

TEKSTİL
İŞVEREN

HUKUK 90

SAYI: 405 - EKİM 2014

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ



Üçbin altıyüz gün ve onbeş yıl sigortalılık süresini doldurarak kıdem tazminatı alan işçinin başka bir işyerinde çalışmaya başlaması (Karar İncelemesi)



Prof. Dr. Fevzi Şahlanan

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2011/51535

Karar No: 2014/52

Tarihi: 13/01/2014

Karar Özeti:

Somut olayda davacı, 1475 Sayılı Kanun'un 14. Maddesi'nin Birinci Fıkrası (5) Numaralı Bendi uyarınca on beş yıl sigortalılık ve 3600 gün prim günü şartlarını sağladığı için 25.10.2010 tarihli dilekçesi ile işyerinden ayrılmış, 01.11.2010 günü başka bir işverene ait işyerinde çalışmaya başlamıştır. Davacının işyerinden ayrıldıktan sonra başka bir firmada çalışması hakkın kötü niyetli kullanılması olarak değerlendirilemez. Davacı, Kanun'un kendisine verdiği yasal hakkını kullanmıştır. Kanun, sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ait yükümlülükleri tamamlayan işçinin, emeklilik için bir yaşı beklemesine gerek olmadan iş sözleşmesini aktif sonlandırabilmesine imkân tanımaktadır. Bu nedenle davacının, davasının kabulü ile kıdem tazminatının ödenmesine karar verilmesi gerekirken, mahkemece, hatalı değerlendirme ile davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Mevzuat:

6356 Sayılı STK Md.5, 34, 43

Yargıtay Kararı

Davacı, kıdem tazminatı alacağıının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

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

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, 17 yıllık sigortalılık ve 4739 gün prim ödemesi olduğunun Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bildirilmesi üzerine aylık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesini feshettiğini iddia ederek, kıdem tazminatının ödetilmesini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının akdi feshettikten kısa bir süre sonra başka bir yerde işe başladığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının, gerçekte emekli olmak için değil başka bir yerde iş bulması sebebiyle akdi feshettiği ve kötü niyetli olduğu sonucuna varılarak, davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davacının aşağıdaki bent kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde değildir.

2. İş sözleşmesinin işçi tarafından aylık aylığı tahsis amacıyla feshedilip feshedilmediği ve buna göre kıdem hakkının doğup doğmadığı konularında taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 120'nci Maddesi yollamasıyla, halen yürürlükte olan 1475 Sayılı Yasa'nın 14'üncü Maddesi'nin Birinci Fıkrası'nın Dördüncü Bendi'nde, işçinin bağlı bulunduğu kurum veya sandıktan aylık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla ayrılması halinde, kıdem tazminatına hak kazanılabileceği hükme bağlanmıştır. O halde anılan hüküm uyarınca, feshin bildiriminde bulunulabilmesi için işçinin bağlı bulunduğu kurum veya sandıktan aylık, emeklilik, malullük ya da toptan ödemeye hak kazanmış olması şarttır. Bundan başka işçinin bağlı bulunduğu kurum ya da sandığa bahsi geçen işlemler için başvurması ve bu yöndeki yazıyı işverene bildirmesi gerekir. Böylece işçinin aylık, emeklilik, malullük ve toptan ödeme yönlerinden bağlı bulunduğu mevzuata göre hak kazanıp kazanmadığı denetlenmiş olur. Öte yandan işçinin, sosyal güvenlik anlamında bu hakkı kazanmasının ardından, ilgili kurum ya da sandığa başvurmaksızın kıdem tazminatı

talebiyle işyerinden ayrılması ve bu yolla hakkın kötüye kullanılmasının önüne geçilmiş olur. İşçi tarafından bağlı bulunduğu kurum ya da sandıktan tahsise ya da tahsis yapılabileceğine dair yazının işverene bildirildiği anda işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümü doğar. Faiz başlangıcında da bu tarih esas alınmalıdır.

Dairemizce daha önce verilen kararlarda, derhal yapılan feshlerde henüz ihbar tazminatı ödenmemişken ve yine ihbar öneli süresi içinde işçinin emeklilik için başvurması durumu, işçinin emeklilik suretiyle feshi olarak değerlendirilmekteydi. Bu halde işçi ihbar tazminatına hak kazanamaz ise de, kamu kurumları bakımından kıdem tazminatı hesabında daha önce borçlanmış olduğu askerlik süresinin dikkate alınması gerekmekteydi. Kamu kurumu işyerleri bakımından askerlik borçlanmasının kıdem tazminatına yansıtılması noktasında işçi lehine olarak değerlendirilebilecek bu husus, işçinin ihbar tazminatına hak kazanamaması sebebiyle de işçinin aleyhinedir. Dairemizin, derhal feshin ardından önel içinde işçinin emeklilik için dilekçe vermesi halinde, feshin işçi tarafından gerçekleştirildiği görüşü, işe iadeyle ilgili iş güvencesi hükümleri de dikkate alındığında 4857 Sayılı İş Kanunu'nun sistematığına uygun düşmemektedir. Gerçekten açıklanan çözüm tarzında işveren feshi yerine işçinin emeklilik sebebiyle feshine değer verildiğinden, işçi iş güvencesinden de mahrum kalmaktadır. Bu nedenle, işverenin derhal feshinin ardından, işçinin ihbar tazminatı ödenmediği bir anda aylık aylığı için tahsis talebinde bulunmasının işveren feshini ortadan kaldırmayacağı düşünülmektedir. Dairemizce, konunun bütün yönleriyle ve yeniden değerlendirilmesi sonucu, işverence yapılan feshin ardından ve henüz ihbar tazminatı ödenmediği bir sırada işçinin emeklilik için başvurusunun işçinin emeklilik sebebiyle feshi anlamına gelmeyeceği sonucuna varılmıştır.

