



# İŞÇİ TEMİNİNE ARACILIK EDENLERİN (BORDRO TAŞERONUNUN) İŞ GÜVENCESİNİN PARASAL SONUÇLARINDAN MÜTESELSİL SORUMLULUĞU (Karar İncelemesi)



Prof. Dr. Fevzi Şahlanan

## Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2013/2572

**Karar No:** 2013/2349

**Tarihi:** 07/03/2013

## Karar Özeti:

*Alt işverene yardımcı işin verilmesinde bir sınırlama olmasa da, asıl işin bir bölümünün verilmesinde verilen bölümün teknolojik uzmanlık gerektirmesi zorunludur. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2'nci Maddesi'nde, asıl işveren alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması yönünde yasa koyucunun amacından da yola çıkılarak, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde "İşletmenin ve işin gereği" ile "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" ölçütünün bir arada bulunması şarttır.*

*Yasal olarak verilmesi mümkün olmayan bir işin alt işverene bırakılması veya muvazaalı bir ilişki içine girilmesi halinde, işçilerin baştan itibaren asıl işverenin işçileri olarak işlem görecekleri 4857 Sayılı Kanun'un 2'nci Maddesi'nin yedinci fıkrasında açık biçimde ifade edilmiştir. Muvazaalı bir hukuki muamele ile üçüncü kişinin izrar edilmesi ona karşı bir haksız eylem niteliğindedir. Üçüncü kişiler muvazaa nedeniyle hakları halele uğratıldığı takdirde haksız fiil sorumluluğuna dayanarak muvazaalı hukuki işlemi yapan taraftan zararının tazminini isteyebilir. Haksız fiil işleyen kimse uygun illiyet bağı çevresine giren bütün zararlılardan sorumludur. Ayrıca muvazaa sebebiyle akdin hükümsüzlüğünün ileri sürülmesinin hakkın kötüye kullanılması sayılan hallerde muvazaa ileri sürülemez.*

## İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 2, 5, 18-21

## Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davalı M. İnsan Kaynakları Ltd. Şti. tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

Davacı vekili, davacının davalı K. Nakliyat Limited Şirketi'nde 10.11.2005 tarihinde depo personeli olarak çalışmaya başladığını, iş akdinin 15.08.2011 tarihinde İş Kanunu'nun 17. Maddesi gereğince kıdem ve ihbar tazminatı ödenerek feshedildiğini, haksız fesih nedeniyle

feshin geçersizliği ile işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı K. Nakliyat Limited Şirketi vekili, davalı şirketin diğer davalı M. Şirketi'nden hizmet satın aldığını, davacının davalı M. Şirketi çalışanı olarak depo personeli olarak çalıştığını, davacının iş akdinin performans düşüklüğü nedeniyle tazminatları ödenerek feshedildiğini, davacının diğer davalı şirket işçisi olması nedeniyle davanın husumetten reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı M. İnsan Kaynakları Limited Şirketi vekili, müvekkili şirketin, diğer davalı K. Nakliyat Limited Şirketi'ne hizmet sağladığını, davacının çalıştığı işyerinin diğer davalı şirket olduğunu, husumetin müvekkili şirkete yöneltilmesinin mümkün olmadığını, davacının iş akdinin diğer davalı şirketin isteği üzerine performans yetersizliği nedeniyle feshedildiğini, davacının tazminatlarının ödendiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının işe alma ve fesih işlemlerinin sadece davalı M. Ltd. Şti. tarafından gerçekleştirildiği, bu nedenle davacının davalılardan M. Ltd. Şti. çalışanı olduğunun kabul edildiği, davalı M. Ltd. Şti. ile aralarında taşeron ilişkisi bulunan ve aralarında taşeron ilişkisinin muvazaalı olduğuna dair herhangi bir iddia bulunmayan davalı K. Nak. Ltd. Şti. yönünden davanın husumet nedeniyle reddedilmesi gerektiği, davacının iş akdinin performans düşüklüğü nedeniyle feshedildiği, ancak savunmasının alınmadığı, bu nedenle iş akdinin feshinin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesiyle K. Ltd. Şti. açısından husumetten reddine, davacının diğer davalı M. İnsan Kaynakları Ltd. Şirketi'ne iadesine karar verilmiştir.

Alt işveren; bir iş yerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren alanlarda iş alan ve bunun için görevlendirdiği işçilerini, sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren olarak tanımlanabilir. Alt işverenin iş aldığı işveren ise asıl işveren olarak adlandırılabilir. Bu tanımlamalara göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için iki ayrı işverenin olması, mal veya hizmet üretimine dair bir işin varlığı, işçilerin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılması ve tarafların muvazaalı bir ilişki içine girmemeleri

gerekmektedir.

