

TEKSTİL
İŞVEREN

HUKUK 91

SAYI: 407 - OCAK 2016

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ



İŞLETMEYE DÂHİL İŞYERLERİNDEN BAZILARINDA GREV YASAĞI BULUNMASI HALİNDE YÜKSEK HAKEM KURULUNUN YAPTIĞI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İPTALİ

(Karar İncelemesi)



Prof. Dr. Fevzi Şahlanan

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Esas No: 2014/16453

Karar No: 2014/22444

Tarihi: 15/07/2014

Karar Özeti:

İnceleme konusu davada, bir kısmı grev yasağı kapsamında olan bir kısmı ise grev yasağı kapsamında bulunmayan bir işletmede, Yüksek Hakem Kurulu, işverenin başvurusu üzerine işletmenin bütünü yönünden toplu iş sözleşmesini bağıtlamış ve sendikanın almış olduğu grev kararı uygulanamaz hale gelmiştir. Mevcut durumun, grev yasağı kapsamında olmayan işyerleri yönünden, grev hakkını ortadan kaldırdığı tartışmasızdır. Oysa ki zorunlu tahkim, ancak kanun ile belirtilen sınırlı durumlarda sadece grev yasağının söz konusu olduğu hallerde başvurulması gereken bir yoldur. İşletme toplu iş sözleşmesinin bölünemez niteliği ve grev hakkının vazgeçilmez ve korunması gereken bir hak olduğu nazara alındığında, işyerlerinin bir kısmında grev yasağının bulunduğu ve bir kısmında ise grev yasağının bulunmadığı işletmelerde, Yüksek Hakem Kurulu'nun görevi ve yetkisinin bulunmadığı kabul edilmelidir.

İlgili Mevzuat:

6356 Sayılı Sen. TİSK Md. 51, Md. 62.

Yargıtay Kararı

Davacı, sendika tarafından verilen grev kararına rağmen Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulamayacağını tespitine, davalı şirketin, işçilerin anayasal grev hakkında yaptığı sataşmanın önlenmesine ve Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağıtlanan toplu iş sözleşmesinin yok hükmünde bulunduğunun tespitine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi G. Yılmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkili sendikanın ... A.Ş. işletmesinde yürütülen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması ve arabulucu sürecinde de anlaşmaya varılamaması üzerine kanuni yöntemi izleyerek grev

kararı aldığını, grev hakkının Anayasa'nın 54. Maddesi ile güvence altına alınmış anayasal bir hak olduğunu, müvekkili sendikanın toplu sözleşme uyuşmazlığını sonuçlandırmak üzere anayasal grev hakkını kullanmak yönünde irade gösterdiğini, alınan grev kararı üzerine davalı işverenin söz konusu işletmenin bir kısım işyerlerinin grev yasağı kapsamında olduğu iddiasıyla Yüksek Hakem Kurulu'na başvurarak toplu iş sözleşmesinin bağıtlanmasını talep ettiğini, ancak bu talebin hukuka aykırı olduğunu, işyerlerinin ancak tümü grev yasağı kapsamında ise Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulabileceğini, oysa davalı şirkette grev yasağı kapsamında olmayan birçok işyeri bulunduğunu, ancak işverenin başvurusunun Yüksek Hakem Kurulu tarafından oyçokluğu ile esastan görüşülerek karara bağlandığını, Yüksek Hakem Kurulu'nun bu kararlar varlık amacı ve yetkilerini aştığını, kurul kararının kabul edilmesi durumunda karma işletmelerde anayasal grev hakkının bulunmadığının kabulünün gerekeceğini, Yüksek Hakem Kurulu'nun daha önce benzer durumda başvuruyu reddettiğini ileri sürerek, müvekkili sendikanın grev kararına rağmen davalı şirketin Yüksek Hakem Kurulu'na başvuramayacağını tespitine, işçilerin anayasal grev hakkına yapılan sataşmanın önlenmesine, Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağıtlanan toplu iş sözleşmesinin yok hükmünde olduğunun tespitine ve toplu görüşme sürecinin kaldığı yerden devamına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı ... A.Ş. vekili, öncelikle husumet ve yargı yolu itirazında bulunmuş, davanın süresinde açılmadığını savunmuş, esasa ilişkin olarak da, toplu görüşme sürecinin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulduğunu, bu arada sendikanın grev kararı aldığını, toplu iş sözleşmesinin Yüksek Hakem Kurulu tarafından akdedildiğini, Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olup toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğunu, kurul kararlarının hukuken tartışılmayacağını belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir. Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili ise, Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olduğunu ve ayrıca somut olayda kendilerine husumet yöneltilemeyeceğini savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davalı ... A.Ş. bünyesinde faaliyet gösteren işyerlerinin bir kısmı grev yasağı kapsamında yer alırken bir kısmının yasak kapsamında yer almadığı, Yüksek Hakem Kurulu tarafından ise işyerlerinin bir kısmının grev yasağı kapsamında bulunmadığını bilerek grev kararının uygulanmaya başlamasından iki gün önce karar vermek suretiyle toplu iş sözleşmesinin oluşturulduğu, kurul kararının işçilerin grev hakkını engellediği ve grev hakkının kullanılmasını imkânsız hale getirdiği, ancak grev yasağı bulunan işyerleri yönünden oluşturulan toplu iş sözleşmesinin geçerli olduğu, bunun geçersizliğine hükmedilemeyeceği gibi grev yasağı bulunmayan işyerleri bakımından da sözleşmenin bağlayıcı kabul edilmesinin mümkün olmadığı gerekçesiyle, grev yasağı bulunmayan işyerleri bakımından mevcut grev kararına rağmen Yüksek Hakem Kurulu'nun karar veremeyeceğinin, toplu iş sözleşmesinin sadece grev yasağı bulunan işyerleri bakımından geçerli olduğunun, grev yasağı bulunmayan işyerlerinde geçerli olmadığına tespitine ve grev yasağına tabi olmayan işyerleri yönünden toplu sözleşme sürecinin kaldığı yerden devamına karar verilmiştir.