4447 Sayılı Yasa'nın 45'inci Maddesi ile 1475 Sayılı Yasa'nın 14'üncü Maddesi'nin Birinci Fıkrası'na (5) Numaralı Bent eklenmiştir. Anılan hükme göre, işçinin emeklilik konusunda yaş hariç diğer kriterleri yerine getirmesi halinde kendi isteği ile işten ayrılması imkânı tanınmıştır. Başka bir anlatımla, sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan işçi, yaş koşulu sebebiyle emeklilik hakkını kazanamamış olsa da, anılan bent gerekçe gösterilmek suretiyle işyerinden ayrılabilir ve kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Ancak, işçinin işyerinden ayrılmasının yaş hariç emekliliğe dair diğer kriterleri tamamlaması üzerine çalışmasını sonlandırması şeklinde gelişmesi ve bu durumu işverene bildirmesi gerekir. Aksi halde işçinin başka bir işyerinde çalışmak için değinilen yasa hükmüne dayanması, yasal hakkın kötüye kullanımı niteliğindedir. Dairemiz, konuyla ilgili bir kararında, işçinin bir gün sonra başka bir işverene ait işyerinde çalışmasının, feshin anılan (5) Numaralı Bent hükmüne uygun olmadığını gösterdiği sonucuna varmıştır (Yargıtay 9.H.D., 4.4.2006 gün, 2006/2716 E, 2006/8547 K).

Somut olayda davacı, davalıya ait işyerinde 29.05.2000 tarihinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile ve 4857 Sayılı

İş Kanunu kapsamında çalışmaya başlamış, akit devam ederken 12.10.2010 günü, Yatırım Men. Değ. Şti.'ne iş başvurusu yapmıştır.

Davacı, aylık aylığını hak edip etmediğini 21.10.2010 günlü dilekçesi ile Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan sormuş ve Kurum'un aynı tarihli yazısında 17 yıl sigortalı ve 4749 gün prim ödemesi olduğu belirtilmiştir.

Davacı, bunun üzerine, 25.10.2010 gününde iş sözleşmesinin aylık aylığı amacıyla feshettiğini davalıya bildirmiş ve davalı işyerindeki iş sözleşmesi bu tarihte sona ermiştir.

Davacı, 01.11.2010 gününde Yatırım Men. Değ. Şti.'nde çalışmaya başlamıştır.

Mahkemece, davacının, gerçekte emekli olmak için değil başka bir yerde iş bulması sebebiyle akdi feshettiği ve kötüniyetli olduğu kanaatine varılarak, davanın reddine karar verilmiştir.

Somut olayda davacı, 1475 Sayılı Kanun'un 14.

Maddesi'nin Birinci Fıkrası (5) Numaralı Bendi uyarınca on beş yıl sigortalılık ve 3600 gün prim günü şartlarını sağladığı için 25.10.2010 tarihli dilekçesi ile işyerinden ayrılmış, 01.11.2010 günü başka bir işverene ait işyerinde çalışmaya başlamıştır. Davacının işyerinden ayrıldıktan sonra başka bir firmada çalışması hakkın kötü niyetli kullanılması olarak değerlendirilemez. Davacı, Kanun'un kendisine verdiği yasal hakkını kullanmıştır. Kanunda tanınan bu hakkın amacı, işyerinde çalışarak yıpranan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ait yükümlülükleri tamamlayan işçinin, emeklilik için bir yaşı beklemesine gerek olmadan iş sözleşmesini aktif sonlandırabilmesine imkân tanımaktır. Bu nedenle davacının, davasının kabulü ile kıdem tazminatının ödenmesine karar verilmesi gerekirken, mahkemece, hatalı değerlendirme ile davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.01.2014 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

Kararın İncelenmesi

1. İnceleme konumuz Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında iki önemli konuda Yüksek Mahkeme'nin görüşleri ortaya konulmaktadır. Bunlardan birincisi işverence yapılan feshlerde, henüz ihbar tazminatı ödenmemişken ve yine ihbar süresi içinde işçinin emeklilik başvurusunda bulunmasının işçinin emeklilik nedeniyle feshi olarak kabul eden Yargıtay'ın bu görüşünü değiştirdiği ve bundan böyle işverence yapılan feshin ardından ve henüz ihbar tazminatı ödenmediği bir sırada işçinin emeklilik başvurusunun, işçinin emeklilik nedeniyle feshi anlamına gelmeyeceği şeklindeki yeni görüşünü Yüksek Mahkeme bir kez daha tekrar etmektedir. Yüksek Mahkeme'nin her iki yöndeki görüşü de tarafımızdan daha önce değerlendirilmiş, önceki görüşünü yansıtan bir kararı "İşçinin İhbar Öneli