Alt işverene yardımcı işin verilmesinde bir sınırlama olmasa da, asıl işin bir bölümünün verilmesinde verilen bölümün teknolojik uzmanlık gerektirmesi zorunludur. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2'nci Maddesi'nde, asıl işveren alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması yönünde yasa koyucunun amacından da yola çıkılarak, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde "işletmenin ve işin gereği" ile "Teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" ölçütünün bir arada bulunması şarttır. Yasanın 2'nci Maddesi'nin altıncı ve yedinci fıkralarında "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" sözcüklerine yer verilmiş olması bu gerekliliği ortaya koymaktadır. Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 11'inci Maddesi'nde de yukarıdaki anlatımlara paralel biçimde, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için "İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi" şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerektiği belirtilmiştir.

İşverenler arasında muvazaalı biçimde asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmasının önüne geçilmek amacıyla İş Kanunu'nun 2'nci Maddesi'nde bazı muvazaa kriterlerine yer verilmiştir. Muvazaa Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olup, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla, kendi gerçek iradelerine uymayan, aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesini arzu etmedikleri, görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Muvazaada, taraflar arasında üçüncü kişileri aldatma kastı bulunmakta ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir. Muvazaa genel ispat kuralları ile ispat edilebilir. Bundan başka İş Kanunu'nun 2'nci Maddesi'nin yedinci fıkrasında sözü edilen hususların, aksi kanıtlanabilen adı kanunî karineler olduğu kabul edilmelidir.

5538 Sayılı Yasa ile İş Kanunu'nun 2'nci Maddesi'ne bazı fıkralar eklenmiş ve kamu kurum ve kuruluşlarıyla sermayesinin yarısından fazlasının kamuya ait olan ortaklıklara dair ayrı durumlarda düzenlenmiştir. Ancak, maddenin diğer hükümleri değişikliğe tabi tutulmadığından, asıl işveren alt işveren ilişkisinin unsurları ve muvazaa öğeleri değişmemiştir. Yasal olarak verilmesi mümkün olmayan bir işin alt işverene bırakılması veya muvazaalı bir ilişki içine girilmesi halinde, işçilerin baştan itibaren asıl işverenin işçileri olarak işlem görecekleri 4857 Sayılı Kanun'un 2'nci Maddesi'nin yedinci fıkrasında açık biçimde ifade edilmiştir. Kamu işverenleri bakımından farklı bir uygulamaya gidilmesi hukuken korunamaz. Muvazaaya dayanan bir ilişkide işçi, gerçek işverenin işçisi olmakla kıdem ve unvanının dışında bir kadro karşılığı çalışması ve diğer işçilerle aynı ücreti talep edememesi, İş Kanunu'nun 5'inci Maddesi'nde öngörülen eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur. Yine koşulların oluşmasına rağmen işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması, Anayasal temeli olan sendikal hakları engelleyen bir durumdur. Dairemizin kararları da bu doğrultudadır.

Somut olayda, taraflar arasında imzalanan sözleşmenin konusunun davalı K. Şirketi'nin bildireceği çeşitli dönemlerde K. Şirketi'nin merkez ofisinde çeşitli departmanlarda veya bölge ofislerinde K. Şirketi'nin ana

faaliyet konusu dışında kalan destek fonksiyonlarında çalışacak M. elemanlarının geçici veya sürekli olarak sağlanması ile ilgili tarafların birbirlerine karşı sorumluluklarının belirlenmesi olduğu, K. Şirketi'nin iş akdinin feshedilmesini istediği personel olması durumunda, bu talebini yazılı olarak M. Şirketi'ne ilemesi halinde, M. Şirketi'nin tazminatları belirleyerek K. Şirketi'nin onayını aldıktan sonra yasal işlemleri yerine getireceği düzenlenmiştir.

Davalı K. Şirketi cevap dilekçesinde, davalı şirketin nakliyat ve lojistik işi ile iştigal ettiğini, piyasadaki şirketlerin ürünlerinin depolanması ve dağıtımını yaptığını beyan etmiştir. Davacı tanığı, davacının K. işyerinde depo personeli olarak sevkiyat işinde görevli olduğunu, davacının iş akdinin davalı K. Şirketi tarafından feshedildiğini beyan etmiştir: davalı M. Şirketi tanıkları ise davalı şirketin diğer davalı K. Şirketi'ne işçi temin ettiğini, davacının K. Şirketi'ne hizmet verdiğini, davacının sevk ve idaresinin K. Şirketi tarafından gerçekleştirildiğini, davalı K. Şirketi'nin bildirim üzerine davacının çıkış işlemlerinin yapıldığını beyan etmiştir. Davalılar arasındaki hizmet alım sözleşmesi, davalıların savunmaları, taraf tanıklarının beyanları bir bütün olarak değerlendirildiğinde; davalılar arasındaki sözleşmenin işçi teminine yönelik olduğu, davacının davalı K. Şirketi'nin asıl işinde görevlendirildiği, taraflar arasındaki ilişkinin muvazaaya dayandığı anlaşılabilir. Davacının gerçek işveren K. Şirketi işyerine iadesi gerekmektedir. Ayrıca muvazaalı bir hukuki muamele ile üçüncü kişinin izrar edilmesi ona karşı bir haksız eylem niteliğindedir. Üçüncü kişiler muvazaa nedeniyle hakları halele uğratıldığı takdirde haksız fiil sorumluluğuna dayanarak muvazaalı hukuki işlemi yapan taraftan zararının tazminini isteyebilir. Haksız fiil işleyen kimse uygun illiyet bağı çevresine giren bütün zararlılardan sorumludur. Ayrıca muvazaa sebebiyle akdin hükümsüzlüğünün ileri sürülmesinin hakkın kötüye kullanılması sayılan hallerde muvazaa ileri sürülemez.

