

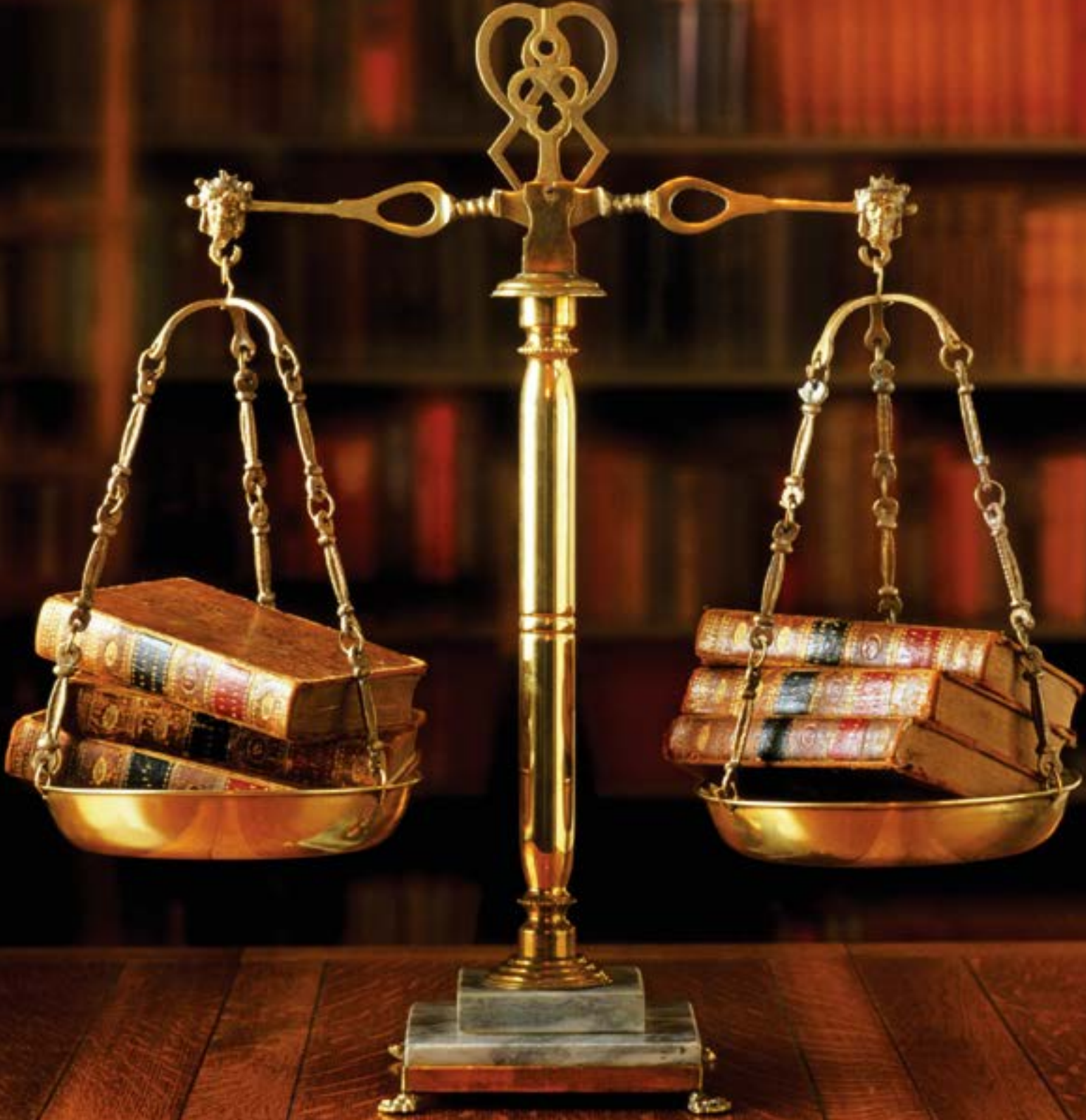
TEKSTİL  
İŞVEREN

HUKUK

87

SAYI: 402 - HAZİRAN 2014

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ



# FESHİN GEÇERSİZLİĞİNİN PARASAL SONUÇLARININ TAMAMININ ÖDENEREK YAPILAN İKALEYE RAĞMEN AÇILAN İŞE İADE DAVASI



Prof. Dr. Fevzi Şahlanan

## (Karar İncelemesi - Aynı konuya ilişkin 22. Hukuk Dairesi Kararı ile Birlikte)

### Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2012/18516

**Karar No:** 2012/38102

**Tarihi:** 19/11/2012

### Karar Özeti:

*Davalı işveren ekonomik kriz ve yüksek maliyetler nedeniyle, maliyet düşürme çalışmaları nedeniyle şirket kıdemleri 15 yılın üstünde olanlara yasal ihbar ve kıdem tazminatlarına ilaveten 8 maaş tutarında teşvik ödeneceğini ilan etmiştir. Yapılan bu duyuru üzerine davacının 07.12.2011 tarihinde "işveren tarafından ilan edilen ve kendisine bildirilen teşvikleri alarak emeklilik sebebiyle iş sözleşmesini feshine dair dilekçe verdiği görülmüştür. Davacı işçinin bu talebi işverence de kabul edilmiş ve davalı işveren, bu dilekçe altına davacının bu talebinin uygun olduğunu, yapılan duyuru çerçevesinde kıdem tazminatına ilaveten teşvik ödenerek karşılıklı anlaşmayla iş sözleşmesinin sona erdirilmesi hususunda mutabakat sağlandığı"nı belirtmiştir. Davacıya, kıdem tazminatı ve ek kazanç adı altında ödeme yapıldığı açık olup bu husus bizzat davacı asil tarafından kendisine ek kazanç adı altında 12 aylık ücretinin ödendiğini ikrar etmesiyle de anlaşılmıştır. Bu durumda iş sözleşmesinin sona erdirilmesi konusunda taraflar arasında anlaşma sağlandığı, davacının bu anlaşma iradesinin sakatlandığına dair somut bir delil ibraz etmediği ve tazminatları yanında ek ödemeleri de alarak işten ayrıldığı göz önüne alındığında iş sözleşmesinin bozma sözleşmesi (ikale) ile sona erdiği anlaşıldığından davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır..."*

### İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 21

### Yargıtay Kararı

"... Taraflar arasındaki iş ilişkisinin "bozma sözleşmesi"

yoluyla sona erip ermediği hususu uyuşmazlık konusudur.

Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesi mümkündür. Sözleşmenin, doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak adlandırılır.

