

TEKSTİL  
İŞVEREN

HUKUK

112

SAYI: 428 - MART 2017

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ



# Yıllık 270 saate kadar fazla çalışmaların ücrete dâhil olduğuna ilişkin sözleşme hükmünün haftalık ya da aylık periyotlarla uygulanması

## (Karar incelemesi)

### Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2015/11068

**Karar No:** 2016/2801

**Tarihi:** 16.02.2016

### Karar Özeti:

Diğer taraftan, yıllık 270 saat fazla mesai ücretinin aylık ücrete nasıl dâhil edileceği konusunda dikkat edilmesi gereken nokta, haftalık bazda hesaplama yapılması gerekliliğidir. Yıllık 270 saat haftalık 5,20 saat fazla mesai süresine denk gelmektedir. O halde, davacının her hafta için kaç saat fazla mesai yaptığı hesaplanmalı, bu haftalık fazla mesai süresinden 5,20 saat düşülerek o hafta için kalan fazla mesai süresi hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır. Bu bağlamda, örneğin, 270 saatlik fazla mesai süresinin "takvim yılı" itibari ile değerlendirilerek işçinin haftalık fazla mesaisinin 5,20 saati aşmasına rağmen "takvim yılı" içindeki fazla mesaisinin 270 saati aşmadığından bahisle fazla mesaisi 5,20 saati aşan haftalar için hesaplama yapılmaması hatalı olacaktır.

### İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 14

### Yargıtay Kararı

Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti, genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### A) Davacının isteminin özeti:

Davacı vekili, iş akdinin davalı tarafından haksız feshedildiğini, davacının ilk işe başladığında TMİ olarak normal çalışma saatlerinin 12:00-20:00 arasında, haftada 2 kere toplantılar nedeni ile her yeni ürünün çıktığı 3 ayda bir 04:00-19:00 saatleri arasında servis ile alınmak üzere çalıştığını bir kısım işçilik alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti, genel tatil ücreti alacaklarını istemiştir.



**Prof. Dr. Fevzi Şahlanan**

### B) Davalı cevabının özeti:

Davalı vekili, belirli süreli iş akdinin sona ermesi nedeni ile süre sonunda 30/06/2011 tarihinde iş akdinin feshedildiğini, iş aktinin süre sonunda yenilenmeyeceğinin davacıya bildirildiğini, davalının ... ürünlerinin satış ve tanıtımını gerçekleştiren firma olduğu yolundaki iddia yanlış olduğunu, davalının pazarlama sektöründe ... satış alanları içinde satış ünitelerinin tanzimi, ünitelere ürünlerin yerleştirilmesi, talep halinde satış noktasının ve alıcıların bilgilendirilmesi, ürünlerin sergilenmesi, perakende satış noktalarında ürünleri tanıtıcı aktivitelerin yapılması hizmeti verdiğini, çok çeşitli firmalara, firmalar tarafından belirlenen dönemlerde yine firmalar tarafından gösterilen noktalarda bu hizmetin verildiğini, bu hizmetler verilirken çalıştırılan elemanların davalının sürekli elemanları olmadığını, bir firmadan aktivite talebi gelince bu firmanın belirlediği süre içinde bu süreyi kapsayan belirli süreli iş akdi ile davalının işçi çalıştırdığını, davacının da belirli süreli iş akdi ile çalıştığını, iş akdinin yenilenmediğini ve bir kereye mahsus iş akdi yapıldığını, davacının işin niteliği gereği iddia ettiği şekilde fazla mesaisinin, bayram çalışmasının olmadığını, tüm çalışmalarının bordrosunda kayıt altına alındığını, hiç bir alacağı bulunmadığını, kıdem tazminatının ve yıllık izin ücretinin ödendiğini, iddia ve taleplerin yersiz olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

### C) Yerel Mahkeme kararının özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, davacının davalı şirkette 1.2.2008-27.6.2011 tarihleri arasında belirsiz süreli iş akdi ile çalıştığı, daha sonra sözleşmesinin feshedildiği, her ne kadar davalı işveren iş akdinin belirli süreli olduğunu savunmuş ise de, yapılan işin niteliği ve süreklilik gösteren işlerden olması, davacının yaptığı görevinde süreklilik arz etmesi nedeniyle belirli iş sözleşmesi için objektif koşulların bulunmadığı değerlendirildiğinden taraflar arasındaki iş akdi belirsiz süreli kabul edilmekle yapılan feshin haksız olduğu ve davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı, ücret olarak 950 TL net ücretle çalıştığı kabul edilerek hesaplamalara bu ücretin esas alındığı ve bilirkişi raporundaki A tablosunun hükme esas alındığı, çalışma süresi yönünden ... kayıtlarına göre davalı şirketle arasında organik bağ görülen Mat Bilgi şirketinde 1.2.2008-6.3.2008 tarihleri arasında, davalı şirkette ise 2.10.2008-27.6.2011 tarihleri arasında toplam 2 yıl 10 ay çalıştığı, davacı vekilinin Nisan 2007 tarihinden

itibaren çalıştığı yönündeki iddiasının tanık beyanları ve resmi kayıtlarla ispatlanamadığı, aldırılan bilirkişi raporunda davacının hak ettiği alacak miktarlarının İş Hukuku ilkeleri çerçevesinde usulünce ve gerekçeleri de belirtilerek gösterildiği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

### D) Temyiz:

Karar süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

### E) Gerekçe:

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

**2-** Fazla çalışma ücretlerinin hesabı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması halinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir.