Temyiz:

Mahkeme kararı, davacı ve davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

Toplu iş sözleşmesi kavramı Anayasa'nın 53. Maddesi'nde düzenlenmiştir. "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" başlıklı maddenin birinci fıkrasına göre "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler." Anayasa'nın 54. Maddesi'nin Birinci Fıkrası'na göre ise "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler." Anayasa'nın 51. Maddesi'nde de sendika kurma hakkı düzenlenmiştir. Toplu iş ilişkisinin temelini teşkil eden sendika hakkı (özgürlüğü), toplu iş sözleşmesi hakkı ve buna bağlı olarak grev hakkı birbirinden ayrılmaz nitelikte olup, toplu iş ilişkisinin varlığından ancak bu üç müessesenin bir arada bulunması ile söz edilebilir (Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku Toplu İş İlişkileri, İstanbul, 2013, sh.40). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2/1-ğ Maddesi'nde tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanan sendikaların amacı ise, yine aynı maddede, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak olarak ifade edilmiştir. Şüphesiz, sendikaların belirtilen amacı gerçekleştirebilecekleri en iyi araç, serbest toplu pazarlık hakkı çerçevesinde bağıtlanacak bir toplu iş sözleşmesidir.

6356 Sayılı Kanun'un genel gerekçesinde de, sendikal hak ve özgürlükler ile toplu sözleşme ve serbest toplu pazarlık hakkının, özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde ve evrensel ilkeler dikkate alınarak yeniden düzenlendiği ifade edilmiştir. 6356 Sayılı Kanun'un 41. ve devamı maddelerinde belirtilen usule göre yetki belgesinin

alınmasından sonra yapılacak çağrı ile toplu görüşme süreci başlayacaktır. Toplu görüşme sürecinde taraflarca anlaşma sağlanması durumunda toplu iş sözleşmesi bağıtlanacak, aksi halde ise arabuluculuk aşaması ve daha sonra ise grev aşaması gündeme gelecektir. Grev kavramı da, aynı Kanun'un 58. Maddesi'nde "İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları" şeklinde tanımlanmıştır. Kanun'un 60. Maddesi'ne göre, grev kararı ancak arabuluculuk aşamasından sonra alınabilecektir. Anayasanın 54. Maddesi'nin üçüncü fıkrasında, grev ve lokavtın yasaklanabileceği hallerin kanunla düzenleneceği belirtildikten sonra devam eden fıkrada da, grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözüleceği ifade edilmiştir. 6356 Sayılı Kanun'un 51. Maddesi'nde de, grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda, arabulucu aşamasında da anlaşma sağlanamadığı takdirde taraflardan birisinin Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabileceği ifade edilmiştir. Aynı Kanun'un 62. Maddesi'nde ise grev ve lokavtın yasak olduğu işler belirtilmiştir. Bu açıklamalar ışığında, tarafların temyiz itirazları değerlendirildiğinde;

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

2. İnceleme konusu davada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından davacı sendikanın, davalı ... A.Ş.'ye ait işletmede kanunun aradığı gerekli çoğunluğu sağladığı tespit edilmiş, tespiti itiraz olmaması üzerine sendikaya 09.01.2013 tarihli yetki belgesi verilmiştir. Yetki belgesinin alınmasından sonra taraflar arasında toplu görüşme süreci başlamış, bir kısım maddelerde anlaşma sağlanmış, bir kısım maddelerde ise anlaşma sağlanamaması üzerine arabulucu tayin edilmiştir. Görüşmelerin yine anlaşmazlıkla sonuçlanması üzerine resmi arabulucu tarafından uyuşmazlık tutanağı düzenlenmiş, uyuşmazlık tutanağının taraflara tebliği üzerine ... A.Ş. 12.06.2013 tarihli dilekçesi ile Yüksek Hakem Kurulu'na başvurarak, şirketlerine bağlı işçilerden 904 kişinin yapmakta olduğu işlerin grev yasağı kapsamında olduğunu, ayrıca Kanun'un 65. Maddesi kapsamında da 1243 işçi bulunduğunu, işyerlerinde çalışan işçilerin ağırlıklı kısmının grev yasağı kapsamında bulunduğunu belirterek toplu iş sözleşmesi akdedilmesini talep etmiştir.