Somut olayda iyiniyetli olan davacı işçiye karşı taraf olmadığı muvazaanın ileri sürülemeyeceği, akdin hükümsüzlüğünün davacıya karşı ileri sürülmesinin M.K.'nun 2. Maddesi'ndeki iyiniyet kurallarına aykırı olması ve hiç kimsenin kendi hilesinden yararlanamayacağı ilkesi gereğince muvazaalı işlemi yapan davalı M. Şirketi'nin davacının K. Şirketi'ne süresi içinde başvurması halinde hak kazanacağı 4 aya kadar ücret ve diğer haklarından, davacının K. Şirketi tarafından süresi içinde işe başlatılmaması halinde hak edeceği 4 aylık brüt ücreti tutarındaki tazminat alacağından daha açık bir anlatımla davalı K. Şirketi'nin davacının iş akdinin geçersiz nedeniyle feshi sonucuna bağlı yasal yaptırım sonucu doğan alacağından diğer şirketle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu kabul edilmelidir. (HGK'nun 03.12.2008 T. 2008/9-704 E, 2008/730 K. Sayılı kararı)

Bu nedenle mahkemece davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi olduğu, davalılar arasında muvazaa iddiası bulunmadığı, davacının alt işveren M. Şirketi çalışanı olduğu gerekçesiyle davanın asıl işveren K. Şirketi yönünden reddine, davalı M. Şirketi yönünden ise davanın

tümünden kabulüne karar verilmesi hatalıdır. Bu hukuki olgu karşısında davalılar arasında muvazaa bulunması nedeniyle davacının asıl işveren K. Şirketi'ne iadesine, maddi sorumluluk açısından ise davalıların müştereken ve müteselsilen sorumluluğuna karar verilmesi gerekmektedir.

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 K. Nakliyat Ltd. Şti. tarafından gerçekleştirilen feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının adı geçen işverenin işyerine İŞE İADESİNE,
3. Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı K. Nakliyat Ltd. Şti. süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminatın her iki davalının müştereken ve müteselsilen birlikte sorumlu olmak kaydı ile miktarının davacının kudem, fesih nedeni dikkate alınarak takdirenen davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE,
4. Davacı işçinin işe iadesi için davalı K. Nakliyat Ltd. Şirketi'ne 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. Alınması gereken 21,15 TL harçtan, peşin alınan 18,40 TL harcın tenzili ile bakiye 2,75 TL harcın davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile Hazine'ye gelir kaydına,
6. Davacının yapmış olduğu 148,40 TL yargılama giderinin davalılardan tahsili ile davacıya verilmesine, davalıların yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT'ne göre 1.320,00 TL avukatlık ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine,
8. Kalan gider ve delil avansının talep halinde ilgiliye iadesine,
9. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalı M. İnsan Kaynakları Ltd. Şti'ne iadesine, 07.03.2013 gününde oybirliği ile KESİN olarak karar verildi.

### Kararın İncelenmesi

1. İnceleme konumuz karar metninden de anlaşılacağı üzere karara konu olan olaya ilişkin davada iş akdi feshedilen davacı işçi, feshin geçersizliği ve işe iade talebiyle açtığı davada, iki işvereni hasım göstermiştir. Söz konusu iki işveren arasındaki ilişkinin karar metninden de anlaşıldığına göre bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak kabulü mümkün değildir. 4857 Sayılı Kanun'un alt işveren kavramına ilişkin 2'nci Maddesi'ndeki tanıma göre, alt işveren; bir işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren alanlarda iş alan ve bu iş için görevlendirdiği

işçilerini, sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren olarak tanımlanabilir. Alt işverenin iş aldığı işveren ise asıl işveren olarak adlandırılabilir. Bu tanımlamalara göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için iki ayrı işverenin olması, mal veya hizmet üretimine dair bir işin varlığı, işçilerin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılması ve tarafların muvazaalı bir ilişki içine girmemeleri gerekmektedir.

Karara konu olan olayda ise davalı işverenler arasında bu tanıma uygun bir ilişki söz konusu değildir.