İş Kanunu'nda bu fesih türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklama (icap) ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur.

Bozma sözleşmesinde icapta, iş ilişkisi karşı tarafın uygun irade beyanı ile anlaşmak suretiyle sona erdirmeye yönelmiştir. Bu sebeple, ikale sözleşmesi akdetmeye yönelik icap, fesih olarak değerlendirilip, feshe tahvil edilemez.

Bu anlamda bozma sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği Borçlar Kanunu hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erdirilmesi, iş hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi, genel hükümlerin yanı sıra iş hukukundaki "işçi yararına yorum" ilkesi de göz önünde bulundurulacaktır.

Borçlar Kanunu'nun 23-31 Maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hallerinin, bozma sözleşmeleri yönünden titizlikle ele alınması gerekir. Bir işçinin bozma sözleşmesi yapma konusundaki icap veya kabulde bulunmasının ardından işveren feshi haline özgü iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak istemesi ve yasa gereği en çok bir ay içinde işe iade davası açmış olması hayatın olağan akışına uygun düşmez.

İş ilişkisini taraflardan her birinin bozucu yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu halde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmelerinin nedenleri üzerinde de durmak gerekir.

Her şeyden önce bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir. İş ilişkisinin bozma anlaşması yoluyla sona erdirildiğine dair örnekler 1475 Sayılı İş Kanunu ve öncesinde hemen hemen uygulamaya hiç yansımadağı halde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 Sayılı İş Kanunu sonrasında giderek yaygın bir hal almıştır. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla fesih gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin bertaraf edilmesi şüphesi ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında, tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusundaki icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır. Dairemizin 2008 yılı kararları bu yöndedir (Yargıtay 9.H.D., 21.4.2008 gün 2007/31287 E, 2008/9600 K).

Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 Sayılı Yasa kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, iş hukukunda hâkim olan ibranamenin dar yorumu ilkesi gibi, hatta daha da ötesinde, ikale sözleşmesinin geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Tarafların bozma sözleşmesinde ihbar ve kıdem tazminatı ile iş güvencesi tazminatı hatta boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklardan bazılarını ya da tamamını kararlaştırmaları da mümkündür. Bozma sözleşmesinin geçerliliği konusunda bütün bu hususlar dikkate alınarak değerlendirmeye gidilmelidir. Somut olayda, davalı işveren tarafından 28.11.2011 tarihinde duyuru başlıklı yazı ile "ekonomik kriz ve yüksek maliyetler nedeniyle maliyet düşürme çalışmaları yapılmasının kaçınılmaz olduğu, ortaya çıkacak iş gücü fazlalığı hususu değerlendirilmiş olup şirket kıdemleri 15 yılın üstünde olanlara yasal ihbar ve kıdem tazminatlarına ilaveten 8 maaş tutarında teşvik ödeneceği" ilan edilmiştir.

Yapılan bu duyuru üzerine davacının 07.12.2011 tarihinde "işveren tarafından ilan edilen ve kendisine bildirilen teşvikleri alarak emeklilik sebebiyle iş sözleşmesini feshettiği"ne dair dilekçe verdiği görülmüştür.

Davalı işveren, bu dilekçe altına davacının bu talebinin uygun olduğunu, yapılan duyuru çerçevesinde kıdem tazminatına ilaveten teşvik ödenerek karşılıklı anlaşmayla iş sözleşmesinin sona erdirilmesi hususunda mutabakat sağlandığı"nı belirtmiştir.

Davacıya, kıdem tazminatı ve ek kazanç adı altında ödeme yapıldığı açık olup bu husus, bizzat davacı asil tarafından kendisine ek kazanç adı altında 12 aylık ücretinin ödendiğini ikrar etmesiyle de anlaşılmıştır.

Yine ibraname başlıklı belgede de "... emeklilik nedeniyle iş aktini feshetmiş olduğumdan" şeklinde

ibare bulunmaktadır ve davacının bu belgeyi itirazsız bir şekilde imzaladığı görülmüştür.

Bu durumda iş sözleşmesinin sona erdirilmesi konusunda taraflar arasında anlaşma sağlandığı, davacının bu anlaşma iradesinin sakatlandığına dair somut bir delil ibraz etmediği ve tazminatları yanında ek ödemeleri de alarak işten ayrıldığı göz önüne alındığında iş sözleşmesinin bozma sözleşmesi (ikale) ile sona erdiği anlaşıldığından davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır..." gerekçesiyle davanın kabulüne ilişkin Yerel Mahkeme'nin kararını bozarak davanın reddine karar vermiştir.

### Kararın İncelenmesi

Kararın incelenmesine geçmeden öncelikle ve önemle belirtmek gerekir ki Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bu kararıyla bozulan yerel mahkeme kararının hüküm fıkrasında "Davacının davasının kabulü ve iş akdinin feshinin" geçersizliğine ve işe iadesine; işveren tarafından iş akdi feshedilirken davacının alabileceği 4 aylık boşta geçen süre ücreti + 8 aylık işe başlatmama tazminatı olarak toplam 12 aylık ücreti peşin ödenmekle ayrıca hüküm kurulmasına yer olmadığına..." denilmektedir. Bu husus inceleme konumuz 9. Hukuk Dairesi kararında da davacıya "Ek kazanç adı altında 12 aylık ücretinin ödendiği"nin belirtilmesiyle de sabit görülmüştür.

Öte yandan karar hakkında görüş belirtmeden önce belirtilmesi gereken ikinci önemli nokta, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin inceleme konumuz bu kararına konu olan davanın, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 21/11/2012 tarih ve 10229/26039 Sayılı Kararları'na konu olan olay ve bu olaya ilişkin olarak açılmış olan feshin geçersizliği ve işe iade davalarının; aynı yerel mahkeme tarafından, aynı tarihte (03/04/2012) verilen ve aynı işverene karşı açılmış toplu davalara ilişkin olduğu anlaşılmakta ve yerel mahkeme kararının temyizden incelemesinin de, bir kısmının Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, bir kısmının da Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından yapılarak karara bağlandığı yukarıda tarih esas ve karar numarası verilen karardan anlaşılmaktadır. Bu nedenle sözkonusu olay ile ilgili olarak Y.9.H.D. ve Y.22.H.D.'nin kararlarının birlikte değerlendirilmesinin daha isabetli olacağı düşünülmüştür.