Yüksek Hakem Kurulu, 24.07.2013 tarihli, 2013/116 Esas, 2013/123 Karar Sayılı ve oyçokluğuyla vermiş olduğu kararla, işletme sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinin bir kısmında grev ve lokavt yasağının bulunması halinde de işletme düzeyinde tek bir toplu iş sözleşmesi akdedileceğini belirterek başvuruyu esastan incelemiş ve işletmenin tamamı yönünden toplu iş sözleşmesini oluşturmuştur. Karara muhalif kalan iki üye ise, sendikanın grev kararı aldığını, grev kararının Anayasa ve kanuna uygun olduğunu, hal böyle iken işletmenin bütünü için toplu iş sözleşmesinin kurul tarafından bağıtlanmasının anayasal

grev hakkını ortadan kaldıracığını belirterek karara şerh düşmüşlerdir.

Öte yandan, davacı sendika tarafından da, uyuşmazlık tutanağının tebliği üzerine, kanuni 60 günlük süre içerisinde olmak üzere 11.06.2013 tarihinde grev yasağı bulunmayan işyerlerinde grev yapılması yönünde karar alınmış ve daha sonra da grev kararının 26.07.2013 tarihinde uygulamaya konulmasına karar verilmiştir. Sendika tarafından belirtilen tarihte grev kararı uygulamaya konulmuşsa da, Yüksek Hakem Kurulu tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesinin aynı tarihte tebliği üzerine greve son verilmiştir.

Somut olayda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 05.12.2012 tarihli tespitine göre 43 işyerinden oluşan ve başvuru tarihinde toplam 3247 işçinin çalıştığı ... A.Ş.'ye ait işletmeyi oluşturan işyerlerinin bir kısmının grev yasağı kapsamında olduğu ve bir kısmının ise grev yasağı kapsamı dışında olduğu taraflar arasında uyuşmazlık dışıdır.

Uyuşmazlık ise, işletmeyi oluşturan işyerlerinin bir kısmı grev yasağı kapsamında bir kısmı değil ise, Yüksek Hakem Kurulu'nun görevli olup olmadığı noktasındadır.

6356 Sayılı Kanun'un 34. Maddesi'nin İkinci Fıkrası'nda, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği ifade edilmiştir. Belirtilen düzenleme emredici nitelikte olup, kamu düzenine ilişkindir (Canbolat, Talat, Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013, sh.128 - Doğan Yenisey, Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007, sh.344). Dairemizin uygulaması da, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu yönündedir (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2013/15050 esas, 2013/15221 karar Sayılı ilâmı).

Yukarıda izah edildiği üzere, toplu görüşme süreci sonucunda grev yasağı bulunan işyerleri yönünden uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözülecek, grev yasağı bulunmayan işyerleri yönünden ise grev ve lokavt aşaması işletilecektir. Ancak 6356 Sayılı Kanun'da, işletmenin bir kısmı grev yasağı kapsamında bir kısmı değil ise izlenecek yol konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki grev hakkı, yukarıda belirtildiği üzere anayasal bir haktır. Bu noktada, ülkemiz tarafından onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 98 Sayılı Sözleşmesi'nin Dördüncü Maddesi'ne değinmekte de yarar bulunmaktadır. Maddeye göre "Çalışma şartlarını kolektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır." Esas olan, ihtiyari müzakere ve toplu pazarlıktır. Yukarıda belirtildiği üzere, grev hakkı ile toplu pazarlık hakkı ise ayrılmaz bir bütündür.

Diğer taraftan, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. Maddesi'ne göre de, "Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını

korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir." Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin 12.11.2008 tarihli Demir/Baykara kararında da, Sözleşmenin 11. Maddesi'nin, sendikaların kolektif eylemleri yoluyla sendika üyelerinin mesleki çıkarlarını koruma özgürlüğünü güvence altına aldığını, devletlerin bu kolektif eylemlere hem izin vermesi gerektiğini hem yürütülmesini ve gelişmesini mümkün kılması gerektiğini belirtmiştir.

Bütün bu açıklamalar karşısında, grev hakkının, serbest toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi hakkı ile sendika hakkının vazgeçilmez bir unsuru olduğu tartışmasızdır. Bu anlamda, 6356 Sayılı Kanun'un genel gerekçesinde de, devletin fazla müdahale ettiği ve denetim altında tuttuğu grev ve lokavt alanının yeniden düzenlendiği ve grev yasakları alanının daraltıldığı ifade edilmiştir. Şu halde, yukarıda belirtilen uluslararası metinler ile anayasal ve kanuni düzenlemeler ışığında belirtmek gerekir ki, grev hakkı vazgeçilmez ve korunması gereken bir hak olarak karşımıza çıkmakta iken, zorunlu tahkim ise kısıtlı olarak başvurulacak bir yoldur.

İnceleme konusu davada, yukarıda açıklandığı üzere, bir kısmı grev yasağı kapsamında olan bir kısmı ise grev yasağı kapsamında bulunmayan davalı ... A.Ş.'ye ait işletmede, Yüksek Hakem Kurulu, işverenin başvurusu üzerine işletmenin bütünü yönünden toplu iş sözleşmesini bağtılamış ve sendikanın almış olduğu grev kararı ortadan kaldırdığı tartışmasızdır. Oysa ki, zorunlu tahkim, ancak kanun ile belirtilen sınırlı durumlarda ve sadece grev yasağının söz konusu olduğu hallerde başvurulması gereken bir yoldur. İşletme toplu iş sözleşmesinin bölünemez niteliği ve yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere grev hakkının vazgeçilmez ve korunması gereken bir hak olduğu nazara alındığında, işyerlerinin bir kısmında grev yasağının bulunduğu ve bir kısmında ise grev yasağının bulunmadığı işletmelerde, Yüksek Hakem Kurulu'nun görevi ve yetkisinin bulunmadığı kabul edilmelidir (Şahlanan, Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, 1992, sh.42). Şu halde, somut olayda, Yüksek Hakem Kurulu tarafından, işverenin, toplu iş sözleşmesinin oluşturulması konusundaki başvurusunun reddi gerekirken, toplu iş sözleşmesinin oluşturulması ve grev hakkının engellenmesi doğru olmamıştır.