Karar metninden anlaşıldığına göre, davalı işverenler arasında imzalanan sözleşmenin konusunun davalı K. Şirketi'nin bildireceği çeşitli dönemlerde K. Şirketi'nin merkez ofisinde çeşitli departmanlarda veya bölge ofislerinde K. Şirketi'nin ana faaliyet konusu dışında kalan destek fonksiyonlarında çalışacak M. elemanlarının geçici veya sürekli olarak sağlanması ile ilgili tarafların birbirlerine karşı sorumluluklarının belirlenmesi olduğu, K. Şirketi'nin iş akdinin feshedilmesini istediği personel olması durumunda, bu talebini yazılı olarak M. Şirketi'ne iletmesi halinde, M. Şirketi'nin tazminatları belirleyerek K. Şirketi'nin onayını aldıktan sonra yasal işlemleri yerine getireceği düzenlenmiştir. Öte yandan davalılardan K. Şirketi Nakliyat ve Lojistik işi ile iştiğal etmekte, piyasadaki şirketlerin ürünlerinin depolanması ve dağıtımını yapmaktadır. Davacı K. işyerinde depo personeli olarak sevkியat işinde görevli olarak çalışmaktadır. Davahlardan M. Şirketi diğer davalı K. Şirketi'ne işçi temin etmekte, davacı K. Şirketi'ne hizmet vermekte, davacının sevk ve idaresi K. Şirketi tarafından yapılmakta; davalı K. Şirketi'nin bildirimini üzerine de davacının iş akdi feshedilmiştir.

2. Taraflar arasındaki hukuki ilişkinin tespiti isabetli olmakla birlikte söz konusu feshin geçersizliği ve işe iade davasında, davanın husumet açısından kime yöneltileceği, işveren sıfatının kimde olduğu, geçersiz feshin hukuki sonuçlarından sorumluluk açısından ne tür bir hüküm tesis edileceği üzerinde durulması gereken önemli konulardır. Gerçekten de uygulamada inceleme konumuz kararda olduğu gibi yasaya aykırı olarak geçici iş ilişkisi benzeri işlemlerle işçi çalıştırıldığı görülmektedir. Söz konusu durumlarda iş sözleşmesinin tarafı olarak gösterilen işveren işe alınan işçiyi kendi işyerinde değil bir başka işverenin yanında sürekli çalıştırmaktadır. Bu durumda yasanın geçici iş ilişkisi bakımından emredici bir kural olan en fazla 18 aylık süre de dikkate alınmamaktadır. Böylece sürekli olarak başkasının yanında çalıştırılan işçiler çalıştıkları işyerindeki işçilerden farklı koşullarda çalıştırılmakta hatta çalıştıkları işyerinin toplu iş sözleşmesi koşulları dışında da tutulabilmektedir. Öte yandan iş sözleşmesinin tarafı gibi gösterilen işverenler herhangi bir mal veya hizmet üretmedikleri halde çok sayıda işçiyi çalıştırıyor gözükmekte ve bu yolla kendi işçisi gibi gösterdikleri işçileri adeta bir başkasına kiralamakta, üstelik bu yolla da kazanç sağlamaktadırlar.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu tür bir ilişki içerisinde çalıştırılanlarla ilgili olarak 2004 yılında verdiği bir kararında taraflar arasında kurulan sözleşmenin

görünürde bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi biçiminde şekillendirilmesi nedeniyle yerel mahkeme işçiyi muvazaa nedeniyle baştan itibaren asıl işverenin işçisi saymış ancak Yargıtay ilişkinin "işin bir bölümünün verilmesi niteliğinde olmayıp işçi temin etmek mahiyetinde olduğu izlenimini vermektedir..." ifadesiyle muvazaanın bulunup bulunmadığının araştırılması gerekçesiyle kararı bozmuştur (Y9HD 08/07/2004-17098/17431 karar ve incelemesi D.

Ulucan, Çalışma ve Toplam 200/3 sh.145 vd.). Söz konusu kararda isabetli olarak işçi temini faaliyeti dikkate alınmış ise de olayda, işçi temin eden ve ücret bordrosunda kendi işçisiymiş gösteren işveren ile işçiyi fiilen çalıştıran işverenlerin sorumlulukları konusunda bir açıklık yoktur.

Yüksek Mahkeme daha sonra verdiği bir başka kararında inceleme konumuz olaydakine benzer bir kararında, mesleki anlamda geçici işçi temini faaliyeti sürdüren bir kuruluşun işe aldığı ancak işçinin fiilen başka bir işveren yanında çalıştırıldığı bir olayda iş akdi feshedilen işçinin açtığı davada iş ilişkisinin işçinin fiilen çalıştığı işveren ile işçi arasında kurulmuş olduğundan yola çıkarak, feshin geçersizliğine bağlı olarak işçinin fiilen çalıştırıldığı işverendeki işine iadesine karar vermiş, buna karşılık, işçiyi işe alan ve bordrosunda kendi işçisiymiş gibi gösteren işveren için ise davanın reddine karar vermiştir (Y9HD 04/04/2005-774/11838 karar ve incelemesi için bakınız G. Alpagut Legal İHSGD-2006/10 sh.570 vd.).

