

TEKSTİL  
İŞVEREN

HUKUK

104

SAYI: 420 - NİSAN 2016

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ



# SENDİKALARIN DAVA EHLİYETİ BAĞLAMINDA TOPLULUK DAVASI

## (Karar incelemesi)

### Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2015/11497

**Karar No:** 2015/15217

**Tarihi:** 28/04/2015

### Karar Özeti:

Toplu İş Sözleşmesi'nden doğan hakların ihlali durumunda ortaya çıkacak hak uyuşmazlığı eda davasına konu yapılabilir. Eda davasının özelliği Toplu İş Sözleşmesi'nden doğan hakların taraflardan her biri tarafından yerine getirilmemesi halinde açılabilmesidir. Bununla beraber, eda davası çoğu kez Toplu İş Sözleşmesi'nin normatif hükümlerinin işveren tarafından ihlali ya da inkâr halinde hakkı ihlal veya inkâr edilen işçiler tarafından açılabilir. Toplu İş Sözleşmesi'nin normatif hükümlerinin yorumuna ilişkin davalar ise 6356 Sayılı Yasa'nın 53. Maddesi'nin Birinci Bendi uyarınca sözleşmenin taraflarından her biri tarafından açılabilir. Somut olayda davacı sendikanın 01.07.2011-30.06.2013 tarihleri arasında geçerli Toplu İş Sözleşmesi'nin ve işçilere imzalatılan bireysel iş sözleşmelerinin lehe olan hükümlerinin birlikte uygulanması gerektiğinin tespitine yönelik davayı bizatihi sendika tüzel kişiliği adına açtığı görülmekle kendi tüzel kişiliği adına dava açan sendikanın HMK'nın 114/e Maddesi uyarınca dava takip yetkisine sahip olmadığı gözetilmeksizin davanın dava şartı yokluğundan reddi gerekirken esasa ilişkin hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

### İlgili Mevzuat:

6356 Sayılı Kanun Md. 26, 53

6100 Sayılı NTK Md. 113

### Yargıtay Kararı:

Davacı, Gaziosmanpaşa Kaymakamlığı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı ile müvekkil sendika arasında akdedilen 01.07.2011-30.06.2013 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının gerektiğinin tespiti ile söz konusu toplu iş sözleşmesine rağmen müvekkil sendikaya üye işçilere imzalatılan bireysel iş sözleşmelerinde yer alan işçi lehine düzenlemelerin 6356 Sayılı Kanun'un 36. Maddesi hükmü gereği toplu iş sözleşmesiyle birlikte uygulanması gerektiğinin tespitine karar verilmesini istemiştir. Yerel Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından



Prof. Dr. Fevzi Şahlanan

düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili vermiş olduğu dava dilekçesinde özetle Gaziosmanpaşa Kaymakamlığı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı ile müvekkil sendika arasında akdedilen 01.07.2011-30.06.2013 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının gerektiğinin tespiti ile söz konusu toplu iş sözleşmesine rağmen müvekkil sendikaya üye işçilere imzalatılan bireysel iş sözleşmelerinde yer alan işçi lehine düzenlemelerin 6356 Sayılı Kanun'un 36. Maddesi hükmü gereği toplu iş sözleşmesiyle birlikte uygulanması gerektiğinin tespitini talep etmiştir.

### B) Davalı Cevabının Özeti:

Dava dilekçesi usulüne uygun tebliğ edildiği, ancak davalı tarafın davaya cevap vermediği görülmüştür.

### C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlara dayanılarak, Anayasal bir hakkın kullanımı olarak ortaya çıkan TİS, normlar hiyerarşisinde Fon Kurulu tarafından alınan kararından hiyerarşik olarak üstte olduğu, dolayısıyla çalışma koşullarını belirleyen Fon Kurulu kararı hiçbir şekilde TİS hükümlerini ortadan kaldıramayacağından TİS yürürlükte olduğu sürece bu sözleşme hükümlerine aykırı çalışma koşulları getirilmesi de mümkün olmadığı, devam eden TİS'nin hükümlerinin işveren tarafından tek taraflı olarak kaldırılması mümkün olmayıp İş Kanunu'nun 22. Maddesi hükümlerinin uygulanması gerektiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

### D) Temyiz:

Kararı davalı temyiz etmiştir.

