar esasen bu konuda da mutabıktırlar. İş hukukunda son yıllarda büyük bir gelişme gösteren esneklik kapsamı içinde hizmet devrine yer verildiği sıkça gözlenmektedir. Özellikle öğretilerde bu konuda olumlu görüşler serdedilmiş ve böyle bir olanaktan yurdumuzda da yararlanılması şeklinde sonuçlara ulaşılmıştır. Somut olayda da böyle bir durumda dava dışı anonim şirket davalı şirketin yerine geçmiştir. Bu itibarla sözleşme devam ettiğine göre davacı işçinin kıdem tazminatını talep etme koşulu gerçekleşmemiştir.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.3.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ  
ESAS NO : 2001/6063  
KARAR NO : 2001/8620  
TARİHİ : 21.05.2001

#### **KARAR ÖZETİ : PART-TIME ÇALIŞMA-KIDEM TAZMİNATI**

**Part-Time çalışmalarda mahkemece çalışma gün sayıları toplanarak kıdem tazminatı hesabı hatalıdır. Davacının çalıştığı yıl, ay ve gün hesaplanarak son ücreti üzerinden kıdem tazminatı hükmedilmelidir.**

**DAVA** : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde, taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü.

#### **YARGITAY KARARI**

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davalı, davalı işveren yanında işyeri hekimi olarak 11.2.1992 - 31.12.1998 tarihleri arasında haftada iki gün part-time bir çalışma usulü ile çalışmıştır. Buna göre

davacının ücreti tesbit edilmiştir. Ne varki mahkemece hükme varılırken çalışma gün sayıları toplanarak davacının hizmet süresi 718 gün bulunmuş ve buna göre kıdem tazminatına karar verilmiştir. Oysa dairemizin yerleşik içtihadına göre davacının hizmeti 6 yıl 10 ay 20 gün sürmüştü olup son ücreti gözönünde tutularak sonuca vanılmaktadır. Kararı bu nedenle bozulması gerekmiştir.

**SONUÇ :** Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.5.2001 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ  
ESAS NO : 2001/4989  
KARAR NO : 2001/6272  
TARİHİ : 10.04.2001

**KARAR ÖZETİ : TAŞERON İŞÇİSİ MUVAZAA**

Davacı işçi yasa ve mevzuata uygun olarak ihaleyi alan dava dışı firmanın işçisi olarak işe başlamış ve işe giriş bildirgesi firmaca düzenlenmiş olup, ihaleye giren firmanın mali sermayesini tek başına muvazaası işlemin kanıtı olamaz.

**DAVA :** Davacı ihbar ve kıdem tazminatı ilave tediye ve izin alacağına ödemiş olduğuna karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

**YARGITAY KARARI**

Davacı işçi davalıya ait işyerinde onun işçisi olarak çalıştığı halde sanki işyerinde görülen işin bir bölümünün alt işverene verilmiş gibi muvazaalı işlem yapılarak kendisinin uygulanmakta olan Toplu İş Sözleşmesinden yararlandığını ve iş akdine son verildiğini belirterek, sözleşme hükümlerinin de kendisine uygulanması suretiyle işçilik haklarının hüküm altına alınması istemiyle bu davayı açmıştır.

Davalı işveren ise; davacı ile aralarında hizmet ilişkisi bulunmadığını, davacının kendilerinden ihale ile iş alan firmanın işçisi olduğunu belirterek davanın reddine karar verilmesini savunmuştur.

Mahkemece davacının gerçekte davalının işçisi olduğu, davalı ile dava dışı firma arasındaki ihalenin muvazaaya dayandığı kabul edilerek istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur.

Bu açıklamalara göre uyumsuzluk, davalı ile dava dışı yüklenici arasında yapılan sözleşmenin muvazaaya dayanıp dayanmadığı ve bunun sonucu olarak da davalının gerçek işveren olup olmadığı konularında toplanmaktadır.

Mahkeme kararında; "davacının, davalının asli ve sürekli işlerinde, davalının kadrolu işçileri ile birlikte çalıştığı, taşeron firmaların değiştikleri halde davacı işçinin çalışmasına devam ettiği, işçi alma ve işden çıkarma konularında asıl yetkinin davalıya ait olduğu ve firmalarının ciddi firmalar niteliğinde olmadıkları" belirtilmiştir.