Yargıtay'ın inceleme konumuz karardaki gibi olaylarda, geçmişte verdiği kararların hukuki ilişkiyi işçi teminine aracılık olarak tespit etmesine rağmen, olayı muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak nitelemesi yukarıda belirtilen alt işverenlik ilişkisinin temeli olan, işyerinde görülen asıl işin bir bölümünün ya da yardımcı işlerin, üstlenilmesi ile örtüşmemektedir. Kaldı ki, olayı bu şekilde nitelemenin muvazaalı bir hukuki ilişkiye girerek işçi temin eden işverenin, sorumsuzluğu ve onun açısından davanın reddi gibi hiç de adil olmayan bir sonucu da beraberinde getirmektedir. Yüksek Mahkeme, inceleme konumuz kararda çok isabetli bir şekilde olayı asıl işveren - alt işveren ilişkisi olarak nitelemekten kaçınmış ve davalı işverenler arasındaki hukuki ilişkiyi Borçlar Kanunu'nun, genel kuralları çerçevesinde muvazaalı bir hukuki işlem olarak kabul etmiş ve sözkonusu muvazaalı hukuki işleme girerek işçi temin eden işveren için de sorumluluk yükleyen isabetli bir sonuca varmıştır. Yüksek Mahkeme'nin muvazaalı bir hukuki işlem ile işçi temin eden işverenin de, geçmişteki kararlarının aksine sorumluluğunun hukuki dayanağını da kararda çok çarpıcı bir şekilde ortaya koymuştur. Yüksek Mahkeme'ye göre;

"... Muvazaalı bir hukuki muamele ile üçüncü kişinin izrar edilmesi ona karşı bir haksız eylem niteliğindedir. Üçüncü kişiler muvazaa nedeniyle hakları halele uğratıldığı takdirde haksız fiil sorumluluğuna dayanarak muvazaalı hukuki işlemi yapan taraftan zararının tazminini isteyebilir. Haksız fiil işleyen kimse uygun illiyet bağı çevresine giren bütün zararlardan sorumludur. Ayrıca muvazaa sebebiyle akdin hükümsüzlüğünün ileri sürülmesinin hakkın kötüye kullanılması sayılan hallerde muvazaa ileri sürülemez..."

### SONUÇ

Yüksek Mahkeme, sonuç itibarıyla davacı işçiyi fiilen çalıştığı K. Şirketi'ndeki işyerine iadesine, önceki kararlarından farklı olarak muvazaalı bir hukuki işlem ile işçi temin eden diğer işverenin de, işe iade kararının parasal hukuki sonuçlarından da müteselsilen sorumlu olduğuna isabetli bir şekilde karar vermiştir.

## Yargıtay Kararları

### Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2013/23091

**Karar No:** 2014/1168

**Tarihi:** 28/01/2014

### Karar Özeti:

*Yargılama devam ederken davacı asıl, aynı zamanda davacı tanıdığı da olan dava dışı Ahmet Gürel tarafından açılan Mersin 4. İş Mahkemesi'nin 2012/603 E-2013/319 K Sayılı dosyasında tanık olarak verdiği ifadesinde, "... ben başka bir firmada işe girmek için 2007 yılında davalı işyerinden ayrılmıştım" şeklinde beyanda bulunduğu da anlaşılmıştır. Davacıya ait hizmet döküm cetveli incelendiğinde ise 18.06.2008 tarihine kadar davalı işveren bünyesinde çalışmakta iken çıkış tarihinden 8 gün sonra 26.06.2008 tarihinde dava dışı Trans Antalya Nakliyat Ltd. Şti. isimli işveren bünyesinde işe girişi de olduğu görülmüştür. Davacının yukarıda yer alan Mersin 4. İş Mahkemesi'nin 2012/603 Esas Sayılı dosyasında tanık olarak verdiği beyan ile hizmet döküm cetvelinde davalı işyerinden çıkış tarihinin üzerinden 8 gün geçtikten sonra bir başka işyerinde işe girişi olması karşısında davacının iş sözleşmesini bir başka firmada işe girmek için haksız olarak feshettiği sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla mahkemece, davacının ücret alacağıının ödenmemesi nedeniyle işçinin haklı feshi kabul edilerek kıdem tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır.*

### İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş. K. Md. 25

### Yargıtay Kararı

Taraflar arasındaki dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca duruşmalı olarak incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekte, duruşma için tebliğ edilen 28.01.2014 günü belirlenen saatte temyiz eden davalı Sağnak Uluslararası Nak. ve Tic. Ltd. Şti. vekili Av. Kahraman Şeker geldi, karşı taraftan gelen olmadı. Gelenin huzuru ile duruşmaya başlandı. Duruşmada hazır bulunan tarafın sözlü açıklamaları dinlendi. Duruşmanın bittiği bildirildi. Dosyadaki belgeler incelendi, gereği görüldü:

1. Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle davalı işyerinde yurt dışı TIR şoförlerinin aylık ücretleri konusunda emsal dosyalar olup davacının asgari ücret ve sefer primi aldığı sabit olması hususu dikkate alınarak temyiz nedenlerine göre davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz

itirazlarının reddine.

