

# HUKUK BÖLÜMÜ

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2000/9727

KARAR NO : 2000/8950

TARİHİ : 21 06 2000

**KARAR ÖZETİ : 1- Hizmet aktinin kötüniyetle feshinde kötüniyetin somut olarak davacı tarafından ortaya konması ve kanıtlanması gerekir.**

**2- Kötüniyet tazminatına karar verilmesi halinde de toplu iş sözleşmesindeki süreler değil iş kanunundaki süreler dikkate alınmalıdır.**

**DAVA :** Davacı, kötüniyet tazminatı, görev yolluğu, giyim parası, izin ücreti ile SSK rapor ücretinin ödenilmesine 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- Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davalı işverenin Toplu İş Sözleşmesinin 41. maddesinde belirlenen tenkiset kuralına uymayarak 1475 sayılı İş Kanununun 13. ve 14. maddeleri uyarınca kıdem ve ihbar tazminatı ile TİS'ten kaynaklı alacaklarını ödeyerek davacının hizmet aktini feshettiği anlaşılabilir. İse de TİS'de tenkiset kuralına uymamanın hukuksal yaptırımı düzenlenmemiştir. Kaldı ki davalı işveren Toplu İş Sözleşmesi imzalanmadan Fen İşleri Daire Başkanlığına bağlı kum ocağının kapatılması sonucu işçi fazlalığı nedeni ile işçi çıkarma kararı almıştır. Toplu İş Sözleşmesinde tenkiset kuralına uyulmaması hukuksal bir yaptırıma bağlanmadığına göre salt buna uymama ve fesih işlemini disiplin kurulundan geçirmeme tek başına kötüniyeti göstermez. Hizmet aktinin kötüniyetle feshinde kötüniyetin somut olarak davacı tarafından ortaya konması ve kanıtlanması gerekir. Davacı tarafca fesih işleminin tenkiset kuralına uyulmaması ve disiplin kurulundan geçirilmemesi nedenleri dışında somut olarak kanıtlanamadığına ve davacının çalıştığı kum ocağı kapandığına göre kötüniyet tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır.

3- Kabule göre de kötüniyet tazminatının 1475 sayılı yasanın 13. maddesinde öngörülen ihbar önelinin iki katı yerine, Toplu İş Sözleşmesinde düzenlenen ihbar önelinin iki katı olarak kabul edilmesi de hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.6.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. Hukuk Dairesi**  
**ESAS NO : 2000/6443**  
**KARAR NO : 2000/8910**  
**TARİHİ : 20.6.2000**

**KARAR ÖZETİ : SENDİKA TEMSİLCİSİNİN MAHKEME KARARI İLE İŞE İADESİ - BOŞTA GEÇEN SÜRENİN ÜCRETİ**

**DAVA :** Davacı, ücret alacağı, ikramiye alacağı, giyim eşyası yardımı, çocuk yardımı ile işgüçlüğü ve bakım 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**

İşyeri sendika temsilcisi olan davacı işçi, hizmet sözleşmesinin işverence haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek işe iadesi yönünde açmış olduğu davada mahkemece işe iadeye dair karar verildiği ve süresi içinde müracaat ettiği halde işe başlatılmadığından bahisle boşta geçen sürelerle ait ücret ve diğer haklarını talebetmiştir. Mahkemece toplu iş sözleşmesinin süresinin 28.2.1999 tarihinde sona erdiği ve bu tarihte davacının temsilcilik sıfatının son bulduğu gerekçesiyle isteklerin reddine karar verilmiştir.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30. maddesinde "...mahkeme temsilcinin işe iade edilmesine karar verirse, fesih geçersiz sayılarak iş gördürülmemiş olsa bile, temsilcinin işten çıkarıldığı tarihten başlamak üzere temsilcilik süresinin devamınca ücreti ve diğer hakları işveren tarafından ödenir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır" şeklinde kurala yer verilmiştir. Somut olayda davacının üyesi bulunduğu sendikanın 6.5.1999 tarihinde yeniden toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetki belgesi aldığı, bu tarihten sonrada 25.5.1999 tarihinde davacının isminin

de aralarında bulunduğu temsilciler listesinin işverene bildirildiği dosya içerisindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Bu durumda davacı yeniden tekrar işyeri sendika temsilciliğine atandığına göre, Sendikalar Kanununun 30. maddesi uyarınca yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği 1.3.1999 tarihinden itibaren istek konusu ücret ve diğer alacaklar hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır.