İçerisinde Emeklilik Başvurusunda Bulunmasının İşe İade Davasına Etkisi” başlıklı incelememizde eleştirilmiş (Tekstil İşveren, Ekim 2005, Sayı: 310) daha sonra da sözkonusu eleştiriler paralelindeki isabetli ve inceleme konumuz bu kararda da tekrar edilen yeni görüşü, başka bir incelememize konu olmuştu. (İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshini Takiben İşçinin İhbar Süresi İçerisinde Emeklilik Başvurusunda Bulunması Y.9.H.D., 14/07/2008-2007/24490 2008/2023, Tekstil İşveren, Haziran 2009, Sayı: 351) Belirtilen bu nedenlerle inceleme konumuz kararın yukarıda belirtilen yönü üzerinde tekrar durmayıp daha önceki incelemelerimizi hatırlatmakla yetiniyoruz.

2. Yüksek Mahkeme'nin kararında yer alan ikinci ve önemli bir konu yaş koşulu hariç emekliliğin diğer koşullarını tamamlayan işçinin Kıdem Tazminatı aldıktan sonra hemen başka bir işyerinde çalışmaya başlamasının hakkın kötüye kullanılması sayılabılıp sayılamayacağı ve bu nedenle de kıdem tazminatı talebinin işverence reddedilip reddedilemeyeceğidir. Bu noktada varılacak sonuç her ne kadar kararda yer almasa da sözü edilen durumda işverence ödenen kıdem tazminatının işçiden talep edilebilip edilemeyeceğine de ışık tutacaktır.

Yüksek Mahkeme'nin konuya ilişkin geçmişte verdiği kararlarda vardığı sonuçlar ile inceleme konumuz kararda vardığı sonuçlar farklı gibi görünse de, bu konuda karara konu olan olaylar arasındaki farklar dikkate alındığında bu konuda Yüksek Mahkeme'nin kararları arasında bir tutarsızlıktan söz edilemez. Gerçekten de Emekliliğin Yaş Koşulu hariç diğer koşullarını (3600 gün ve onbeş yıl sigortalılık) taşıyan ancak fesih beyanında, bu durumdan hiç söz etmeksizin iş akdini fesheden (işyerinden istifa eden) ve başka bir işyerinde çalışmaya başlayan işçinin sonradan fesih tarihinde sözkonusu koşulları taşıdığını ileri sürerek kıdem tazminatı talep etmesi ile; fesih beyanında yasal koşulları taşıdığını bildirerek (veya bunu belgeleyerek) işten ayrılan ve başka bir işyerinde çalışmaya başlayan işçinin kıdem tazminatı talebi arasındaki farkı gözden kaçırmamak ve konuya ilişkin kararları, bu farklı durumlara göre değerlendirmek gerekir.

3. Bilindiği gibi mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nun, 4857 Sayılı yeni İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra da yürürlükte bulunan 'Kıdem Tazminatı' başlıklı 14. Maddesi'nin (08.09.1999 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Yasası ile eklenen) 5. Bendi hükmüne göre işçilerin iş sözleşmesinin "... 506 Sayılı Kanun'un 60'uncü Maddesi'nin Birinci Fıkrası'nın (A) Bendi'nin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaş dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanun'un Geçici 81'inci Maddesi'ne göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle feshedilmesi halinde kendilerine kıdem tazminatı ödenir."

Bu düzenlemeye göre, yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını tamamlamış olanlar, kendi istekleriyle işten ayrılmaları halinde kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Başka bir anlatımla söz konusu 14. Madde, 506 Sayılı Kanun'un

geçici 81. Maddesi'nde yazılı yaş şartı hariç, diğer şartları, tamamlayanlara kıdem tazminatı olarak işyerlerinden ayrılma hakkı vermiştir. Her ne kadar günümüzde 506 Sayılı Kanun, 5510 Sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmış ise de 5510 Sayılı kanun'un yaşlılık aylığına hak kazanma sistemi özellikle yaş koşulu açısından uzunca sürecek bir geçiş dönemine tabi tutulmuştur.