**2.** Taraflar arasında, iş ilişkisinin işçinin istifası ile sona erip ermediği konusunda uyumsuzluk bulunmaktadır.

Genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkı, karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırılabile yetkisi veren, bozucu yenilik doğuran bir haktır. İşçinin haklı nedenle iş sözleşmesini derhal feshi 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24'üncü Maddesi'nde düzenlenmiştir. İşçinin önelli fesih bildirimının normatif düzenlemesi ise aynı yasanın 17'nci Maddesi'nde ele alınmıştır. Bunun dışında yasada işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir.

İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim önelli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaştırılmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer. İstifanın işverence kabulü zorunlu değilse de, işverence dilekçenin işleme konulması ve işçinin de işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde gerçek bir istifadan söz edilemez. Bununla birlikte istifaya rağmen tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradelerinin birleşmesi halinde, kararlaştırılan sürenin sonunda iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği kabul edilmelidir. Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir: Uygulamada en çok karşılaşılan şekliyle, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi ayrılma talebi istifa olarak değil, ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde bir icap olarak değerlendirilmelidir. İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverenin tazminatların derhal ödeneceği sözünü vermek ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir. İşverenin baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine değer verilemez. Dairemizce bu gibi hallerde feshin işverence gerçekleştirildiği, bununla birlikte işveren feshinin haklı olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir. İşçinin haklı nedenle derhal feshi nedenleri mevcut olduğu ve buna uygun biçimde bir fesih yoluna gideceği sırada, iradesi fesada uğratılarak işverence istifa dilekçesi alınması durumunda da istifaya geçerlilik tanınması doğru olmaz. Bu durumda işçinin haklı olarak sözleşmeyi feshettiği sonucuna varılmalıdır.

İstifa belgesine dayanılmakla birlikte, işçiye ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olması, Türkiye İş Kurumu'na yapılan bildirimde işveren feshinden söz edilmesi gibi çelişkili durumlarda, her bir somut olay yönünden bu çelişkinin istifanın geçerliliğine etkisinin değerlendirilmesi gerekir.

İstifa belgesindeki ifadenin genel bir içerik taşıması durumunda, işçinin dava dilekçesinde somut sebepleri belirtmesinde hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır. Bu halde de istifanın ardındaki gerçek durum araştırılmalıdır.

İş sözleşmesinin istifa ile sona ermesi halinde, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olmadığı

gibi, ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamaz. İstifa durumunda işçinin işverene ihbar tazminatı ödemesi yükümü ortaya çıkabileceğinden, istifa türündeki belgelerin titizlikle ele alınması gerekir. İmzaya itiraz ya da metin kısmına ilaveler yapıldığı itirazı mutlak olarak teknik yönden incelenmelidir. İstifa halinde dahi işçiye kıdem tazminatı ödeneceğini öngören sözleşme hükümleri ile işyeri uygulamaları, 4857 Sayılı Yasa'ya göre geçerli olup, bu halde kıdem tazminatı 1475 Sayılı Yasa'nın 14'üncü Maddesi'ne göre hesaplanmalı ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir. Belirtmek gerekir ki, sözü edilen yasada düzenlenen kıdem tazminatı tavanı mutlak emredici niteliktedir. Somut olayda davacı, davalı işyerinde uluslararası TIR şoförü olarak 6 yıl 9 ay süreyle çalışmıştır. Davacı, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini iddia etmiş, davalı işveren ise davacının 16.06.2008 tarihinden itibaren herhangi bir mazeret bildirmeksizin işe gelmediğini belirterek 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/2-g bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur.

Yargılama devam ederken davacı asil, aynı zamanda davacı tanığı da olan dava dışı Ahmet Gürel tarafından açılan Mersin 4. İş Mahkemesi'nin 2012/603 E-2013/319 K Sayılı dosyasında tanık olarak verdiği ifadesinde, "... ben başka bir firmada işe girmek için 2007 yılında davalı işyerinden ayrılmıştım" şeklinde beyanda bulunduğu da anlaşılmıştır.

Davacıya ait hizmet döküm cetveli incelendiğinde ise 18.06.2008 tarihine kadar davalı işveren bünyesinde çalışmakta iken çıkış tarihinden 8 gün sonra 26.06.2008 tarihinde dava dışı Trans Antalya Nakliyat Ltd. Şti. isimli işveren bünyesinde işe girişi de olduğu görülmüştür.

Davacının yukarıda yer alan Mersin 4. İş Mahkemesi'nin 2012/603 Esas Sayılı dosyasında tanık olarak verdiği beyan ile hizmet döküm cetvelinde davalı işyerinden çıkış tarihinin üzerinden 8 gün geçtikten sonra bir başka işyerinde işe girişi olması karşısında davacının iş sözleşmesini bir başka firmada işe girmek için haksız olarak feshettiği sonucuna varılmıştır.