Bu noktada, Yüksek Hakem Kurulu kararlarının niteliği üzerinde durmakta da yarar vardır. Anayasa'nın 54. Maddesi ile 6356 Sayılı Kanun'un 51. Maddesi'nde yer alan düzenlemeye göre "Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir." Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olması, usulünce yürütülen toplu görüşme süreci sonucunda Yüksek Hakem Kurulu tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesine karşı herhangi bir itiraz merciinin bulunmadığı anlamına gelmektedir. Anayasa ve 6356 Sayılı Kanun'da, kurul kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu ifade edilerek, toplu görüşme sürecine dair kesinlikten bahsedilmiş ve sürecin bu karar ile son bulunduğu belirtilmiştir. Ancak,

kurul kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde ve kesin olması için önkoşul, Yüksek Hakem Kurulu'nun görevli ve yetkili olduğu konularda karar alması zorunluluğudur. Aksi halde ve kurulun görev ve yetkisinin bulunmadığı konularda toplu iş sözleşmesi bağtılaması, taraflarca yargı yoluna başvurmayı engellemeyeceği gibi, bu durum, kurul tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesinin geçersizliğinin tespitini istemeye de engel değildir. Nitekim öğretide de, görevi ve yetkisi olmadığı konularda Yüksek Hakem Kurulu'nun oluşturacağı toplu iş sözleşmesinin, mahkemece geçersizliğine hükmedilebileceği ifade edilmiştir (Narmanlıoğlu, a.g.e, sh.469 - Sur, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara, 2006, sh. 299).

Şu halde, somut olayda, Yüksek Hakem Kurulu'nun, görevi ve yetkisi bulunmayan bir konuda oluşturduğu toplu iş sözleşmesinin hükümsüz olduğu, toplu görüşme sürecinin tüm işletme yönünden de devam ettiğinin kabulü gerekmektedir. Buna göre, sendikanın almış olduğu grev kararı, yine sadece grev yasağına tabi olmayan işyerleri bakımından uygulanabilecek, yasak bulunan işyerleri yönünden grev uygulaması yapılmayacak, ancak grev ve lokavt yasağı bulunmayan işyerlerinde varılan anlaşma sonucunda bağtılanacak toplu iş sözleşmesi ise işletme toplu iş sözleşmesi niteliği kazanarak tüm işyerlerinde uygulanacaktır.

Mahkemece, tüm işletme yönünden toplu iş sözleşmesinin geçersiz bulunduğu tespiti ile toplu görüşme sürecinin devam ettiğinin kabulüne ve fazlaya dair istemin reddine karar verilmesi gerekirken, işletmenin bölünerek, ikili toplu iş sözleşmesi düzenine yol açacak surette ve yazılı şekilde davanın kısmen kabulüne karar verilmesi isabetsizdir. Diğer taraftan, somut durumda, toplu iş sözleşmesinin tarafı konumunda bulunmayan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na davanın yöneltilemeyeceği anlaşıldığından, pasif husumet yokluğu sebebiyle bakanlık yönünden de davanın reddine karar verilmesi gerekmektedir. Anılan hususlar gözetilmeksizin, yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.07.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi

Bir işletme toplu iş sözleşmesinin yapılacağı aynı işkolundaki işyerlerinden bazılarında grev yasağı olup, diğerlerinde yasak yok ise ve sözleşmenin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlığın arabuluculuk safhasından sonra da devam etmesi halinde, tarafların toplu iş sözleşmesine ulaşabilmeleri açısından izleyecekleri yolun ne olacağı, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin önemli sorunlardan birisidir. 2822 Sayılı Yasa döneminde de yaşanan bu soruna 6356 Sayılı Yasa'da da maalesef açık bir çözüm getirilmemiştir.

Yasaya göre; aynı işkolunda birden çok işyerine sahip

bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir (2822 Sayılı Yasa Md. 3/II). Aynı esas 6356 Sayılı Yasa'da da muhafaza edilmiştir (6356 Md.34/II). İşletmeye dâhil işyerlerinin tümü grev yasağına tabi ise ya da hiçbirinde grev yasağı söz konusu değilse, bu takdirde sözünü ettiğimiz yasa hükmüne uygun bir toplu iş sözleşmesine taraflar, daha önceki aşamalarda anlaşamamışlarsa, grev yasağı olan durumda Yüksek Hakem Kurulu yoluyla; (6356/ Md.58) grev yasağının olmadığı durumda da greve (6356 Md.60 vd.) başvurarak ulaşabileceklerdir. Ancak işletmeye tabi işyerlerinden bir kısmında grev yasağı bulunması halinde yapılacak uygulama konusunda öğretide değişik görüşler ileri sürülmüştür.