Mahkemece yazılı şekilde isteğin reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.6.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

ESAS NO : 2000/8835

KARAR NO : 2000/10280

TARİH : 4.7.2000

**KARAR ÖZETİ :** İşverenden belirli bir işin bir bölümünde iş alan ve çalıştırdığı işçilerin sigorta prim bordrolarının ödenmesi ve sigorta primlerinin yatırılması ortada bir muvazaa olmadığını göstermektedir.

**DAVA :** Davacı, ücret farkı, ikramiye, yasal ikramiye, sosyal yardım, giyim yardımı ve kira yardımının ödenmesine 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 gerçekte davalı ..... Sanayi A.Ş. işçisi olduğu halde kendisine düşük ücret ödenmesi ve bu meyanda Toplu İş Sözleşmesinden yararlandırılmasını engellemek düşüncesiyle muvazaalı şekilde müteahhidin işçisi gibi gösterildiğini iddia ederek Toplu İş Sözleşmesinden kaynaklanan fark alacak isteklerinde bulunmaktadır.

Davalı ise özellikle üretilen gübrelerin torbalanması ve yükleme ve boşaltma işleminin ihale suretiyle dava dışı ..... firmasına verildiğini ve anılan firma ile 31.7.1995 tarihinde bir sözleşme düzenlendiğini bunun üzerine anılan firmanın sözkonusu işleri yürütmek amacıyla kendi işçilerini işyerinde çalıştırdığını bu işçilerden dolayı iddia edildiği şekilde kendisinin tarafı olduğu Toplu İş Sözleşmesinden kaynaklanan bir sorumluluğunun bulunmadığını savunmuştur.

Mahkemece muvazaa iddiası kabul edilerek istekler hüküm altına alınmıştır.

Davalı ..... Sanayi A.Ş. ile dava dışı ..... firması arasında düzenlenen 31.7.1995 tarihli sözleşmeye göre gübrelerin torbalanması, istiflenmesi, yükleme ve boşaltma işleminin yapılması görevinin firma tarafından gerçekleştirilmesi karşılığında yapılacak işler teker teker sayılarak herbiri için özellikler dikkate alınmak suretiyle ücretlerin belirlendiği parası davalı işverene ödenmesi koşulu ile öğle yemeğinin davalı işverence verilmesinin öngörüldüğü, müteahhidin çalıştırdığı işçilerin ücretlerinden sorumlu olduğu kabul edildiği anlaşılmaktadır. Bunlardan başka aynı işçilerin sigorta primlerinden yine müteahhidin sorumlu olduğu açıktır. Bütün bunlardan başka ihale mevzuatına uygun şekilde bu yükleme ve boşaltma işi ihaleye çıkarılmış ve en uygun teklif veren firma olarak bu müteahhit ile iş bağlantısı kurulmuştur.

Öte yandan dava dışı durumunda bulunan ..... ile davalı işveren arasında bu yükleme ve boşaltma işçilerinin ücretlerinin miktarı bakımından uyuşmazlık çıkması üzerine konu Gemlik Asliye Hukuk Mahkemesine intikal etmiş takriben iki yıl kadar süren bu dava sonucunda davacı .....'ın herhangi bir alacağı bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş ve yerel mahkeme kararının davacı firmanın temyizi üzerine Yargıtay 15. Hukuk Dairesince 10.2.2000 tarih ve 1999/3847 Esas ve 2000/552 karar sayılı karar ile onanmıştır. Bu yerel mahkeme kararında davacı ile davalı arasında 31.7.1995 tarihinde yapılan tahmil ve tahliye sözleşmesinden dolayı davalı şirketin tam edimlerini yerine getirdiğini, davalı şirketin kendi işçilerine ödediği ücretten daha fazlasını davacının çalıştırdığı işçilere ödediği, bu durumda davacının herhangi bir alacağının sözkonusu olmadığını vurgulamıştır.

