



# İşletmede uygulanmakta olan bir grevin sendikanın üye kaybı nedeniyle kaldırılması ve bunun yetki belgesine etkisi

## (Karar incelemesi)

### Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2016/4348

**Karar No:** 2016/3768

**Tarihi:** 23/02/2016

### Karar Özeti:

İşletme toplu iş sözleşmesinin sözkonusu olduğu durumda uygulanmakta olan bir grevin sendikanın 3/4 oranında üye kaybetmiş olması nedeniyle kaldırılabilmesi için işletmeye dâhil tüm işyerlerindeki toplam üye sayısı dikkate alınmalıdır. Mahkemece grevin kaldırılmış olması yetki belgesinin de düşmesine yol açmaz.

### İlgili Mevzuat:

6356 Sayılı Kanun Md. 75

### Yargıtay Kararı:

Davacı şirket Sendika'nın yetki belgesindeki üye işçi sayısının 3/4 oranından da fazla azalması nedeniyle grevin sona erdirilmesini ve Sendika'nın yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesini istemiştir. Yerel Mahkeme davanın kabulüne karar vermiştir. Hüküm süresi içinde davalı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dava dosyası için Tetkik Hakîmince düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü.

### A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde, Türkiye Gazeteciler Sendikası tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na Merkez ... Televizyon Prodüksiyon A.Ş. ye bağlı, "Barbaros Bulvarı, Merkez Han No: 153 Balmumcu - Beşiktaş / İSTANBUL, Söğütözü Cad. Söğütözü İş Merkezi NO: 14/C Beştepe/ANKARA adreslerinde gazetecilik işkolunda kurulu işyerlerinde işletme toplu iş sözleşmesi yapmak için 10/05/2007 tarihinde yetki başvurusunda bulunduğunu, başvuru tarihindeki üye sayısının, huzurdaki davanın açıldığı tarihe kadarki süreçte Sendika üyesi işçilerin 3/4'ten fazlasının üyelikten istifa ettiğini, söz konusu grev uygulanan işyerlerinde çalışan işçilerin hiçbirinin greve katılmadığını, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 75. Maddesi 6. Bendi uyarınca Merkez ... bağlı işyerinde uygulamaya konan grevin ve Sendika'nın yetkisinin sona erdirilmesi gerektiğini, Bakanlık tarafından Sendika'ya Merkez ... ye bağlı işyerleri için işletme toplu iş sözleşmesi yapma konusunda yetki belgesi verildiğini, Şirket'le Sendika arasındaki Merkez ...'ye bağlı işyerlerine ilişkin TİS görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlandığını, zorunlu arabulucu aşamasında da bir anlaşmaya varılmadığını, Sendika'nın bu işyerlerinde uygulanmak üzere grev kararını aldığı ve 13/02/2009 tarihinde grev kararının uygulamaya konulduğunu, Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu tarafından 5411 Sayılı Bankacılık Kanunu hükümlerine göre yönetim ve denetimini devraldığı Merkez ... Televizyon Prodüksiyon A.Ş.'nin de bulunduğu



Prof. Dr. Fevzi Şahlanan

... Ticari ve İktisadi Bütünlüğünü 05/12/20007 tarihinde ihale yoluyla satışa çıkardığını, ihale yoluyla ticari ve iktisad bütünlüğün davacı şirkete devredildiğini, devredilen işyerleri arasında Merkez ...'ye bağlı işyerlerinin de bulunduğunu, ihale öncesi farklı tüzel kişiliklere ait olan işyerlerinin, zorunlu yapılanma sonucunda davacı şirket tarafından kurulan işyerlerinin, bünyesine katıldığını ve sonrasında Sendika'ya yetki belgesi verildiğini, Sendika'nın işletmede TİS yapabilmek için yetki tespiti istediği 10/05/2007 tarihinde işyerlerinde çalışan 155 işçiden 96'sının Sendika'ya kayıtlı olduğunu, Sendika üyesi 96 işçiden 84 işçinin, davanın açıldığı tarihe kadar ki süreçte Sendika üyeliğinden istifa ettiğini, dava tarihi itibarıyla Merkez ...'ye bağlı işyerlerinde Sendika üyesi işçi sayısının 5 olduğunu, Kanun'un 75/6 Maddesi uyarınca 3/4 oranında fazla üyesini kaybeden Sendika'nın aldığı grev kararının sona erdirilmesi gerektiğini, Merkez ...'ye bağlı işyerlerinde çalışan hiçbir Merkez ... işçisinin greve katılmadığını, Sendika'nın uygulamaya koyduğu grevin etkin olmadığını ve TİS bağlatılmasında zorlayıcı bir mücadele aracı olmadığını davanın açıldığı tarihe kadar ilgili işyerlerinde grev pankartından başka greve dair herhangi bir durumun gözlemlenmediğini, şirketin faaliyetine aynen devam ettiğini, grevin gözcüsü dahi bulunmadığını, Sendika'nın uyguladığı grevin Mahkeme kararıyla sona erdirilmesi konusunda bir karar verilinceye kadar grevin durdurulması için ihtiyati tedbir kararı verilmesine, grev kararının alındığı 16/12/2008 tarihinden bu yana 4 sene gibi uzun bir süre geçtiğini, Sendika'nın yetki belgesindeki üye işçi sayısının 3/4 oranından da fazla azalması nedeniyle grevin sona erdirilmesine, Sendika'nın yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

### B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı Sendika davaya karşı savunma ve delil sunmamıştır.

### C) Mahkemenin İlk Kararı:

Dairemizin 2014/35096 Esas 2015/193-0 Karar Sayılı ilamı ile özetle ve sonuç olarak, "Davacı şirketin dava tarihinden sonra 06.03.2014 tarihinde Turkuaz Aktif Televizyon Prodüksiyon Anonim Şirketi'ne devredildiği görülmektedir. Bu durumda devralan şirkete dava bildirilerek davaya devam edip, etmeyeceği tespit edilerek davaya devam edilirse işin esası hakkında hüküm kurulması gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır" gerekçesiyle bozulmuştur.

### D) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kabulü ile grevin sona erdirilmesine ve yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmiştir.