Somut olayda, fazla mesai ücreti açısından, dosyada mevcut taraflar arasındaki iş aktinde fazla mesai ücretinin aylık ücrete dâhil olduğu yönünde hüküm bulunmaktadır. Davacının Mahkeme tarafından tespit edilen ücretin net 950 TL olup asgari ücretin yaklaşık 1,51 katıdır. Buna göre yıllık 270 saat, aylık ücrete dâhil olduğu kabul edilerek sonuca gidilmelidir. Diğer taraftan, yıllık 270 saat fazla mesai ücretinin aylık ücrete nasıl dâhil edileceği konusunda dikkat edilmesi gereken nokta, haftalık bazda hesaplama yapılması gerekliliğidir. Yıllık 270 saat haftalık 5,20 saat fazla mesai süresine denk gelmektedir. O halde, davacının her hafta için kaç saat fazla mesai yaptığı hesaplanmalı, bu haftalık fazla mesai süresinden 5,20 saat düşülerek o hafta için kalan fazla mesai süresi hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır. Bu bağlamda, örneğin, 270 saatlik fazla mesai süresinin "takvim yılı" itibari ile değerlendirilerek işçinin haftalık fazla mesaisinin 5,20 saati aşmasına rağmen "takvim yılı" içindeki fazla mesaisinin 270 saati aşmadığından bahisle fazla mesaisi 5,20 saati aşan haftalar için hesaplama yapılmaması hatalı olacaktır.

Ayrıca, taraflar arasında, işçilik alacaklarının zamanaşımına uğrayıp uğramadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Dava konusunun ıslah yoluyla artırılması durumunda, 1086 Sayılı HUMK hükümlerinin uygulandığı dönemde, ıslah dilekçesinin tebliğini izleyen ilk oturuma kadar ya da ilk oturumda yapılan zamanaşımı defi de ıslaha konu alacaklar yönünden hüküm ifade eder. Ancak Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.10.2011 tarihinden sonraki uygulamada, 317/2 ve 319. Maddeler uyarınca ıslah dilekçesinin davalı tarafa tebliği üzerine iki haftalık süre içinde ıslaha konu kısımlar için zamanaşımı definde bulunulabileceği kabul edilmelidir.

Somut uyuşmazlıklardan, davalı vekili süresi içinde ıslaha karşı zamanaşımı savunmasında bulunmuştur. Bu nedenle fazla mesai ücretinin hesaplanmasında ıslaha karşı zamanaşımı süresinin gözetilmemesi de hatalıdır.

**3-** Genel tatil ücretinin hesaplanması açısından da ıslaha karşı zamanaşımı itirazı gözetilmelidir.

### F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA; peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16/02/2016 gününde oybirliği ile karar verildi.

### Kararın İncelenmesi

İnceleme konumuz Yargıtay kararında, Yüksek Mahkeme'nin işçinin sözleşmeyle belirlenen ücretine, yapacağı fazla çalışmaların ücretinin de dâhil olduğu; başka bir anlatımla sözleşmeyle belirlenen ücretinin yapılacak fazla çalışmalarını da kapsadığına ilişkin sözleşme hükümlerinin yıllık 270 saate kadar yapılan fazla çalışmalar için geçerli olduğuna ilişkin yerleşik içtihadının uygulanması ile ilgili Yüksek Mahkeme'nin görüşleri yer almaktadır.

Öncelikle belirtelim ki Yüksek Mahkeme'nin sözkonusu sözleşme hükümlerinin geçerliliği konusunda 1475 Sayılı İş Kanunu döneminde başlattığı (Y9HD, 30/4/1973-24456-14208 İHU İş K.18 No.1; Y9HD, 4/2/1991-1990/9547-1991/1004 İHU Temmuz-Eylül 1991, 462-463) ve 4857 Sayılı İş Kanunu döneminde de sürdürdüğü (Y9HD, 31/1/2005-12507-2707; Y9HD 20/11/2007-26362/34664 Tekstil İşveren Ağustos 2008 F. Şahlanan'ın incelemesi ile birlikte) bu yerleşik içtihadı öğretide de genel kabul görmektedir. (Çelik/Canıklioğlu/Canbolat 501-502, Süzek 12. Bası, 846; Eyrenci/Ulucan/Taşkent 276-277 Karşıt Görüş Çil, İş Kanunu Şerhi, 7. Cilt 2495 vd.)

Yüksek Mahkeme'nin inceleme konumuza ilişkin tarafımdan da paylaşılan yerleşik görüşü 1/7/2012 tarihinde yürürlüğe giren Yeni Türk Borçlar Kanunu ile Türk Hukuku'na ilk kez getirilen genel işlem koşullarına ilişkin düzenlemelere TBK Md. 20-25'e göre yapılmış iş sözleşmeleri açısından yeniden değerlendirilmelidir. Özellikle; Tip iş akitleri denilen, işveren tarafından önceden tek tarafı olarak hazırlanmış ve işçiye sunulmuş olan iş akitleri açısından bu yoldaki sözleşme hükümlerinin geçerliliği somut olaylar açısından değerlendirilmeye alınmalıdır (Süzek 70 vd.). TBK Md. 20'ye göre, "Genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyenlerin ilerde çok sayıda benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir."

