

TEKSTİL
İŞVEREN

HUKUK

156

AĞUSTOS 2023

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ



AMATÖR SENDİKA YÖNETİCİSİNİN GÜVENCESİ (Karar incelemesi)



**Prof. Dr. Ercüment
ÖZKARACA**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2021/7611

Karar No.: 2021/14481

Tarihi: 19.10.2021

Karar Özeti:

Taraflar arasında uyuşmazlık, amatör sendika yöneticisi olan davacının, iş sözleşmesinin feshi nedeni ile 6356 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 24. maddesindeki güvenceden yararlanıp yararlanmayacağı, işe iade davasında yapılan tespitin işbu davaya etkisi noktasında toplanmaktadır.

Bölge Adliye Mahkemesi'nce davacı işçinin işverence yapılan davet üzerine işyerine gitmeyerek bu davete uymadığı kabulünde isabetsizlik bulunmasa da davacının işyerindeki yetkili sendikanın temsilcisi olmadığından kanunun 24. maddesiyle sağlanan güvenceden yararlanmak için gerekli koşula sahip bulunmadığına ilişkin kabulü dosya içeriği ile örtüşmemektedir.

Şöyle ki davacı İşçi, davalı işyerinde işyeri sendika temsilcisi olmayıp işyerinde çalışmaya devam eden amatör sendika yöneticisidir. Bölge Adliye Mahkemesi'nce davacının işyeri sendika temsilcisi gibi değerlendirilmesi yerinde olmamıştır.

Davacının lehine sonuçlanan işe iade davasına ilişkin kararda, sendika yöneticilik süresini aşmamak üzere kesinleşme tarihine kadar doğan ücret ve sosyal hakların davacıya ödenmesine hükmedildiği, dosyada bulunan onaylı mazbataya göre kararın kesinleşme tarihi itibarı ile davacının yöneticilik görevinin devam ettiği ve kesinleşen işe iade davasının unsur etkisi de düşünüldüğünde davacının sendika yöneticisi olarak fesih tarihi olan 10.02.2015 tarihinden, kararın kesinleşme tarihi olan 06.02.2017'ye kadar geçen süre yönünden dava konusu ücret ve diğer haklarının hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir.

İlgili Mevzuat:

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 24

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davacı vekilince istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 19/10/2021 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına vekili Avukat ... ve ... ile karşı taraf adına vekili Avukat ... geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin iş sözleşmesinin davalı işverence tazminatları ödenmek suretiyle feshedildiğini, ancak feshin geçersiz bir fesih olduğu hususunun Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 06.02.2017 tarih ve 2016/33409 Esas, 2017/1107 sayılı Kararı ile kesinleştiği gibi anılan hüküm uyarınca davacının yöneticilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödenmesine, davacının kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer haklarının yöneticilik süresince ödenmeye devam edilmesine hükmedildiğini, davalı işverence anılan ilam hükmüne uygun bir ödeme yapılmadığını, davacının birçok kez işe gittiğini ancak işe başlatılmadığını, buna dair birçok kez de yazışmalarda bulunduğunu, bu nedenle fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki emsal ücret ve diğer haklarının ödenmesine, işe başlatılmadığından iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer haklarının yöneticilik görevinin devam ettiği sürece ödenmesine karar verildiğinden şimdilik ücret alacağından 5.000,00 TL ikramiye ve sosyal yardım alacağından 5.000,00

TL toplu iş sözleşme haklarından 1.000,00 TL alacağın fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki emsal ücret ve diğer hakları için müracaat tarihinin işverence öğrenildiği 20/03/2017 tarihinden itibaren sonraki dönem için işe başlatılmadığından iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ödeme tarihlerinden itibaren en yüksek mevduat faizleriyle davalı tarafından ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, müvekkil firma tarafından davacıya gönderilen cevabi ihtarname ile davacıya aynı şartlarda çalışması için davette bulunulmasına rağmen davacının yeni şartlar ileri sürerek işe başlamamayı tercih ettiğini, bunlara ilişkin belge ve tutanakların dosya içerisinde mevcut olduğunu, davacının açtığı işe iade davasında samimi olmadığını, işe iade talebinin davacının gerçek iradesini yansıtmadığını, emekli olan davacının iradesinin işe iade ile elde etmeyi umduğu tazminatlar ile boşa geçen süreye ilişkin ücretler olduğunu, müvekkil firmanın ne davacının sendikalılığından ne de sendika temsilcisi olduğundan haberdar olmadığını, bu bağlamda sendikal faaliyet ile ilgili olarak müvekkil firmayı zan altında bırakan davacı tarafın iddialarına karşı şikayet ve dava haklarını saklı tuttuklarını beyanla davanın reddini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesi'nin kararına karşı, taraflar vekilleri istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesi'nce, davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine, davalı vekilinin istinaf başvurusunun ise kabulüyle Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b-2 maddesine göre İlk Derece Mahkemesi kararı ortadan kaldırılarak davanın esası hakkında yeniden karar verilmiştir.

Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararına karşı, davacı vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

Gerekçe:

1-) Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken

hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, taraflar arasındaki sözleşmeye, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin aşağıdaki bendin dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2-) Taraflar arasında uyuşmazlık, amatör sendika yöneticisi olan davacının, iş sözleşmesinin feshi nedeni ile 6356 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 24. maddesindeki güvenceden yararlanıp yararlanmayacağı, işe iade davasında yapılan tespitin işbu davaya etkisi noktasında toplanmaktadır.

6356 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 24. maddesinde işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi ve feshe karşı korunması ele alınmıştır. Anılan maddenin son fıkrasında ise "madde hükümlerinin işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanacağı" belirtilmiştir. 24. maddede; "(1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

(2) Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay kesin olarak karar verir.

(3) Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır. (4) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır.

(5) Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır." düzenlemesine yer verilmiştir.

İşyeri sendika temsilcisi ve amatör sendika yöneticisi için getirilen bu düzenleme, onlar için güvence getiren özel bir düzenlemedir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümlerde feshin geçersizliği, geçersiz bir fesih işlemine bağlanırken, sendika işyeri temsilcisi ve amatör sendika yöneticilerinin iş sözleşmesi ancak haklı neden olduğunda feshedilmelidir. Bu kişiler açısından geçerli neden feshin geçersizliğini ortadan kaldırmayacaktır.

Diğer taraftan işyeri sendika temsilcisi ve amatör sendika yöneticileri için boşa geçen süre ücreti yönünden 4857 İş Kanunu'ndaki 4 aylık azami süre sınırlaması kaldırılmış

ve temsilcilik süresini aşmamak kaydı ile fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödeneceği belirtilmiştir. Temsilcilik veya yöneticilik süresini aşmayacak boşa geçen süre için ödenecek ücret ve haklar İş Kanunu'ndaki düzenlemenin aksine işe başvuru şartına da bağlı değildir.

Feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade davasında, mahkemece iş sözleşmesinin işveren tarafından 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesindeki nedenlerle haklı olarak feshedildiği ve bu sebeple işe iade talebinin reddine karar verildiği takdirde, işe iade davasında feshin haklı nedene dayandığının kabulü yönündeki bu kesin tespit, aynı vakalara dayanılarak kıdem ve ihbar tazminatlarının talep edildiği alacak davasında, unsur etkisi nedeni ile kuvvetli delil olarak kabul edilmeli ve kıdem ile ihbar tazminatlarının reddine karar verilmelidir. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2016/1867 Esas- 2020/908 Karar)

Somut uyuşmazlıkta, davalı şirket işyerinde çalışırken amatör sendika yöneticisi olarak 6356 Sayılı Kanun'un 24/3. maddesinden faydalanacak durumda olan davacının iş sözleşmesinin 10.02.2015 tarihinde feshedilmesi nedeniyle açtığı işe iade davasında; davacının işe iadesine, yöneticilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödenmesine, kesinleşme tarihinden itibaren altı iş günü içinde işe başvurması şartıyla ve altı iş günü içinde işe başlatılmaması halinde iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücret ve diğer haklarının yöneticilik süresince ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmiş, bunun üzerine davacı işe iade kararının kesinleşmesini öğrenme tarihinden itibaren altı iş günü içinde işe başlatma talebinde bulunmuş ve işverence işe başlatılmadığından bahisle işe iade kararı ile tespit edilen hak ve alacakları dava konusu etmiştir. İlk Derece Mahkemesi'nce; işe iade davasının davacı lehine kesin olarak sonuçlandığı, bu karara göre davacının iş sözleşmesinin feshedildiği 10.02.2015 tarihinden bu kararın kesinleşme tarihine kadar boşa geçen sürenin ücret alacağıının oluştuğu, davacının kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işe başvurduğu halde işverence işe başlatılmadığı gerekçesi ile dava konusu ücret ve diğer hakları hüküm altına alınmıştır.

Bu kararın taraflarca istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesi; işe iade davası sonrasında davalı işveren tarafından işe başlama daveti yapıldığı halde davacı işçinin işyerine gitmeyerek bu davete uymadığını, davalı işyerinde yetki tespit başvurusu bulunmadığını, bu nedenle davacının 6356 Sayılı Kanun'un 27. maddesi kapsamında işyerinde yetkili sendikanın temsilcisi olarak atanmadığını ve 6356 Sayılı Kanun'un 24. maddesiyle

sağlanan güvenceden yararlanmak için gerekli koşula sahip bulunmadığından bahisle İlk Derece Mahkemesi hükmünü ortadan kaldırarak davanın esası hakkında yeniden verdiği kararlar davanın reddine hükmetmiştir.

Tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde Bölge Adliye Mahkemesi'nce davacı işçinin işverence yapılan davet üzerine işyerine gitmeyerek bu davete uymadığı kabulünde isabetsizlik bulunmasa da davacının işyerindeki yetkili sendikanın temsilcisi olmadığından kanunun 24. maddesiyle sağlanan güvenceden yararlanmak için gerekli koşula sahip bulunmadığına ilişkin kabulü dosya içeriği ile örtüşmemektedir.

Şöyle ki davacı işçi, davalı işyerinde işyeri sendika temsilcisi olmayıp işyerinde çalışmaya devam eden amatör sendika yöneticisidir. Bölge Adliye Mahkemesi'nce davacının işyeri sendika temsilcisi gibi değerlendirilmesi yerinde olmamıştır.

Davacının lehine sonuçlanan işe iade davasına ilişkin kararda, sendika yöneticilik süresini aşmamak üzere kesinleşme tarihine kadar doğan ücret ve sosyal hakların davacıya ödenmesine hükmedildiği, dosyada bulunan onaylı mazbataya göre kararın kesinleşme tarihi itibari ile davacının yöneticilik görevinin devam ettiği ve kesinleşen işe iade davasının unsur etkisi de düşünüldüğünde davacının sendika yöneticisi olarak fesih tarihi olan 10.02.2015 tarihinden, kararın kesinleşme tarihi olan 06.02.2017'ye kadar geçen süre yönünden dava konusu ücret ve diğer haklarının hesaplanarak hüküm altına alınması gerekirken, yanılığılı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm altına alan karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, davacı yararına takdir edilen 3.050,00 TL duruşma vekalet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.10.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda, sendikaların, sendikaların şubelerinin ve konfederasyonların zorunlu organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu olarak sayıldıktan sonra, bu kanunun uygulamasında yönetim ve denetim kurulu üyelerinin yönetici sıfatını taşıdıkları belirtilmişti (m. 9/1,5). Fakat kanun yöneticilik güvencesini sadece başkan ve yönetim kurulu üyelerine tanımıştı (m. 29). Bunlardan da belirtilen görevleri nedeniyle işyerinden ayrılan işçiler

yani profesyonel yöneticiler için özel bir güvence söz konusu idi. Yönetici olmakla birlikte, işyerinde çalışmaya devam eden amatör sendika yöneticilerine özel bir güvence getirilmemişti (Bkz. Özkaraca, E.: Sendika Yöneticileri İle İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi tarafından 22.02.2014 tarihinde düzenlenen "İş Hukukunda Güncel Sorunlar 4" seminerine sunulan tebliğ, Ankara 2014, 168-169).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda ise, işçi kurulu (sendika ve konfederasyonları) ve şubelerinin sadece yönetim kurulu üyelerinin yönetici sayılacağı öngörülmüş, denetim kurulu üyeleri yöneticiler arasında sayılmamıştır (m. 2/I,i). Kanun, işyeri sendika temsilcileri ile profesyonel sendika yöneticilerinin güvencelerini 2821 sayılı Kanun'dan farklı esaslara bağladığı gibi, işyerinde çalışmasını sürdüren amatör sendika yöneticileri için de ilk defa özel bir güvence öngörmüştür. Gerek profesyonel gerek amatör sendika yöneticileri için öngörülen bu güvencelerden sadece yönetim kurulu üyeleri (ve başkanlar) yararlanabilmektedir (Esener, T./Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y.: Sendika Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2017, dn. 521, 167; Tuncay, A. C./Savaş Kutsal, B./Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y.: Toplu İş Hukuku, 8. Bası, İstanbul 2023, 84-85; Şahlanan, F.: Toplu İş Hukuku, İstanbul 2020, 152; Aktay, N./Özdemir Ertürk, O.: Toplu İş Hukuku, 3.Baskı, Ankara 2022, dn.86, 76; Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D./Baskan, E.: İş Hukuku, 10. Baskı, 2020, 489; Narmanlıoğlu, Ü.: Sendika Yöneticisinin Güvencesinin Anlamı ve Kapsamı, Çalışma ve Toplum, 2014/1, S. 40, 18; Ekmekçi, Ö.: Toplu İş Hukuku, 5. Bası, İstanbul 2023, 215; Akyiğit, E.: Yeni Kanun'da Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, Legal İHSGHD, S.36, 16; Özkaraca, E.: 6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler, Çalışma ve Toplum, 2013/3, S.38, 178).

Kanuna göre, işyeri sendika temsilcisinin güvencesine ilişkin m. 24 hükümleri "işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır" (m. 24/5). Buna göre, işyeri sendika temsilcileri gibi amatör yöneticilerin iş sözleşmeleri de haklı bir neden olmadıkça ve nedeni yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtilmedikçe feshedilemez. Feshedilirse, açılacak işe iade davasında yöneticinin işe iadesine karar verilir ve fesih geçersiz sayılarak yöneticilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde yöneticinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları yöneticilik süresince ödenmeye devam edilir (m. 24/1,3).