Davalı kurum tarafından temizlik, tahmil-tahliye, yemekhane ve garsonluk gibi hizmetlerin ihale yolu ile müteahhit firmalara yaptırılması yönünde alınan karar gereğince ihale şartnamesi hazırlandığı ve bu şartnameye göre hizmet alım ihalesine çıkıldığı ve gerekli ilanların yapıldığı ve şartnamedeki hükümler kapsamında firma ile sözleşme imzalandığı görülmektedir.

Maliye Bakanlığının 10 Aralık 1998 gün ve 23549 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan "Temizlik İhalelerinde Uygulanacak Esaslar" başlıklı tebliğinde, idarelerin yardımcı hizmetler sınıfına dahil personeli tarafından yerine getirilmesi gereken ve ilgili yıl bütçe kanunlarıyla ödenek konularak yaptırılması öngörülen hizmet yerlerinin ve tedavi kurumlarının temizlenmesi, tesisatın bakımı ve işletilmesi işlerinin üçüncü şahıslara açıklık ve rekabet ilkeleri dahilinde ihale yoluyla gördürülmesinin mümkün olduğu belirtilmiş ve ayrıca idarelerin farklı uygulamalara yönelmelerini önlemek amacıyla asgari bir standardın oluşturulabilmesi için 178 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 10'uncu maddesinin (f) bendinden alınan yetkiye dayalı olacak düzenleme esasları gösterilmiştir.

Davalı kurumun bu tebliğ esasları kapsamında düzenlediği, şartname ile ihaleye çıktığı görülmekle şartname hükümlerinin irdelenmesi ve değerlendirilmesi gerekir.

Şartnamede; gerçek ve tüzel kişi olarak ihaleye gireceklerden Ticaret ve Sanayi Odası ve Ticaret Sicil kayıtlarının istendiği, çalıştırılacak işçilerden % 40 - % 50'sinin ihalenin yapılacağı tarihten önceki iki yıl içerisinde şartname konusu hizmetlerde çalıştırıldığına dair 4 aylık sigorta primleri bordrosu, bulundurulması gereken makinalardan en az % 30'unun ihaleye katılacak kişiye ait olduğunu gösteren faturalar ve bu makinaların kayıtlı olduğunu gösteren demirbaş kayıt defteri aslı ve geri kalan kısmında işe başlama tarihinde hizmet verilecek yerde bulduracağına ilişkin taahhüdname, mali gücü gösterir belge, Türk Standartlar Enstitüsü yeterlik belgesi ve hiçbir vergi borçları olmadığına ilişkin kayıtların ihaleye girecek firmalardan

istendiği görülmektedir. Davalı kurum yukarıda belirtilen bilgi ve belgelerin ihaleyi alan firmalar tarafından kendilerine sunulduğunu beyan etmişler ancak aksi davacı tarafça ileri sürülmemiştir. Bu durumda davalı kurumun yapmış olduğu hizmet alım ihalesinin Bakanlar Kurulunca çıkarılan tip şartname hükümleri ile Sosyal Sigortalar Kurumu tebliğleri, Maliye Bakanlığının ihaleler konusundaki tamimlerine uygun olarak yapıldığının kabulü gerekmektedir.

Ayrıca şartnamenin 20/n maddesinde yer alan ve "işyeri disiplin ve nizamına uymayan işçilerin firmaya bildirileceği ve bildirim takiben firmaca derhal değiştirilecektir.." şeklinde ki düzenleme ile şartnamenin 20/e fıkrasına göre "işçilerin özel kıyafeti olacaktır" şeklinde ki belirleme işyerinin özelliği nedeniyle getirilmiş olup, bu hükümler davalının asıl işveren olduğunu kabule olanak vermemektedir.

Yine şartnamenin 20/c. Maddesinde ki, yüklenici firma personelin sevk ve idaresinden sorumlu bir yetkiliyi görevlendirecektir şeklindeki düzenlemede, işçilerin müdeahhide bağlı bir müdürünün amir ve talimatı altında hizmet vereceklerini ortaya koymakta olup, 20/k. Maddesinde ki SSK mevzuatı ile her türlü işçi ve işveren hakkında ki mevzuata göre işçi alınması, işçi haklarının ödenmesi, işçi çıkarılması gibi konularda tüm sorumluluğun yükleniciye ait olduğu şeklinde ki düzenlemede asıl işverenin dava dışı bulunan yüklenici firmanın olduğu hususunu açıkça ortaya koymaktadır.