İnceleme konumuz kararda yer alan ve asıl üzerinde durmak istediğimiz iki konudan birincisi Yüksek Mahkeme'nin asgari ücretle çalışan bir işçi için fazla mesai ücretinin aylık ücrete dâhil olduğu yönündeki hükümlerin geçerli olmadığına ilişkin görüşüdür. İnceleme konumuz kararda Yüksek Mahkeme bu görüşünü dolaylı bir biçimde ve isabetli bir şekilde ifade etmektedir. Karar metninde yer alan "... Somut olayda fazla mesai ücreti açısından, dosyada mevcut taraflar arasındaki iş akdinde fazla mesai ücretinin aylık ücrete dâhil olduğu yönünde hüküm bulunmaktadır. Davacının Mahkeme tarafından tespit edilen ücreti net 950 TL olup, asgari ücretin yaklaşık 1,5 katıdır. Buna göre yıllık 270 saat aylık ücrete dâhil olduğu kabul edilerek sonuca gidilmelidir..." şeklindeki anlatım, Yüksek Mahkeme'nin bu konudaki görüşünü ortaya koymaktadır. Yüksek Mahkeme bir başka kararında davacının gerçek ücretinin ihtilaflı olduğu durumlarda da emsal ücret araştırmasına gidilerek belirlenen ücretin asgari ücret karşısındaki durumuna göre, yapılan fazla mesainin ücrete



dâhil olduğuna ilişkin hükmün geçerli olup olmadığına karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir (Y7HD, 9/7/2014-9985/15694, Y22 HD 22/1/2013-2012/10489-2013/236). Bu bağlamda söz konusu hükmün geçerliliği için kararlaştırılan ücretin asgari ücretten ne kadar fazla olması gerektiği de belirlenmelidir. Kanaatimce de bu konuda ücretin en az yıllık 270 saatin aylık bazda karşılığı sürede yapılabilecek fazla çalışma ücretini karşılayacak ölçüde asgari ücretten yüksek olması gerekir (E. Emre Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücrete Dâhil Edilmesi Sicil İHD Sayı 34, 103 vd). Söz konusu tespiti formüle edersek yürürlükteki aylık asgari ücret / 225 = Saatlik asgari ücret x 1,5 x 22,5 saat = asgari ücretin üzerinde olması gereken miktar + asgari ücret = asgari geçerlik ücreti sonucuna ulaşılır. İnceleme konumuz kararda üzerinde durulması gerek ikinci önemli konu Yüksek Mahkeme'nin yıllık 270 saate kadar fazla mesai ücretinin aylık ücrete nasıl dâhil edileceğine ilişkin görüşüdür. Karar metninde bu husus şu şekilde açıklanmaktadır: "... yıllık 270 saat fazla mesai ücretinin aylık ücrete nasıl dâhil edileceği konusunda dikkat edilmesi gereken nokta, haftalık bazda hesaplama yapılması gerekliliğidir. Yıllık 270 saat haftalık 5,20 saat fazla mesai süresine denk gelmektedir. O halde, davacının her hafta için kaç saat fazla mesai yaptığı hesaplanmalı, bu haftalık fazla mesai süresinden 5,20 saat düşülerek o hafta için kalan fazla mesai süresi hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır. Bu bağlamda, örneğin, 270 saatlik fazla mesai süresinin "takvim yılı" itibarı ile değerlendirilerek işçinin haftalık fazla mesaisinin 5,20 saati aşmamasına rağmen "takvim yılı" içindeki fazla mesaisinin 270 saati aşmadığından bahisle fazla mesaisi 5,20 saati aşan haftalar için hesaplama yapılmaması hatalı olacaktır ..." Görüldüğü gibi fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dâhil olduğuna ilişkin sözleşme hükmünü 270 saate kadar geçerlikle sınırlayan içtihadını uygularken Yüksek Mahkeme bu görüşünü yıllık 270 saatlik fazla mesai tavanını yıl içindeki 52 haftaya eşit bölerek hafta bazında bulduğu 5,20 saatlik fazla çalışmayı esas almaktadır. Yıllık 270 saatin aylığı 270/12=22,5 saat olmakta haftalık ve yukarıda belirtildiği gibi 270/52=5,20 saat olmaktadır. Yargıtay işçinin kanıtlaadığı aylık 22,5 saati aşan (Y9HD 3/4/2012, 2009/32074-2012/111.13; Ş. Çil, 2013-2014 İlke Kararları 6. Baskı 889) ya da inceleme konumuz kararda olduğu gibi haftalık 5,20 saati aşan fazla çalışma sürelerini gözetmekte yapılan fazla çalışmada yıllık 270 saat aşılmamış olsa bile sözkonusu aylık ya da haftalık (22,5 ya da 5,20 saatlik) fazla çalışma hesabı yapılarak ödemesi gerektiğine karar vermektedir. (Bu yolda başka bir Yargıtay kararı Y9HD 4/6/2013-2011/13641-2013/17034). Yüksek Mahkeme'nin inceleme konumuz kararda da ifadesini bulan bu görüşü tartışmaya açıktır. İş Kanunu'nda toplam fazla çalışma süresine, yıllık tavan getirilmiştir. Buna göre, fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz (İş Kanunu Md. 41/7). Öte yandan bir takvim yılı içinde yapılan fazla çalışmanın iki yüz yetmiş saati aşamayacağına ilişkin düzenlemeden iki yüz yetmiş saate kadar fazla çalışmanın haftalar arasında (ya da aylar arasında) farklı biçimde dağıtılabilmesine hukuki bir engel yoktur. Şu halde işveren yazılı onay veren işçilere her ay eşit olarak 22,5 saat fazla çalışma yaptırabileceği gibi (270