Karara konu olayda tartışmalı olan husus, bir amatör

sendika yöneticisinin m. 24/5 uyarınca işyeri sendika temsilcilerine tanınan güvenceden yararlanabilmesi için toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen bir sendikanın yöneticisi olmasının gerekip gerekmediğidir. Başka bir deyişle, yetkili olmayan bir işçi sendikasının amatör yöneticisi de bu güvenceden yararlanabilecek midir? İncelediğimiz karar yöneticinin açtığı işe iade davasında verilen karar olmayıp, m. 24/3'teki haklara hükmedilen işe iade kararının kesinleşmesi üzerine, yöneticinin işe başlatılmadığı iddiası ile işe iade kararında hükmedilen alacakların tahsili amacıyla açtığı dava sonucunda verilen karardır.

Karara konu olayda, amatör yöneticinin daha önce açtığı işe iade davasının, temyiz incelemesi 22. Hukuk Dairesi tarafından yapılmış ve davalı işveren vekili, "işyerinde yetkili bir sendika bulunmadığını, davacının sendika işyeri temsilcisi olmadığını, davacının diğer işçilerden bir farkının olmadığını" savunmasına rağmen davacının m. 24'teki güvenceden yararlanabileceği sonucuna ulaşılmıştır (Yarg. 22. H.D., 06.02.2017, E. 2016/33409 K. 2017/1107). Başka bir deyişle, 22. Hukuk Dairesi, amatör yöneticilik güvencesinden yararlanabilmek için işyerinde yetkili olan sendikanın yöneticisi olmak gibi bir koşul bulunmadığını kabul etmiştir.

Aynı tartışmanın alacakların tahsili amacıyla açılan işçilik alacakları davasında da yaşandığı görülmektedir. Gerçekten inceleme konusu olayda, Bölge Adliye Mahkemesi, davalı işyerinde yetki tespit başvurusu bulunmadığı, bu nedenle davacının 6356 sayılı Kanun'un 27. maddesi kapsamında işyerinde yetkili sendikanın temsilcisi olarak atanmadığı ve 24. maddeyle sağlanan güvenceden yararlanmak için gerekli koşula sahip bulunmadığı gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi hükmünü ortadan kaldırarak davanın esası hakkında yeniden verdiği kararla davanın reddine hükmetmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise, davacı işçinin, işyeri sendika temsilcisi olmayıp işyerinde çalışmaya devam eden amatör sendika yöneticisi olduğunu, Bölge Adliye Mahkemesi'nce davacının işyeri sendika temsilcisi gibi değerlendirilmesinin yerinde olmadığını belirtmiştir. Böylece 9. Hukuk Dairesi de vermiş olduğu bu kararla kanunun 24. maddesinde düzenlenen güvenceden yararlanabilmek için işçinin yönetici olduğu sendikanın işyerinde yetkili sendika olmasının şart olmadığını kabul etmiş olmaktadır.

Özel Daire, kararında 22. Hukuk Dairesi'nin 2017 yılında verdiği işe iade davasına ilişkin karara da atıf yapmış, kesinleşen işe iade davasının unsur etkisinden de söz etmiştir. Karara göre, "...Davacının lehine sonuçlanan işe iade davasına ilişkin kararda, sendika yöneticilik süresini aşmamak üzere kesinleşme tarihine kadar

doğan ücret ve sosyal hakların davacıya ödenmesine hükmedildiği, dosyada bulunan onaylı mazbataya göre kararın kesinleşme tarihi itibari ile davacının yöneticilik görevinin devam ettiği ve kesinleşen işe iade davasının unsur etkisi de düşünüldüğünde davacının sendika yöneticisi olarak fesih tarihi olan 10.02.2015 tarihinden, kararın kesinleşme tarihi olan 06.02.2017'ye kadar geçen süre yönünden dava konusu ücret ve diğer haklarının hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir”.

Öncelikle belirtelim ki, Bölge Adliye Mahkemesi'nin görüşü gibi sadece yetkili sendikaların amatör yöneticilerinin m. 24'teki güvenceden yararlanabilecekleri kabul edilse dahi, somut olayda alacakları tespit eden kesinleşmiş bir işe iade hükmünün varlığı karşısında, alacakların tahsili aşamasında artık bu durumun tartışma konusu yapılamayacağı düşüncesindeyiz. Bölge Adliye Mahkemesi'nin bu yaklaşımı, örneğin İş K. m. 18 vd. hükümlerine göre açılan bir (klasik) işe iade davasını işçinin kazanması, işçinin başvurusuna rağmen işverenin işçiyi işe başlatmaması üzerine boşa geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatının tahsili için açılan davada, alacak davasına bakan mahkemenin (veya BAM'ın ya da Yargıtay'ın) işçinin iş güvencesinin kapsamında olmadığına, bu nedenle davanın parasal sonuçlarından yararlanamayacağına karar vermesi gibi bir durumdur. İşçi gerçekte güvence kapsamında olsun ya da olmasın, onu kapsamda kabul edip işe iadeye ve parasal sonuçlarına hükmeden kesinleşmiş bir yargı kararı karşısında artık alacak davasında bu hususa dayalı hüküm kurulması mümkün değildir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi inceleme konusu kararında sadece kesinleşen işe iade davasının unsur etkisine dayanmamış, ayrıca davacının temsilci olmayıp amatör yönetici olduğunu da belirtmiştir. Buradan hareketle her ne kadar Özel Dairenin kararı işe iade davasında verilen bir karar olmasa da, Özel Dairenin, amatör yöneticinin m. 24'teki güvenceden yararlanabilmesi için yetkili sendikanın yöneticisi olmasını aramadığı sonucunu çıkarmaktayız. Zira sayın Daire kararında, “Bölge Adliye Mahkemesi'nin görüşü dairemiz içtihatları ile uyumlu ise de somut olayda kesinleşmiş bir işe iade hükmü mevcuttur” gibi bir ifadeye yer vermemiştir. Bu sorgulamayı yapmamızın ve esasen bu kararı ele almamızın nedeni Özel Dairenin daha önce aynı konuda aksi yönde kararının bulunmasıdır. Bu açıdan inceleme konusu karar -tespit edebildiğimiz kadarıyla- bir içtihat değişikliği içermediğinden ayrı bir önem taşımaktadır. Gerçekten Özel Daire 2018 yılında, yetki koşullarına sahip olmayan (işyerindeki yetkili sendika dışındaki) bir sendikanın amatör yöneticisinin m. 24 hükümlerinden