### E) Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

### F) Gerekçe:

1. Dava, 6356 Sayılı Yasa'nın 75. Maddesi'nin Son Fıkrası uyarınca grevin sona erdirilmesi istemine ilişkindir. Mahkemece davacı şirkete ait bulunan 1191891 sicil no'lu, 1273266 sicil no'lu ve 1193389 sicil no'lu işyerlerinin grev kararı alınan işyerleri ile aynı işyerleri olduğu kabul edilmiş ve davacı işyerlerinde çalışan Sendika üyesi işçi sayısının grevin ilan edildiği tarihte 96 olduğu, davanın açıldığı tarihte ise Sendika üyesi işçi sayısının 13 olduğu, bu durumda Yasa'da öngörülen Sendika üyesi işçi sayısındaki 3/4 azalmanın gerçekleştiği ve grevi sona erdirmeye koşullarının oluştuğunun anlaşıldığı gerekçesiyle grevin durdurulmasına karar verilmiştir.

Dosya kapsamında yer alan SGK tarafından gönderilen davacı şirkete ait işyeri listesine göre, davacı şirketin İhlamur Yıldız Cad. Abbasağa Mh. N 8 Yıldız Beşiktaş İstanbul adresinde bulunan 1191891 sicil numaralı, Yeni Bosna Merkez Mh Ladin Sok Bahçelievler İstanbul adresinde bulunan 1273266 sicil numaralı, Ehlibley Mah Çetin Emeç Bulvarı Çankaya Ankara adresinde bulunan 1193389 sicil numaralı ve Balmumcu Barbaros Bulvarı Beşiktaş İstanbul adresinde bulunan 1130221 sicil numaralı toplam 4 adet işyeri bulunmaktadır. Mahkemece davacı şirketin 1191891 sicil no'lu, 1273266 sicil no'lu ve 1193389 sicil numaralı 3 işyerinde toplam 13 Sendikali işçinin çalıştığı tespit edilerek, Yasa'da öngörülen Sendika üyesi işçi sayısındaki 3/4 azalmanın gerçekleştiği ve grevi sona erdirmeye koşullarının oluştuğunun anlaşıldığı kabul edilmiş, ancak işyeri listesinde yer alan ve hatta 10.05.2007 başvuru tarihli yetki tespitinde davacı şirketin merkez işyeri olarak belirtilen "Balmumcu Barbaros Bulvarı Beşiktaş İstanbul" adresinde bulunan 1193389 sicil numaralı işyerinde çalışan Sendikali işçi sayısı dikkate alınmamıştır. Davacı ... Radyo Televizyon Haberleşme ve Yayıncılık A.Ş.'nin 25.02.2013 tarihli olağanüstü genel kurul toplantısında tüm aktif ve pasifleriyle ... Aktif Televizyon Prodüksiyon A.Ş. tarafından devralınması sonrasında şirkete ait 4 işyerinden üçünün adres ve SGK sicil numaralarının değiştiği, davacı şirketin "Balmumcu Barbaros Bulvarı Beşiktaş İstanbul" adresinde bulunan 1193389 sicil numaralı işyerinin adres bilgilerinin ise aynı kaldığı ve bu işyerinin de devrolunan işyerlerinden olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda dava tarihi itibarıyla davacı şirketin "Balmumcu Barbaros Bulvarı Beşiktaş İstanbul" adresindeki 1193389 sicil numaralı işyerinde çalışan sendikali işçi sayısının tespit edilerek davacı şirketin işyerlerinde çalışan toplam sendikali işçi sayısı hesabında dikkate alınması ve mahkemece Yasa'da öngörülen sendika üyesi işçi sayısındaki 3/4 azalmanın gerçekleşip gerçekleşmediği hususunun yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir. Eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

2. Dava dilekçesinde, davalı sendikanın yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesi de talep edilmiştir. 6356 Sayılı Kanun'da, hangi durumlarda işçi sendikasının yetkisinin hükümsüz olacağı, sınırlı bir şekilde sayılmıştır. Ancak 6356 Sayılı Kanun'un 75. Maddesi'nin son fıkrasında % oranında üye kaybı olması halinde yetkinin düşeceğine dair herhangi bir hüküm getirilmemiştir. Bu nedenle yetki belgesinin bu sebeple düşeceğini kabul etmek mümkün değildir. Mahkemece yetki belgesinin geçersizliğine ilişkin talebin reddi gerekirken yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesi hatalıdır.

3. Gerekçeli karar başlığında dava tarihinin 30.01.2013 yerine 18.03.2015 olarak gösterilmesi de hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

### G) Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.02.2016 gününde oybirliğiyle karar verildi.

### Kararın İncelenmesi:

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bu kararına konu olan sendikanın 3/4 oranında üye kaybı nedeniyle Mahkemece grevin kaldırılabilmesi konusu 2822 Sayılı Kanun döneminde de bir karar incelememize konu olmuş (Bakınız Tekstil İşveren Dergisi, Mart 2010; Karar İncelemeleri Aralık 2004-Ocak 2011, sh.308) ve konu 2822 Sayılı Kanun'un 51'inci Maddesi'nin Son Fıkrası hükmü dikkate alınarak değerlendirilmiş idi. Günümüzde 6356 Sayılı Kanun, mülga 2822 Sayılı Kanun'un 51'inci Maddesi'ndeki duraksamalara yol açan bazı hususlarda açıklık getirmiştir. İnceleme konumuz karara konu olan olayda konu başka yönlerden de ele alınmıştır. Bunlardan birincisi işletme toplu iş sözleşmesi için çıkan bir uyuşmazlıkta grev kararının işletmenin bütünü için alınması zorunluluğunun doğal bir sonucu olarak sendikanın 3/4 oranında üye kaybının tesbiti için işletmeye dâhil tüm işyerlerinde çalışan üye sayısının dikkate alınmasının gerektiği, ikincisi ise Mahkeme kararı ile grevin kaldırılmasının sendikanın yetkisini kaldırmadığına ilişkin Yüksek Mahkeme'nin görüşüdür. Bu incelememizde konu hem 6356 Sayılı Kanun'daki yeni düzenleme hem de Yüksek Mahkeme'nin yukarıda belirtilen görüşleri dikkate alınarak değerlendirilecektir.