Dolayısıyla mahkemece, davacının ücret alacağıının ödenmemesi nedeniyle işçinin haklı feshi kabul edilerek kıdem tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır.

**3.** Taraflar arasında ücret alacağının bulunup bulunmadığı da uyumsuzluk konusudur.

Davacı, 2008 yılının başında fesih tarihine kadar asgari ücretin ödenmeyip işverenin uhdesinde bırakıldığını iddia ederken davalı ise ödendiğini savunmuştur.

Dosyaya 2008 yılına ait itirazsız imzalı ücret bordroları sunulmuştur.

Söz konusu bordrolar ücret alacağı konusunda değerlendirilmemiştir.

2008 yılı bordroları davacıya gösterilerek beyanları alınmak suretiyle varsa itirazlar da incelenerek sonucuna göre de tahakkuk eden ücretlerin ödendiği kabul edilmesi halinde ödenen ücretlerin mahsup edilerek hüküm kurulması gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır.

## SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenlerle BOZULMASINA, Yargıtay duruşmasında kendisini vekille temsil ettiren davalı taraf yararına takdir olunan 1.100,00 TL avukatlık ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 28.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## Yargıtay Kararları

### Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2013/15465

**Karar No:** 2014/506

**Tarihi:** 16/01/2014

### Karar Özeti:

*4857 Sayılı İş Kanunu'nun 59'uncu Maddesi'nde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır. Akdin feshi halinde kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret, işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullandırılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Bu nedenle zamanaşımı da iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar.*

### İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş. K. Md. 57, 59

### Yargıtay Kararı

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

**1.** Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davalının aşağıdaki bendlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine, **2.** Davacı vekili, 1990 yılından itibaren Erfelek Belediye Başkanlığı'nda çalışmakta iken 6111 Sayılı Kanun'un 16/6 Maddesi'ne istinaden 02.11.2011 tarihinde Sinop İl Emniyet Müdürlüğü'ne geçiş yaptığını, 6111 Sayılı Kanun'un 166/6 Maddesi'ndeki "Devre konu işçiler bakımından devir tarihinden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan, devralan kurum sorumlu tutulamaz. Kıdem tazminatına ilişkin hükümler saklıdır" hükmüne göre müvekkiline kullandırılmayan 40 iş günü karşılığı olan yıllık izin ücreti ile taraflar arasındaki TİS hükümlerine göre verilmeyen 4 ton yakacak bedeli ve öğrenim yardımının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili, 1990 yılından itibaren talep edilen izin ve odun bedeli talebinin zamanaşımına uğradığını, davacının kullanmadığı yıllık iznini geçiş yaptığı kurumda

kullanabileceğini, yakacak yardımının zamanaşımına uğrayan kısmı hariç olmak üzere geri kalan kısmını aynen vermek istediklerini ve davacının öğrenim yardımı ile ilgili talebine ilişkin olarak kuruma belge sunulmadığından muacceliyet kazanamayacağını belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Taraflar arasında davacının yıllık izin ücretine hak kazanıp kazanmadığı konusunda ihtilaf bulunmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 59'uncu Maddesi'nde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır. Akdin feshi halinde kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret, işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullandırılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Bu nedenle zamanaşımı da iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar. Mahkemece davacının 464 gün yıllık izin alacağına hak kazandığı kabul edilerek yıllık izin alacağı hüküm altına alınmıştır. Ancak davacının iş akdinin feshedilmediği ve çalışmasına 6111 Sayılı Yasa hükümleri uyarınca geçiş yaptığı Sinop İl Emniyet Müdürlüğü'nde devam ettiği anlaşılmaktadır. Akdin feshi halinde kullandırılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Hal böyle olunca davacının yıllık izin alacağı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalı olmuştur.

### SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya, iadesine, 16.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## Yargıtay Kararları

### Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2013/15259

**Karar No:** 2014/415

**Tarihi:** 16.01.2014

### Karar Özeti:

*Somut olayda; mahkemece karara esas alınan bilirkişi raporunda fazla çalışma alacağı belirlenirken, işveren tarafça ibraz edilmiş olan imzalı puantaj kayıtlarında davacının çalıştığı günler ve çalışma şifri gösterilmiş ise de, çalışma saatlerinin gösterilmemiş olduğu belirtilerek, puantaj kayıtlarından çalışma saatlerinin anlaşılmadığı gerekçesi ile puantaj kayıtlarına itibar edilmeksizin tanık beyanlarına itibar edilerek fazla çalışma alacağı belirlenmiştir. İşveren tarafça ibraz edilmiş puantaj kayıtları incelendiğinde, kayıtların davacı tarafça imzalanmış olduğu, davacının çalışma günleri olarak haftalık 6 gün (A) şifri ile çalışması gözüktüğü, puantaj kaydının alt kısmında (A) şifrinin 08.00-16.00 saatleri arası olduğu dipnot olarak düşüldüğü, (B) ve*