yararlanabileceği yönündeki Bölge Adliye Mahkemesi kararını onamıştır (Bkz. İstanbul BAM 24. H.D., 27.04.2017, E. 2017/1099 K. 2017/657, kararı onayan Yarg. 9. H.D., 26.04.2018 E. 2018/3859 K. 2018/9332, www.kazanci.com). Ancak daha sonra maddi hata başvurusu üzerine Özel Daire, sendika kurucusu ve genel merkez yönetim kurulu üyesi olan davacının yetkili sendikanın temsilcisi olmadığını, bu nedenle işyeri sendika temsilcilerinin güvencesine ilişkin m. 24 hükümlerinden yararlanamayacağını belirterek önceki kararını ortadan kaldırmış ve davacının işe iadesine, boşa geçen süre ücreti ile sendikal tazminatın tespitine karar vermiştir (Yarg. 9. H.D., 21.11.2018, E. 2018/8455 K. 2018/21083, www.kazanci.com). Özel Dairenin bu içtihadını ayrıntılı olarak inceleyip eleştirmiştik (Bkz. Özkaraca, E. : 6356 Sayılı Kanun m. 24 Anlamında Amatör Yönetici Kavramı, Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, İstanbul 2019, 767 vd.). Kanunda amatör sendika yöneticilerinin güvencesi düzenlenirken, işyeri sendika temsilcisinin güvencesine ilişkin m. 24 hükümleri “işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır” (m. 24/5) denilmekle yetinilmiştir. Görüldüğü gibi, güvenceden yararlanabilmesi için kişinin amatör yönetici olması yeterlidir (Ekmekçi, 246; Özkaraca, Amatör Yönetici Kavramı, 769-773). Kanunda başka hiçbir koşul aranmamıştır. Amatör yöneticiye tanınan güvenceden yararlanabilmek için altı aylık kıdeme sahip olma, işyerinde otuz işçi çalışması gibi iş güvencesinin kapsamına ilişkin koşulların bulunması da gerekmez (Göktaş, S./Yılmaz, G.: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, Ankara 2021, 523; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, 539). İnceleme konumuza dönersek, kanun koyucu sadece yetkili sendikanın amatör yöneticilerine güvence getirmek isteydi bunu açıkça öngörürdü (Ayrıntılı bilgi ve diğer gerekçeler için bkz. Özkaraca, Amatör Yönetici Kavramı, 769 vd.). Belirtilen nedenlerle, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin içtihat değişikliği niteliğindeki inceleme konusu kararı isabet taşımaktadır. Bilindiği gibi, bir işçi sendikasının yetki alabilmesi için öncelikle kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üyeliğe kaydetmiş olması ve toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyerinde çalışanların yarıdan fazlasının (işletmede en az yüzde kırkının) bu sendikaya üye olması şarttır. Sendikanın işvereni toplu görüşmeye davet edebilmesi, işyeri sendika temsilcisi atayabilmesi için bu koşulların fiili varlığı da yeterli olmayıp, bakanlık tarafından yetki tespiti yapılması akabinde yetkinin kesinleşmesi gerekmektedir. Yetkinin kesinleşmesi olumlu yetki tespiti üzerine itiraz edilmemesi veya itirazın kesinleşmiş bir yargı kararıyla reddedilmesi suretiyle olabildiği gibi, olumsuz tespiti karşı açılan davanın kesinleşmiş bir yargı kararı

ile kazanılması suretiyle de gerçekleşebilmektedir. İşçi sendikasının yetkili olmaması, henüz yetki tespitine itiraz davasının sonuçlanmamış olmasından kaynaklanabileceği gibi, esasen yukarıda belirttiğimiz yetki koşullarına sahip olmamasından da kaynaklanabilir.

Kanuna göre, işyeri sendika temsilcisinin atanabilmesi için işyerinde yetkili bir sendikanın bulunması zorunludur (m. 27). Ancak sendika (işçi kuruluğu veya şubesi) yöneticiliği açısından sendikanın yetki koşullarına sahip olup olmamasının herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Daha yeni kurulan, çok az sayıda üyeye sahip sendikaların da yöneticileri bulunabilir. Daha doğru bir ifadeyle bulunmak zorundadır. Sendikaların kurulması aşamasında tüzüklerinde dahi organlarının oluşumuna kadar kuruluşun işlerini yürütmeye ve kuruluşu temsile yetkili geçici yönetim kurulu üyelerinin ad ve soyadlarına yer verilmesi gerekmektedir (m. 8/1,k). Dolayısıyla yönetici sıfatının kazanılması açısından, sendikanın toplam üye sayısı veya büyüklüğünün bir önemi bulunmadığı gibi, yöneticinin görev yaptığı işyerindeki üye sayısının da bir önemi yoktur. Öyle ki, işyerinde çalışmaya devam eden işçinin yöneticisi olduğu sendikanın o işyerinde başka hiçbir üyesi dahi bulunmayabilir. Bu bakımdan yönetici sıfatını taşıyan ve işyerinde çalışmasını sürdüren tüm amatör yöneticiler m. 24/5'teki düzenleme nedeniyle, işyeri sendika temsilcilerinin güvencesini düzenleyen m. 24 hükümlerinden yararlanabilecektir. (Güvencenin mevcut hali itibarıyla kötüye kullanılabilir nitelikte olduğu; de lege ferenda açısından işe başlatmama durumunda aksi yöndeki iradeye rağmen iş ilişkisinin devam ettiğinin kabulü yerine caydırıcı nitelikte tazminat ve idari para cezası yaptırımını öngörülmesinin daha adil ve uygulanabilir olacağı yönünde, Özkaraca, Amatör Yönetici Kavramı, 773, 778). Kanunda hiçbir koşul aranmamış olması karşısında amatör yöneticinin güvenceden yararlanabilmesi için yöneticisi olduğu sendikanın, çalıştığı işyeri bakımından yetkili olup olmamasının bir önemi bulunmamaktadır. Sonuç olarak içtihat değişikliği niteliğindeki inceleme konusu kararın isabetli olduğu kanısındayım.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2016/33409

Karar No.: 2017/1107

Tarihi: 06.02.2017

Karar Özeti: Amatör sendika yöneticisinin güvenceden yararlanabilmesi için sendikanın yetkili olmasına gerek bulunmamaktadır. Amatör sendika yöneticisi olan davacının iş sözleşmesi haklı neden olmadan feshedildiğinden, mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iade-

sine karar verilmesi, 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesi uyarınca da isabetlidir. Ancak boşta geçen süre ücret ve işe başlatmama tazminatı yönünden anılan madde hükümleri yerine, 4857 sayılı Kanun'un 21. madde hükümlerinin dik-kate alınarak hüküm kurulması hatalıdır.

Yukarıda belirtildiği gibi anılan madde uyarınca temsilcilik (yöneticilik) süresini, aşamamak kaydı ile fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödenmesine, başvuru ile temsilcilik veya yöneticilik süresi devam ettiği takdirde iş ilişkisi devam edeceğinden işe başlatmama sonuca etkili olmadığından işe başlatmama tazminatına karar verilmesine yer olmadığına, bunun yerine madde uyarınca ücret ve diğer haklarının ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesi gerekir.

İlgili Mevzuat:

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 24

Yargıtay Kararı:

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi taraflar vekilleri tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davalı işyerinde çalışan davacının üyesi olduğu sendikanın Divriği Şubesi Mali Sekreteri olduğunu, amatör sendika yöneticisinin 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca haklı neden olmadan iş sözleşmesinin feshedilemeyeceğini, davalı işverenin haklı neden olmadan iş sözleşmesini feshettiğini belirterek, feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödenmesine, işe başlatılmaması halinde ise iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer haklarının yöneticilik görevi devam ettiği sürece ödenmesine ve feshin geçersiz ve kötüniyetli olması nedeniyle bir yıllık ücreti tutarında sendikal tazminatına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı işveren vekili, işyerinde yetkili bir sendika bulunmadığını, davacının sendika işyeri temsilcisi olmadığını, davacının diğer işçilerden bir farkının olmadığını, emekliliğini hak etmiş olan davacı işçinin istihdam fazlası olması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiğini, fesih işlemlerinin sendikal veya kişisel nedenlere dayanmadığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece davacının iş sözleşmesinin işverenin aldığı işletmesel karar uyarınca feshedildiği, işyerinde yapılan keşif sonrası bilirkişi heyetinden alınan raporda işverenin fesihden önce tasarruf tedbirlerine başvurmadağı, başka bölümlerde istihdam olanağı olup olmadığını araştırmadağı ve yeni işçi alımı yönünde iş ilanı verdağı feshin son çare olması ilkesine uyulmadığı gerekçesi ile davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine karar verilip sendikal tazminat yönünden işletmesel karar nedeniyle iş akdi feshedilen 15 işçiden 4'ünün sendikal olduğı ve işyerinde halen çalışan 15 sendika üyesi işçi bulunduğı gerekçesiyle davacının kanuni sürede işe başvurmasına rağmen işverenin süresi içerisinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat tutarının taleple bağıllık kuralı gereğince davacı işçinin 4 aylık brüt ücreti olarak belirlenmesine karar verilip sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmiştir. Hüküm yasaya ve talebe uygun kurulmamıştır.