Bu açıklamalar ve deliller karşısında davalı ile dava dışı üçüncü şahıs durumundaki ..... arasındaki tahmil ve tahliye ile ilgili 31.7.1995 tarihli sözleşmenin muvazaya dayandığı ve davacının davalı şirketin işçisi olduğunun kabulü olanağı yoktur. Bu durumda davacı işçi davalı işverenin tarafı olduğu Toplu İş Sözleşmesinden yararlanamaz.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, muntazam biçimde düzenlenen ücret bordrolarında ve sigorta prim bordrolarında davacı işçinin ücretinin müteahhit tarafından ödendiği ve sigorta primlerinin onun tarafından yatırıldığı görülmektedir ki bu durumda ortada bir muvaza olmadığı şeklinde varılan yukarıdaki sonucu doğrulamaktadır.

Böyle olunca davanın husumetten reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 4.7.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

**KARŞI OY YAZISI**

Davalı tarafça işçilerin asıl işvereni olarak tanımlanan ..... Gemlik Asliye Ticaret Mahkemesine verdiği dava dilekçesinde taraflar arasındaki mukavelede kendisi tarafından davalıya sağlanacak muhtelif eleman ücreti olarak gün başına 550.000 TL. fiyat belirlendiğini ifade etmektedir.

..... A.Ş. Genel Müdürlüğü ile (işveren) işi yapacak olan firma arasındaki mukavelenin yapılacak işler bölümünde; torbalama işleri, Karayolu vasıtalarının yükleme işleri, Denizyolu vasıtalarının yükleme işleri, Fabrikada depolanacak gübre torbalarının istiflenmesi işleri, istif mahallinden kamyonlara tekrar yükleme işlerinin müteahhit tarafından yapılacak işler olduğu belirtilmektedir.

Görüldüğü şekilde mukavelenin "tanım" bölümünde işi yapacak firma tabiri kullanılmakla müteahhidin hangi işleri kendi elemanları ile yapacağı belirtilmektedir.

Yine mukavelenin (2,7) Fabrika hizmetleri için eleman tayini maddesinde; "Gerek torbalama ve yükleme ünitesi ile ilgili müteahhidin vecibesi olmayan işlerde ve gerekse işverenin gerekli gördüğü yerlerde çalıştırılmak üzere işveren, müteahhit'ten eleman temin etmesi talebinde bulunduğu takdirde müteahhit 24 saat içerisinde işverenin talep ettiği sayıda ve özellikteki elemanı temin edecektir. Bu elemanların çalışma süreleri 8 saat olacak şekilde nazarı dikkate alınacak ve teklif buna göre verilecektir.." denilmektedir. Bu durumda mukavele iki bölümden oluşmakta ve müteahhit'e bir kısım iş ihale edildiği gibi asıl işveren mukavelenin konusu olan torbalama ve yükleme işleri dışındaki işler için eleman temini yönünde kişi ile ayrı bir anlaşma yapmış olup temin edilecek işçilerin taşaronun torbalama ve yükleme işlerinde çalıştırılacakları açıktır. Müteahhit'e torbalama ve yükleme işleri dışında başka iş verilmediğine göre temin edilip asıl işverence çalıştırılan işçiler asıl işverenin diğer işyerlerinde çalıştırılmış ve çalıştırılmakta olduğundan bu kişiler müteahhit'in işçisi sayılamazlar. müteahhit ile yapılan mukaveleden temin edilecek işçilerin fabrika hizmetleri için yeni üretime dönük oldukları da belirtilmiştir.