Bilindiği gibi 6356 Sayılı Kanun'un 75/6 Maddesi'nde "Grevi uygulayan sendikanın yetki tesbiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tesbiti halinde ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için Mahkemeye başvurabilir" hükmü yer almaktadır. Bu hükmün uygulanmasında davacı olabilecekler için kanunda belirtilen "ilgililer" sözcüğüne grevden etkilenen herkes dâhildir, örneğin, işveren, uyuşmazlığa taraf işveren sendikası, o işyerinde (veya işyerlerinde) çalışan işçiler bu yolda bir dava açabilirler. İncelediğimiz kararda da Yüksek Mahkeme bu noktayı çok açık bir şekilde belirtmektedir. Sen. TİSK. Md. 75/6 uyarınca grevin mahkeme kararıyla kaldırılabilmesi için grev kararının alınmış olması ve hatta iş yerinde ilan edilmiş olması yetmez. Grevin iş yerinde fiilen uygulanmaya başlamış olması gerekir. Esasen 2822 Sayılı Yasa Md. 51'de olduğu gibi 6356 Sayılı Yasa'da da "grevi uygulayan sendika"dan söz edilmektedir (Ö. Ekmekçi, Yasal Grevin Üye Kaybı Nedeniyle Mahkemece Sonu Erdirilmesinin Koşulları ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi, Legal YKI Dergisi Aralık 2006, sh.237/238; E. Akyiğit, Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sonu Erdirilmesi, M. Kutal'a Armağan, Ankara 1999, sh.179). Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de geçmiş yıllardaki bir kararında bu noktayı isabetli bir şekilde vurgulamıştı. (Y9HD 12/10/1990-10612/10153. M. Kılıçoğlu Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları, Ankara 1999, sh.493). Yüksek Mahkeme'nin inceleme konumuz bu kararında da bu noktaya ilişkin görüşünün sürdürdüğü görülmekte ve karar da bu nokta da açıkça belirtilmektedir.

Sen. TİSK. Md. 75/6 uygulanmasında önemli noktalardan birisi de maddede sözü edilen "sendika üyeliğinden ayrılma" ifadesinin ne anlama geldiğidir. Sen. TİSK. Md. 19 uyarınca işçinin açıkça sendika üyeliğinden istifa etmesinin Sen.TİSK.75/6 anlamında sendika üyeliğinden ayrılma olduğu izahtan varestedir. Ancak maddenin uygulanmasında, ayrılma sözcüğü, sadece işçinin sendikadan istifası ile mi sınırlı tutulacaktır? Yoksa üyeliği sona erdiren başkaca hukuki durumlar Madde 75/6 uygulanmasında göz önünde tutulabilecek midir? Öğretide bazı yazarlar, "sendika üyeliğinden ayrılma" sözcüğünü, sadece işçinin üyelikten istifa etmesi şeklinde anlamakta (E. Akyiğit, sh.21) bu görüşün maddenin gerekçesinde yer alan "grevin etkisiz kaldığı varsayılan durumlarda hâkimin müdahalesiyle grevin sona erdirilmesi" gerekçesiyle de daha uyumlu olduğunu ileri sürmektedirler (Ö. Ekmekçi, sh.238). Buna karşılık kanımca da maddedeki üyelikten ayrılma sözcüğü geniş anlaşılmalı üyelik ilişkisini hukuki anlamda sona erdiren tüm haller bu çerçevede



değerlendirilmelidir (Ü. Narmanhoğlu, İş Hukuku II. 3. baskı, İstanbul 2016, sh.693, dipnot: 450; S. Reisoğlu, Şerh, 1986, sh.395). Nitekim Yargıtay da yukarıda belirttiğimiz Mart 2010 tarihli incelememize konu olan kararında "... üyelikten istifa, iş kolu değiştirmesi, emeklilik, ölüm gibi sebeplerle" üyeliğin sona ermesinden söz ederek, üyelikten ayrılma sözcüğünü geniş olarak değerlendirmiştir (Y9HD 15/9/2009-33838/27396).

Bu noktada incelediğimiz karardan çok açık olarak anlaşılmayan ve maddenin yukarıda belirtilen iş yerinde uygulanan grevin etkisiz kalması gerekçesiyle doğrudan doğruya bağlantılı olan husus, maddede yer alan "... bu grevin uygulandığı iş yerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrılması..." dır. Gerek öğretilerde yukarıda belirtilen tüm görüşlerde gerekse Y9HD'nin incelediğimiz kararında gözden kaçan ve üzerinde önemle durulması gereken nokta, mahkeme kararıyla grevin kaldırılması için gerekli 3/4'ün hesabında sadece sendika üyeliğinin şu veya bu şekilde sona ermiş olması değil; bu işçilerin aynı zamanda grevin uygulandığı iş yerinde iş ilişkisini sürdüren sendika üyesi işçiler olması gerekir. Bu nedenle hukuki anlamda sendika üyeliği sona ermemiş olsa da işçinin grevin uygulandığı iş yeri ile bir ilgisi kalmamış ise örneğin iş yerinden ayrılmış ve geçici olarak işsiz kalmış kişilerin 3/4'ün hesabında üye olarak dikkate alınmaması gerekir. Aksine düşünceyle Sen. TİSK. Md. 75/6'daki hükmün uygulanmasında 3/4'ün hesabında sadece hukuki anlamda üyeliğin sona erip ermediğine bakarak sonuca gitmek, sendika üyeliği hukuki anlamda devam eden ve grevin uygulandığı iş yerinde çalışması sona ermiş kişilerin de madde metninin uygulanmasında sırf sendika üyeliği hukuken sona ermediği için sendika üyesi olarak kabul ederek karar vermek, maddenin yukarıda belirtilen sözleriyle bağdaşmadığı gibi, maddenin amacıyla yer alan uygulanan grevin etkisiz kalması olgusuna da ters düşer.