Temyiz:

Karar davacı vekili tarafından 6356 sayılı Kanun kapsamında yöneticilik tazminatının belirlenmediğini, hükümde boşa geçen süre ücretine karar verilmediğı gibi işe başlatmama tazminatının ise kıdeme göre eksik belirlendiğini sendikal tazminat talebinin yöneticilik teminatı olduğunu belirterek kararı temyiz ederken, davalı vekili ise cevap nedenlerini temyiz nedeni yapmıştır.

Gerekçe:

Uyuşmazlık davalı işyerinde amatör sendika yöneticisi olarak çalışan davacının, işletme gerekleri ile feshedilen iş sözleşmesinin geçersizliği, işe iadesi ile boşa geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatına hak kazanıp kazanmadığı, bu haklarının 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi mi yoksa 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında mı değerlendirileceğı noktasında toplanmaktadır.

Mahkemece feshin geçersizliği ve işe iade değerlendirilirken, geçersizliğin sonucuna bağıllık boşa geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesi uyarınca tespit edilmiştir.

Kanuni düzenlemeye göre 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 24. maddesi ile sendika temsilcileri için özel bir düzenleme getirmiş ve anılan maddenin son fıkrasında ise "madde hükümlerinin işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanacağı" belirtilmiştir.

Maddeye göre;

(1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak

açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliğı tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğı sendika dava açabilir.

(2) Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay kesin olarak karar verir.

(3) Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiğı kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

Sendika işyeri temsilcisi ve amatör sendika yöneticisi için getirilen bu düzenleme, onlar için güvence getiren özel bir düzenlemedir. 4857 sayılı Kanun'un iş güvencesine ilişkin hükümlerde feshin geçersizliği, geçersiz bir fesih işlemine bağlanırken, sendika işyeri temsilcileri ve son fıkra gereğı amatör yöneticiler için feshin haksız olması, haklı nedene dayanmaması yeterli kabul edilmektedir. Kısaca sendika temsilcilerinin iş sözleşmesi ancak haklı neden olduğunda feshedilmelidir. Bu kişiler açısından geçerli neden feshin geçersizliğini ortadan kaldırmayacaktır.

Diğer taraftan sendika temsilcileri için boşa geçen süre için 4857 sayılı Kanun'daki 4 aylık azami süre sınırlaması kaldırılmış ve temsilcilik süresini, aşmamak kaydı ile fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödeneceğı belirtilmiştir. Temsilcilik veya yöneticilik süresini aşmayacak boşa geçen süre için ödenecek ücret ve haklar İş Kanunu'ndaki düzenlemenin aksine işe başvuru şartına da bağıllık değildir.

Ayrıca en temel farklılıklarından biri temsilci veya amatör yönetici işe başlatılmak için başvurduğunda, başlatılmadağı takdirde işe başlatmama tazminatı yerine iş ilişkisinin başvurma ile devam ettiğı kabul edilerek temsilcilik veya yöneticilik görevi süresince ücret ve diğer haklarının ödenmesinin öngörülmesidir. Ayrıca işe başvuru süresi 4857 sayılı Kanun'da 10 iş günü iken, bu süre sendika temsilcisi veya amatör yönetici için 6 iş günü olarak belirlenmiştir.

Belirtmek gerekir ki temsilci veya yöneticinin iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar verildiğinde, yasanın düzenlemesi gereğı feshin sonucuna bağlandığı için talep olsun veya olmasın, boşa geçen süre için ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesi gerekir. Bu düzenleme taleple bağıllık kuralının istisnasıdır.

Somut uyuşmazlıkta amatör sendika yöneticisi olan davacının iş sözleşmesi haklı neden olmadan feshedildiğinden, mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi, 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesi uyarınca da isabetlidir. Ancak boşta geçen süre ücret ve işe başlatmama tazminatı yönünden anılan madde hükümleri yerine, 4857 sayılı Kanun'un 21. madde hükümlerinin dikkate alınarak hüküm kurulması hatalıdır.

Yukarda belirtildiği gibi anılan madde uyarınca temsilcilik (yöneticilik) süresini, aşamamak kaydı ile fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödenmesine, başvuru ile temsilcilik veya yöneticilik süresi devam ettiği takdirde iş ilişkisi devam edeceğinden işe başlatmama sonuca etkili olmadığından işe başlatmama tazminatına karar verilmesine yer olmadığına, bunun yerine madde uyarınca ücret ve diğer haklarının ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesi gerekir.

6356 sayılı Kanun'un 24/2 maddesi uyarınca dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ : Yukarda açıklanan gerekçe ile;

- 1- Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
- 2- Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,
- 3- Davacının yöneticilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödenmesine
- 4- Davacının kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer haklarının yöneticilik süresince ödenmeye devam edilmesine,
- 5- Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli olan 31,40 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 27,70 TL harcın mahsubu ile bakiye 3,70 TL karar ve ilam harcının davalıdan tahsili ile hazineye irad kaydına,
- 6- Davacının yaptığı 102,00 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
- 7- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.980,00 TL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
- 8- Yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili tarafa iadesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak, 06.02.2017 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2022/7357

Karar No.: 2022/8220

Tarihi: 23.06.2022

Karar Özeti: İşveren tarafından feshe konu oluşturan 60.000 TL avans ödemesinin davacının ihtiyacı sebebiyle talebi üzerine 12.12.2018 tarihinde banka hesabına ödendiği ve işçinin iş sözleşmesinin fesih tarihine kadar avansı iade etmediği anlaşılmaktadır. Davacının iş sözleşmesinin feshine kadar geçen süreç içerisinde söz konusu avans miktarını iade etmemesi ya da bu amaca yönelik olarak iradi davranışta bulunmaması doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış niteliğinde olup iş sözleşmesinin 4857 Sayılı Kanun'un 25. maddesinin ikinci fıkrası gereğince ahlak ve iyiniyete uymayan hâller sebebiyle işveren tarafından haklı sebeple feshedildiği sonucuna varılmalıdır.