saat/12 ay = 22,5 saat), fazla çalışma işyerinin ihtiyaçlarına göre aylara veya mevsimlere de özgülenebilir. Örneğin turizm sezonu dışında kalan aylarda haftalık çalışma süresi aşılmayan bir otel işyerinde; Haziran, Temmuz, Ağustos ve Eylül aylarında toplam 270 saat fazla çalışma hukuka aykırı değildir. Başka bir anlatımla, işveren iş sözleşmesinde fazla çalışma ücretini aylık ücrete dâhil eden bir kayıt yer alan işçiye ayrıca fazla çalışma ücreti ödemediği bir takvim yılı içinde 270 saati aşmamak kaydıyla ayda 22,5 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırabilir (E. Ertan Aqm., 113). Öte yandan Yüksek Mahkeme'nin yıllık 270 saatlik fazla çalışmayı ay ya da haftaya eşit şekilde bölerek sınırlamasının konuya ilişkin yasal düzenlemenin bütünlüğünden yola çıkarak yorumlanmasında da isabetli olmadığı sonucuna varılacaktır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 5/6/2012 tarih ve 2009/50037-2012/19513 Sayılı ve 5/2/2014-2011/54067-2014/3471 Sayılı Kararları'nda (Ş. Çil. Yargıtay İlke Kararları 2013-2014 sh.885-887) yer alan karşı oy yazılarında belirtildiği gibi, çalışma süreleri ve fazla mesai ile ilgili sınırlamalar yasada belirli olup, 270 saatlik sınır -yıl bazında- getirilmiştir. Günlük azami 11 saatlik sınırı aşmadığı ve diğer yasal esaslara uyulduğu müddetçe 270 saatin yılın herhangi bir evresinde tamamlanması mümkündür. Bir yılın 12 ay, yıllık fazla mesai sınırının da 270 saat olduğundan hareketle ayda 270/12=22,5 saat yahut bir adım daha ileri gidip inceleme konumuz kararda olduğu gibi haftada 270/52=5,20 saat şeklinde bir sınırlamanın yasal dayanağı bulunmamaktadır. Gerek İş Kanunu'nun 41. Maddesi gerekse Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin 5. Maddesi'nin lafzına bakıldığında, "Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz" denilerek, bu sürenin pekâlâ haftadan haftaya, aydan aya değişiklik gösterebileceği ve fakat bunların (yıllık) toplamının 270 saati aşamayacağı düzenlenmektedir. Yasakoyucu, -bunların toplamı- ibaresini kullanmak yerine fazla çalışmanın aylık sınırının 22,5 saat olduğunu yahut 270 saatin aylara eşit şekilde dağıtılacağı şeklinde bir düzenlemeyi tercih etmemiştir. Esasen bu, iş sürelerinde esnekleşmeyi, yoğunlaştırılmış iş haftalarını ve denkleştirme süresini benimseyen kanun sistemi açısından da doğal bir sonuçtur. Yıllık sınırın dağıtılması hakkında yorum metoduna başvurulacaksa dahi, bunun kanunun diğer hükümleri, ifade şekilleri de göz önünde tutularak yapılması gerekir. Öyle ki, örneğin İş Kanunu'nun 63. Maddesi'nde görüldüğü haliyle, kanun koyucu haftalık 45 saatlik yasal normal çalışma süresinin iş günlerine eşit şekilde dağılımını "aksi kararlaştırılabilir" bir esas olarak getirmiştir ve prensibin eşit dağılım olduğunu belirtirken aksinin kararlaştırılmasına cevaz vermiştir. Oysa 270 saat bakımından tamamlayıcı/yedek bir kural olarak bile bunun aylara eşit şekilde dağılımını esas almamıştır. Kanunun 41. Maddesi, fazla mesai süresinin toplamı "bir ayda 22,5 saatten ya da haftada 5,20 saatten fazla olamaz" yönünde hiçbir hüküm içermemektedir. Aylık ücrete fazla mesai ücretlerinin dâhil olduğunun kararlaştırıldığı hallerde işçi yıl içinde ne zaman 270 saatlik fazla mesai süresini doldurursa, ardından yaptığı her fazla saatlerle çalışma için ücreti hak kazanacaktır. 270 saat, yıllık ölçüttür. Sözleşmelerle bunun yıl içinde dağılımı başka şekilde kararlaştırılabileceği gibi

işyerinin, işin gerekleri, somut olay özellikleri nedeniyle de fazla çalışma sürelerinin toplamı aydan aya farklılık arz edebilecektir.