### E) Gerekçe:

Toplu İş Sözleşmesi'nden doğan hakların ihlali durumunda ortaya çıkacak hak uyuşmazlığı eda davasına konu yapılabilir. Eda davasının özelliği, Toplu İş Sözleşmesi'nden doğan hakların taraflardan her biri tarafından yerine getirilmemesi halinde açılabilmesidir. Bununla beraber, eda davası çoğu kez Toplu İş Sözleşmesi'nin normatif hükümlerinin işveren tarafından ihlali ya da inkâr halinde hakkı ihlal veya inkâr edilen işçiler tarafından açılabilir.

6356 Sayılı Yasa'nın 26. Maddesi uyarınca sendikalar çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. Toplu İş Sözleşmesi'nin normatif hükümlerinin yorumuna ilişkin davalar ise 6356 Sayılı Yasa'nın 53. Maddesi'nin Birinci Bendi uyarınca sözleşmenin taraflarından her biri tarafından açılabilir. Somut olayda davacı sendikanın 01.07.2011-30.06.2013 tarihleri arasında geçerli Toplu İş Sözleşmesi'nin ve işçilere imzalatılan bireysel iş sözleşmelerinin lehe olan hükümlerinin birlikte uygulanması gerektiğinin tespitine yönelik davayı bizatihi tüzel kişiliği adına açtığı görülmekle kendi tüzel kişiliği adına dava açan sendikanın HMK'nın 114/E Maddesi uyarınca dava takip yetkisine sahip olmadığı gözetilmeksizin davanın dava şartı yokluğundan reddi gerekirken esasa ilişkin hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

### F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 28.04.2015 tarihinde oyçokluğuyla karar verildi.

### Kararın İncelenmesi:

İnceleme konumuz Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararına konu olan olayda karar metninden de anlaşılacağı üzere Davacı sendika vekili Gaziosmanpaşa Kaymakamlığı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı ile müvekkil sendika arasında akdedilen 01.07.2011-30.06.2013 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının gerektiğinin tespiti ile söz konusu toplu iş sözleşmesine rağmen müvekkil sendikaya üye işçilere imzalatılan bireysel iş sözleşmelerinde yer alan işçi lehine düzenlemelerin 6356 Sayılı Kanun'un 36. Maddesi hükmü gereği toplu iş sözleşmesiyle birlikte uygulanması gerektiğinin tespitine karar verilmesini istemiş, Yerel Mahkemece, davanın kabulüne karar vermiştir.

Yerel Mahkeme'nin bu kararı Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından sendikanın açtığı davanın 6356 Sayılı Kanun'un 26'ncı Maddesi'ndeki düzenlemeye uygun olmadığını belirterek HMK Md. 114 uyarınca dava takip yetkisine sahip olmadığını belirterek dava şartı yokluğunda davanın reddi gerektiği gerekçesiyle Yerel Mahkeme kararını bozmuştur. Bilindiği gibi sendikaların dava ehliyeti 6356 Sayılı Kanun'un 26'ncı Maddesi'nde düzenlenmiştir ve bu düzenlemede kural olarak 2821 Sayılı mülga Sendikalar Kanunu'nun 32'nci Maddesi'ndeki esaslar muhafaza edilmiştir. Buna göre; sendikaların üyeleri adına dava açması Sen. K. Md. 26/2' de iki farklı biçimde düzenlenmiştir. Bunlardan birincisi sendikaların kolektif nitelikli temsilen dava açmalarıdır. Bu tür dava ehliyeti işçi sendikaları kadar işveren sendikaları için de sözkonusu olabilir. Öte yandan 6356 Sayılı Kanun, 2821 Sayılı Kanun'dan farklı olarak "kuruluşlar" ifadesine yer vererek bu tür dava ehliyetine