Diğer taraftan sözleşmenin 27. maddesinde yer alan "... bu tarihten önce iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle işveren tarafından sona erdirilmesi.." şeklindeki ibarenin işverence haklı sebebe dayanmayan fesih hâllerine ilişkin olduğu kabul edilmelidir. Aksi düşünüldüğünde işverenin fesih hakkının bu şekilde sınırlandırılarak hakkın özüne dokunulması Anayasa'da güvence altına alınmış olan sözleşme özgürlüğüne aykırılık teşkil etmektedir. Bu itibarla mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması yerinde olmamıştır.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 25

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 179

Yargıtay Kararı:

Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesi'nce davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davacı ve davalı vekilleri tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi'nce başvuruların esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra, dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 10.12.2018 tarihinde davalıya ait işyerinde üç yıl süreli olarak genel müdür sıfatı ile çalışmaya başladığını, aylık ücretinin

sözleşmeye göre brüt 15.221,40 TL olduğunu, 25.06.2019 tarihinde iş sözleşmesinin davalı tarafından haksız feshedildiğini, müvekkiline davalı işverenin yönetim kurulu başkanının talimatı ile avans olarak ödenen paranın müvekkili tarafından gizlice alınmış gibi işlem yapıldığını, sözleşmenin 27. maddesine göre müvekkilinin sözleşme sonu olan 10.12.2021 tarihine kadar bakiye ücret alacağına hak kazandığını ayrıca 2019 yılı Mayıs ve Haziran ücretlerinin de ödenmediğini ileri sürerek, 2019 yılı Mayıs ayı dahil ücretlerinin 10.12.2021 tarihine kadar hesaplanarak oluşacak toplamdan daha önce almış olduğu 60.000 TL avansın mahsubu ile bakiye ücret alacağının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; müvekkili Şirketin ...Belediye Başkanlığı'nın iştiraki olduğunu, davacı ile 2019 yerel seçimlerinden çok kısa bir süre önce belirsiz süreli iş sözleşmesi akdedildiğini ve davacı tarafın müvekkili Şirkete genel müdür olarak tayin edildiğini, açılan davanın esas olarak cezai şart temeline dayandığını ve taraflar arasında akdedilen belirsiz süreli iş sözleşmesi gereği cezai şart bedeli de belirlenebilir nitelikte olduğundan cezai şart talepli kısmi dava açılmayacağını, davacının 12.12.2018 tarihinden iş sözleşmesinin feshedildiği tarihe kadar uhdesinde tuttuğu paraya ilişkin olarak herhangi bir geri ödeme gerçekleştirmediğini, bu durumun şirketin yeni yönetimi tarafından göreve gelindiği 2019 Nisan ayı başlarında fark edildiğini ve bedelin iadesi talep edilmiş ise de davacının ısrarla iade etmediğini, bu sebeple iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiğini, müvekkili Şirketin ...Cumhuriyet Başsavcılığı'na 2019/4203 Soruşturma sayılı şikayette bulunduğunu ve soruşturmanın devam ettiğini, davacı hakkında müvekkili Şirket tarafından 2019 yılı Mayıs ve Haziran ayı ücretlerinin mahsubu ile 38.698,17 TL üzerinden bakiye alacağın tahsili konusunda ...İcra Müdürlüğü'nün 2019/7536 Esas sayılı dosyası ile ilâmsız icra takibinin başlatıldığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile taraflar arasındaki sözleşmenin asgari süreli belirsiz iş sözleşmesi olduğu, belirsiz süreli bir iş sözleşmesinin asgari müddetten önce feshedilmesinin hukuki yaptırımını olarak tarafların bir cezai şart kararlaştırmalarının söz konusu olduğu, Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi tarafından verilen farklı kararlarda bu tip sözleşmelerde asgari süreye

uyulmamasına bağlanan yaptırımın açıkça cezai şart olarak nitelendirildiği ve bahsi geçen Yargıtay içtihatları doğrultusunda iş sözleşmesinin 27. maddesindeki düzenlemenin cezai şart kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, davacı vekili her ne kadar netice-i talep kısmında bakiye süre ücreti olarak belirtmişse de vakıayı getirme görevinin taraflara, davanın hukuki nitelendirmesinin ise mahkemeye ait olduğu, tarafların iradesi özel biçimde cezai şart düzenlemesi yönünde ortaya çıktığından cezai şart hükümlerine göre çözüme gidilmesi gerektiği belirtilerek "...İşveren tarafından feshetme konu oluşturan avans ödemesinin banka dekontuna göre 12.12.2018 tarihinde davacının hesabına gönderildiği anlaşılmaktadır. İş sözleşmesini haklı olarak feshettiğini savunan davalı yan yapılan avans ödemesine ilişkin kurul kararını, avansın davacı tarafından hangi tarihlerde ve ne suretle ödeneceğini belirten ödeme tablosunu dosyaya sunmadığı, dosya kapsamı itibarıyla davacının hangi tarihte temerrüde düştüğü, temerrüde düşmesi ile avans olarak ödenen paranın ödeme yükümlülüğünün doğduğu davalı yan tarafından usulünce ispatlanamadığı, bu haliyle davacının iş akdine gerekçe oluşturan nedenin tanık anlatımlarında belirtildiği üzere herkesçe bilinen 31.03.2019 seçimlerinden sonra yönetimin değişmesi ile davacının iş akdinin sona erdirilmesine dayanak oluşturulmaya çalışıldığı, davacının sözleşmede belirtilen maaş tutarı dikkate alındığında nasıl ki 2019 yılı mayıs ve haziran ayı maaşından yapılan ödeme mahsup edildiyse, bakiye kalan tutarın maaşından kesinti yapmak suretiyle yapılması işverenin haklı fesih nedenlerinin sınırını oluşturan ölçülülük ve orantılılık ilkesine uygun düşeceği, işverenin bu ilkeye aykırı davrandığı anlaşılmış belirtilen gerekçelerle işveren tarafından feshin haksız olarak yapıldığı kanaatine varılmıştır. Ayrıca belirtmek gerekir ki taraflar arasındaki sözleşmenin 27. maddesinde " bu tarihten önce iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle işveren tarafından sona erdirilmesi" ibaresi kullanılmış, işveren cezai şarta yönelik ödeme yükümlülüğünü genişletmiştir. İş sözleşmelerinde işçi lehine yorum ilkesi gözetildiğinde davacının kalan ücrete hak kazanabilmesi için salt iş sözleşmesinin feshi dahi yeterli olarak kabul edilmiştir. Her ne kadar işçi aleyhine tek taraflı olarak ağır şartlar düzenlenemeyecekse de, "İşçi Yararına Yorum İlkesi"nin bir sonucu olarak sadece işçi aleyhine yükümlülük hükümlerinin geçersiz olduğu, sözleşmedeki hüküm işveren aleyhine konulduğu bu haliyle geçerli olduğunun kabulü gerekmiştir." gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı taraf vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

1-) Davacı vekili istinaf dilekçesinde; iş sözleşmesinin haklı neden olmadan feshedildiğini, iş sözleşmesinin üç yıldan önce feshedilmesi durumunda 10.12.2021 tarihine kadar işleyecek ücret toplamının cezai şart olarak ödeneceğinin kararlaştırıldığını, bu doğrultuda hesaplanan tutara uygulanan %40 hakkaniyet indiriminin fazla olduğunu ve istinaf dilekçesinde belirttiği diğer hususları ileri sürerek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasını istemiştir.