Öncelikle ve özellikle belirtelim ki 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü Maddesi'nde yer alan bu düzenleme iş aktinin münhasıran kıdem tazminatına hak kazanma amacı ve buna uygun fesih beyanı çerçevesinde feshine ilişkin bir düzenleme olup, iş aktinin başka amaçlarla feshedilmesi hallerini kapsamamaktadır. Başka bir anlatımla işçi, iş akdini bu nedenle ve amaçla feshettiğini fesih beyanında açıkça belirtmelidir. Fesih tarihinde, yasanın sözü edilen şartlarını taşıyor olsa da işçi, istifa beyanında bu durumu hiç belirtmemiş ise, örneğin başka bir işyerine geçmek için ayrılmış ise daha sonra geriye dönük olarak ayrıldığı işyerinden kıdem tazminatı talep etmesi mümkün değildir. 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 4447 Sayılı Kanun'la eklenen ve yukarıda belirtilen hükmüne dayanılarak işçinin kıdem tazminatı talep edilebilmesi için fesih (istifa) tarihinde hem emekliliğin yaş koşulu dışındaki koşullarını (sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını) taşıyor olması ve hem de feshin bu amaçla yapıldığını, fesih (istifa) beyanında açıkça belirtmesi gerekir. Bu nedenle bir işyerinden daha önce istifa suretiyle ayrılmış bir işçi, istifaya ilişkin fesih beyanında bu husus açıkça belirtmemiş ise daha sonra geriye dönük olarak ayrıldığı işyerinden ayrılma tarihinde yasal koşullara sahip olduğunu ileri sürerek kıdem tazminatı talep edemez.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2012 yılında verdiği bir kararında, aynı konuda dairenin daha önce verdiği 2006 ve 2009 yıllarında aldığı kararlarındaki gerekçeye yer verilmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'ne göre; "... 4447 Sayılı Yasa'nın 45'inci Maddesi ile 1475 Sayılı Yasa'nın 14'üncü Maddesi'nin Birinci Fıkrası'na (5) Numaralı Bent eklenmiştir. Anılan hükme göre, işçinin emeklilik konusunda yaş hariç diğer kriterleri yerine getirmesi halinde kendi isteği ile işten ayrılması imkânı tanınmıştır. Başka bir anlatımla, sigortalılık süresini ve pirim ödeme gün sayısını tamamlayan işçi, yaş koşulu sebebiyle emeklilik hakkını kazanamamış olsa da, anılan bent gerekçe gösterilmek suretiyle işyerinden ayrılabilir ve kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Ancak, işçinin işyerinden ayrılmasının yaş hariç emekliliğe dair diğer kriterleri tamamlaması üzerine çalışmasını sonlandırması şeklinde gelişmesi ve bu durumu işverene bildirmesi gerekir. Aksi halde işçinin başka bir işyerinde çalışmak için değinilen yasa hükmüne dayanması, yasal hakkın kötüye kullanımını niteliğindedir. Dairemiz konuyla ilgili bir kararında, işçinin bir gün sonra başka bir işverene ait işyerinde çalışmasının, feshin anılan (5) Numaralı Bent hükmüne uygun olmadığını gösterdiği sonucuna varmıştır. Yargıtay 9.H.D., 4.4.2006 gün 2006/2716 E, 2006/8547 K." (Y.9.H.D., 30/4/2012-2010/4680-2012/15045; aynı gerekçenin

yer aldığı bir başka karar için bak Y.9.H.D., 14/5/2009-2008/1760-2009/13519, Tekstil İşveren, Şubat 2010, Hukuk Eki 44).

Görüldüğü gibi Yüksek Mahkeme işçinin fesih beyanında, yasanın aradığı koşulları taşıdığını belgelemesi ve fesih sebebinin yasanın 14/bent 5 olduğunu açıkça belirtmesi gerekir. Nitekim 9. Hukuk Dairesi 2012 yılında verdiği bir başka kararında da emeklilik nedeniyle iş akdini feshettiği iddiasıyla kıdem tazminatı talep eden işçinin davasını kabul eden yerel mahkeme kararını isabetli bir şekilde bozmuştur.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bu kararına göre; "... davacının yaşlılık aylığı bağlanması/emeklilik başvurusunda bulunduğu dair dosyada bir başvuru belgesi olmadığı gibi bu yönde bir belgenin çalışma süresi içinde ya da çalışmanın sonlandırıldığı dönemde davalı işverene ibraz edilmediği anlaşılmıştır. Hal böyle olunca davacının vermiş olduğu dilekçe ile 01.07.2009 tarihi itibarıyla işyerinden ayrılmak istediğini beyan etmesine rağmen fiilen iş yerinden ayrıldığı 26.06.2009 tarihinden 5 gün sonra başka bir işyerinde çalışmaya başlaması, fesihden sonra davacının bölge çalışma müdürlüğünün yönlendirmesi üzerine SGK'ya başvurduğu ve kıdem tazminatı alabileceğine dair belge aldığı ancak işyerindeki çalışmasının yaşlılık aylığı almak amacıyla sonlandırıldığına dair herhangi bir belgenin işverene ibraz etmemesi karşısında iş sözleşmesinin davacı tarafından başka bir işyerinde çalışmak için istifa etmek suretiyle feshedildiğinin kabulü gerekmektedir. Mahkemece, davacının başka bir işyerinde çalışmak amacıyla işyerinden istifa etmesi nedeniyle kıdem tazminatının reddine karar verilmesi gerekirken yanılığın değerlendirme sonucu davacının yaşlılık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesini feshettiğinin kabulü ile kıdem tazminatına hükmedilmesi hatalıdır. (Y.9.H.D., 17/9/2012-2010/19025-2012/29704)