konfederasyonları da dahil etmiştir. 6356 Sayılı Kanun'un 26/2 Maddesi'nin ilk cümlesine göre kuruluşlar, çalışma hayatından mevzuattan, örf ve adetten doğan hususlarda işçi ve işverenleri temsilen davacı ve davalı olabilirler. Sendikaların bu anlamda davacı ve davalı olabilmelerinde; somut, belirli üyeleri temsilen değil, anonim ve kolektif nitelikli bir temsil sözkonusu olmaktadır. Sendikaların bu anlamda işçileri veya işverenleri temsilen dava açmalarında, onların bir yazılı başvurusuna gerek yoktur. Sendikanın böyle bir davayı açması, çalışma hayatına ilişkin mevzuattan kaynaklanabilir. Örneğin mevzuatın uygulanmaması nedeniyle olabilir, ya da bir idari işlemin işçileri veya işverenleri ilgilendiren bir yönetmeliğin ya da kurulu bulunduğu işkolunda faaliyette bulunan bir işletmenin özelleştirilmesi işleminin iptalini talep etme şeklinde olabilir veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanabilir. Örneğin toplu iş sözleşmesinin düzenleyici bölümünün uygulanmaması veya eksik uygulanmasının tespiti veya toplu iş sözleşmesinin yorumu (STSK Md.53/1) şeklinde bir dava da söz konusu olabilir. Buraya kadar yapılan açıklamalar da bize göstermektedir ki biraz sonra aşağıda göreceğimiz ve 6100 Sayılı HMK. Md. 113 ile hukukumuza giren topluluk davalarının HUMK Md. 113 ile birebir tam örtüşmesine de Sendikalar Hukuku'nda öteden beri var olduğu söylenebilir. Sendikaların üyeleri adına açabilecekleri ikinci dava türü bireysel nitelikli temsilen açabilecekleri davalardır. Örneğin sendika üyesinin mevzuattan ya da toplu iş sözleşmesinin düzenleyici bölümünden kaynaklanan işçi hakları açısından üyelerini temsilen üyenin yazılı bir başvurusu olmaksızın ifaya yönelik bir eda davası açabileceklerinin kabulü mümkün değildir. Çünkü toplu iş sözleşmesinin düzenleyici bölümündeki hükümler işçiler için haklar doğurucu nitelikte olup bunlar artık, STSK Md. 36 çerçevesi içerisinde hizmet sözleşmesindeki hükümlerin yerini alacaktır. Bu itibarla, toplu iş sözleşmesinin düzenleyici bölümüne ilişkin olarak işçileri temsilen yazılı başvuru aranmaksızın sendikaların üyesi işçiler adına bir eda davası açmaları mümkün değildir. Kaldı ki, düzenleyici bölüme aykırılık halinde artık tek tek sözleşmeden yararlanan üye işçiler için doğmuş somut hakların istenilmesi söz konusudur. Bu nedenle söz konusu durumu, STSK Md. 26/2'nin ilk cümlesindeki yazılı başvuru aranmaksızın kolektif ve anonim anlamda sendikanın işçileri temsilen dava açmasının düzenlendiği birinci bölümü içerisinde düşünmek mümkün değildir. Konu ile yakın ilgisi nedeniyle 6356 Sayılı Kanun'un yorum davası ve eda davasına ilişkin 53'üncü Maddesi'ndeki düzenlemenin aynı kanun sendikaların dava ehliyetine ilişkin 26'ncı Maddesi Bent 2 karşısındaki durumu da ele alınmalıdır. Bilindiği gibi 2822 Sayılı Toplu GLK'da "Toplu hak uyuşmazlıkları" başlığı altında iki yeni müessese düzenlenmiş ve toplu iş sözleşmelerine yönelik olmak üzere 60. Madde'de "yorum davası", 61. Madde'de "eda davası" açılacağı hükme bağlanmıştır. 6356 Sayılı Kanun Md. 53'te bu iki dava türü tek maddede düzenlenmiştir. Yorum davası ancak toplu iş sözleşmesinin taraflarınca açılabilir (Y9HD, 25.2.1991-1990-11617/1991-2770 Tekstil İşveren D., Ekim 1991, sh.17; Y9HD, 16.9.1988-917/8241, Tekstil İşveren D. Ocak 1990, sh.20). (Toplu GLK