#### Sonuç:

İnceleme konumuz Yüksek Mahkeme'nin yıllık 270 saate kadar fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dâhil olduğuna ilişkin sözleşme hükmünün aylık ya da haftalık eşit periyotlara bölünerek uygulanması gerektiğine ilişkin görüşü tartışmaya açık olup tarafımdan paylaşılacaktır.

## YARGITAY KARARLARI

### Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2015/24324

**Karar No:** 2015/17799

**Tarihi:** 05.10.2015

#### Karar Özeti:

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420'nci Maddesi'nde, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren bir ay içinde yapılan ibra sözleşmelerine geçerlilik tanınmayacağı bildirilmiştir. Aynı maddede, alacağın bir kısmının ödenmesi şartına bağlı ibra sözleşmelerinin (ivazlı ibra), ancak ödemenin banka kanalıyla yapılmış olması halinde geçerli olacağı öngörülmüştür. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 19'uncu Maddesi'nde, feshe itiraz bakımından bir aylık hak düşürücü süre öngörülmüş olmakla, feshi izleyen bir ay içinde işçinin işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır. Bu noktada feshi izleyen bir aylık süre, işçinin eski işine dönüp dönmeyeceğinin tespiti bakımından önemlidir. O halde feshi izleyen bir aylık sürede işverenin olası baskılarını azaltmak, iş güvencesinin sağlanması için de gereklidir. Geçerli ve haklı neden iddialarına dayanan fesihlerde dahi ibraname düzenlenmesi için feshi izleyen bir aylık sürenin beklenmesi gerekir. Bir aylık bekleme süresi kısmi ibra açısından işçinin bir kısım işçilik alacaklarının ödenmesinin bir ay süreyle gecikmesi anlamına gelse de temelde işçi yararına bir durumdur. Hemen belirtelim ki bir aylık bekleme süresi ibra sözleşmelerinin düzenlenme zamanı ile ilgili olup ifayı ilgilendiren bir durum değildir. Başka bir anlatımla işçinin fesih ile muaccel hale gelen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve izin ücreti gibi haklarının ödeme tarihi bir ay süreyle ertelenmiş değildir. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun değiştirilen maddesinde, işverence yapılacak olan ödemelerin banka yoluyla yapılması zorunluluğunun getirilmesi, ibranamenin geçerliliği noktasında sonuca etkilidir. Ancak banka dışı yollarla yapılan ödemelerde de borç ibra yerine tamamen veya kısmen ifa yoluyla sona ermiş olur. Sözü edilen yasal düzenleme, sadece işçinin alacaklı olduğu durumlar için işçi yararına kısıtlamalar öngörmektedir. İşverenin cezai şart ve eğitim gideri talep ettiği yine işçinin vermiş olduğu zararın tazminine dair uygulamalarda ve hatta sebepsiz zenginleşme hükümleri çerçevesinde işçinin işverene borçlu olduğu durumlarda, taraflar, herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın işçinin borçlarını ibra yoluyla sona erdirebilirler. Değiştirilen maddenin ikinci ve üçüncü fıkraya hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri tazminat ve alacaklar dâhil, hizmet

sözleşmesinden doğan bütün haklar yönünden uygulanır. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için yasal koşulların varlığı aranmalıdır. Ancak 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun yürürlükte olmadığı dönemde imzalanan ibranamenin geçerliliği sorunu, Dairemizin konuyla ilgili ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. İbramenin feshi izleyen bir aylık süre içinde düzenlenmesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılmamış oluşu 01.07.2012 tarihinden önce düzenlenen ibra sözleşmeleri için geçersizlik sonucu doğurmaz.

#### İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 41

#### Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davacı ve davalı Limak İnş. San. Tic. A.Ş. vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteklerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü: **1-** Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre tarafların aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine, **2-** Davacı, davalı işyerinde işçi olarak çalışırken iş akdinin işveren tarafından işin bitimi nedeniyle haksız olarak feshedildiğinden bahisle kıdem ve ihbar tazminatı ile bazı işçilik alacaklarının tahsilini istemiştir. Davalı Limak Hidroelektrik Santrali Yatırım A.Ş. anahtar teslimi iş verildiğini bu nedenle kendisine karşı açılan davanın husumetten reddini, diğer davalı Limak İnşaat San. Tic. A.Ş. ise davacının iş akdinin haklı nedenle sonlandırıldığını, tüm haklarının ödendiğini hiçbir alacağı olmadığını savunarak, davanın esastan reddini talep etmişlerdir. Mahkemece, davalı Limak Hidroelektrik Santrali Yat. A.Ş. yönünden açılan davanın husumetten reddine, diğer davalıya yönelik davanın ise, kıdem ve ihbar tazminatı alacağının ibra edildiği gerekçesi ile reddine, diğer alacaklar yönünden davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Davacı, davalı Limak Hidroelektrik Santrali Yat. A.Ş. hakkında verilen husumetten ret kararının yerinde olmadığını iddia etmektedir. Dosyada bulunan şirkete ait ana sözleşmenin incelenmesinde ortaklarından en büyük hisse sahibinin diğer davalı Limak İnş. San. Tic. A.Ş. olduğu, ayrıca ana sözleşmenin amaç ve şirketin konularını düzenleyen 3. Maddesi'nde "kendi hidro enerji tesisleri kurulması, bu tesislerin montajı, işletmeye alınması, bakım ve servis hizmetlerinin yapılması" amacının olduğu görülmektedir. Davalının kendisi tarafından yapılacak bir işi anahtar teslimi olarak başka bir tüzel kişiye ihale ettiğinin kabulü dosya içeriğine uygun değildir. Bu nedenle davalı Limak Hidroelektrik Santrali Yat.A.Ş.'nin asıl işveren ve Limak İnşaat San. Tic. A.Ş.'nin alt işveren olarak davacıyı çalıştırdıkları kabul edilerek alacaklardan müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulması gerekirken davalı Limak Hidroelektrik Santrali Yat. A.Ş. hakkındaki davanın husumetten reddi hatalıdır. **3-** Davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı konusunda