4. İnceleme konumuz karara konu olan olay ise yukarıdaki kararlara konu olan olaydan farklı olarak işçinin iş sözleşmesini feshinin, fesih beyanında yasal koşullarını taşıdığını bildirmesi ve belgelemesi şeklinde yapılmış bir fesih olup bu tür fesih ile kıdem tazminatına hak kazanmakta ve bu şekilde işten ayrıldıktan sonra başka bir işyerinde çalışmaya başlamış bulunmaktadır. Nitekim karar metninden de anlaşıldığına göre, davacı işçi her ne kadar çalıştığı işyerinden ayrılmadan başka bir işyerine iş başvurusu yapmış ise de (12/10/2010 tarihinde). Bunu takiben 21/10/2010 günlü dilekçesi ile emeklilik durumunu Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan sormuş ve aynı tarihli kurum yazısında kendisinin 17 yıl sigortalı ve 4749 gün prim ödemesi bulunduğu belirtilmiştir. Davacı bunun üzerine 25/10/2010 günü iş sözleşmesini sözkonusu belgeye dayanarak feshettiğini bildirmiş ve daha sonra da, iş başvurusu yaptığı yeni işyerinde 01/11/2010 tarihinde çalışmaya başlamıştır. Bu durumda kararda da isabetle belirtildiği gibi davacı işçinin işyerinden ayrıldıktan sonra başka bir firmada çalışması hakkın kötüye kullanılması olarak nitelendirilemez. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin

bu kararda vardığı isabetli sonuç benzer bir olay için verilmiş Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 25/01/2013 tarih ve 2012/10954-2013/909 Sayılı Kararı'nda da paylaşılmaktadır. Aşağıda Yargıtay Kararları arasında yer verdiğimiz 7. Hukuk Dairesi'nin 14/01/2014 tarih ve 2013/16655-2014/166 Sayılı Kararı'nda ise aynı konu kıdem hesabı açısından ele alınmıştır.

Sonuç:

İnceleme konumuz Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı konuya ilişkin önceki kararlarından farkı olarak somut olayın özelliğini dikkate alan isabetli bir karar olarak değerlendirilmiştir.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Esas No: 2013/16655

Karar No: 2014/166

Tarihi: 14/01/2014

Karar Özeti:

Sosyal Güvenlik Kurum Başkanlığı Muratpaşa Sosyal Güvenlik Merkezi'nin 24.04.2012 tarihli yazısında davacının ilk işe girişi tarihi itibarıyla yaş haddinden emekli olabilmesi için gerekli olan 3600 gün ve 15 yıllık sigortalılık süresini doldurmuş olduğunu ancak yaş şartını yerine getirmediği tespit edildiği bildirilmiştir.

Hükme esas alınan raporda ise hizmet süresi hiçbir araştırma ve tespit yapılmaksızın 15 yıl (davacının emeklilik şartı olarak 1984 yılından itibaren sigortalı gün sayısı toplamı) kabul edilerek kıdem tazminatı hesaplanmıştır.

Oysa davacının emeklilik şartı olarak yerine getirmiş olduğu 15 yıl ve 3600 gün prim ödemesinin, tümünün davalı işyerinde gerçekleştiğine dair dosyada delil yoktur. Hal böyle olunca davalının cevap dilekçesinde belirttiği tarih aralıkları dikkate alınarak bu tarih aralığında SGK'ya yatırılan prim ödeme gün sayısı fiili çalışma olarak değerlendirilip sadece bu gün sayısına göre belirlenecek kıdem süresi üzerinden kıdem tazminatının hesaplanması gerekir.

İlgili Mevzuat:

1475 Sayılı İş. K. Md.11, 14

Yargıtay Kararı

Taraflar arasındaki dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca duruşmalı olarak incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, duruşma için tebliğ edilen 14.01.2014 günü belirlenen saatte temyiz eden davalı Blue Dolphin Turizm ve Tic. Ltd. Şti. vekili Av. Umut Sıdal 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, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle

dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine.

2. Davacının hizmet süresi taraflar arasında uyumsuzluk konusudur.

Davacı, davalı işyerinde çalışmakta iken emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini sonlandırdığını belirterek kıdem tazminatının ödenmesini talep etmiştir.

Davalı ise davacının 10.05.1997 - 30.04.2012 tarihleri arasında dava dışı Datmar Turizm A.Ş. unvanlı şirket bünyesinde çalışmakta iken dava dışı bu şirketin işlettiği turizm tesisini 16.03.2012 tarihinde davalı şirketin devralması neticesinde bu tarihten sonra davalı şirket bünyesinde çalıştığı, 24.04.2012 tarihinde ise davacının emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini feshettiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

Hizmet cetveli incelendiğinde davacının sigorta kaydının ilk kez 14.06.1984 tarihinde yapıldığı, davacının değişik işyerlerinde giriş ve çıkışlarının bulunduğu görülmüştür.

Sosyal Güvenlik Kurum Başkanlığı Muratpaşa Sosyal Güvenlik Merkezi'nin 24.04.2012 tarihli yazısında davacının ilk işe giriş tarihi itibarıyla yaş haddinden emekli olabilmesi için gerekli olan 3600 gün ve 15 yıllık sigortalılık süresini doldurmuş olduğunu ancak yaş şartını yerine getirmediği tespit edildiği bildirilmiştir.