Mahkeme kararında, yapılan ihaleler ve ihale sonucu düzenlenen iş yapım sözleşmelerinin ve yüklenici tarafından düzenlenen işe giriş bildirelerinin yasa ve mevzuata uygun olarak düzenlendiği kabul edilmekle beraber, ihaleyi alan firmaların ticaret sicilinde yazılı faaliyet alanlarının ihale konusu ile bağdaşmadığı, sermayelerinin çok düşük olduğu ve bu nedenle firmalar ile davalı arasında yapılan sözleşmelerin muvazaalı olduğu kabul edilmektedir.

Ancak, mahkemenin de kabul ettiği şekilde şartname ve sözleşmeler yasa ve diğer mevzuata uygun olarak düzenlenmiş olup, yüklenici tarafından resmi makamlardan alınan belgelerin gerçek dışı oldukları iddia edilmediği gibi, davalı kurum resmi makamlarca verilen kayıt ve belgeleri incelemek ve değerlendirmek suretiyle firmaları ihaleye kabul etmiştir. İhale mevzuatında sermaye miktarları ihaleye girememe hususunda bir ön şart olarak kabul edilmemektedir. İhaleye giren veya ihaleyi alan firmaların yasaların aradığı firma olabilme koşullarını taşımadıkları da iddia edilmemiştir. Yine firmalara verilen işler büyük sermaye birikimine ihtiyaç göstermeyen nitelikte işlerdir. Firmaların mali durumları davalı kurumu ilgilendirecek konulardan bulunmamaktadır. Çünkü gerekli teminatlar alınmak suretiyle iş verilmekte olup, davalı kurumun sorumluluğu ancak İş Yasasının 29. maddesinde gösterilen üç aylık ücretle sınırlıdır. Ayrıca davacı işçide şartnamenin 20. maddesinin (k) fıkrası gereğince hizmet alım sözleşmesi sona erdiğinde yüklenici ile birlikte işyerini terk edeceğini bilmektedir. Bu husus dahi davacının davalı kurum işçisi olmadığı olgusunu ortaya koymaktadır.

Bütün bu anlatımlar karşısında, davacı işçinin yasa ve mevzuata uygun olarak ihaleyi alan dava dışı firmanın işçisi olarak işyerinde işe başladığı, işe giriş bildirgesinin firmaca düzenlendiği ve bildirgenin davacı tarafından da imzalandığı, ihale yasalının belirlediği koşullarla ihaleye giren firmanın mali sermayesinin tek başına muvazaalı ile işlemlerin kanıtı olamayacağı ve ayrıca davacı tarafça muvazaa iddiasında kanıtlanamadığından, davacı sözleşmeyle işe başlayan firmanın işçisi olmakla, sözleşme sonunda işyerinden ayrılmasından dolayı davalı kurumdan herhangi bir işçilik hakkı istemesi ve ihale suretiyle iş alan hizmet müteahhidi işçilerini kapsayan bir Toplu İş Sözleşmesinde bulunmaması karşısında Toplu İş Sözleşmesinden de yararlanması mümkün olmadığından aksi düşüncelerle davacının isteklerini kabul eden mahkeme kararının bozulması gerekmiştir.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 10.4.2001 gününde oyçokluğu karar verildi.

#### **KARSI OY**

Dosya içindeki bilirkişi raporundan Davacının MKE. İşçisi olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu nedenle kararın Onanması gerektiği düşüncesinde olduğumuzdan çoğunluğun görüşüne katılmıyoruz.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

**ESAS NO : 2001/1119**  
**KARAR NO : 2001/3920**  
**TARİHİ : 14.03.2001**

#### **KARAR ÖZETİ :**

**Yemek ve Sorumluluk Tazminatı ödenmesi çalışılan günlerde yapıldığına göre çalışılan günler karşılığı bulunup 30'a bölünmek suretiyle bulunacak miktar kıdem tazminatında dikkate alınır.**

**DAVA** : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı ile ikramiye alacağına ödemesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde, davalı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü.