Hemen belirtelim ki 2822 Sayılı Kanun döneminde öğretide ileri sürülen değişik görüşler, bu konuda açık bir çözüm getirmeyen 6356 Sayılı Kanun döneminde de geçerliliğini korumaktadır. Ancak inceleme konumuz 22. Hukuk Dairesi kararı bu konuda Yüksek Mahkeme'nin görüşünü açıkça ortaya koymaktadır ve bu görüş 2822 Sayılı Kanun döneminde de tarafımızdan ileri sürülen görüşün Yüksek Mahkeme tarafından da paylaşıldığını ortaya koymaktadır.

Bir görüşe göre, grev ve lokavtın yasak olduğu işyerleri nedeniyle Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulduğunda, bu kurulca bağtılanacak sözleşme tüm işyerleri için geçerli olacak ve yasağın bulunmadığı yerlerde yapılan grev ve lokavtlar da Yüksek Hakem Kurulu kararıyla sona erecektir (Reisoğlu, (Şerh), sh.277/278). Bu görüşün kabulü toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde asıl yol olan ve Anayasa ile de güvence altına alınan, grev ve lokavt haklarının kullanımını engelleyecek, Yüksek Hakem Kurulu'nun yetkisi olmadığı halde, uyuşmazlığı bütün işyerleri için çözmesi ve böylece de toplu sözleşme özerkliğine müdahalede bulunması sonucunu doğuracaktır.

Diğer bir görüşe göre, işverene ait aynı işkolundaki işyerlerinden bazılarında grev ve lokavt yasağı, bazılarında ise grev ve lokavt serbestisinin bulunması halinde, bu işyerlerinin ayrı sözleşme üniteleri olarak ele alınmaları gerekir. Bu görüşün sonucu olarak da yetki tespitinden sözleşmenin bağtılanmasına kadar olan süreçte iki grup işyerleri iki ayrı toplu iş sözleşmesine konu olacak, bu sözleşmelere taraflar, daha önceki safhalarda bir anlaşma olmamış ise, yasak olan yerlerde Yüksek Hakem Kurulu'nca, yasağın olmadığı yerlerde de grev-lokavt yoluna başvurarak toplu iş sözleşmesine ulaşacaklardır (Ekonomi, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, Kamu İş D. 1987, Cilt 1, Sayı 1, sh.20/21; Çelik/Canıklioğlu/Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 27 bası, sh.575/576). Nitekim inceleme konumuz 22. Hukuk Dairesi kararına konu olan Yerel Mahkeme kararı bu görüşe yakın bir yaklaşımla Yüksek Hakem Kurulu kararının grev yasağı olan yerler için geçerliliğine, yasağın olmadığı yerler için ise iptaline karar verdiği anlaşılmaktadır. Bu görüşün de işletme toplu iş sözleşmesinin bütünlüğüne ilişkin yasa hükümleri ile (2822 Md.3, 6356 Md.34/II) bağdaşmadığı açıktır. Yukarıda da belirttiğimiz üzere, hangi görüş benimsenirse benimsensin, yasa hükümlerine ters düşen sonuçların doğması kaçınılmaz olmaktadır. Kuşkusuz bu sorunun

çözümü, bu konuda açık bir yasal düzenleme yapılmasına bağlıdır. Ne var ki 6356 Sayılı Yasa'da da maalesef bu konuya çözüm getiren bir düzenleme yer almamaktadır. Bu nedenle, söz konusu durumda uyuşmazlığın tek bir toplu iş sözleşmesiyle giderilmesi, yasadaki işletme toplu iş sözleşmesinin bütünlüğüne ilişkin düzenlemenin bir gereğidir. Bu nedenle grev yaşağına ilişkin yerlerde yaşağın bulunmadığı yerleri farklı toplu iş sözleşmesi üniteleri olarak kabul etmek mümkün değildir. Nitekim inceleme konumuz karardan da anlaşıldığına göre davaya konu YHK tarafından işletmenin bütünlüğü korunarak tüm işletme için bir toplu iş sözleşmesi oluşturulmuştur. Ancak söz konusu durumda toplu iş sözleşmesinin tüm işletme için Yüksek Hakem Kurulu'nca yapılmasının kabulü de kabul edilemez. Kanımca sistemin esasının serbest toplu pazarlık ve grev hakkının kullanılabilmesi olduğu ve tahkimin (Yüksek Hakem Kurulu'nun) istisna olduğu da dikkate alınarak, tüm işletmede geçerli olabilecek toplu iş sözleşmesinin, grev yapılabilen yerlerde yapılacak grev sonunda imzalanan toplu iş sözleşmesiyle çözümünün daha uygun olacağı; söz konusu durumda uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'na götürülemeyeceğinin kabulü, bu konuda açık bir yasal düzenleme de olmadığına göre kabul edilebilecek daha az sakıncalı bir çözüm şekli olarak görünmektedir. Yüksek Mahkeme'nin inceleme konumuz kararı bu yönüyle isabetlidir. Öte yandan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de çok açık olmamakla birlikte 2822 Sayılı Kanun döneminde verdiği bir kararında bu yolda görüş belirtmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'ne göre, "...Gerçekten Anayasa'nın 54. Maddesi hükmüne göre grev, işçilere tanınmış bir haktır. Sendika bu hakkını 2822 Sayılı Kanun'da öngörülen prosedüre uymak suretiyle özgürce kullanabilir. Bu özgürlük, kanunda sınırlandırılan durumlar dışında kısıtlanamaz. Sendika, grev ve gitmeme yolundaki iradesinde de serbesttir. Kuşkusuz bu ilke işletme TİS için de geçerlidir. Bu itibarla sendika sonuçta işletme kapsamındaki tüm işyerleri için tek bir işletme TİS'ni yapabileceği inancında ise, kapsamdaki grev ve lokavt yaşağına girmeyen bir kısım işyerleri ve işler için grev kararı alıp uygulayabilecektir. Yasada bunu engelleyen herhangi bir hüküm yoktur. Aksine bu yorum Anayasa'ya, Kanun'a ve TİS özerkliği ilkesine uygundur. Böylece işletme TİS'nin bütünlüğü bozulmamış ve yasanın bu konudaki emredici kuralı korunmuş olacaktır. İşletme TİS'ndeki amaç, grev yaşağına girsin girmesin tüm işyerlerinde çalışan işçiler için tek bir TİS yapılmasıdır. Grev yaşağı bulunmayan yerlerde greve gidilmesi bunu engellemeyeceğine, aksine bu yolla tek bir TİS gerçekleştirilebileceğine göre, başkaca tereddüt olmaması gerekir..." (Y9HD, 13.07.1990-7663/8221, Kamu-İş D., Temmuz 1990, sh.14-15).