Md. 60). Öte yandan yorum davası, toplu sözleşmenin hem borç doğurucu hükümlerinin hem de düzenleyici hükümlerinin yorumuna ilişkin olarak açılabilir. Ancak yorum davası toplu sözleşmenin düzenleyici (normatif) hükümleri için açılmışsa, bu dava STSK Md. 26 Bent 2'nin incelediğimiz ilk bölümü anlamında işçileri (veya işverenleri) temsilen açılmış kolektif nitelikli bir dava sayılabilecektir. Borç doğurucu nitelikli hükümler için açılan yorum davasında ise sözkonusu hükümlerin niteliği gereği sendikanın temsili bir sıfatı sözkonusu olmayıp bu davayı doğrudan doğruya kendisi adına açtığı kabulü gerekir. Buna karşılık STSK Md. 53'teki eda davasını, sözleşmenin tarafı olan sendika veya işveren (veya işveren sendikası) borç doğurucu hükümlere aykırılık halinde, (örneğin işçilerden kesilip gönderilmeyen sendika aidatları için) kendi adlarına açabilecekleri gibi, düzenleyici bölümdeki hükümlere aykırılık halinde üyelerini temsilen açmaları da mümkündür. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi sendika kendiliğinden STSK Md. 26/2'nin ilk cümlesine dayanarak (üyelerin yazılı başvurusu olmaksızın) üyelerini temsilen bir eda davası açamaz. Böyle bir dava ancak üyenin (veya üyelerin) yazılı başvurusu üzerine sendikaca üyeleri temsilen açılabilir. Nitekim Y9HD'ye göre de "... Sendikanın işçiler adına eda davası açabilmesi için 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 32'nci Maddesi'nin 3'üncü Bendi gereğince işçilerden yazılı yetki belgesi alması gerekir. Böyle bir yazılı başvuru veya belge olmadan sendikanın açmış olduğu eda davası görülemez. Yine eda davasında hangi işçiler için hangi hak türlerinden ve ne miktar istendiğinin de belirtilmesi ve buna göre gerekli kanuni, harçların ödenmesi gerekir (Y9HD - 30/10/1987-9401/9694 Yasa ve Hukuk D. Şubat 1988 sh.301). STSK Md. 26/2'de yer alan sendikaların üyeleri adına dava açabilmelerine ilişkin düzenlemedeki ikinci tür dava ehliyeti olan sendikaların bireysel nitelikli temsilen dava açabilmelerinde sendika işçi adına davada taraf durumundadır. Bu nedenle burada sendikanın bu anlamda üyelerini veya onların mirasçılarını temsil etmesi ya organdaki görevliler yoluyla olacak ya da uygulamada çoğu kez görüldüğü gibi bir avukat vasıtasıyla olacaktır. Kanımca, söz konusu durumda sendika işçiyi temsilen savunma görevini de üstlenmiş olduğuna göre, ister kendi avukatları ve isterse sadece bu iş için dışarıdan tuttuğu bir avukatın ücretini sendikadan ödemesi gerekecektir. Öte yandan söz konusu hükmün uygulamasının, üye işçinin sendikanın gösterdiği avukata vekâlet vermesi şeklinde değil, yazılı başvuru üzerine sendikanın buna dayanarak bir avukata vekâlet vermesi şeklinde olması gerekir. Yukarıda koşulların varlığı halinde sendikanın üyelerini veya onların mirasçılarını temsilen dava açabilmeleri üye ya da mirasçının sendikaya "yazılı başvurusu" şartına bağlanmıştır. Bu yazılı başvurunun hukuki niteliği, söz konusu durumda üyelerinin yasal temsilcisi sıfatıyla dava açmaya ehil kılınan sendikaya verilmiş bir talimattır. Başka bir anlatımla, bu yazılı başvuru, sendikayı üyenin (veya mirasçısının) yasal temsilcisi olmaktan çıkarıp onu iradi temsilci durumuna sokan bir hukuki işlem olarak nitelenemez. Çünkü STSK Md. 26/2'de açıkça sendikaların

"üyelerini ve mirasçılarını temsilen davaya" ehil kılınmış olması, bu temsilen yasal bir temsil olduğunu ortaya koyar. Sendikal mevzuat açısından durum yukarıda açıkladığımız halde iken 6100 Sayılı HMK Md. 113'te Topluluk Davası adı altında yeni bir dava türü düzenlemiştir. Aslında HMK Md. 113'te düzenlenen Topluluk Davası sendikaların kolektif nitelikli temsilen dava açabilme ehliyetlerini genişletmekte bu tür bir davanın konusunu sendika üyelerinin bireysel haklarına teşmil etmektedir. Ancak Topluluk Davası yoluyla sendika üyeleri adına hiçbir şekilde bireysel haklarına ilişkin eda davası niteliğinde bir dava açabilmesi mümkün değildir. Bu tür davanın temel koşulu yukarıda da belirttiğimiz gibi sendikayı işçinin yazılı olarak yetkilendirmesidir. Topluluk Davasına ilişkin olarak HMK. Md. 113'te yer alan hükme göre "Dernekler ve diğer tüzel kişiler, statüleri çerçevesinde, üyelerinin veya mensuplarının yahut temsil ettikleri kesimin menfaatlerini korumak için, kendi adlarına, ilgililerin haklarının tespiti veya hukuka aykırı durumun giderilmesi yahut ilgilerin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesi için dava açabilir." Sendika bu madde kapsamında belirtilen tüzel kişilerden biri olduğundan üyeleri adına bu madde kapsamında dava açabilir. Topluluk Davası ile sendika 6356 Sayılı Kanun'un 26. Maddesi uyarınca üyelerini temsil etmektedir. Açılan dava, üyelerinin menfaatleri ile ilgilidir. Dolayısı ile sendika bu dava türü ile;

1. Üyelerinin haklarının tespitini,
2. Üyeleri hakkında hukuka aykırı durumun giderilmesini ve
3. Üyelerinin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesini, talep edebilecektir.