Her ne kadar inceleme konumuz kararda bu yolda bir görüş belirtilmemiş ise de Yargıtay 9. Hukuk Dairesi hemen hemen aynı düzenlemenin yer aldığı 2822 Sayılı Kanun'un 51'inci Maddesi'ne ilişkin olarak verdiği ve daha önce bir karar incelememize konu olan kararında Yüksek Mahkeme'nin Md. 51/Son'a göre grevin kaldırılması için 3/4 üyenin sendikadan ayrılması ile yetinmeyip "grevin etkisiz kalması" unsurunu da aramasıdır. Yargıtay'a göre; "... üyelerin dörtte üçünün üyelikten ayrılıp ayrılmadığının saptanması, daha sonra üye sayısındaki bu azalmanın işletmede uygulanmakta olan grevi etkisiz hale getirip getirmediğinin araştırılması gerekir. Eğer üye sayısının dörtte üçünün üyelikten ayrılması grevi etkisiz kılmakta ise uygulanmakta olan grevin sona erdirilmesine aksi durumda davanın reddine karar verilmelidir...". Öncelikle belirtelim ki Yüksek Mahkeme'nin, Md. 51/Son'un (Günümüzde 6356 Md. 75/6'nın) uygulanması için madde metninde açıkça yer almayan "grevin etkisiz kalması" unsurunu araması, her ne kadar maddede açıkça yer almasa da maddenin gerekçesinde yer alan kuruluş amacı ile uyumlu olduğu gibi; grev ve lokavtın uygulanmasına ilişkin yasal sistemin bütünüyle de uyumludur. Çünkü bizim sistemimizde bir iş yerinde uygulanan greve katılıp katılmamak sendika üyeleriyle sınırlı değildir, o işyerinde çalışan ve sendika üyesi olmayan işçiler de greve katılabilirler. Nitekim kanundaki grev oylamasına ilişkin düzenlemede de (Md. 61) konu sendika üyeliği temelinde ele alınmamıştır. Bu nedenle Sen. TİSK. Md. 75/6 düzenleme lafzen, maddenin kuruluş amacı ile bağdaşmadığı gibi greve ilişkin yukarıda belirtilen yasal sistemle de uyumlu değildir. Bu nedenle Yüksek Mahkeme'nin incelediğimiz bu karardanda sadece sendika üyeliğinden 3/4 oranında ayrılma koşulu ile yetinmeyip, grevin etkisiz kalıp kalmadığının da belirtmesi, maddenin lafzıyla bağdaşmamakla beraber, maddenin amacı ve greve ilişkin yasal sistemin bütünlüğüyle de uyumludur. Hatta Yüksek Mahkeme, sözünü ettiğimiz 15/09/2009 tarihli karar gerekçesinin son cümlesinde yer alan "... Eğer üye sayısının dörtte

üçünün üyelikten ayrılması grevi etkisiz kılmakta ise uygulanmakta olan grevin sona erdirilmesine, aksi durumda davanın reddine karar verilmelidir." şeklindeki görüşü ile Maddenin amacını, lafzının önüne geçirmekte ve 3/4 ayrılma koşulu gerçekleşse bile grev etkisiz hale gelmemiş ise, grevin kaldırılmayacağı sonucuna varmaktadır. Kuşkusuz Yüksek Mahkeme'nin bu kararının uygulanması grev ile ilgili fiili durumun mahkemece araştırılmasını ve uygulanan grevin işyerilerindeki mal ve hizmet üretimini Sen. TİSK. Md. 58'in anlatımıyla büsbütün durdurup durdurmadığının veya önemli ölçüde aksatıp aksatmadığının tesbitini gerektirecektir.

Sendikanın işyerindeki üye sayısının 3/4 oranında kaybetmesine bağlı olarak uygulanmakta olan grevin kaldırılabilmesi için hangi tarihteki üye sayısının esas alınacağı konusu 2822 Sayılı Kanun döneminde öğretilerde çok tartışılmış ve farklı görüşler içeren Yargıtay kararlarına konu olmuştu (Bu konuda ayrıntılı bilgi ve tartışmalar için bakınız konuya ilişkin yukarıda belirttiğimiz karar incelemesi) 6356 Sayılı Kanun açık ve tarafımızdan da belirtilen görüşe uygun olarak konuya açıklık getirmiş "Sendikanın yetki tesbiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçi" sayısının dikkate alınacağını açıkça belirtmiştir. Sendikanın sözkonusu tarihteki üye sayısının dava tarihinde 3/4 oranında azalmış olması gerekecektir.

İnceleme konumuz kararda üzerinde durulan bir başka konu sendikanın dörtte üç oranındaki üye kaybının gerçekleşip gerçekleşmediğinin tesbitinde gözönünde bulundurulması gereken birimin ne olduğunun tesbitidir. Kanunun 75/6 Maddesi'ndeki düzenlemenin lâfzına bakılır ise "... işyerindeki üyesi işçiler" den söz edilmektedir. Ne var ki karara konu olan olayda olduğu gibi bir işletme toplu iş sözleşmesinin sözkonusu olduğu bir uyumsuzluk sonucu uygulanan bir grev sözkonusu olduğunda, dörtte üç oranındaki üye kaybının gerçekleşip gerçekleşmediğinin tesbitinde işyerinde değil; işletmedeki üye sayısı dikkate alınarak sonuca gidilecektir. Başka bir anlatımla işletmeye dâhil tüm işyerilerindeki üye sayısının dörtte üçü dikkate alınacaktır. Zira işletme toplu iş sözleşmesinin, yetki tesbitinde, grev kararı alınmasında, grev oylamasında işletmenin bütünlüğünün dikkate alındığı ve tüm işletme için tek bir toplu iş sözleşmesi yapılması zorunluluğu dikkate alındığında bu sonuç kaçınılmaz olmaktadır. Nitekim inceleme konumuz kararda da işletmeye dâhil işyerlerinden birisindeki sendika üye sayısının dikkate alınmamış olması isabetli bir görüş ile bozma nedeni sayılmıştır.

İnceleme konumuz kararda üzerinde durulması gereken ve bizim de paylaşmadığımız husus Yüksek Mahkeme'nin dörtte üç oranındaki üye kaybı nedeniyle, grevin kaldırılmasına rağmen sendikanın yetkisinin devam edeceğine ilişkin görüşüdür. Yüksek Mahkeme'ye göre "... 6356 Sayılı Kanun'da hangi durumlarda işçi sendikasının yetkisinin hükümsüz olacağı sınırlı bir şekilde sayılmıştır. Ancak 6356 Sayılı Kanun'un 75'inci Maddesi'nin Son Fıkrası'nda 3/4 oranında üye kaybı olması halinde yetkinin düşeceğine dair herhangi bir hüküm getirilmemiştir. Mahkemece yetki belgesinin geçersizliğine ilişkin talebin reddi gerekirken yetki belgesinin geçerliliğine karar verilmesi hatalıdır...".