İnceleme konumuz kararda, üzerinde durulan bir konuda söz konusu durumda Yüksek Hakem Kurulu kararının (Toplu İş Sözleşmesi) iptal edilebilir olup olmadığıdır. Bilindiği gibi 6356 Sayılı Kanun'un 51'inci Maddesi gereği Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Ancak inceleme konumuz kararda da isabetle belirtildiği üzere Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olması, usulünce yürütülen toplu görüşme süreci

sonucunda Yüksek Hakem Kurulu tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesine karşı herhangi bir itiraz merciinin bulunmadığı anlamına gelmektedir. Anayasa ve 6356 Sayılı Kanun'da, kurul kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu ifade edilerek, toplu görüşme sürecine dair kesinlikten bahsedilmiş ve sürecin bu karar ile son bulunduğu belirtilmiştir. Ancak, kurul kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde ve kesin olması için ön koşul, Yüksek Hakem Kurulu'nun görevli ve yetkili olduğu konularda karar alması zorunluluğudur. Aksi halde ve kurulun görev ve yetkisinin bulunmadığı konularda toplu iş sözleşmesi bağitlaması, taraflarca yargı yoluna başvurmaya engellemeyeceği gibi, bu durum, kurul tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesinin geçersizliğinin tespitini istemeye de engel değildir.

Sonuç:

İnceleme konumuz Yargıtay 22. Hukuk Dairesi kararının, açık bir yasal düzenlemenin yer olmadığı bu konuda Toplu İş Sözleşmesi düzenine ilişkin anayasal ve yasal sistemin bütünlüğünü göz önünde tutarak verilmiş isabetli bir karar olduğu sonucuna varılmıştır.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Esas No: 2013/18261

Karar No: 2014/1037

Tarihi: 27/01/2014

Karar Özeti:

Sefer primi, uygulamada harcırah olarak adlandırılmakta ve gidilen ülkeye göre değişkenlik gösterebilmektedir. Sözü edilen sefer primi, yol geçiş ücretleri ve diğer masraflar için verilen, Türkiye'ye dönüşte belge karşılığı kapatılan avanstan farklı olup, tamamen işçiye ödenen ücret niteliğindedir. Yerleşik Yargıtay kararlarında da uluslararası alanda faaliyet gösteren TIR şoförlerinin yasal asgari ücretle çalışmayacağı kabul edilmektedir.

Yurt dışı sefer primi, ücretin eki olmayıp ücret niteliğinde olmakla tazminata esas ücrette doğrudan dikkate alınır. Ücretin asgari (garanti) ücret ve sefer primi toplamından oluşması durumunda, işçinin ayda kaç sefer yaptığı belirlenerek aylık sefer primi ile asgari ücretin toplamı üzerinden tazminata esas ücret tespit olunur. Yurt dışına çıkış periyodunun değişkenlik göstermesi ve gidilen ülkeye göre sefer priminin değişmesi halinde, işçinin bir yılda yapmış olduğu seferlere göre aldığı prim tutarları toplamının bir güne bölünmesi suretiyle günlük tazminata esas ücret belirlenir.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş. K. Md. 32, 41

1475 Sayılı İş K. Md. 14

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davacı tarafından

istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşılma, dosya incelendi, gereği görüldü:

1. Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davacının aşağıda bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine.

2. Davacı vekili, davacının 09.04.2008-31.08.2010 tarihleri arasında çalıştığını, sözleşmenin haksız feshedildiğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin, fazla mesai ile ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalı davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece davacının kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Davacı işçi TIR şoförü olup, ücreti yönünden taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

TIR şoförleri yurt içine veya yurt dışına sefer yapmak olmak üzere iki şekilde çalışabilirler. Ülke içinde taşımacılık işinde çalışan TIR şoförlerinin ücretleri taraflar arasında temel ücret olarak kararlaştırılabileceği gibi, sabit ücrete ilave olarak sefer sayısına ya da kat edilen kilometre başına ödenen prim şeklinde gerçekleştirilmektedir.