### **YARGITAY KARARI**

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Kıdem ve ihbar tazminatına esas olacak günlük ücretin tesbitinde yemek ve sorumluluk zammının ne şekilde tesbit edileceği konusunda taraflar arasında uyuşmazlık vardır. İşyerinde uygulanmakta olan Toplu İş Sözleşmesine göre Cumartesi ve Pazar günleri işyerinde çalışılmamaktadır. Bu durumda ayda 22 gün çalışma sözkonusudur. Her iki kalem ödeme çalışılan günlerde yapıldığına göre bunların 22 günlük karşılığı bulunup 30'a bölünmek suretiyle bulunacak miktarın günlük ücretin tesbitinde dikkate alınmalıdır. 20'ye bölünmesi hatalıdır.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.3.2001 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ  
ESAS NO : 2001/1448  
KARAR NO : 2001/7394  
TARİHİ : 01.05.2001

### **KARAR ÖZETİ : İHBAR ÖNELLERİ – TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İLE ARTIRIM**

**İhbar önelleri toplu iş sözleşmesiyle işçi lehine artırılmışsa bu artırılmış süreler ihbar tazminatında da geçerlidir.**

**DAVA** : Davacı ve karşı davalının ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesi davalı ve karşı davacının ise davacıya fazla ödenen ihbar ve kıdem tazminatlarının tahsili davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktardan faiziyle birlikte davalı ve karşı davacıdan alınarak davacıya verilmesine ve davalının karşı davasının reddine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak

temyizden incelenmesi taraflar avukatlanca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 1/5/2001 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı ve karşı davalı adına Avukat ..... ile karşı taraf adına Avukat ..... geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

### YARGITAY KARARI

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararn dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı ve karşı davacının tüm temyiz itirazları ile davacı ve karşı davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- İşyerinde yürürlükte bulunan Toplu İş Sözleşmesinin 38. maddesinde hizmet süresi üç yıldan fazla olan işçilere 10 hafta ihbar öneli verileceği hususu düzenlenmiştir. Aynı maddede "ihbar tazminatı verilerek yapılacaksa, ihbar ücretlerinin hesabında kanuni önelere riayet olunur" şeklinde kurala yer verilmiştir. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesinde öngörülen ihbar önelerinin, toplu iş sözleşmeleriyle işçi lehine arttırılabileceği kabul edilmektedir. İhbar tazminatı ise ihbar önelerine ait ücret olup, somut olayda 10 hafta ihbar öneli tanınması gereken bir işçiye, derhal fesihte yasal süreler üzerinden ihbar tazminatı ödenmesi doğru olmaz. Buna göre mahkemece 10 hafta yerine 8 hafta olarak hesaplanan ihbar tazminatına karar verilmesi hatalıdır.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, davacı ve karşı davalı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 1.5.2001 gününde oybirliği karar verildi.

T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2001/2309  
KARAR NO : 2001/8393  
TARİHİ : 15.05.2000

**KARAR ÖZETİ : ÖNCEKİ ÇALIŞMA SÜRESİNE KIDEM TAZMİNATI ÖDENMİŞSE SONRAKİ SÜRE İLE BİRLEŞTİRİLEMEZ.**

**İşçinin önceki hizmeti, kıdem tazminatı ödenerek tasfiye edilmiş olduğundan aynı dönem için birden fazla kıdem tazminatı ödenemez.**

**DAVA :** Taraflar arasındaki, kıdem tazminatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 22/12/2001 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat ..... ile karşı taraf adına Avukat ..... geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

### YARGITAY KARARI

Davacının 2.9.1977 tarihinde Turizm Bankasında işçi olarak çalışmaya başlayıp 1.8.1988 tarihinde sözleşmeli personel statüsüne geçirilmek suretiyle hizmet akdinin fesholunup kendisine kıdem tazminatı ödendiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Yüksek Planlama Kurulu'nun 20.1.1989 tarih ve 1989/T-2 sayılı kararıyla TC. Turizm Bankası davalı Kalkınma Bankası AŞ'ne devredildikten sonra 19.10.1999 tarihinde emekli olmak suretiyle kıdem tazminatı ödenen davacıya önceden yapılan kıdem tazminatı ödemesinin avans olduğu gerekçesiyle mahkemece bakiye kıdem tazminatı hüküm altına alınmıştır. Karar davalı tarafca temyiz edilmiş bulunmaktadır.