Aynı olay ile aynı yerel mahkeme kararlarının temyiz edilmesi üzerine bir kısım dosyaları inceleyen Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 21/11/2012 tarih ve 10229/26039 Sayılı Kararı'nda; ise "... Dairemizce incelenen emsal 2012-10229-2012/11069-2012/11551, 2012/11447, 2012/10245 esas sayılı dosyalara göre; davalı şirket tarafından 28.11.2011 tarihinde yapılan duyuruda; ekonomik kriz, pazar koşullarındaki belirsizlik sebebiyle maliyet düşürme çalışmasına başlanıldığı, iş gücü fazlası sebebiyle, mavi yakalı personelden gönüllü olarak ayrılmak isteyenlere teşvik uygulaması yapılmasının kararlaştırıldığı, teşvikten yararlanmak isteyenlere kıdemine göre maaş tutarında teşvik ödeneceği belirtilmiştir. Bu uygulamadan yararlanmak isteyen çalışanların 30.11.2011 tarihine

kadar başvurusu gerektiği belirtilmiş ise de başvuru yapılmaması üzerine onbeş yıl sigortalılık ve 3600 prim günü şartlarını sağlayan davacıların tek tek idare tarafından çağrılarak kırküç işçinin iş sözleşmelerinin feshedildiği, hazırlanan kâğıtları imzaladıkları takdirde teşvik adı altında ilave para verileceği, imzalamadıkları takdirde yargı yolunun açık olduğu, iş aramak istedikleri takdirde referans olunmayacağına söylendiği, keza davacıların tazminatlarını alabilmeleri için İzmit Sosyal Güvenlik Kurumu'nda belge getirmelerinin istendiği, insan kaynakları görevlileri tarafından toplu şekilde davacıların İzmit Sosyal Güvenlik Kurumu'na götürüldüğü tanık beyanları ile dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Buna göre davacının serbest iradesine dayalı bir ikalenin varlığından söz edilemez. Hal böyle olunca, iş sözleşmesinin ikale ile sona erdiğini kabul etmek mümkün değildir.

Yukarıda belirtilen nedenlerle iş sözleşmesinin işverence feshedildiği ancak feshin 4857 Sayılı Kanun'un 19. Maddesi'nde belirtilen usule uygun yapılmadığı anlaşılmakla, davanın kabulü doğru ise de işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti hakkında peşin ödendiğinden söz edilerek hüküm kurulmasına yer olmadığına karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" denilerek, mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılmasına, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine, davacının kanuni süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi ve fesih sebebi dikkate alınarak takdiren davacının altı aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine, davacı işçinin işe iadesi için işverence süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin gerektiğine karar verilmiştir.

Aynı olaya dayanan toplu davada dosyaların 9. ve 22'nci Hukuk Daireleri'ne dağıtılarak incelenmesinden aynı olayda farklı kararların ortaya çıkmasına yol açtığı anlaşılmaktadır. Bu noktada somut olayın ayrıntılarında tarafımızdan bilinmeyen farklılıklar olabilir. Bu nedenle ikalenin geçerli olup olmadığı konusunda net bir görüş bildirmek mümkün olmamıştır. Her iki dairenin kararındaki gerekçelere bakıldığında 22. Hukuk Dairesi kararındaki gerekçelerle feshin geçersizliği sonucuna varması; Y.9.Hukuk Dairesi kararındaki gerekçelerle de ikale nedeniyle geçerliliği konusunda varılan sonucun tutarlı olduğu söylenebilir. Bu noktada her iki dairenin, dosya muhtevası itibarıyla feshin geçerli olup olmadığı noktasındaki değerlendirmelerinin ve vardıkları sonucun farklı olduğu görülmektedir. Kuşkusuz aynı olay ile ilgili olarak Yüksek Mahkeme'nin iki dairesi arasındaki görüş ayrılığı hukuka ve yargıya güvenilirlik açısından isabetli olmamıştır. Ancak burada üzerinde durabileceğimiz teknik hukuk açısından asıl önemli olan konu, feshin geçersizliğine ilişkin boşta geçen süre ve işe başlatmama tazminatının peşin olarak ödenmesi halinde, dosya