Ayrıca mahallinde yapılan keşif ve bilirkişi incelemesinde; davacı ve aynı statüdeki işçilerin asıl kadrolu işçiler ile aynı departmanlarda çalıştıkları, talimat ve emirleri davalıdan aldıkları, işe geliş ve gidişlerinin davalı tarafından düzenlenip kontrol edildiği, izinlerinin davalı tarafından verildiği ve çalışanların müteahhidin kim olduğunu dahi bilmedikleri belirlenmiştir.

Bu durumda davacı ve onunla aynı statüdeki işçilerin mukavelenin (2,7) maddesinde belirtilen ve müteahhit tarafından fabrika hizmetleri için temin edilen eleman oldukları ve müteahhidin işleri için çalıştırdığı işçiler ile bir ilgilerinin olmadığı ve asıl işveren olan davalı şirketin fabrika hizmetlerinde çalıştırdığı işçiler oldukları ve asıl iş için yapılan mukavelenin içerisinde bu işçilerin saklanması gayretine davalının girdiği ve işçi başına belirli oranda ücret alan müteahhidin bu işçilerin işverenleri olmayıp adeta bir komisyoncu pozisyonunda bulunduğu ve bu kişi ile davalı arasında

yapılan anlaşmanın bu işçiler ile ilgili kısmının muvazaalı olup, davalı ve müteahhidin birlikte yaptıkları muvazaalı işlemlerin davacının davalının işçisi olma olgusunu ortadan kaldıramıyacağından asıl işveren olan davalı şirkete ait işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden davacının da faydalanması gerektiği şeklindeki mahkeme kararının onanması görüşümdedir.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. Hukuk Dairesi**  
**ESAS NO : 2000/2297**  
**KARAR NO : 2000/6569**  
**TARİHİ : 4.5.2000**

**KARAR ÖZETİ :**

- MEVSİMLİK İŞÇİ OLARAK İKİ AYRI İŞVERENDE ÇALIŞMA
- KIDEM TAZMİNATI

- Bir işyerindeki çalışma askıya alındığı zaman diğer işyerindeki çalışmanın söz konusu olduğu durumda, her iki işyerindeki çalışmalar kamu kurumunda geçmiş olsa dahi bunların birleştirilerek kıdem tazminatı hesabı yapılamaz.

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalılar avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### **YARGITAY KARARI**

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçinin uzun bir süreden beri yılın belli aylarında ..... Genel Müdürlüğüne bağlı işyerinde diğer belli aylarında da davalı Fabrikaları Genel Müdürlüğüne bağlı işyerinde ve her bir işyerinde mevsimlik işçi olarak çalıştığı, işlerindeki çalışmanın askıda olduğu ve diğer davalı Genel Müdürlükteki çalışmanın sürdüğü dönem içinde 14.1.1998 tarihinde Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğüne davacı işçinin başvurarak emekli isteminde bulunduğu, bunun sonucu olarak her iki işyerinden de ayrıldığı, davalı ..... Fabrikaları Genel Müdürlüğü nezdinde geçen çalışma için davacıya o tarihteki son ücreti üzerinden kıdem tazminatını ödediği anlaşılmaktadır.

Davacı her iki davalı Genel Müdürlük hakkında açtığı bu dava ile iki ayrı işverene ait işyerlerindeki çalışmalarının toplanmak suretiyle ve davalı ..... Fabrikaları Genel Müdürlüğündeki son ücreti daha yüksek olduğu için bu ücret üzerinden kıdem tazminatının hesaplanması gerektiğini iddia ederek fark kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur. Mahkemece istek kabul edilerek her iki davalının müştereken ve müteselsilen fark kıdem tazminatından sorumlu oldukları şeklinde hüküm kurulmuştur.