2-) Davalı vekili istinaf dilekçesinde; davalı Şirketin, iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiğini, davalı Şirket hesabından davacıya ait hesaba 12.12.2018 tarihinde 60.000 TL ödeme gerçekleştirildiğini, davacının yedinde tuttuğu paraya ilişkin olarak herhangi bir geri ödeme gerçekleştirmediğini, davacının aylık brüt maaşı dikkate alındığında ödenen bedelin avans olduğu kabul edilecek olsa dahi davalı şirketin ...Belediye Başkanlığı'nın kamu iştiraki olduğu dikkate alınacak olur ise davacının hiç bir ödeme yapmamasının ve bu kadar uzun bir süre davalı şirkete ait bedeli ısrarla yedinde tutmasının ahlak ve iyiniyet kuralları ile bağdaşmadığını, davalı Şirket hesaplarından davacı tarafa aktarılan 60.000 TL bedelin hangi amaçla aktarıldığının davacı tarafından izah edilemediğini, davacının isticvabı sırasında "İhtiyacım sebebi ile..." demekle yetindiğini, bu tür bir avans işleminde geri ödemenin nasıl ve ne şekilde yapılacağını "Ön Ödeme Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ile belirlendiğini, ilgili yönetmeliğin 11. maddesinde "... ön ödemelerden harcadığı tutara ilişkin kanıtlayıcı belgeleri, ilgili kanunlarında ayrıca belirtilmemiş olması halinde avanslarda bir ay, kredilerde ise üç ay içinde muhasebe yetkilisine vermek ve artan tutarı iade ederek hesabını kapatmakla yükümlüdür." düzenlemesine yer verildiğini, mahkemece bu düzenlemenin dikkate alınmadığını, davacı hakkında başlatılan ...İcra Müdürlüğü'nün 2019/7536 Esas sayılı icra takip dosyasının ve konuya ilişkin olarak ...Cumhuriyet Başsavcılığı'nın 2019/4203 Soruşturma sayılı dosyasının halen derdest olduğunu, ...Cumhuriyet Başsavcılığı'nın 2019/4203 Soruşturma sayılı dosyasının sonucu beklenmeksizin karar verilmesinin hatalı olduğunu, taraflar arasındaki iş sözleşmesi belirsiz süreli olduğundan cezai şart niteliğindeki hükmün geçersiz olduğunu ve cezai şartın karşılıklı olmadığını, hakkaniyet indiriminin düşük bir oranda uygulandığını ve istinaf dilekçesinde belirttiği diğer hususları ileri sürerek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasını istemiştir.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile "...Somut uyuşmazlıkta, taraflar arasında akdedilen başlangıç tarihi 10.12.2018 tarihli iş sözleşmesinin 27. maddesinde, davacının 10.12.2018 tarihli genel kurul kararıyla, 3 yıllık bir süre için şirket genel müdürü olarak atanmış olması nedeniyle, bu tarihten önce iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle işveren tarafından sona erdirilmesi veya işçinin genel müdürlük görevi hariç başka bir yerde görevlendirilmek istenmesi halinde, işçi 3 yıllık genel müdürlük sürecinden kalan ücretin tamamını isteme hakkına hak kazanacağını belirtmiştir. Mahkemece sözleşmedeki bu hükmün cezai şart olarak nitelendirilmesi, cezai şartın "sözleşmenin herhangi bir nedenle işveren tarafından sona erdirilmesi" koşuluna bağlandığından ve feshin niteliğinin önem taşımadığı anlaşıldığından ceza soruşturmasının sonucu beklenmeksizin cezai şartın koşullarının oluştuğunun kabulü ve cezai şarta ilişkin sözleşme hükmü, fesih, bakiye kalan süre ile tarafların durumları hep birlikte gözetilerek uygulanan hakkaniyet indirimi oranı yerindedir. Ayrıca hüküm altına alınan alacak hesaplanırken davacının uhdesinde bulunan 60.000,00 TL mahsup edilmiştir. Tarafların bunlara yönelik istinafları yerinde görülmemiştir." gerekçesiyle taraf vekillerinin istinaf talebinin 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 Sayılı Kanun) 353. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (1). alt bendi gereğince esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde; istinaf dilekçesinde ileri sürülen gerekçeler ve resen dikkate alınacak nedenlerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulması talep edilmiştir.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, cezai şart talebinin şartlarının oluşup oluşmadığı hususuna ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1.6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 Sayılı Kanun) 179 ila 182. maddeleri ile 420. maddesi.

2.Yargıtay İçtihatları Birleştirme Genel Kurulu'nun 08.03.2019 tarihli ve 2017/10 Esas 2019/1 Karar sayılı kararı

3. Değerlendirme

1. Cezai şartın en yaygın kullanıldığı alanlardan biri iş hukukudur. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda (4857 Sayılı Kanun) cezai şarta ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. Bununla birlikte 6098 Sayılı Kanun genel kanun niteliğinde olduğu ve 4857 Sayılı Kanun'da hüküm bulunmayan hâllerde niteliğine uygun düştüğü ölçüde bu Kanun hükümlerinin uygulanacağı kabul edilmelidir. 6098 Sayılı Kanun'un açıklanan düzenlemeleri kural olarak iş hukukunda da geçerlidir.

2. Yargıtay tarafından yerleşik içtihatlar ile bazı yönlerden iş hukukuna özgü çözümler üretilmiştir. İş Hukuku'nda İşçi Yararına Yorum İlkesi'nin bir sonucu olarak sadece işçi aleyhine yükümlülük öngören cezai şart hükümleri geçersiz sayılmış ve bu yönde yerleşmiş içtihatlar öğretide de benimsenmiştir. İş sözleşmeleri açısından cezai şartla ilgili olarak 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nda açık bir hüküm bulunmazken, 6098 Sayılı Kanun'un 420'nci maddesinde iş sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan cezai şartların geçersiz, işçi lehine konulan cezai şartlar ise geçerli kabul edileceği öngörülmüştür.

3. Cezai şartın işçi ve işveren hakkında ve iki taraflı olarak düzenlenmesi gereği, işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şartın işveren aleyhine kararlaştırıldan daha fazla olmaması sonucunu da ortaya koymaktadır. Başka bir anlatımla, işçi aleyhine olarak belirlenen cezai şartın, koşulları ve ceza miktarı bakımından işverenin sorumluluğunu aşması düşünülemez. İki taraflı cezai şartta işçi aleyhine bir eşitsizlik durumunda, cezai şart hükmü tümünden geçersiz olmamakla birlikte işçinin yükümlülüğü işverenin sorumlu olduğu miktarı ve hâlleri aşamaz. İki taraflı cezai şartta işçi aleyhine bir eşitsizlik durumunda, cezai şart hükmü tümünden geçersiz olmamakla birlikte, işçinin yükümlülüğü işverenin sorumlu olduğu miktarı ve hâlleri aşamaz.

4. Gerek belirli gerekse belirsiz iş sözleşmelerinde cezai şart içeren hükümler, karşılıklılık prensibinin bulunması hâlinde kural olarak geçerlidir. Diğer taraftan Yargıtay İçtihatları Birleştirme Genel Kurulu'nun 08.03.2019 tarihli ve 2017/10 Esas 2019/1 Karar sayılı kararı ile belirli süreli olarak yapılmış ancak objektif şartları taşımadığı için belirsiz süreli kabul edilen iş sözleşmesinde kararlaştırılan "süreden önce haksız feshe bağlı cezai şart hükmünün geçerli olduğuna" karar verildiğinden artık sözleşmenin belirli süreli ve belirsiz süreli olmasının cezai şartın geçerliliğine etkisi bulunmamaktadır. Asgari süreli iş sözleşmelerine de aynı şekilde hükümler konulması mümkündür.

5. Somut uyuşmazlıkta, taraflar arasında akdedilen 10.12.2018 tarihli belirsiz süreli iş sözleşmesinin 27. maddesinde;
" a-) İşçi ...'ın, işverenin 10.12.2018 tarihli genel kurul kararıyla, 3 yıllık bir süre için şirket genel müdürü olarak atanmış olması nedeniyle, bu tarihten önce iş

sözleşmesinin herhangi bir nedenle işveren tarafından sona erdirilmesi veya işçinin genel müdürlük görevi hariç başka bir yerde görevlendirilmek istenmesi halinde, işçi 3 yıllık genel müdürlük sürecinden kalan ücretin tamamını isteme hakkını kazanır.