Usul Hukuku anlamında genel olarak birçok kişinin ortak menfaatinin ilgilendiren durumlarda, söz konusu menfaatin zedelenmesi halinde menfaat sahibi herkesin ayrı ayrı dava açması, hem usul ekonomisi bakımından sakıncalı olacak hem de aynı konuda açılan davalarda farklı kararlar çıkmasına neden olacaktır. Bunların yanı sıra gereksiz zaman kaybı ve mahkeme masrafı yapılmasına da yol açacaktır. Bu nedenle ortak menfaatlere sahip bir topluluğun menfaatinin korumak amacıyla, topluluğu temsilen ya da o topluluk adına dava açılması ve bu davanın sonuçlarından davayı açan davacı değil de menfaat sahibi topluluğun yararlanmasına yönelik davaya Topluluk Davası denilmektedir. Bu dava türü doktrinde grup davası ya da sınıf davası olarak da adlandırılmaktadır. Normal şartlarda davacının dava açmakta kişisel ve doğrudan hukuki bir menfaati olmalıdır; zira hukuki menfaat bir dava şartıdır ve dava açmakta hukuki menfaati olmayan davacının davası dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddedilecektir. Buna karşılık Topluluk Davası, dava açmakta davacının doğrudan ve kişisel hukuki menfaati bulunması olarak ifade edilen dava şartının bir istisnası olarak görülebilecektir. Nitekim Kanun'un madde gerekçesinde, "... Topluluk Davası yoluyla, toplumsal yararın korunması ve dar ve teknik anlamda hukuki yarar kavramında bir açılım yaratılması sağlanmaktadır..." ifadesine yer verilerek Topluluk Davası'nın düzenlenme

amacı belirtilmiştir. HMK M. 113'ten anlaşılacağı üzere; Topluluk Davası ile temsil ettiği topluluğun menfaatlerini korumak amacıyla dava açan tüzel kişi, ilgililerin haklarının tespiti, hukuka aykırı durumun giderilmesi ya da ilgililerin gelecekteki haklarının ihlalinin önüne geçilmesine yönelik tespit ve men davası açma şeklinde hareket edebilecektir. HMK'da tazminat istemi içeren Topluluk Davası açılmasına, tazminat miktarının ve her bir topluluk mensubunun zararının tespitindeki karmaşıklık, tazminatın topluluk içinde paylaşılmasındaki zorluk ve dava giderlerinin karşılanmasındaki sorunlar dikkate alınarak yer verilmemiştir. (Topluluk Davası hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız; Hakan Pekcanitez / Oğuz Atalay / Muhammed Özekeş Medeni Usul Hukuk, Bası Ankara 2012, 415 vd. Murat Şahin / Hande Çelik Şahin. Toplu Hak Aramada Etkin Bir Yol Olarak Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda Sınıf Davaları, ÜHFM, Cilt LXXXII, Sayı: 7, 2014, 384 vd.) Topluluk Davası'na ilişkin yukarıdaki açıklamalardan sonra inceleme konumuz karardaki Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin somut olayda verdiği karardaki gerekçeye döner isek Yüksek Mahkeme'ye göre; "Somut olayda davacı sendikanın 01.07.2011-30.06.2013 tarihleri arasında geçerli Toplu İş Sözleşmesi'nin ve işçilere imzalatılan bireysel iş sözleşmelerinin lehe olan hükümlerinin birlikte uygulanması gerektiğinin tespitine yönelik davayı bizatihi sendika tüzel kişiliği adına açtığı görülmele kendi tüzel kişiliği adına dava açan sendikanın HMK'nın 114/e Maddesi uyarınca dava takip yetkisine sahip olmadığı gözetilmeksizin davanın dava şartı yokluğundan reddi gerekirken esasa ilişkin hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Görüldüğü gibi Yüksek Mahkeme bu kararda HMK'nın dava şartlarına ilişkin 114'üncü Maddesi'nden yola çıkmakta Topluluk Davası'na ilişkin 113'üncü Madde'yi değerlendirmemektedir. Oysa 6100 Sayılı HMK'un Topluluk Davası ile ilgili düzenlemesi dikkate alındığında, artık bu tür davaların dinlenmesi gerekir. Sendikaların anılan düzenleme gereği "üyelerinin haklarının tespitini, üyeleri hakkında hukuka aykırı durumun giderilmesini ve üyelerinin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesini" talep edebilecekleri ve somut uyuşmazlıkta Toplu İş Sözleşmesi ile yararlılık ilkesi uyarınca iş sözleşmesindeki lehe hükümleri uygulamayarak, işverenin sendika üyelerinin haklarını ihlal ettiği, sendikanın bunun giderilmesini istediği açıktır. Zira burada bir Toplu İş Sözleşmesi'nin uygulanmaması veya eksik uygulanması sözkonusudur. Bu uyuşmazlık kolektif nitelikte bir dava türü ile yargı organları önüne getirilebilir. Burada artık üye işçinin yetki belgesi vermesi ve eda davası açması gerekmez. Aksi takdirde Topluluk Davası ile getirilen düzenlemenin bir anlamı kalmayacaktır.