Kanaatimce Yüksek Mahkeme'nin bu görüşüne katılmak mümkün değildir. Her ne kadar 6356 Sayılı Kanun'da yetki belgesinin hükümsüz sayılacağı haller belirtilirken örneğin yetki belgesi alındıktan sonra onbeş gün içerisinde çağrı yapılmaması (Md. 46); çağrı tarihinden itibaren işçi sendikasının otuz gün içerisinde toplantıya gelmemesi (Md. 48) uyumsuzluğun altı iş günü içerisinde görevli makama bildirilmemesi (Md. 49); Grev yasalarında, grev oylamasında greve hayır çıkması halinde, Bakanlar Kurulu'nun grevi ertelemesi sonunda 6 iş günü içerisinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmamış olması (Md. 51) süresinde grev kararının alınmaması ve bildirilen tarihte grevin başlatılmaması (Md. 60/7,4) hallerinde

olduğu gibi dörtte üç üye kaybı nedeniyle grevin mahkeme kararı ile kaldırılması halinde sendikanın yetkisinin düşeceğine ilişkin açık bir yasa hükmü mevcut değil ise de bu konuda yasal sistemin dayandığı esaslardan yola çıkarak bir sonuca varmak gerekir. Süresinde grev kararı almayan ve uygulamayan sendikanın yetkisinin düşeceğinin kabul edildiği bir sistemde, üstelikte mahkeme kararı ile işyerinde üye tabanı kalmadığı için grev uygulaması kaldırılan bir sendikanın yetkisinin düşeceği evveliyetle söylenebilir.

Kaldı ki aksine yorum toplu sözleşme sisteminin tıkanmasına yol açacak sonuçlar da doğurabilecektir. Gerçekten; işyerinde yetki belgesine sahip bir sendika varken Bakanlığın bir başka işçi sendikasının yetki başvurusunu işleme koyması ve bir başka sendikaya yetki vermesi mümkün değildir. İşyerinde çalışanların büyük çoğunluğunun üye olarak kalmak istemedikleri uyguladığı greve de katılmadıkları bir durumda, hâlâ sendikanın yetkisinin devam ettiğini ileri sürmek, işyerinde yeni ve belki de daha etkili olabilecek başka bir sendikal örgütlenmenin önünün tıkanması ve işyerinin etkili bir sendikal düzenin dışında tutulması sonucunu doğurur ki, Anayasa'nın sendikal örgütlenmeyi bir hak olarak tanıdığı bir sistem içerisinde böyle bir sonucun kabul edilmesi isabetli bir yorum tarzı değildir. Ayrıca böyle bir yorum da, toplu iş sözleşmesi yetkisinin daha ne kadar süre geçerliliğini devam ettireceği sorusu da cevapsız kalacaktır (Ekmekeçi, 244).

#### Sonuç:

Yukarıda belirtilen nedenlerle inceleme konumuz Yüksek Mahkeme kararında Sen. TİSK. Md. 75/6'daki sendikanın grev uyguladığı işletmede dörtte üç oranında üye kaybının olup olmadığının belirlenmesinde grevin uygulandığı işletmeye dâhil işyerlerin toplamındaki üye kaybının dikkate alınması gerektiğinin belirtilmesi kanımca da isabetli olmakla beraber, söz konusu durumdaki sendikanın yetkisinin devam ettiğini belirtmek isabetli bir yorum tarzı değildir.

## YARGITAY KARARLARI

### Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2015/342

**Karar No:** 2016/8812

**Tarihi:** 11/04/2016

**Karar Özeti:** Kısmî süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin ücreti ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süre ile orantılı olarak ödenir. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 13'üncü Maddesi'nde, kısmî süreli ve çağrı üzerine çalışan işçilerin izin hakkı bakımından tam süreli işçilere göre farklı bir uygulamaya tabi olamayacakları açıklanmıştır. Bu durumda bir yıllık çalışma süresini dolduran kısmî süreli çalışan işçinin izin hakkı vardır. Kısmî süreli çalışan işçiler sendikaya üye olabilirler, toplu iş sözleşmelerinin kapsamına girebilirler, greve katılabilirler. Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar bu Kanun'un 18'inci ve 29'uncu Maddeleri'nde yazılı olan işçi sayısına dâhildirler ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilirler

#### İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 11, 41

#### Yargıtay Kararı:

Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ile ücret alacağı, yıllık izin ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarıncaya temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor

dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin, eşinin emekli olmasıyla davalı işyerinde kapıcılık hizmetlerini vermeye başladığını, ... bildirimlerinin yapılmaması üzerine davacının SGK'ya başvurduğunu, yasal engeller nedeniyle en fazla 1 yıl öncesine kadar tespitle bulunulduğunu, bundan sonra da işverenlikçe primlerinin 8 gün üzerinden bildirildiğini, davacının bu konudaki taleplerini yinelemesi üzerine iş aklının 2010 yılı Ağustos ayında haklı bir neden olmaksızın kötü niyetle feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile ücret alacağı ve yıllık izin ücreti alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

#### B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının eşinin emekli olduğunu, kapıcılık görevini fasılalı olarak devam ettirdiğini, davacının işe alınmasının söz konusu olmadığını, 1999 yılında apartmanın ısıtma sisteminin, merkezi ısıtmalı kömürlü kalorifer sistemi olduğunu, davacının bu işi yapabilmesi için ateşçi belgesi gerektiğini, davacının fiilen de böyle bir işi yapmasının söz konusu olmadığını, davacının eşinin emekli olması üzerine apartmanın temizlik işlerinin dışarıdan hizmet alımı yoluyla alındığını, 2004 yılına kadar davacının eşinin kalorifer yakımı işini sürdürdüğünü, 2004 yılı Mart ayında genel kurul kararı ile merkezi ısıtma sisteminden doğalgaza geçiş yapıldığını, davacının ve eşinin ekonomik koşulları elvermediğinden ve davacının eşinin sağlık sorunları nedeniyle kapıcı dairesinde kalmalarına izin verildiğini, davacının müvekkili işyerinde merdiven temizliği üzerine iş akdi ilişkisinin 01.05.2009 tarihinde başladığını, Kuruma da 01.05.2009 tarihinin bildirildiğini, bildirimde davacının da imzasının bulunduğu, 21.06.2009 tarihinde imzalanan sözleşmeye göre, davacının haftada 2 gün, ayda 8 gün çalışma karşılığı hizmet vermesi karşılığı SGK primlerinin cari asgari ücretin 8 günlük karşılığı olarak belirlendiğini, davacının kendi mülküne taşınmak amacıyla kendi isteğiyle ayrıldığını savunarak davanın reddini istemiştir.