muhtevasına göre ikalenin geçersizliğinden yola çıkarak 22. Hukuk Dairesi kararındaki gibi geçersiz bulunan feshe bağlı olarak ayrıca sözkonusu parasal sonuçların da hüküm altına alınmasının isabetli olmadığıdır. Bu açıdan somut olayda eğer ikale geçersiz kabul edilerek feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde, önceden ödenen ve makul yararı oluşturan ve yasal miktarlardan da az olmayan ödemeler nedeniyle feshin geçersizliğine bağlı parasal konularda hüküm kurulmamasına ilişkin yerel mahkeme kararının daha adil ve isabetli olduğu söylenebilir. Dolayısıyla somut olayda ikaleyi geçersiz kabul ederek feshin geçersizliğine karar veren peşin ödemelere rağmen ayrıca boşta geçen süre ücretine ve 6 aylık iş güvenesi tazminatına hükmeden 22. Hukuk Dairesi Kararı'nı bu açıdan isabetli bulmuyoruz. Somut olayda kararda belirtilmemiş olmasına rağmen 22. Hukuk Dairesi'nin ikale sırasında ödenen (4+8) oniki aylık ek kazanç adı altında yapılan ödemelerin geçersiz feshin iş güvencesine ilişkin parasal sonuçlarına (boşta geçen süre ücreti ve iş güvenesi tazminatına) ilişkin bir ödeme olarak, nitelenmemesi nedeniyle bu sonuca vardığı düşünülebilir. Gerçekten de sözkonusu ödeme ikalenin "makul yarar" ölçütünü sağlamak amacıyla yapıldığı söylenebilir. Ancak işverenin yaptığı bu ödeme miktar olarak feshin geçersizliği ve işe başlatmamaya ilişkin tazminatın toplam miktarı ile örtüşmektedir. İşverenin yaptığı bu ödeme, işçinin geçersiz bir fesih karşısında kıdem-ihbar tazminatları dışında elde edebileceği tüm parasal sonuçları kapsamaktadır. İşverenin yaptığı ek kazanç adı altındaki 12 aylık ücret ödemesi her ne kadar ödemenin adı konulmamış ise de geçersiz feshin parasal sonuçlarını daha baştan itibaren karşılayan bir ödemedir. Başka bir anlatımla; geçersiz feshin parasal sonuçlarını daha baştan yaptığı ödemenin kanundaki ifadelerle (başta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı) adını koyarak ödeyen ve feshi gerçekleştiren işverene karşı, ayrıca bir parasal yaptırım uygulamak mümkün değildir. Kuşkusuz bu durumda da feshin geçersizliğine ilişkin bir talepte bulunulabilir. Bu durumda da feshin geçersizliğini talep eden işçinin açtığı dava da feshin geçersizliğini tespit ettirme ve işverenin işe başlatmaması halinde yasal kurgu nedeniyle değişebilen kıdem tazminatı tavanından ve ek kıdem süresinden yararlanma gibi hukuki yararları bulunabilir. Ancak bu durumda da yerel mahkeme kararında belirtildiği gibi, geçersiz feshin parasal sonuçlarına ilişkin hüküm kurulmamalıdır.

## Yargıtay Kararları

### Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2013/21018

**Karar No:** 2013/18341

**Tarihi:** 09/09/2013

### Karar Özeti:

*4857 Sayılı Kanun'un 18. Maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin*

*aynı Kanun'un 25/II. Maddesi'nde öngörülen sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlardır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.*

### İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş. K. Md. 18 - 21

### Yargıtay Kararı

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Davacı vekili, müvekkilinin iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine, buna bağlı kanuni haklarının hüküm altına alınmasına karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesinin işverenin başka bir işçisine sataşması sebebi ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II. Maddesi uyarınca haklı sebeple feshedildiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece depo sorumlusu olarak çalışan davacının görevini yaparken başka bir çalışanın gelerek davacıya sataşması üzerine kavga meydana geldiği, diğer çalışan işçinin davacının görevini ifa ederken gelip davacıya sataşması eyleminin yapılan feshi haksız hale getirdiği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, normatif dayanak 4857 Sayılı Kanun'un 18 ve devamı maddeleridir.