Yukarıda ayrıntılı biçimde açıklandığı üzere iki ayrı işyerinde davacı işçi çalışmasını uzun yıllardan beri sürdürmekte olup her bir işyerindeki çalışma diğerindeki çalışmadan sonra devam ettiği için önceki ve sonraki dönem şeklinde çalışmadan sözedilemez. Bu durumda aynı anda çalışmaların devam ettiği ancak bir işyerindeki çalışma askıya alındığı zaman diğer işyerindeki çalışmanın sözkonusu olduğu görülmektedir. Böyle olunca, her iki işyerindeki çalışmalar kamu kurumlarında geçmiş ise de; bunların birleştirilerek kıdem tazminatı hesabı yapılması doğru değildir.

Somut olayda davalı ..... Fabrika Genel Müdürlüğü kendi işyerinde geçen hizmet için kıdem tazminatını tam olarak ödemiş bulunduğundan ..... Fabrikalarının hakkındaki davanın reddine karar verilmelidir.

Diğer davalı ..... Genel Müdürlüğünün sorumluluğuna gelince; bu müdürlüğe ait işyerinde geçen hizmet süresi ve almış olduğu son ücret üzerinden hesaplama yapılarak kıdem tazminatından sorumlu tutulması gerekir.

Yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

**SONUÇ :** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 4.5.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. Hukuk Dairesi**  
**ESAS NO : 1999/2417**  
**KARAR NO : 1999/6515**  
**TARİHİ : 3.5.2000**

**KARAR ÖZETİ : İHBAR ÖNELLERİ - NİSBİ EMREDİCİLİK**

- İş kanunundaki ihbar öneli süreleri nisbi emredici sürelerdir. Bu süreler toplu iş sözleşmesiyle arttırılsa dahi arttırılan süreler işçi lehine uygulanır. İşçi aleyhine yasal ihbar öneli yerine toplu iş sözleşmesiyle arttırılan süreler uygulanmaz.

**DAVA** : Davacı, ihbar tazminatının 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 gerekçelere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacı banka işyerinden istifa etmek suretiyle ayrılan davalı işçiden toplu iş sözleşmesi gereği 11 haftalık ihbar önellerine ait ücreti karşılığı ihbar tazminatını talep etmiş, mahkemece istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur. 1475 sayılı iş kanununun 13/B maddesinde iş kanununda belirlenen ihbar önellerinin asgari olduğu ve sözleşme ile arttırılabileceği öngörülmüştür. Ancak bu hükmün nisbi emredici olduğu ve kamu düzeni ile ilgisi nedeniyle bu sürelerin sadece işçi lehine arttırılabileceği öğretide benimsendiği gibi, Yargıtayın yerleşmiş içtihatlarında bu doğrultudadır. Böyle olunca; davalı işçinin aleyhine olarak yasal ihbar öneli yerine toplu iş sözleşmelerinde öngörülen daha fazla süreler dikkate alınarak belirlenen ihbar tazminatının hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ** : Temyiz edilen kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 3.5.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.



**KARŞI OY YAZISI** : 1475 sayılı İş Yasasının 13. maddesinin (A) fıkrasında öngörülen önellerin asgari olup, sözleşme ile arttırılabileceği aynı maddenin (B) fıkrasında hüküm altına alınmıştır. Bu durumda (A) fıkrasında öngörülen öneller değişkenlik özelliği göstermektedir. Kanun koyucu bu sürelerin asgari olduğunu belirlemiş ve tarafların sözleşme ile bu süreleri arttırabileceğini kabul etmiştir. Dairemiz uygulamalarında sürelerin ancak işçi lehine arttırımının geçerli olabileceği kabul edilmekte ve bu kabule gerekçe olarak İş Hukukunun temel amaçlarından birisinin de işçiyi koruma ilkesi olduğu vurgulanmaktadır.