#### C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, her ne kadar davacının, eşinin emekli olması ile 1999-Ağustos 2010 tarihleri arasında çalıştığını iddia etmişse de dosya kapsamında tek davacı ... olarak beyanda bulunan tanığın davacı iddiasını desteklemediği, 21.06.2009 tarihli davalı ile davacı arasında imzalanan, davacının haftada 2 gün ayda 8 gün temizlik yapması için 01.07.2009 tarihinde başlayacağı, binaya ait kapıcı dairesinin aylık su ve elektrik paralarının yönetim tarafından ödeneceği, iki yıl sonra çalışma şartlarının belirleneceği konularının yer aldığı belge ve tüm dosya kapsamı bir arada değerlendirildiğinde, davacının, davalı işyerinde kapıcı olarak asgari ücret karşılığı 02.01.2008 - 15.08.2010 tarihleri arasında, ayda 8 gün çalıştığı kabul edilerek, toplam çalışma süresinin 2 yıl 7 ay 13 gün müddette çalıştığı, davalı vekilince davacının 15.08.2010 tarihinde işe gelmediğine ilişkin devamsızlık yazısı sunulmuş ise de iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini ispat külfetinin işverene ait olup dosya kapsamı ile davalının, iş sözleşmesinin tazminat ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona erdiğini kanıtlamadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilerek davacının istemleri hüküm altına alınmıştır.

#### D) Temyiz:

Kararı taraflar temyiz etmiştir.

#### E) Gerekçe:

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

**2.** Uyuşmazlık taraflar arasındaki ilişkinin kısmî süreli iş sözleşmesine dayanıp dayanmadığı noktasında toplanmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 13'üncü Maddesi'nde, işçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az olarak belirlendiği iş sözleşmesi "kısmî süreli iş sözleşmesi" olarak tanımlanmıştır. Çalışma süresi aynı yasanın 63'üncü Maddesi'nde haftada en çok 45 saat olarak açıklanmıştır. Yukarıda değinilen 13'üncü Madde'de emsal işçiden söz edilmiş olmakla, kısmî süreli iş sözleşmesinin belirlenmesinde esas alınacak haftalık normal çalışma süresi, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre belirlenecektir. Kanununun 63'üncü Maddesi'nde yazılı olan haftalık iş süresi azamidir. Buna göre o işkolunda emsal bir işçinin ortalama haftalık çalışma süresi haftalık 45 saati aşmamak şartıyla belirlenmeli ve bunun önemli ölçüde azaltılıp, azaltılmadığına bakılmamalıdır. İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6'ncı Maddesi'nde, "İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmî süreli çalışmadır". Gerekçede "üçte ikisinden az" olan çalışma ifadesi kullanılmışken, yönetmelikte üçte iki oranına kadar yapılan çalışmalar kısmî çalışma sayılmıştır. Bu durumda emsal işçiye göre 45 saat olarak belirlenen normal çalışmanın taraflarca 30 saat ve daha altında kararlaştırılması halinde, kısmî süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilir. Kısmî süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin ücreti ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süre ile orantılı olarak ödenir. Kısmî süreli hizmet akdiyle çalışan işçiye, ayrımı haklı kılan bir neden bulunmadıkça salt bu nedenle farklı bir işlem yapılamayacağı Kanun'da öngörülmüştür. İşçinin, ücretinin veya diğer parasal haklarının tam süreli emsal işçinin çalışma süresi ve ücretine göre oranlanmak suretiyle belirlenecek olan haklarını talep etmesi mümkündür. Bundan başka 4857 Sayılı Yasa'nın 5'inci Maddesi'nde bu yönde yapılacak bir ayırım açık biçimde yaptırma tabi tutulmuş olmakla, eşit davranma borcuna aykırılık tazminatının talep edilmesi de olanaklıdır. Ayırımın sonuçları para veya para ile ölçülebilen menfaatlere dair değilse, sadece eşit davranma borcuna aykırılık tazminatının ödetilmesi söz konusu olur. Kısmî çalışma Kanun'da yer almasına rağmen kidedim nasıl belirleneceği, ihbar izin gibi haklardan nasıl yararlanılacağı, bu haklarla ilgili hesap şekli yine normatif olarak düzenlenmiş değildir. Konu, yargı kararlarıyla çözüme kavuşturulmaktadır. Buna göre, kısmî çalışma ister haftanın bir veya bazı günleri çalışma şeklinde gerçekleşsin, ister her gün birkaç saat şeklinde olsun, işçinin işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir yıl geçince kidedim tazminatı hakkının doğabileceği ve izne hak kazanacağı Dairemizce kabul edilmiştir (Yargıtay 9. H.D. 12.2.2008 gün 2007/31462 E, 2008/108 K). Hesaplama esas alınacak ücret ise işçinin kısmî çalışma karşılığı aldığı ücret olmalıdır. Kısmî süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi yönünden ihbar önelinin de iş ilişkisinin kurulduğu tarih ile feshedilmek istendiği tarih arasında geçen süre toplamına göre belirlenmesi gerekir. 1475 Sayılı Yasa'nın 41'inci Maddesi'nde, hafta tatiline hak kazanabilmek için önceki altı günde günlük iş sürelerine göre çalışmış olmak şartı bulunmaktaydı. 4857 Sayılı Kanun'da ise, haftalık iş süreleri çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılabileceğinden, hafta tatili tanımı değişmiş, işçinin 63'üncü Madde'ye göre belirlenen iş günlerinde çalışılmış olması kaydıyla, yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz yirmidört saat dinlenme hakkı öngörülmüştür. 63. Madde'de, genel bakımdan iş süresinin haftalık en çok kırkbeş saat olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle 4857 Sayılı Yasa'nın uygulandığı dönemde, haftalık çalışma süresi kırkbeş saati bulamayacağından, kısmî süreli iş ilişkisinde işçinin hafta tatiline hak kazanması mümkün olmaz (Yargıtay 9.H.D. 8.12.2009 gün, 2009/ 44744. E, 2009/ 33940 K).