#### Sonuç:

Yukarıda belirtilen nedenlerle inceleme konumuz Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin oyçokluğu ile verdiği karardaki görüşü paylaşmıyoruz.

## YARGITAY KARARLARI

### Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2015/2589

**Karar No:** 2015/9564

**Tarihi:** 10/03/2015

#### Karar Özeti:

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağıının ödendiği varsayılır. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları 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 alacağıının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille ispatlanması gerekir. Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dâhilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

#### İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 41

#### Yargıtay Kararı:

Taraflar arasındaki, kıdem, ihbar tazminatı, yıllık izin, fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı sebeplerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalılar avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmalı ve duruşma için 10.03.2015 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kâğıdı gönderilmiştir. Duruşma günü davalılar adına Avukat İsmail Uçar ile karşı taraf adına Avukat Fırat Seyhan Demircan geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hâkimi Z. Ayan tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### Davacı İsteminin Özeti:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin işverence haksız olarak

feshedildiğini ileri sürerek, ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarını istemiştir.

#### **Davalı Cevabının Özeti:**

Davalılar vekili, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

#### **Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, bozma ilamına uyularak yapılan yargılama sonucunda, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

#### **Temyiz:**

Kararı davalılar temyiz etmiştir.

#### **Gerekçe:**

**1)** Dosyadaki yazılara, kararın bozmaya uygun olmasına, delillerin takdirinde bir isabetsizlik bulunmamasına göre, davalıların aşığıdaki bendin kapsamı dışındaki diğer temyiz itirazlarının reddine,

**2)** Taraflar arasında davacının fazla çalışma yapıp yapmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. 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 varsayılır.

Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları 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 görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille ispatlanması gerekir.

Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının haftanın beş günü 08.30- 19.30 saatleri arasında, cumartesi günleri ise saat 14.30'a kadar olmak üzere, toplam haftada ellibeş saat çalıştığı ve bu durumda onbeş saat fazla çalışma

yaptığı, ayrıca özellikle yaz aylarında saat 22.00'a kadar çalıştığı tespit edilerek ve insan takati ve fiili çalışma olgusu değerlendirilerek, haftalık on dört saat fazla çalışma süresi hesaplanmıştır. Mahkemece, kesin delil niteliğinde bulunan davacının yeminli beyanı dikkate alındığında, davacının on dört saatten fazla çalışma yaptığı gerekçesiyle, bilirkişi raporu ile hesaplanan fazla çalışma ücreti alacağı hüküm altına alınmıştır. Oysa, davalı tarafça, davacıya fazla çalışma saatleri (süreleri) konusunda değil, fazla çalışma ücreti alacaklarının ödenip ödenmediği hususunda yemin teklif edilmiştir. Öte yandan, davacı asil yeminli beyanında, akşam 19.30'dan sonra yapılan fazla çalışmaların ücretlerini aldığını beyan etmiştir. Ayrıca, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 41. Maddesi'ne göre haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır. Haftalık kırkbeş saatlik çalışmanın, bilirkişi raporunda hesaplanan ellibeş saatlik çalışma süresinden indirilmesi ile haftalık onbeş saat değil, on saat fazla çalışma süresi bulunmaktadır. Bu durumda, tanık anlatımları, davacı asilin yeminli beyanı ve tüm dosya içeriği dikkate alındığında, davacının haftada on saat fazla çalışma yaptığı anlaşılmaktadır. Buna göre, davacının fazla çalışma ücreti alacağının hesaplanması gerekirken, fazla çalışma ücreti alacağı konusunda yazılı şekilde karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

#### **Sonuç:**

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 1.100,00 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine, 10.03.2015 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## YARGITAY KARARLARI