taraf lar arasında uy uşmazlık bulunmaktadı r.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdü r. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılr. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenen daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlanması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

Somut olayda, davacı dava dilekçesinde sabah saat 07.00'da işbaşı yaptığını bildirmesine rağmen mahkemece, davacının talebini de aşar şekilde, sabah işveren tarafından sosyal yardım olarak sağlanan ve 4857 Sayılı Yasa'nın 66/b Bendi'ne göre çalışma süresinden sayılmasına yasal imkân bulunmayan serviste geçen süreleri de kapsayan fazla mesai hesabının hükme esas alınması isabetsizdir. Ayrıca imzalı bordrolarda tahakkuk olan aylar yönünden, bunların ödendiği davacı tarafından da kabul edildiğinden, bu aylar dışlanmak suretiyle hesaplamaya yapılması gerekirken ödenen miktarın mahsubu suretiyle alacak hesabı yapan bilirkişi raporunun esas alınmış olması da bozma nedenidir.

**4-** Davacının çıplak ücretinin ne kadar olduğu taraflar arasında uy uşmazlık konusudur.

İş sözleşmesinde, açıkça işçinin günlük yevmiyesi ve buna eklenen yol ve yemek giderleri belirtilerek ücret kararlaştırılmış ve yol ve yemek dâhil ücretin kıdem tazminatı hesabına esas ücret olduğunun belirlenmiş olmasına rağmen, bilirkişinin sadece bordrolaştırma usulünün yanlış olduğundan bahisle bu giydirilmiş ücretin fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ve hafta tatili ücreti hesabında çıplak ücret olarak kabulü ile bu alacakların hesaplanmış olması hatalıdır. Sözleşmede belirlenen çıplak ücretin, hesaplamaya esas alınması gereklidir. Ayrıca kıdem ve ihbar tazminatı hesabında da, sözleşmede belirlenen ve kıdem tazminatına esas giydirilmiş ücret olduğu belirtilen ücrete göre hesaplanması, yeniden bir yemek ve yol ücretinin eklenmemesi gerektiği hususu da gözden ırak tutulmamalıdır.

**5-** Davacının ulusal bayram ve genel tatiller ile hafta tatilinde çalışıp çalışmadığı hususu tartışmalıdır.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını iddia eden işçi, bu iddiasını ispatla yükümlüdü r. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yer alan bayram ve genel tatil ücreti ödemesinin yapıldığı varsayılr. Bordroda ilgili bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşımaması halinde işçi, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını her türlü delille ispat edebilir.

Ulusal bayram ve genel tatillerde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda, tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bununla birlikte, işyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez. İmzalı ücret bordrolarından, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından daha fazla çalışıldığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin alacağının bordroda görünenen daha fazla olduğu yönünde bir ihtirazi kaydının bulunması halinde, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıt taşımaması durumunda dahi, işçinin bordroda yazılı olanın dışında ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının yapıldığını yazılı delille kanıtlanması imkân dâhilindedir.

Dosyaya sunulan davacı tarafından inkâr edilmeyen imzalı puantajların davacının ulusal bayram ve genel tatil ve hafta tatili çalışmalarının hesabına esas alınması gerekirken, yazılı belgenin aksinin tanık beyanlarıyla ispatlanamayacağı hususu gözardı edilerek tanık beyanlarına itibarla hesaplama yapan raporun hükme esas alınması hatalı olmuştur.

**6-**Taraflar arasında düzenlenen ibranamenin geçerliliği konusunda uy uşmazlık bulunmaktadı r.

Türk Hukuku'nda ibra sözleşmesi 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olup, kabul edilen Yasa'nın 132'nci Maddesi'nde "Borcun doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekilde bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekilde bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabılır" şeklinde kurala yer verilmiştir.