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 13'üncü Maddesi'nde, kısmî süreli ve çağrı üzerine çalışan işçilerin izin hakkı bakımından tam süreli işçilere göre farklı bir uygulamaya tabi olamayacakları açıklanmıştır. Bu durumda bir yıllık çalışma süresini dolduran kısmî süreli çalışan işçinin izin hakkı vardır. Kısmî süreli çalışan işçiler sendikaya üye olabilirler, toplu iş sözleşmelerinin kapsamına girebilirler, greve katılabilirler. Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar bu Kanun'un 18'inci ve 29'uncu Maddeleri'nde yazılı olan işçi sayısına dâhildirler ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilirler. Somut uyuşmazlıkta, davacının ayda 8 gün karşılığı ücretle kısmi süreli olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Yerel Mahkeme de gerekçesinde davacının ayda 8 gün çalıştığını kabul etmesine rağmen, ücret alacağıının asgari ücretin ayda 8 güne isabet eden miktarına göre değil de 1/2'sine göre yapılan hesaba göre hükmedilmesi hatalıdır. **3.** Taraflar arasında "yemin" hususunda da uyuşmazlık bulunmaktadır. Davalı vekilinin cevap dilekçesinde yemin teklif edilmesi gerektiğinin belirtilmesine, 06.12.2013 tarihli dilekçeyle hesaplama yapılan alacaklar hakkında yemin teklif ettiklerinin belirtilmesine ve Yerel Mahkemece yemin teklifinin ek rapordan sonra değerlendirileceğine dair ara kararı da bulunmasına karşın, davacıya yemin teklifinde bulunulmaksızın hüküm tesisi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

#### F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.04.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## YARGITAY KARARLARI

#### Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2016/12017

**Karar No:** 2016/16525

**Tarihi:** 06/06/2016

#### Karar Özeti:

Somut olayda; davalı şirketin arşiv kayıtlarında bulunması gereken bir makbuz örneğinin, şirketin önceki yönetim yetkililerince mevcut yönetim aleyhine eleştiri konusu yapılarak sosyal medyada paylaşıldığı, makbuzun akıbetinin işverence araştırılması sonrasında davacının görevli olduğu arşiv birimine teslim edilmiş olmasına rağmen bulunamadığı, hatta bilgisayar sistemine yüklenmiş örneğinin de silindiği, arşiv kısmında çalışan 5 kişiden hangisinin bilgisayarında silindiği tespit edilse de çalışanlar birbirlerinin şifreleri ile bilgisayara giriş yaptığından kaydı silen kişinin kim olduğunun kesin bir şekilde tespit edilemediği, bu durum sonrası işverenin arşiv kısmında çalışan kişilerin hepsine karşı güven duygusunun sarsıldığı anlaşılmıştır. Her ne kadar mahkeme gerekçesinde, bir kişinin hatalı eylemi sebebiyle beş kişinin birden işten çıkarılmasının geçerli feshi olamayacağı belirtilmişse de makbuzun arşivden çıkarılması olayının gerçekleştirilmesinde, arşiv çalışanlarının hepsi işveren açısından şüpheli durumda olduğu gibi bilgisayar oturumu açılış şifrelerini birbirleri ile paylaşarak gerçek sorumlu veya sorumluların tespiti imkânını ortadan kaldıran kusurlu davranışlarının bulunduğu, işverenin işçiye karşı güven duygusunun iş ilişkisini devam ettirmesi beklenebilecek düzeyde zarar gördüğü ve iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığı davalı işveren tarafından ispat olunmakla davanın reddi gerekirken kabulü hatalı olmuş ve mahkemenin işe iade kararı yerinde görülmemiştir.

#### İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 18 - 21

#### Yargıtay Kararı:

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; müvekkilinin davalı işyerine ait Şeker Fabrikası'nda çalıştığını, 15.04.2015 tarihinde kendi iradesi dışında çalıştığı bölümün değiştirildiğini, 08.09.2015 tarihinde de haksız şekilde iş sözleşmesinin sonlandırıldığını, iş sözleşmesinin sonlandırılmasının nedeninin makbuz kaybolma olayı olduğunu, ancak müvekkilinin kaybolma olayı ile ilgili herhangi bir hatası bulunmadığını, makbuzun kaybolduğu arşivin kapısının sürekli açık olduğunu, müvekkilinin bu olaydan dolayı sorumlu tutulamayacağını belirterek müvekkilinin işe iadesi ile boşta geçen sürelerle ilişkin dört aylık ücreti ile işe başlatılmaması halinde sekiz aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

#### Davalı Cevabının Özeti:

Davalı şirket vekili; müvekkili şirket ile davacı arasında güven ilişkisinin bozulduğunu, davacının iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

#### Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, işverence her ne kadar davacı ile aralarında güven ilişkisinin bozulduğu iddiasıyla feshin yapıldığı belirtilmiş ise de işyerinde bir kişinin dışarıya sızdırdığı bir belge nedeniyle 5 işçinin birden işine son verilmesi işçinin işyerindeki kıdemi, geçmiş çalışmaları ve başkaca bu tür eylemine ilişkin delil, verilmiş ceza veya başkaca bilgi-belge sunmaması da dikkate alındığında davacıya feshi dışında başkaca cezalar verilebilme imkânı varken feshi yoluna başvurulması işçi yönünden ağır bir ceza olup işverence feshin son çare olması ilkesine uyulmadığı ve feshin geçerli nedenle yapılmadığı gerekçeleriyle davanın kabulü ile feshin geçersizliğine karar verilmiştir.

#### Temyiz:

Karar süresi içerisinde davalı şirket vekili tarafından temyiz edilmiştir.