Hükme esas alınan raporda ise hizmet süresi hiçbir araştırma ve tespit yapılmaksızın 15 yıl (davacının emeklilik şartı olarak 1984 yılından itibaren sigortalı gün sayısı toplamı) kabul edilerek kıdem tazminatı hesaplanmıştır.

Oysa davacının emeklilik şartı olarak yerine getirmiş olduğu 15 yıl ve 3600 gün prim ödemesinin, tümünün davalı işyerinde gerçekleştiğine dair dosyada delil yoktur. Hal böyle olunca davalının cevap dilekçesinde belirttiği tarih aralıkları dikkate alınarak bu tarih aralığında SGK'ya yatırılan prim ödeme gün sayısı fiili çalışma olarak değerlendirilip sadece bu gün sayısına göre belirlenecek kıdem süresi üzerinden kıdem tazminatının hesaplanması gerekir. Yani davacının sezon dışı dönemleri/askı süresi dışlanarak hizmet süresi belirlenip sonuca gidilmelidir.

Kaldı ki aynı nedenle aynı işverene karşı dava açan bir başka işçinin dosyasında Manavgat İş Mahkemesi'nin 17.01.2013 tarih ve 2012/206 E., 2013/14 K. Sayılı Kararı ile davacının ücretsiz izinde/sezon dışı dönemleri dışlanarak kıdem tazminatı hesaplandığı da görülmüş olup bu karar Dairemizce onanmıştır. (Yargıtay 7.H.D., 10.12.2013 tarih ve 2013/16054 E-2013/21450 K Sayılı Kararı)

Mahkemece eksik incelemeye dayalı olarak davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenle 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, 14.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Esas No: 2013/21752

Karar No: 2013/15487

Tarihi: 25/09/2013

Karar Özeti:

Otuz işçi sayısının belirlenmesinde belirli belirsiz süreli, tam-kısmi süreli, daimi-mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım yapılamaz. Fesih bildirim yapıldığı tarihte 30 işçi sayısının tespitinde göz önünde bulundurulacak işçinin iş sözleşmesinin devam etmekte olması yeterli olup, ayrıca fiilen çalışıyor olması gerekmemektedir. Ancak hastalık, iş kazası, gebelik ya da normal izin ve benzeri nedenlerle ayrılan işçi yerine bu süre için ikame işçi temin edilmiş ise 30 işçi sayısında ikame edilen işçi dikkate alınmayacaktır (Mues, W. M./Esisenbeis, E./Legerlotz, C./Laber, J., Kündigungsgrecht, Teil 2, Rz.75, s.293). Konumu itibarıyla güvence kapsamı içerisinde olmayan işveren vekillerinin ve yardımcılarının da işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması gerekir.

Fesih bildirim tarihinden önce iş sözleşmesi feshedilen, bu nedenle feshin geçersizliği davası açıp, lehine feshin geçersizliğine karar verilen işçinin işverene işe başlatılması için başvurusu halinde, adı geçen işçinin de 30 işçi sayısında değerlendirilmesi gerekir. Böyle bir durumda feshin geçersizliğine ilişkin dava sonuçlanmamış ise bekletici mesele yapılarak sonucu beklenmelidir.

İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve işçi sıfatını taşımayan çırak, stajyer ve meslek öğrenimi gören öğrencilerle süreksiz işlerde çalışanlar, keza işyerinde ödünç (geçici) iş ilişkisi ile çalıştırılanlar ile alt işveren işçileri o işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmazlar. Alt işverenin işçileri otuz işçi kıstasının belirlenmesinde dikkate alınmazlar; fakat iş güvencesi hükümlerinden kaçmak amacıyla, işçilerin bir kısmının muvazaalı olarak taşeron işçisi olarak gösterilmesi halinde, bu işçilerin de işçi sayısına dâhil edilmesi gerekir. Daha açık bir anlatımla, alt işverenlik ilişkisinin geçersiz sayılması gereken hallerde taraflarca alt işveren sayılan kişiye bağlı olarak çalışanlar otuz işçi sayısının tespitinde hesaba katılmalıdır. Alt işverenin işçileri ile geçici işçi sağlayan işverenle iş sözleşmeleri devam eden geçici işçiler, kendi işverenlerinin işyerlerinde sayının belirlenmesinde hesaba katılırlar. Ancak tarafların geçici iş ilişkisinde gönderen işveren olarak nitelendirdikleri; fakat aslında "bordro işvereni" olarak faaliyet gösteren ve yaptıkları iş, işverenlerine işçi temin etmekten ibaret olanlara kayıtlı bulunan işçiler de sayı ölçütünde göz önünde bulundurulmalıdır.

Özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbirleriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet

verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı şahıs tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı işyerinde verilen muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, tüm şirketlere hizmet veren işçiler ile sadece davalı şirkete hizmet veren işçilerin 30 işçi kıstasında dikkate alınması gerekir. İşçi tüm şirketlere hizmet ediyor ise o zaman tüm şirketlerdeki işçi sayısı dikkate alınmalıdır.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş. K. Md. 17

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtaya incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin işverence geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı vekili feshin geçerli nedene dayandığını belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur. Mahkemece davacı tanıklarının davanın esasını çözecek şekilde beyanda bulunmadıkları sözleşmesinin feshi tarihinde işçi sayısının davacı da dâhil 28 kişi olduğu, davacı taraf her ne kadar davalı Anonim Şirketinin ortaklarının İçel Tekstil Sanayi ve Ticaret Şirketi ve Palmiye Tekstil Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi, Süperstar Konfeksiyon ve Dış Ticaret Limited Şirketi, Unitex Tekstil Makinaları Pazarlama ve Dış Ticaret Limited Şirketi ve İstanbul Harika İnşaat Elektronik Gıda Gümrükleme Hizmetleri Taahhüt Sanayii Ticaret Limited Şirketi'nin de sahipleri olduğu aynı işkolunda çalışan işverenin diğer işçilerinin de sayıya dâhil edilmesi gerektiğini iddia etmişse de bahsedilen şirketler başka işverenler olup bu şirketlerin işçileri, davalı işverenin aynı işkolundaki diğer çalışan işçileri olarak değerlendirilemeyeceği gerekçesiyle davanın reddine karar vermiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. Maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildirimının yapıldığı tarihte işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalıştırılması gerekir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2/2 Maddesi'ne göre, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. Yine aynı

kanunun 18/4 Maddesi uyarınca, işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. Keza 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 60/2 Maddesi uyarınca bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dâhil olduğu iş kolundan sayılır.

Otuz işçi sayısının belirlenmesinde belirli-belirsiz süreli, tam-kısmi süreli, daimi-mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım yapılamaz. Fesih bildiriminin yapıldığı tarihte 30 işçi sayısının tespitinde göz önünde bulundurulacak işçinin iş sözleşmesinin devam etmekte olması yeterli olup, ayrıca fiilen çalışıyor olması gerekmemektedir. Ancak hastalık, iş kazası, gebelik ya da normal izin ve benzeri nedenlerle ayrılan işçi yerine bu süre için ikame işçi temin edilmiş ise 30 işçi sayısında ikame edilen işçi dikkate alınmayacaktır (Mues, W. M. / Esisenbeis, E. / Legerlotz, C. / Laber, J., Kündigungsgrecht, Teil 2, Rz. 75, s.293). Konumu itibarıyla güvence kapsamı içerisinde olmayan işveren vekillerinin ve yardımcılarının da işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması gerekir.

Fesih bildirim tarihinden önce iş sözleşmesi feshedilen, bu nedenle feshin geçersizliği davası açıp, lehine feshin geçersizliğine karar verilen işçinin işverene işe başlatılması için başvurusu halinde, adı geçen işçinin de 30 işçi sayısında değerlendirilmesi gerekir. Böyle bir durumda feshin geçersizliğine ilişkin dava sonuçlanmamış ise bekletici mesele yapılarak sonucu beklenmelidir.

İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve işçi sıfatını taşımayan çırak, stajyer ve meslek öğrenimi gören öğrencilerle süreksiz işlerde çalışanlar, keza işyerinde ödünç (geçici) iş ilişkisi ile çalıştırılanlar ile alt işveren işçileri o işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmazlar. Alt işverenin işçileri otuz işçi kıstasının belirlenmesinde dikkate alınmazlar; fakat, iş güvencesi hükümlerinden kaçmak amacıyla, işçilerin bir kısmının muvazaalı olarak taşeron işçisi olarak gösterilmesi halinde, bu işçilerin de işçi sayısına dâhil edilmesi gerekir. Daha açık bir anlatımla, alt işverenlik ilişkisinin geçersiz sayılması gereken hallerde taraflarca alt işveren sayılan kişiye bağlı olarak çalışanlar otuz işçi sayısının tespitinde hesaba katılmalıdır. Alt işverenin işçileri ile geçici işçi sağlayan işverenle iş sözleşmeleri devam eden geçici işçiler, kendi işverenlerinin işyerlerinde sayının belirlenmesinde hesaba katılırlar. Ancak tarafların geçici iş ilişkisinde gönderen işveren olarak nitelendirdikleri; fakat aslında "bordro işvereni" olarak faaliyet gösteren ve yaptıkları iş, işverenlerine işçi temin etmekten ibaret olanlara kayıtlı bulunan işçiler de sayı ölçütünde göz önünde bulundurulmalıdır.

Özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbirleriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir.

Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı şahıs tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı işyerinde verilen muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, tüm şirketlere hizmet veren işçiler ile sadece davalı şirkete hizmet veren işçilerin 30 işçi kıstasında dikkate alınması gerekir. İşçi tüm şirketlere hizmet ediyor ise, o zaman tüm şirketlerdeki işçi sayısı dikkate alınmalıdır.