Her ne kadar davacının müstahdem (dağıtıcı) kadrosunda işi değişmeksizin bir çalışması söz konusu ise de, 2.9.1977 - 1.8.1988 tarihleri arasındaki hizmet akdi statü değişikliği sonucunda feshedildiğinden, kıdem tazminatı ödendiği açıktır. Gerçekten, hizmet akdi feshedilmeksizin "kıdem tazminatı" adı altında yapılan ödemeler Dairemizce "avans" olarak nitelendirilmekte ve kıdem tazminatından mahsubu yoluna gidilmektedir.

1.8.1988 tarihli ibraname ile hizmet akdinin feshi sonucu kıdem tazminatı işverence ödendikten sonra davacının başlayan sözleşmeli personellik dönemi işyerinin devri ile hizmet akdine dönüşmüştür.

Sözleşmeli personel ilişkisinin ileride hizmet akdine dönüşeceği işveren tarafından öngörülmeyeceğine göre, davacıya 1.8.1988 tarihi itibarıyla kıdem tazminatı ödenmesi hakkın suistimali olarak kabul edilemez.

Bu durumda önceki dönem kıdem tazminatı ödenmek suretiyle tasfiye edilmiş olduğundan aynı dönem için birden fazla kıdem tazminatı ödenmesi 1475 sayılı İş Kanununun 14/7. maddesi uyarınca mümkün bulunmadığından davanın reddi gerekirken mahkemece kabulü hatalıdır.



**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukanda gösterilen nedenle BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 15.5.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

#### **KARSI OY**

Dosyadaki yazıların kararın dayandığı kanıtlarla yasaya uygun gerektirici nedenlere göre isabetli olan kararın ONANMASI görüşümdüm.

T.C.  
YARGITAY  
9. Hukuk Dairesi  
ESAS NO : 2000/6435  
KARAR NO : 2000/11317  
TARİHİ : 12.09.2000

#### **KARAR ÖZETİ : YETKİLİ TARAFLARLA DÜZENLENEN PROTOKOL - HÜKÜM VE SONUÇLARI**

Yetkili taraflarca yapılmış protokolün çalışılmış ve kazanılmış bir ücrete etkisi yoktur.

Ancak, yetkili taraflarca düzenlenmiş protokol ileriye yönelik olarak geçerlidir.

**DAVA** : Davacı, ücret farkı, ikramiye ile giyim bedelinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünöldü

#### **YARGITAY KARARI**

1) Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2) Davacı davalı idareye ait işyerinde mevsimlik işçi olarak çalışmaktadır. İşyerinde uygulanmakta olan 1.3.1993-28.2.1995 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesinin 100. Maddesinde mevsimlik ve süreli işlerde çalışan işçiler yönünden bir ayırım yapılmaksızın birinci ve ikinci yıl zamları ayrı ayrı gösterilmiştir. Daha sonraki 1.3.1995 - 28.2.1997 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesinin 100. Maddesinde ise daimi ve mevsimlik işçilerin gündelikleri ve zamları ayrı ayrı öngörülmüştür. Bu son Toplu İş Sözleşmesinin 100. Maddesinin A bendinin 1 ve 2. Fıkralarında daimi işçilerin gündelikleri ile ilgili olarak belirlenen ücret ve zamlarının mevsimlik işçiler hakkında uygulanmayacağı açıklanmıştır.

1.3.1993-28.2.1995 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesinin bitiminden sonra ve 1.3.1995 - 28.2.1997 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesinin imzalandığı 23.11.1995 tarihinden önce yetkili işçi ve işveren temsilcileri 15.6.1995 tarihli rotokolü düzenlemişlerdir. Bu protokolün 2. Bendinde "geçici işçilere 1994 yılının ilk altı aylık (1.3.1994-31.8.1994) skalaları üzerinden ücret tahakkuk ettirileceği ve 1995 yılı Toplu İş Sözleşmesi imzalandığında geçici işçilere ayrıca ayda seyyanen 500.000.TL. brüt ücret ilave edileceği kurala bağlanmıştır.

Davacı işçi öncelikle 1994 yılı Eylül ayı çalışması nedeni ile Toplu İş Sözleşmesinin o döneme ilişkin hükümleri gereğince ücret zammı yani fark ücret talebinde bulunmuştur. Protokolün çalışılmış olan ve kazanılmış ücrete bir etkisi olduğu düşünülemez. Bu bakımdan anılan aya ait bilirkişi raporunda varılan sonuç ve mahkemenin kabulü doğrudur.