(C) şiftlerinin ise diğer vardiyaları gösterdiği ve tablolarda çoğunluk çalışma vardiyasının (A) şiftinde gözükmemekte olduğu anlaşılmaktadır. Bilirkişi raporunda anılan puantaj kayıtlarında çalışma saatlerinin anlaşılacağı belirtilmiş ise de, (A) şiftindeki çalışmanın 08.00-16:00 saatleri arası olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre imzalı puantaj kayıtlarına itibar edilmeksizin, sadece tanık beyanlarına dayalı olarak çalışma saatlerinin belirlenmesi hatalı olmuştur. Yapılacak iş, imzalı puantaj kayıtlarına göre davacının fazla çalışmasının söz konusu olup olmadığı ve fazla çalışma alacağıının bulunup bulunmadığı belirlenerek buna bağlı olarak davacı feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı açıklığa kavuşturularak çıkacak sonuca göre bir karar vermektir.

### İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş. K. Md. 41

### Yargıtay Kararı

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

Davacı, fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle iş akdini haklı nedenle feshettiğini belirterek, kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla mesai alacağıının tahsilini istemiştir. Davalı, davacının fazla çalışma yapmadığını, işyerinde vardiya sistemi olduğunu, davacı tarafından imzalı haftalık çalışma program listelerinin bulunduğunu, davacının çoğunlukla 08:00-16:00 arasında (A) şiftinde çalıştığını bu nedenle fazla çalışma alacağıının bulunmadığını ve davacının kendi isteği ile işten ayrıldığını savunarak davanın reddini talep etmiştir. Mahkemece, bilirkişi raporu doğrultusunda davacının fazla mesai alacağıının bulunduğu ve davacı feshinin haklı nedene dayandığı belirtilerek kıdem tazminatı ve fazla mesai alacağıının kabulüne, ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmiştir. Davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. 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 alacağıının ödendiği varsayılır.

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 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. Günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı, zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir. Yine işçilerin gece çalışmaları günde yedi buçuk saati geçemez (İş Kanunu, Md.6/3). Bu durum günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden, haftalık 45 saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde yedi buçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Dairemizin kararları da bu yöndedir.

Fazla çalışma yönünden diğer bir yasal sınırlama da, İş Kanunu'nun 41'inci Maddesi'ndeki, fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı şeklindeki hükümdür. Ancak bu sınırlamaya rağmen işçinin daha fazla çalıştırılması halinde, bu çalışmalarının karşılığı olan fazla mesai ücretinin de ödenmesi gerektiği açıktır. Yasadaki sınırlama esasen işçiyi korumaya yöneliktir. Fazla çalışmanın belirlenmesinde, 4857 Sayılı Yasa'nın 68'inci Maddesi uyarınca ara dinlenme sürelerinin de dikkate alınması gerekir. Somut olayda; mahkemece karara esas alınan bilirkişi raporunda fazla çalışma alacağı belirlenirken, işveren tarafça ibraz edilmiş olan imzalı puantaj kayıtlarında davacının çalıştığı günler ve çalışma şifti gösterilmiş ise de, çalışma saatlerinin gösterilmemiş olduğu belirtilerek, puantaj kayıtlarından çalışma saatlerinin anlaşılacağı gerekçesi ile puantaj kayıtlarına itibar edilmeksizin tanık beyanlarına itibar edilerek fazla çalışma alacağı belirlenmiştir. İşveren tarafça ibraz edilmiş puantaj kayıtları incelendiğinde, kayıtların davacı tarafça imzalanmış olduğu, davacının çalışma günleri olarak haftalık 6 gün (A) şifti ile çalışması gözükteği, puantaj kaydının alt kısmında (A) şiftinin 08.00-16:00 saatleri arası olduğu dipnot olarak düşüldüğü, (B) ve (C) şiftlerinin ise diğer vardiyaları gösterdiği ve tablolarda çoğunluk çalışma vardiyasının (A) şiftinde gözükmemekte olduğu anlaşılmaktadır. Bilirkişi raporunda anılan puantaj kayıtlarında çalışma saatlerinin anlaşılacağı belirtilmiş ise de, (A) şiftindeki çalışmanın 08.00-16:00 saatleri arası olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre imzalı puantaj kayıtlarına itibar edilmeksizin, sadece tanık beyanlarına dayalı olarak çalışma saatlerinin belirlenmesi hatalı olmuştur. Yapılacak iş, imzalı puantaj kayıtlarına göre davacının fazla çalışmasının söz konusu olup olmadığı ve fazla çalışma alacağıının bulunup bulunmadığı belirlenerek buna bağlı olarak davacı feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı açıklığa kavuşturularak çıkacak sonuca göre bir karar vermektir.

Mahkemece imzalı belgelere rağmen tanık beyanlarına itibar edilerek sonuca gidilmiş olması hatalı olup bozma nedenidir.

### SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 16.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.