Somut olayda; davacı vekili tarafından 18/06/2013 havale tarihli dilekçe ekinde dosyaya sunulan internet çıktısı ve Ticaret Sicil kayıtlarına göre; davalı işverenin Avrupa'ya bayan dış giyimi üretip ihracatını koordine ettiği ve uluslararası alanda ihracatçı firma oluşu ve Mersin Serbest Bölgesi'nde ana ofis ve 4 adet fabrikaları olduğu yönündeki beyanları da dikkate alınmak suretiyle şirketler arasındaki maddi hukuki anlamda organik bağ olup olmadığının araştırılması ve bu şirketlerden birinden diğerine işçi transferleri olup olmadığı ve keza temizlik, güvenlik, muhasebe, vb. idari işler görevlileri gibi ortak istihdam edilen çalışanlar olup olmadığının etraflıca araştırılarak, belirlenen sonuca göre yukarıda belirtilen kurallar ve ilkelere göre davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanamayacağına açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Mahkemece bu yönde araştırılma yapılmalı, işyerinde 30 işçiden az işçi çalıştığı anlaşıldığı takdirde istemin reddine, aksi halde ise iş güvencesinden yararlandığı kabul edilmeli ve feshin geçerli veya geçersiz nedeni üzerinde durularak sonucuna göre karar verilmelidir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, 25.09.2013 gününde oybirliğiyle KESİN olarak karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Esas No: 2013/16923

Karar No: 2014/169

Tarihi: 14/01/2014

Karar Özeti:

İş sözleşmesinin ücreti düzenleyen 21. Maddesi'nde, "İşveren yukarıda tanımlanan işine karşılık işçiye günlük ... TL çıplak ücret (Bu ücretin içine dini bayramlar ve yılbaşı tatili dışında kalan 23 Nisan, 19 Mayıs, 29 Ekim genel tatil çalışmalarını dâhildir)..." şeklinde düzenleme olduğu görülmüştür. O halde taraflar arasında bağitlanan sözleşmenin bu hükmü dikkate alınmaksızın genel tatil alacağının hüküm altına alındığı anlaşılmıştır. Mahkemece söz konusu sözleşme hükmü gözetilerek davacının aylık ücreti içerisinde 23 Nisan, 19 Mayıs ve 29 Ekim genel tatil günleri çalışma karşılığı ücretinin de dâhil olduğu kabul edilerek bu günler dışında varsa genel tatil çalışmasının belirlenip sonuca gidilmesi gerekir.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş. K. Md. 18, 32, 47

Yargıtay Kararı

Taraflar arasındaki dava sonucunda verilen hüküm, taraflarca süresi içinde temyiz edilmiş, Yargıtayca duruşmalı olarak incelenmesi davalılar vekili tarafından istenilmekle, duruşma için tebliğ edilen 14.01.2014 günü belirlenen saatte temyiz eden davalı Gülsan İnş. San. Tur. A.Ş. ile Değirmenüstü Enerji Ür. Tic. San. A.Ş. vekili Av. Özlem Kösel ve davacı Sezgin Cebir mirasçıları Yağız, Gülhan ve Samer Emirhan Cebir vekili Av. Yalçın Tokuç geldiler, gelenlerin huzuru ile duruşmaya başlandı. Duruşmada hazır bulunan tarafların sözlü açıklamaları dinlendi. Duruşmanın bittiği bildirildi. Dosyadaki belgeler incelendi, gereği görüldü:

1. Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle de bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davacı Sezgin Cebir mirasçıları Yağız, Gülhan ve Samer Emirhan Cebir'in tüm, davalılar vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan tüm temyiz itirazlarının reddine.
2. Davacının genel tatil alacağı bulunup bulunmadığı taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Davacı genel tatillerde çalıştığını ancak ücretinin ödenmediğini iddia ederken davalı ise davacı iddiasının doğru olmadığını genel tatil ücretlerini aldığını savunmuştur. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının genel tatillerde çalıştığı ancak çalışma karşılığı ücretinin ödenmediği belirtilerek hesaplama yapılmış, mahkeme, davacının genel tatillerde çalıştığı kabul edilerek genel tatil alacağı hüküm altına alınmıştır. Ancak davacı ile davalılardan Değirmenüstü Enerji Ür. Tic. San. A.Ş. arasında bağitlanan işe başlama tarihi 01.05.2008 olarak belirlenmiş olan iş sözleşmesinin ücreti düzenleyen 21. Maddesi'nde, "İşveren yukarıda tanımlanan işine karşılık işçiye günlük ... TL çıplak ücret (Bu ücretin içine dini bayramlar ve yılbaşı tatili dışında kalan 23 Nisan, 19 Mayıs, 29 Ekim genel tatil çalışmalarını dâhildir)..." şekline düzenleme olduğu görülmüştür. O halde taraflar arasında bağitlanan sözleşmenin bu hükmü dikkate alınmaksızın genel tatil alacağının hüküm altına alındığı anlaşılmıştır.

Mahkemece söz konusu sözleşme hükmü gözetilerek davacının aylık ücreti içerisinde 23 Nisan, 19 Mayıs ve 29 Ekim genel tatil günleri karşılığı ücretinin de dâhil olduğu kabul edilerek bu günler dışında varsa genel tatil çalışmasının belirlenip sonuca gidilmesi gerekir.

Mahkemece eksik incelemeye dayalı olarak genel tatil alacağının kabulüne karar verilmesi 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 davalılara iadesine, aşağıda yazılı temyiz harcının davacıya yükletilmesine, 14.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.