İş ilişkisinde borcun ibra yoluyla sona ermesi ise 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420'nci Maddesi'nde öngörölmüştür. Sözü edilen hükme göre, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür. Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanı muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması gerekir.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420'nci Maddesi'nde, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren bir ay içinde yapılan ibra sözleşmelerine geçerlilik tanınmayacağı bildirilmiştir. Aynı maddede, alacağın bir kısmının ödemesi şartına bağlı ibra sözleşmelerinin (ıvazlı ibra), ancak ödemenin banka kanalıyla yapılmış olması halinde geçerli olacağı öngörölmüştür. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 19'uncu Maddesi'nde, feshe itiraz bakımından bir aylık hak düşürücü süre öngörölmüş olmakla, feshi izleyen bir ay içinde işçinin işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır. Bu noktada feshi izleyen bir aylık süre, işçinin eski işine dönüp dönmeyeceğinin tespiti bakımından önemlidir. O halde feshi izleyen bir aylık sürede işverenin olası baskılarını azaltmak, iş güvencesinin sağlanması için de gereklidir. Geçerli ve haklı neden iddialarına dayanan fesihlerde dahi ibraname düzenlenmesi için feshi izleyen bir aylık sürenin beklenmesi gerekir. Bir aylık bekleme süresi kısmi ibra açısından işçinin bir kısım işçilik alacaklarının ödenmesinin bir ay süreyle gecikmesi anlamına gelse de temelde işçi yararına bir durumdur. Hemen belirtelim ki bir aylık bekleme süresi ibra sözleşmelerinin düzenlenme zamanı ile ilgili olup ifayı ilgilendiren bir durum değildir. Başka bir anlatımla işçinin fesih ile muaccel hale gelen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve izin ücreti gibi haklarının ödeme tarihi bir ay süreyle ertelenmiş değildir.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun değinilen maddesinde, işverence yapılacak olan ödemelerin banka yoluyla yapılması zorunluluğunun getirilmesi, ibranamenin geçerliliği noktasında sonuca etkilidir. Ancak banka dışı yollarla yapılan ödemelerde de borç ibra yerine tamamen veya kısmen ifa yoluyla sona ermiş olur.

Sözü edilen yasal düzenleme, sadece işçinin alacaklı olduğu durumlar için işçi yararına kısıtlamalar öngörmektedir. İşverenin cezai şart ve eğitim gideri talep ettiği yine işçinin vermiş olduğu zararın tazminine dair uygulamalarda ve hatta sebepsiz zenginleşme hükümleri çerçevesinde işçinin işverene borçlu olduğu durumlarda taraflar, herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın işçinin borçlarını ibra yoluyla sona erdirebilirler. Değinilen maddenin İkinci ve Üçüncü Fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri tazminat ve alacaklar dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün haklar yönünden uygulanır. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için yasal koşulların varlığı aranmalıdır. Ancak 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun yürürlükte olmadığı dönemde imzalanan ibranamenin geçerliliği sorunu, Dairemizin konuyla ilgili ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. İbramenin feshi izleyen bir aylık süre içinde düzenlenmesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılmamış oluğu 01.07.2012 tarihinden önce düzenlenen ibra sözleşmeleri için geçersizlik sonucu doğurmaz.

İşçi ve işveren arasında işverenin borçlarının sona erdirilmesine yönelik olarak Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğü öncesinde yapılan ibra sözleşmeleri yönünden geçersizlik sorunu aşağıdaki ilkeler dâhilinde değerlendirilmelidir:

**a)** Dairemizin kökleşmiş içtihatları çerçevesinde, iş ilişkisi devam ederken düzenlenen ibra sözleşmeleri geçersizdir. İşçi bu dönemde tamamen işverene bağımlı durumdadır ve

iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak veya bir kısım işçilik alacaklarına bir an önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmesi mümkün olup, Dairemizin kararlılık kazanmış uygulaması bu yöndedir.

**b)** İbramenin tarih içermemesi ve içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiğinin açıkça anlaşılammaması durumunda ibranameye değer verilemez.

**c)** İbramenin geçerli olup olmadığı 01.07.2012 tarihine kadar yürürlükte olan 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun irade fesadını düzenleyen 23-31. Maddeleri yönünden de değerlendirilmelidir. İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın veya üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşlaşması halinde, ibra iradesinden söz edilemez.

Öte yandan 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 21'inci Maddesi'nde sözü edilen aşırı yararlanma (gabin) ölçütünün de ibra sözleşmelerinin geçerliliği noktasında değerlendirilmesi gerekir.

İbramedeki irade fesadı hallerinin, 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 31'inci Maddesi'nde öngörülen bir yıllık hak düşürücü süre içinde ileri sürülmesi gerekir. Ancak, işe girerken alınan matbu nitelikteki ibranameler bakımından iş ilişkisinin devam ettiği süre içinde bir yıllık süre işlemez.

**d)** İbra sözleşmesi, varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yol olmakla, varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona ermesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun ibraya konu olması düşünölemez. Savunma ve işverenin diğer kayıtları ile çelişen ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir.

**e)** Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde, Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir. Miktar içeren ibranamenin çalışırken alınmış olması makbuz etkisini ortadan kaldırmaz.

**f)** Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinde ise, geçerlilik sorunu titizlikle ele alınmalıdır. İrade fesadı denetimi yapılmalı ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunda çözümler aranmalıdır. Fesihten sonra düzenlenen ve alacak kalemlerinin tek tek sayıldığı ibranamede, irade fesadı haller ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece ibra iradesi geçerli sayılmalıdır (Yargıtay HGK. 21.10.2009 gün, 2009/396 E, 2009/441 K).

**g)** Yine, işçinin ibranamede yasal haklarını saklı tuttuğuna dair ihtirazi kayda yer vermesi ibra iradesinin bulunmadığını gösterir.