Ancak işveren tarafından davalı işçiye de uygulanması istenilen ihbar süresi toplu iş sözleşmesi ile yasanın öngördüğü sürenin üzerinde belirlenmiştir. İşveren ile sözleşmeyi imzalayan işçinin temsilcisi olan sendikadır. Sendikalar işçinin hak ve menfaatlerini koruyan kuruluşlar oluşları nedeniyle güçlü bir teşekkül olarak işverenle serbest iradeleri altında sözleşme imzalamışlardır. Bu sözleşmede karşılıklı olarak hak ve mükellefiyetler kararlaştırılmıştır. Bunlardan biride önellerin arttırılmasıdır. Yasanın ilgili maddesi emredici nitelikte olmadığından ve maddede önellerin sadece işçi lehine arttırılabileceği şeklinde bir düzenlemede bulunmadığından ve sendikasıncı temsil edilen işçinin korumasız ve zayıf durumda bulunduğu da kabul edilemeyeceğinden, toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesinin davalı işçi hakkında da uygulanması gerektiği düşüncesiyle daire çoğunluğunun bozma kararına katılmıyor ve kararın bu nedenle davacı yararına onanması görüşündeyiz.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. Hukuk Dairesi**  
**ESAS NO : 2000/3621**  
**KARAR NO : 2000/7317**  
**TARİHİ : 24.5.2000**

**KARAR ÖZETİ : KIDEM TAZMİNATINA ESAS HİZMET SÜRESİ**  
Kıdem Tazminatı'na esas hizmet süresi toplamına dava açıldıktan sonraki işçinin çalışma süresinin eklenmesi hatalıdır.

**DAVA** : Davacı, ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatları ile işçilik alacaklarının 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- Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının kıdem tazminatı hesabına esas hizmet süresi toplamına davacının dava açıldıktan sonraki çalışma süreside eklenmiştir. Davacı açıldığı tarihteki olgulara göre istekler karar altında alınmalıdır. Davacının dava açılıktan sonra işverendeki çalışma süresinin kıdem tazminatı hesabında değerlendirilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3- Davacının kıdem tazminatı hesaplanırken Toplu İş Sözleşmesine göre belirlenen yıllık miktar fesih tarihindeki tavan sınırını aşmaktadır. 1475 sayılı İş Kanununun 14/14 maddesi uyarınca kıdem tazminatlarının yıllık miktarı "Devlet Memurları Kanuna tabi en yüksek Devlet Memuruna 5434 sayılı T.C Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez. Fesih tarihinde tavan miktarı aşacak şekilde kıdem tazminatının belirlenmesi hatalı olup ayrı bir bozma nedeni yapılmıştır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.5.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU GENEL SEKRETERİ BÜLENT PİRLER YÜKSEK HAKEM KURULU ÜYELİĞİNE SEÇİLDİ

İşveren temsilcisi olarak Yüksek Hakem Kurulu Asil Üyeliklerine 1 Haziran 2000 tarihinden geçerli olmak üzere 2 yıl süreyle TİSK Genel Sekreteri Bülent PİRLER ve Genel Sekreterimiz Ahmet ATEŞ, yedek üyeliklere ise sendikamız eski Genel Sekreteri ve MİKSEN Kamu İşveren Sendikası Genel Sekreteri Rahmi CİBİROĞLU, KAMU-İŞ Genel Sekreter Yardımcısı Selahattin BEDİR ile TİSK Genel Sekreter Yardımcısı Nurseli TARCAN ve Hukuk Müşaviri Hakkı KIZILOĞLU seçilmişlerdir.

1963 Malazgirt doğumlu olan PİRLER 1986 yılında Gazi Üniversitesi, İİBF, İşletme



Bölümünü bitirdi.

1988 yılında TİSK'te Araştırma Uzmanı olarak göreve başladı. 1993 yılında TİSK Genel Sekreter Yardımcısı, 1999 yılında ise TİSK Genel Sekreterliğine getirildi.

Fransızca ve İngilizce bilen PİRLER, evli ve iki çocuk babasıdır.

Daha öncede Yüksek Hakem Kurulu Üyesi olan PİRLER'i yeniden Yüksek Hakem Kurulu Asil Üyelğine seçilmesi nedeniyle tebrik ederiz.