#### Gerekçe:

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, kanuni dayanak 4857 Sayılı Kanun'un 18. ve devamı maddeleridir. 4857 Sayılı Kanun'un 18. Maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan sebeplerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihle takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması ihtimalinden kaçınmaktır. İşçinin davranışları sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir, işçinin kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmişse işçinin

davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmaline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih sebebinden de bahsedilemez. İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan sebepler, aynı Kanun'un 25. Maddesi'nde belirtilen sebepler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir, işçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan sebeplerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenebileceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığını kabul etmek gerekecektir. İşçinin davranışlarına dayanan fesih, her şeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşturmaktadır. Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği belirlenip, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir. Daha sonra ise işçinin isteseydi yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınabilip kaçınamayacağını belirlenmesi gerekir, işçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali sebebiyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır. Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali yeterlidir. Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arz edebileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahmini teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır. İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümlerin de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir. Somut olayda; davalı şirketin arşiv kayıtlarında bulunması gereken bir makbuz örneğinin, şirketin önceki yönetim yetkililerince mevcut yönetim aleyhine eleştiri konusu yapılarak sosyal medyada paylaşıldığı, makbuzun akıbetinin işverence araştırılması sonrasında davacının görevli olduğu arşiv birimine teslim edilmiş olmasına rağmen bulunamadığı, hatta bilgisayar sistemine yüklenmiş örneğinin de silindiği, arşiv kısmında çalışan 5 kişiden hangisinin bilgisayarında silindiği tespit edilse de çalışanlar birbirlerinin şifreleri ile bilgisayara giriş yaptığından kaydı silen kişinin kim olduğunun kesin bir şekilde tespit edilemediği, bu durum sonrası işverenin arşiv kısmında çalışan kişilerin hepsine karşı güven duygusunun sarsıldığı anlaşılmıştır. Her ne kadar mahkeme gerekçesinde, bir kişinin hatalı eylemi sebebiyle beş kişinin birden işten çıkarılmasının geçerli feshi olamayacağı belirtilmişse de makbuzun arşivden çıkarılması olayının gerçekleştirilmesinde, arşiv çalışanlarının hepsi işveren açısından şüpheli durumda olduğu gibi bilgisayar oturumu açılış şifrelerini birbirleri ile paylaşarak gerçek sorumlu veya sorumluların tespiti imkânını ortadan kaldıran kusurlu davranışlarının bulunduğu, işverenin işçiye karşı güven duygusunun iş ilişkisini

devam ettirmesi beklenemeyecek düzeyde zarar gördüğü ve iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığı davalı işveren tarafından ispat olunmakla davanın reddi gerekirken kabulü hatalı olmuş ve mahkemenin işe iade kararı yerinde görülmemiştir. 4857 Sayılı Kanun'un 20. Maddesi uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

#### Hüküm:

Yukarıda belirtilen sebeplerle;

1. Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
2. Davanın REDDİNE,
3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
4. Davalı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi gereğince 1.800,00 TL vekâlet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
5. Davacı tarafından yapılan yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalı tarafından yapılan 220,00 TL yargılama giderinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
6. Peşin alınan temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine, 06.06.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## YARGITAY KARARLARI

### Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2015/18299

**Karar No:** 2016/14171

**Tarihi:** 10/05/2016

#### Karar Özeti:

Davacının teknik uzman olarak çalıştığı ASO 2. ve 3. OSB Mesleki Test ve Sertifikalandırma Merkezi projesinin incelenmesinde, iki yıl olarak planlandığı ve bu çerçevede yürütüldüğü, projenin büyük bir kısmının Avrupa Birliği tarafından finanse edildiği anlaşılmaktadır.

#### İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 11

#### Yargıtay Kararı

##### Dava:

Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işverenin proje yönetim biriminde "teknik uzman" sıfatı ile çalışmak üzere 25.05.2011-21.03.2013 dönemini kapsayan 2 yıllık süre için tam süreli sözleşme imzaladığını, proje 2 yıllık olmasına rağmen davalı işverence sözleşmenin 21.06.2013 tarihine kadar uzatıldığını ve bu tarihte işverence sona erdirildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

#### Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli hizmet akdi olduğunu, işin niteliği gereği süreklilik arz eden bir iş olmadığını

savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

#### Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, işin mahiyeti gereği iş akdinin belirli süreli olarak yapılmasını gerektirir objektif koşulların bulunmadığı, kaldı ki sözleşmenin uzatılması nedeniyle belirsiz nitelikte sözleşme olduğu, iş akdinin feshini ispatla yükümlü davalı tarafından ispatlanmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

#### Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

#### Gerekeç:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının iş sözleşmesinin belirli süreli olup olmadığı noktasındadır. Belirli süreli iş sözleşmesinden söz edilebilmesi için sözleşmenin açık veya örtülü olarak süreye bağlanması ve bunun için objektif sebeplerinin bulunması gerekir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 11. Maddesi'nde, "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartlara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir sebep olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı sebebe dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar" şeklinde düzenleme ile bu konudaki esaslar belirlenmiştir. İş ilişkisinin süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı vurgulanarak ana kural ortaya konulmuştur. İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli olması istisnadır. Kanunda belirli süreli işlerle, belirli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartlara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir. Belirli süreli iş sözleşmesinin varlığının kabulü için hangi durumların objektif sebep olarak kabul edilebileceği 4857 Sayılı Kanun'un 11. Maddesi'nde işin niteliği gereği belirli bir süre devam etmesi, belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması tahdidi olarak değil; örnek kabilinden verilmiş; benzer hallerde belirli süreli iş sözleşmesi kurulması imkânı açık tutulmuştur. Zira, sözkonusu hükümde açık olarak "...gibi objektif koşullara bağlı olarak" ifadesine yer verilmiştir. Dosya içeriğine göre, davacının ASO 2. ve 3. OSB METES PROJESİ projesi kapsamında teknik uzman olarak işe alındığı anlaşılmaktadır. Davacının iş sözleşmesi davalı işverence feshedilmiştir. Davacının teknik uzman olarak çalıştığı ASO 2. ve 3. OSB Mesleki Test ve Sertifikalandırma Merkezi projesinin incelenmesinde, iki yıl olarak planlandığı ve bu çerçevede yürütüldüğü, projenin büyük bir kısmının Avrupa Birliği tarafından finanse edildiği anlaşılmaktadır. Davacı ile imzalanan 25.05.2011 tarihli iş sözleşmesinde davacının proje kapsamında teknik uzman (teknik öğretmen) olarak çalışacağı belirtilmiş olup sözleşmenin diğer hükümlerinin incelenmesinde ve davalının yaptığı işin proje dâhilinde olduğu gözetildiğinde, sözleşmenin belirli süreli yapılmasını gerektirir belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu sebeple taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kabul edilmesi gerekir. Bu durumda, ihbar tazminatının reddi yerine, hatalı değerlendirme ile kabulüne dair yazılı şekilde karar verilmesi doğru değildir.

#### Sonuç:

Açıklanan sebeplerle hükmün BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.05.2016 gününde oybirliğiyle karar verildi.