Uluslararası alanda çalışan TIR şoförlerinin ücretleri genelde asgari ücret ve sefere bağlı prim esasına göre belirlenmektedir. Bazı işveren uygulamalarında ise garanti ücret olarak adlandırılan asgari ücret ödenmeyip, sadece sefere bağlı prim ödemesi yapılmaktadır. Bu ihtimalde de TIR şoförünün ücreti salt sefer primlerinden oluşur.

Sefer primi, uygulamada harcırah olarak adlandırılmakta ve gidilen ülkeye göre değişkenlik gösterebilmektedir. Sözü edilen sefer primi, yol geçiş ücretleri ve diğer masraflar için verilen, Türkiye'ye dönüşte belge karşılığı kapatılan avanstan farklı olup, tamamen işçiye ödenen ücret niteliğindedir. Yerleşik Yargıtay Kararları'nda da uluslararası alanda faaliyet gösteren TIR şoförlerinin yasal asgari ücretle çalışmayacağı kabul edilmektedir.

Uluslararası taşımacılık işinde çalışan TIR şoförünün aylık ücretinin tartışmalı olması durumunda, tarafların ikame ettikleri delillerle kesin bir sonuca ulaşamaması halinde ilgili işçi ve işveren meslek kuruluşları ile gerektiğinde sendikalardan ücret araştırması yapılmalıdır. İşçinin çalıştığı süre içinde taşıma işini gerçekleştirdiği ülkeler belirtilerek sefer başına ne kadar ücret alabileceği belirlenmeli ve dosya kapsamındaki diğer delillerle birlikte değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmelidir.

Sefer primi hesabı yönünden işçinin aylık veya yıllık sefer sayılarının tartışmalı olması ve bu konunun diğer delillerle kesin olarak kanıtlanamaması durumu da işçinin yurda giriş ve çıkış kayıtları emniyet birimlerinden getirilmeli ve buna göre değerlendirme yapılmalıdır.

Yurt dışı sefer primi, ücretin eki olmayıp ücret niteliğinde olmakla tazminata esas ücrette doğrudan dikkate alınır. Ücretin asgari (garanti) ücret ve sefer primi toplamından oluşması durumunda, işçinin ayda kaç sefer

yaptığı belirlenerek aylık sefer primi ile asgari ücretin toplamı üzerinden tazminata esas ücret tespit olunur. Yurt dışına çıkış periyodunun değişkenlik göstermesi ve gidilen ülkeye göre sefer priminin değişmesi halinde, işçinin bir yılda yapmış olduğu seferlere göre aldığı prim tutarları toplamının bir güne bölünmesi suretiyle günlük tazminata esas ücret belirlenir.

Yurt dışına sefer yapan TIR şoförlerinin fazla çalışma yaptıklarını ve hafta tatillerinde çalıştıklarını yazılı delille ispatlamaları gerekir.

TIR şoförünün yurt dışında olduğu sırada bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığının yazılı delil veya tanık beyanları ile ispatı mümkündür. Tanık beyanları ile kanıtlanan bu tür çalışmalarda pasaport ve benzeri yurda giriş çıkış kayıtları üzerinden inceleme yapılmalı ve işçinin yurt dışında olduğu süreye rastlayan bayram ve genel tatil günleri için hesaplama yapılmalıdır.

Somut olayda, davacı ücretinin asgari ücret ve sefer primi 350,00 TL'den ibaret olduğunu ayda 3 sefer yaptığını iddia etmiştir. Davalı ise davacının asgari ücretle çalıştığını iddia etmiştir.

Davacı tanığı Murat, davacının asgari ücret verildiğinin gösterildiği ancak 900 TL ücret aldıklarını ayrıca sefer primi aldığını beyan etmiştir. Davalı tanıklarından Zafer, davacının Kıbrıs'a ayda ortalama iki sefer yaptığını, sefer başına 200,00 TL aldığını, İstanbul'a gittiğinde ise 300,00-400,00 TL sefer primi ödendiğini, diğer davalı tanığı İbrahim ise asgari ücretin bankadan ödendiğini, ayrıca günlük sefer karşılığı 40,00 TL ödendiğini, ayda ortalama 3 sefer Kıbrıs'a gittiğini, bir seferin 10 gün sürdüğünü beyan etmiştir.

Taraflar arasında ücretin miktarı tartışmalıdır. Mahkemece emsal ücret araştırması yapılmamış ise de, davalı tanıklarının beyanları ve davacı iddialarından sefer priminin günlük karşılığının 40,00 TL olduğu anlaşılmaktadır. Ancak, davacının yaptığı sefer sayısı konusunda tam bir birlik yoktur. Bilirkişi raporunda davacının ayda bir sefer yaptığını kabul etmişse de, davalı tanıklarından Zafer ortalama 2, İbrahim ise 3 sefer yapıldığını beyan ettiklerinden bilirkişi hesaplamasının dosya kapsamına uygun olmadığı anlaşılmaktadır.