1995 yılı 21 Haziranda başlayan çalışma dönemi ile ilgili olarak fark ücret ve ikramiye isteklerine gelince:

Yetkili taraflarca düzenlenen protokolün ileriye yönelik olarak geçerli olduğu kabul edilmelidir. Dairemizde protokolün böyle bir durumda hüküm ifade edeceği görüşünü benimsemektedir.

Ne varki protokolden sonra 23.11.1995 tarihinde imzalanan 1.3.1995-28.2.1997 tarihleri arasında geçerli Toplu İş Sözleşmesi yürürlük başlangıç tarihinden itibaren daimi ve mevsimlik işçiler arasında ayırım yaparak mevsimlik (geçici işçiler için) dönem dönem ücret belirlemesi öngörmüştür. Böylelikle protokolün imza tarihini de içine alan bu dönem için davacıya sözkonusu Toplu İş Sözleşmesinin 100. Maddesinin mevsimlik işçilere ilişkin (B) işaretli bölümündeki ücretler esas alınarak hesaplamalar yapılmalı, protokole göre ödenen ücretler Toplu İş Sözleşmesinde belirlenen ücretlerden az ise aradaki farka karar verilmeli, aksi halde 1995 yılına ait ücret ve ikramiye fark istekleri reddedilmelidir. Hükme esas alınan bilirkişi raporu denetimde elverişli değildir.

2. Toplu İş Sözleşmesinin 5. Maddesinde belirli süreli hizmet akdi kavramına yer verilmiş ise de, maddenin düzenleniş biçiminden mevsimlik işçilere ilgili sosyal hakların hangilerinden bu işçilerin yararlanacakları sınırlı biçimde gösterilmiştir.

Giyim yardımı 5. Maddede yer almadığı halde bundan davacının yararlandırılması doğru değildir. Ayrıca anılan maddede mevsimlik işçilere kişisel korunma niteliğindeki giyim eşyası yönetmeliği hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiş ise de, gerek bu eşyanın niteliği gerek toplu iş sözleşmesinin 115/2. Maddesi uyarınca kişisel korunma niteliğindeki giyim eşyası işçiler işyerinde çalışırken aynı olarak verilmesi gerekir. Bu itibarla bunların karşılığı bedellerinin hüküm altına alınması hatalıdır.

**SONUÇ :** Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.9.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## **VEDAT ÇAKIROĞLU** **SENDİKAMIZ YÖNETİM KURULU ÜYESİ OLDU**



Sendikamızın 20-21 Kasım 1999 tarihinde yapılan XXI. Olağan Genel Kurulu'nda Yönetim Kurulu Üyeliği'ne seçilen Köy Hizmetleri Genel Müdürü M. Güner SAYGILI'nın emekli olması nedeniyle 1. yedek üye Kıyı Emniyet Ve Gemi Kurtarma İşletmeleri Genel Müdür Yardımcısı Vedat ÇAKIROĞLU Ana Tüzüğümüz gereğince Sendikamız Yönetim Kurulu Asil Üyesi olarak göreve başlamıştır.

Vedat ÇAKIROĞLU 1956 yılı Trabzon/Of doğumlu olup, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi Bölümünden mezun oldu.

Askerlik görevini kısa dönem olarak ifa ettikten sonra 14.04.1987 - 17.12.1997 tarihleri arasında D.B. Deniz Nakliyatı T.A.Ş. Genel Müdürlüğü'nde Müfettiş Yardımcısı ve Müfettiş, 17.12.1997 - 17.01.2000 tarihleri arasında Kıyı Emniyeti ve Gemi Kurtarma İşletmeleri Genel Müdürlüğü'nde sırasıyla Baş Müfettiş, Teftiş Kurulu Başkanlığı görevlerinde bulundu. 17.01.2000 - 26.09.2000 tarihleri arasında aynı yerde Yönetim Kurulu Üyesi ve Genel Müdür Yardımcılığı; 26.09.2000 tarihinden itibaren de Genel Müdür Yardımcısı görevini yürütmektedir.

İngilizce bilen ÇAKIROĞLU evli ve üç çocuk babasıdır.

TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi M. Güner SAYGILI'ya bundan sonraki yaşamında sağlık ve mutluluklar, Vedat ÇAKIROĞLU'na da yeni görevinde başarılar diler.