**h)** İbramede yer almayan işçilik alacakları bakımından, borcun sona erdiği söylenemez. İbramede yer alan işçilik alacaklarının bir kısmı yönünden savunma ile çelişkinin varlığı ibranameyi bütünüyle geçersiz kılmaz. Savunma ile çelişmeyen kısımlar yönünden ibra iradesine değer verilmelidir. Başka bir anlatımla, bu gibi durumlarda ibranamenin bölünebilir etkisinden söz edilebilir. Bir ibraname bazı alacaklar bakımından makbuz hükmünde sayılırken, bazı işçilik hak ve alacakları

bakımından ise çelişki sebebiyle geçersizlikten söz edilebilir. Aynı ibranamede çelişki bulunmayan ve miktar içermeyen kalemler bakımından ise borç ibra yoluyla sona ermiş sayılabilir. İbraname savunması, hakkı ortadan kaldıracabilecek itiraz niteliğinde olmakla yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir (Yargıtay HGK. 27.1.2010 gün 2009/9-586 E, 2010/31 K.; Yargıtay 9.HD. 13.7.2010 gün, 2008/33764 E, 2010/23201 K). Somut olayda, ibraname makbuz niteliğinde olup ödemelerin mahsubu ile varsa bakiye kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının hüküm altına alınması gerektiğinin gözetilmemesi bozmayı gerektirmiştir. O halde taraf vekillerinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.

### Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacı ve davalı Limak İnş. San. Tic. A.Ş.'ne iadesine, 05/10/2015 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## YARGITAY KARARLARI

### Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2014/11697

**Karar No:** 2015/23338

**Tarihi:** 07.07.2015

### Karar Özeti:

Somut olayda, mahkemece davacının 29.04.2008 tarihinden itibaren sendika üyesi olarak işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden faydalanabileceğinin kabulünde bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Ancak, davacının üyeliğinin mahkeme kararı ile tespit edilmesinin ardından dava dışı sendika tarafından davacının üyeliği işverene 22.02.2011 tarihli yazı ile bildirilmiştir. Daha önce kendisine bildirim yapılmayan davalı yönünden bildirim tarihinden önce temerrüdün gerçekleştiğinden söz edilemez. Bu sebeple, ücret alacağına hak ediş tarihlerinden değil, davalıya sendika üyeliğinin bildirildiği tarihten itibaren faiz işletilmelidir. Bu yön gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

### İlgili Mevzuat:

6356 Sayılı STSK Md. 30

### Yargıtay Kararı

Davacı, fark ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde taraf avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi F. Yücesoy tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, 29.04.2008 tarihinde Yol-İş Sendikası'na üye olmak için başvuruda bulunduğunu, başvurusunun reddedilmesi üzerine dava açtığını ve mahkemece işyerinde çalışmaya başladığı

tarihten itibaren Yol-İş Sendikası üyesi olması gerektiğinin tespitine karar verildiğini, 29.04.2008 - 14.03.2010 tarihleri arasındaki dönem için toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan fark ücret alacağının ödenmesi gerektiğini ileri sürerek, fark ücret alacağını istemiştir.

### Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacı ile sendika arasındaki davanın tarafı olmadığını ve kendilerine üyeliğin bildirilmediğini, ayrıca işçi tarafından dayanışma aidatı ödenerek de toplu iş sözleşmesinden faydalanılabileceğini savunarak davanın reddini istemiştir.

### Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

### Temyiz:

Kararı davacı ve davalı temyiz etmiştir.

### Gerekçe:

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki sair temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.
2. 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 177. Maddesi'nde, ıslahın tahkikat aşaması tamamlanıncaya kadar sözlü veya yazılı olarak yapılabileceği belirtilmiştir. 181. Madde'de ise kısmen ıslaha başvuran tarafa, ıslah ettiği usul işlemini yapması için bir haftalık süre verileceği, bu süre içinde ıslah edilen işlem yapılmazsa, ıslah hiç yapılmamış gibi davaya devam edileceği düzenlenmiştir. Dosya içeriğine göre, davacı tarafından davanın ıslah edildiği ancak harcının yatırılmadığı anlaşılmaktadır. Yukarıdaki madde gereğince davacı vekiline ıslah ettiği miktarlar için harcını yatırmak üzere bir hafta kesin süre verilmeli ve oluşacak duruma göre sonuca gidilmelidir. ıslah harcı yatırılmadan ıslah edilen miktarların hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.
3. Dava konusu ücret alacağı yönünden davalının temerrüde düşüp düşmediği hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Somut olayda, mahkemece davacının 29.04.2008 tarihinden itibaren sendika üyesi olarak işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden faydalanabileceğinin kabulünde bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Ancak, davacının üyeliğinin mahkeme kararı ile tespit edilmesinin ardından dava dışı sendika tarafından davacının üyeliği işverene 22.02.2011 tarihli yazı ile bildirilmiştir. Daha önce kendisine bildirim yapılmayan davalı yönünden bildirim tarihinden önce temerrüdün gerçekleştiğinden söz edilemez. Bu sebeple, ücret alacağına hak ediş tarihlerinden değil, davalıya sendika üyeliğinin bildirildiği tarihten itibaren faiz işletilmelidir. Bu yön gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

### Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine 07.07.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.