Sefer sayısının tartışmalı olduğu, ücretin hatalı tespit edildiği anlaşılma, davacının son 1 yılda Kıbrıs'a yaptığı seferlerin emniyet giriş çıkış kayıtları getirilerek sefer sayısının belirlenmesinden sonra ücretin tespiti ve hesaplamaların bu ücret üzerinden yapılması gerekirken eksik inceleme ile karar verilmesi hatalıdır.

3. Davacının emniyet kayıtlarından yurt dışında olduğu sürelerde genel tatillerde çalıştığının tespit edilmesi halinde bu alacağın hüküm altına alınması gerekirken, eksik inceleme ile reddi de hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine 27.01.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Esas No: 2013/15874

Karar No: 2014/310

Tarihi: 15/01/2014

Karar Özeti:

Fesih bildirimini bir yenilik doğuran hak niteliğini taşıdığından ve karşı tarafın hukukî alanını etkilediğinden, açık ve belirgin biçimde yapılmalıdır. Yine aynı nedenle kural olarak şarta bağlı fesih bildirimini geçerli değildir. Fesih bildiriminde "fesih" sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir. Bazen fesih, işverenin olumsuz bir eylemi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçinin işe alınmaması, otomatik geçiş kartına el konulması buna örnek olarak verilebilir. Dairemizce, işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden "işverenin feshi" olarak değerlendirilmektedir. Fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Ulaşma, muhatabın hâkimiyet alanına girdiği andır.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş. K. Md. 17

1475 Sayılı İş K. Md. 14

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

1. Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davalı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine,

2. Davacı vekili, müvekkilinin 01.02.2008 tarihinde mesai için işyerine gittiğinde davalı işverence toplu olarak diğer işçilerle birlikte ücretsiz izne çıkarıldığını öğrendiğini, 01.03.2008 tarihinde işe başlatılacağını söylenmesine rağmen işe başlatılmadığını, taraflarınca çekilen ihtarnameye davalı tarafça cevap verilmediğini beyanla kıdem ve ihbar tazminatının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili, iş aktinin halen devam ettiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, işverence davacının içinde bulunduğu bir kısım işçilerin toplu olarak ücretsiz izne çıkarıldığı, davacının da buna muvafakat ettiği, ancak işverence ücretsiz izin süresinin uzatıldığı, bu durumun davacı tarafça kabul edilmediği, davacının işe başlatılması için 06.03.2008 tarihinde çektiği ihtarnameye cevap verilmediği, uzun süreli ücretsiz izine davacı tarafından izin verilmemesi ve

askı süresinin uzun tutulmasının haksız bir fesih olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Taraflar arasında iş akdinin feshedilip, feshedilmediği hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

İş sözleşmesi, taraflara sürekli olarak borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olsa da, taraflardan herhangi birinin iş sözleşmesini bozmak için karşı tarafa yönelttiği irade açıklamasıyla ilişkiyi sona erdirmesi mümkündür.

Fesih hakkı, iş sözleşmesini, derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltmesi gereken bir haktır.

Maddede düzenlenen bildirimli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmeleri için söz konusudur. Başka bir anlatımla belirli süreli iş sözleşmelerinde fesheden tarafın karşı tarafa bildirimde bulunarak önel tanınması gerekmez.

Fesih bildirimini bir yenilik doğuran hak niteliğini taşıdığından ve karşı tarafın hukukî alanını etkilediğinden, açık ve belirgin biçimde yapılmalıdır. Yine aynı nedenle kural olarak şarta bağlı fesih bildirimini geçerli değildir.

Fesih bildiriminde "fesih" sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir. Bazen fesih, işverenin olumsuz bir eylemi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçinin işe alınmaması, otomatik geçiş kartına el konulması buna örnek olarak verilebilir. Dairemizce, işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden "işverenin feshi" olarak değerlendirilmektedir.

Fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Ulaşma, muhatabın hâkimiyet alanına girdiği andır.

Somut olayda; işverenin 01.02.2008 tarihinde işçileri ücretsiz izine göndermekle iş aktini haksız olarak feshettiği açıktır. Dosyadaki delillerden, davacının 06.03.2008 tarihinde ihtarname çekerek davayı 13.04.2009 tarihinde açtığı, ancak davalı işverence sigortaya bildirimini 30.06.2008 tarihine kadar yapıldığı anlaşılmaktadır. Yapılacak iş, davacının çalışmasının devam ettiği şeklindeki işverenin iddiası doğrultusunda, işyerine gidilip çalışıp çalışılmadığını araştırmak, yeniden işe başlandığının anlaşılması halinde bunu yeni bir iş akti olarak kabul etmek ve davacının iş aktinin 01.02.2008 tarihinde son bulduğunun kabulüyle tüm alacaklarını bu tarihe kadar hesaplayıp sonuca göre karar vermektir. Mahkemece, iş aktinin 01.02.2008 tarihinde sona erdiğinin kabulüne rağmen; bilirkişice 30.06.2008 tarihi esas alınarak yapılan hesaplamaya göre karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırın olup bozma nedenidir. Kabule göre de; her dava açıldığı tarih gözetilerek sonuçlandırılacağı ve davada 13.04.2009 tarihinde açıldığı halde iş aktinin 30.06.2008 tarihinde sonlandırıldığının kabulüyle dava tarihinden sonraki dönem yönünden hesaplama yapan bilirkişi raporu esas alınarak hüküm kurulması da ayrıca doğru olmamıştır.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 15.01.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.