#### **Yargıtay 22. Hukuk Dairesi**

**Esas No:** 2015/1418

**Karar No:** 2015/9561

**Tarihi:** 10/03/2015

#### **Karar Özeti:**

6098 Sayılı Borçlar Kanunu 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiş olup belirtilen tarihten sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için kanuni koşulların varlığı aranmalıdır. Başka bir anlatımla 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmedeği dönem için ibranamenin geçerliliği sorunu, Dairemizin konuyla ilgili ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. Feshi izleyen bir aylık süre içinde ibraname düzenlenememesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılması zorunluluğu 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenecek ibra sözleşmeleri için geçerlidir. Bu halde, anılan ihtarnamenin, 25.10.2011 tarihli ibranamede miktarı belirtilen kıdem tazminatı dışında kalan alacaklar için ihtirazi kayıt olarak kabulü hakkaniyetin gereğidir. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 17.12.2003 gün ve 2003/9-760 esas, 2003/760 Karar Sayılı Kararı da aynı doğrultudadır. Bu durumda, 25.10.2011 tarihli ibranamenin ihtirazi kayıtlarla verildiği anlaşıldığından, anılan ibranameye makbuz olarak

değer verilmelidir. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular dikkate alınmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

#### **İlgili Mevzuat:**

4857 Sayılı İş K. Md. 14

6356 Sayılı BK Md. 132

#### **Yargıtay Kararı**

Taraflar arasındaki, fazla çalışma ile yıllık izin ücreti alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı sebeplerle reddine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davacı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 10.03.2015 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kâğıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına Avukat C.O. ile karşı taraf adına Avukat Y.G. geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hâkimi Z. Ayan tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### **Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, davacının yaş koşulu dışında diğer emeklilik şartlarını gerçekleştirmesi sebebiyle iş sözleşmesini feshettiğini, fazla çalışma yapmasına rağmen ücretinin ödenmediğini, izinlerinin kullanılmadığını ileri sürerek fazla çalışma ve yıllık izin alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

#### **Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı işveren vekili, davacı işçinin tüm alacaklarını alarak işvereni ibra ettiğini, ödenmemiş sair işçilik alacağının bulunmadığını belirterek, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

#### **Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, bozma kararına uyularak yapılan yargılama sonucunda, davanın reddine karar verilmiştir.

#### **Temyiz:**

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

#### **Gerekçe:**

Taraflar arasında düzenlenen ibranamenin geçerli olup olmadığı uyuşmazlık konusudur. İbra sözleşmesi, İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115. Maddesi'nde düzenlendiği halde, dava açıldığı tarihte yürürlükte olan 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nda bu yönde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Türk Hukuku'nda ibra sözleşmesi 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olup, 132. Maddesi'ne göre "Borcun doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabılır". 6098 Sayılı Borçlar Kanunu, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe

girmiş olup belirtilen tarihten sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için kanuni koşulların varlığı aranmalıdır. Başka bir anlatımla 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmedeği dönem için ibranamenin geçerliliği sorunu, Dairemizin konuyla ilgili ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir.

Feshi izleyen bir aylık süre içinde ibraname düzenlenememesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılması zorunluluğu 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenecek ibra sözleşmeleri için geçerlidir.

İbra sözleşmesi, çalışma ilişkilerinde "ibraname" adıyla yaygın bir uygulama alanı bulmaktadır. İbra sözleşmelerinin geçerliliği sorunu, İş Hukuku'nda "işçi yararına yorum" ilkesi çerçevesinde değerlendirilmiş ve ağırlıklı olarak Yargıtay kararları ışığında bir gelişim izlemiştir.

Miktar içeren ibra sözleşmelerinde, 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.

Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinde ise geçerlilik sorunu titizlikle ele alınmalıdır. İrade fesadı denetimi uygulanmalı ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunda çözümler aranmalıdır. Fesihten sonra düzenlenen ve alacak kalemlerinin tek tek sayıldığı ibranamede irade fesadı halleri ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece ibra iradesi geçerli sayılmalıdır.

İşçinin ibranamede yasal haklarını saklı tuttuğuna dair ihtirazi kayda yer vermesi ibra iradesinin bulunmadığını gösterir.

İbramede yer almayan işçilik alacakları bakımından borcun sona erdiğinden söz edilemez. 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, 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.