Yani, iş sözleşmesinin işveren tarafından herhangi bir nedenle sona erdirilmesi veya işçinin genel müdürlükten başka bir göreve atanması halinde, işçinin 10.12.2018 tarihinde genel müdür olarak atandığı 3 yıllık sürenin sonu olan 10.12.2021 tarihine kadar işleyecek maaşları toplamı en son SGK'ya bildirilen net maaş üzerinden hesaplanmak suretiyle işçiye cezai şart olarak ödenir. Bu halde şirket, herhangi bir ihtara ve ihbara gerek kalmaksızın söz konusu tarihe kadar olan ücreti işçiye cezai şart olarak ödemeyi kabul, beyan ve taahhüt eder.

b-) Sözleşme, tarafların anlaşması halinde bitiş tarihinden önce feshedilebilir.

c-) İşçinin sabıka kaydını işbu sözleşmenin akdinden sonra işverene ibraz etmesi halinde; söz konusu sabıka kaydından, işçinin daha önceden "çalışmasına engel oluşturacak veya işverence kabul edilmeyecek" bir suçtan ceza aldığı anlaşıldığı takdirde, işverenin sözleşmeyi herhangi bir tazminat ödemediği tek taraflı olarak haklı nedenle feshetme hakkı doğar.

d-) Sözleşmenin bitiş tarihinde, önceden herhangi bir bildirim gereği kalmaksızın sözleşme kendiliğinden sona erer. Sözleşme süresinin bitiminde tarafların anlaşması halinde sözleşme aynı şartlarda uzar." hükmü bulunmaktadır.

6. İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile taraflar arasındaki sözleşmenin asgari süreli belirsiz iş sözleşmesi olduğu, iş sözleşmesinin 27. maddesindeki düzenlemenin cezai şart kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ve işveren tarafından yapılan feshin haksız olduğu, kaldı ki taraflar arasındaki sözleşmenin 27. maddesinde " bu tarihten önce iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle işveren tarafından sona erdirilmesi" ibaresi kullanıldığından işverenin cezai şarta yönelik ödeme yükümlülüğünün genişletildiği gerekçesiyle ve cezai şart miktarından % 40 indirim yapılmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi kararında da diğer hususlarla birlikte cezai şartın "sözleşmenin herhangi bir nedenle işveren tarafından sona erdirilmesi" koşuluna bağlandığı ve feshin niteliğinin önem taşımadığı vurgulanmak suretiyle sonuca gidilmiştir.

7. Dosyanın bir bütün olarak değerlendirilmesinde; işveren tarafından feshe konu oluşturan 60.000 TL avans ödemesinin davacının ihtiyacı sebebiyle talebi üzerine 12.12.2018 tarihinde banka hesabına ödendiği ve işçinin iş sözleşmesinin fesih tarihine kadar avansı iade etmediği anlaşılmaktadır. Davacının iş sözleşmesinin feshine kadar

geçen süreç içerisinde söz konusu avans miktarını iade etmemesi ya da bu amaca yönelik olarak iradi davranışta bulunmaması doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış niteliğinde olup iş sözleşmesinin 4857 Sayılı Kanun'un 25. maddesinin ikinci fıkrası gereğince ahlak ve iyiniyete uymayan hâller sebebiyle işveren tarafından haklı sebeple feshedildiği sonucuna varılmalıdır.

8. Diğer taraftan sözleşmenin 27. maddesinde yer alan "...bu tarihten önce iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle işveren tarafından sona erdirilmesi.." şeklindeki ibarenin işverence haklı sebebe dayanmayan fesih hâllerine ilişkin olduğu kabul edilmelidir (F. Şahlanan, "Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2003, ... 2005, s.87-123.; İrem Yayvak Namlı, İş Hukukunda Cezai Şart, ..., 2019, s. 299). Aksi düşünüldüğünde işverenin fesih hakkının bu şekilde sınırlandırılarak hakkın özüne dokunulması Anayasa'da güvence altına alınmış olan sözleşme özgürlüğüne aykırılık teşkil etmektedir. Bu itibarla mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması yerinde olmamıştır.

SONUÇ: Açıklanan sebeplerle,

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esaslan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,
 2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,
- Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,
- Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesi'ne, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine,
- 23.06.2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2022/16815

Karar No.: 20122/17101

Tarihi: 20.12.2022

Karar Özeti: Bozma kararına direnilmiş ise de somut uyuşmazlık bakımından davacının davalıya ait işyerinde genel müdür olarak çalıştığı, yüksek miktardaki avansın davacıya 12.12.2018 tarihinde ödendiği, davacının aradan geçen uzun zamana rağmen bu avansı geri ödemediği ve zimmetinde bulundurduğu hususları birlikte değerlendirilerek dairemiz kararının usul ve kanuna uygun olduğu anlaşıldığından, dosyanın temyiz incelemesi için Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na gönderilmesine karar verilmesi gerekmiştir.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 25/2

Yargıtay Kararı:

Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesi'nce davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın; davacı ve davalı vekilleri tarafından istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesi'nce davacı ve davalı vekillerinin istinaf başvurusunun 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 Sayılı Kanun) 353. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (1). alt bendi gereğince esaslan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmiş ve dairemizin 23.06.2022 tarihli ve 2022/7357 Esas, 2022/8220 Karar sayılı kararı ile işveren tarafından feshe konu oluşturan 60.000,00 TL avans ödemesinin davacının ihtiyacı sebebiyle talebi üzerine 12.12.2018 tarihinde banka hesabına ödendiği ve işçinin ... sözleşmesinin fesih tarihine kadar avansı iade etmediği, davacının ... sözleşmesinin feshine kadar geçen süreç içerisinde söz konusu avans miktarını iade etmemesi ya da bu amaca yönelik olarak iradi davranışta bulunmamasının doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış niteliğinde olduğu, bu nedenle ... sözleşmesinin 4857 Sayılı ... Kanunu'nun 25. maddesinin (II) numaralı bendi gereğince ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hâller sebebiyle işveren tarafından haklı sebeple feshedildiği sonucuna varılması gerektiği gerekçesiyle bozulmuştur.

Dairemiz bozma kararına İlk Derece Mahkemesi'nce direnilmesi üzerine karar davalı vekili tarafından temyiz edilmekle 6100 Sayılı Kanun'un 373. maddesinin beşinci fıkrası gereğince dairemizce yapılan incelemede; 23.06.2022 tarihli ve 2022/7357 Esas, 2022/8220 Karar sayılı bozma kararına direnilmiş ise de somut uyuşmazlık bakımından davacının davalıya ait işyerinde genel müdür olarak çalıştığı, yüksek miktardaki avansın davacıya 12.12.2018 tarihinde ödendiği, davacının aradan geçen uzun zamana rağmen bu avansı geri ödemediği ve zimmetinde bulundurduğu hususları birlikte değerlendirilerek dairemiz kararının usul ve kanuna uygun olduğu anlaşıldığından, dosyanın temyiz incelemesi için Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na gönderilmesine karar verilmesi gerekmiştir.

Açıklanan sebeple;

SONUÇ: Dosyanın Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na gönderilmesine, 20.12.2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.