Davalı vekilince dosyaya sunulan 25.10.2011 tarihli ibranamede, davacıya kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücret alacaklarının ödendiği belirtilmiştir. Somut olayda, davacı asil 24.10.2011 tarihinde davalıya noterden gönderdiği ihtarnamenin 3. ve 4. Bentleri'nde "24.10.2011 tarihinde şirket yöneticileri ile yaptığım görüşmede, 21.891,48 TL tutarında kıdem tazminatı bedelinin tarafıma ödeneceği belirtilmiş ve bu ödemenin ekte fotokopisini sunduğum ibraname karşılığında yapılacağı beyan edilmiştir. İbranameye fazlaya dair haklarımı saklı tuttuğum yönündeki şerhimin düşülmesine izin verilmemiş, haklarımı almam ibranameyi kayıtsız şartsız imzalamam koşuluna bağlı kılınmıştır. İzah edilen nedenle, ibraname üzerine haklarımız saklı tuttuğuma

dair beyanımı yazmama izin vermemeniz hususunu kabul etmediğimi, tarafıma yapılacak her türlü ödemeyi kısmi ödeme olarak kabul ettiğimi, yasa ve sözleşmeden doğan tüm haklarıma dair fazlaya ilişkin haklarımı saklı tuttuğumu beyan ederim” şeklinde açıklamada bulunmuştur. Söz konusu ihtarname, 26.10.2011 tarihinde davalıya tebliğ edilmiştir. Bu halde, anılan ihtarnamenin, 25.10.2011 tarihli ibranamede miktarı belirtilen kıdem tazminatı dışında kalan alacaklar için ihtirazi kayıt olarak kabulü hakkaniyetin gereğidir. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 17.12.2003 gün ve 2003/9-760 esas, 2003/760 Karar Sayılı Kararı da aynı doğrultudadır. Bu durumda, 25.10.2011 tarihli ibranamenin ihtirazi kayıtlı verildiği anlaşıldığından, anılan ibranameye makbuz olarak değer verilmelidir. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular dikkate alınmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

### Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, davacı yararına takdir edilen 1.100,00 TL duruşma avukatlık ücretinin karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.03.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## YARGITAY KARARLARI

### Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2014/31024

**Karar No:** 2015/141

**Tarihi:** 13/01/2015

### Karar Özeti:

Dosyada mevcut davalılar arasında aktedilen hizmet alım sözleşmesi ve tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde, davalı şirketler arasında asıl ve alt işveren ilişkisinin varlığı açıktır. Bu nedenle, mahkemece hüküm kısmında işe iadeden ve işe iadenin mali haklarından hangi davalının sorumlu olduğunun açık ve net bir şekilde belirtilmemesi hatalı olup bozma nedenidir.

### İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 18-21

### Yargıtay Kararı

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

### A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, iş sözleşmesinin işverence haksız feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

### B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalılar, davanın reddini istemiştir.

### C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, feshin geçerli bir nedene dayanmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

### D) Temyiz:

Kararı davacı ve davalı taraflar temyiz etmiştir.

### E) Gerekçe:

**1.** Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalıların tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının yerinde olmaması nedeni ile reddine,  
**2.** Davacı dava dilekçesinde davasını THY Teknik A.Ş. ile İtemsın Tem. Güv. Sis. Taş. İkr. Hiz. Tur Dış Tic. Paz. Ltd. Şti'ne karşı yöneltmiş, Mahkeme karar gerekçesinde taraflar arasındaki hukuki ilişkiyi belirtmemekle beraber hüküm kısmında her iki davalıyı da sorumlu tutacak şekilde karar vermiştir. Dosyada mevcut davalılar arasında aktedilen hizmet alım sözleşmesi ve tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde, davalı şirketler arasında asıl ve alt işveren ilişkisinin varlığı açıktır. Bu nedenle, Mahkemece hüküm kısmında işe iadeden ve işe iadenin mali haklarından hangi davalının sorumlu olduğunun açık ve net bir şekilde belirtilmemesi hatalı olup bozma nedenidir. 4857 Sayılı İş Yasası'nın 20/3 Maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

### Hüküm:

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
  2. Davalı İtemsın Tem. Güv. Sis. Taş. İkr. Hiz. Tur. Dış Tic. Paz. Ltd. Şti. tarafından gerçekleştirilen feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının adı geçen işverenin işyerine İŞE İADESİNE,
  3. Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı alt işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının her iki davalının birlikte sorumlu olmak kaydı ile davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak taktiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE,
  4. Davacı işçinin işe iadesi için davalı alt işverence süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsilinin GEREKTİĞİNE,
  5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
  6. Davacının yaptığı 245.35 TL yargılama giderinin davalılardan tahsili ile davacıya verilmesine, davalıların yaptığı yargılama giderinin üzerlerinde bırakılmasına,
  7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.500.00 TL ücreti vekâletin davalılardan alınarak davacıya verilmesine,
  8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davacı vekiline iadesine,
- Kesin olarak 13.01.2015 tarihinde oybirliği ile karar verildi.