4857 Sayılı Kanun'un 18. Maddesi'ne göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

4857 Sayılı Kanun'un 18. Maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanun'un 25/II. Maddesi'nde öngörülen sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlardır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal

ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.

4857 Sayılı Kanun'un 20. Maddesi'nin İkinci Fıkrası'na göre feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Somut olayda; davalı işyerinde 01.02.2010 - 11.06.2012 tarihleri arasında depo sorumlusu olarak çalışan davacının, istihkakını aldığı halde personel kıyafeti istemesi sebebiyle meydana gelen tartışmada dava dışı işçiye, sözlü ve fiili olarak sataştığı mahkemece dinlenen tanık anlatımlarından anlaşıldığından, davacı işçinin davranışının 4857 Sayılı Kanun'un 25. Maddesi'nin II-d Bendi'nde düzenlenen haklı sebep ağırlığında olmasa bile işverence yapılan feshin geçerli neden ağırlığında olduğu kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Belirtilen sebeplerle, 4857 Sayılı Kanun'un 20. Maddesi'nin 3. Fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

### Sonuç:

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
2. Davanın REDDİNE,
3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
4. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 128,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.320,00 TL vekâlet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 09.09.2013 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

## Yargıtay Kararları

### Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2013/21497

**Karar No:** 2013/18156

**Tarihi:** 05/09/2013

### Karar Özeti:

*Feshin sendikal nedene dayanmadığı gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Mahkemece açıklanan red gerekçesi hukuki sebebe ilişkindir ve kurulan hüküm davanın niteliği gereği tespit hükmüdür. Eda davası kısmen reddedilmiş gibi davalı yararına vekalet ücretine hükmedilmesi hatalı olmuştur.*

**İlgili Mevzuat:**

4857 Sayılı İş. K. Md. 18 - 21;  
6356 Sayılı Sendikalar ve T.İ.S.K. Md. 25

**Yargıtay Kararı**

Davacı işçi, iş sözleşmesinin işverence sendikal nedenle feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine karar verilmesi, buna bağlı tazminat ile boşta geçen süre ücretinin belirlenmesi isteğinde bulunmuştur.

Mahkemece fesih için geçerli nedenin kanıtlanmadığı, feshin sendikal nedene dayandığı iddiasının ispat edilemediği gerekçesi ile isteğin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

16.05.2013 tarihinde taraf vekillerine tefhim edilen hüküm 13.06.2013 harç tarihli dilekçe ile davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir. Mahkemece, 02.07.2013 tarihli ek karar ile tefhim tarihinden itibaren yasal süre içerisinde temyiz talebinde bulunulmadığı gerekçesi ile temyiz isteğinin reddine karar verilmiştir. 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 321. Maddesi'nin 2. Fıkrası'nda, "Kararın tefhimi, mahkemece hükme ilişkin tüm hususların gerekçesi ile birlikte açıklanması ile gerçekleşir. Ancak zorunlu hallerde, hâkim bu durumun sebebini de tutanağa geçirmek suretiyle, sadece hüküm özetini tutanağa yazdırarak kararı tefhim edebilir. Bu durumda gerekçeli kararın en geç bir ay içinde yazılarak tebliğe çıkartılması gerekir" hükmü düzenlenmiştir. Bu nedenlerle basit yargılamada 6100 Sayılı Kanun'un 297/2. Maddesi'ndeki unsurları taşıyan hükmün, 6100 Sayılı Kanun'un 321. Maddesi uyarınca gerekçeli olarak açıklanması zorunludur.

6100 Sayılı Kanun'un 321. Maddesi'ndeki "hükme ilişkin tüm hususlar" dan kastedilen 6100 Sayılı Kanun'un 297. Maddesi'ndeki unsurlardır. Kısa kararın anılan yasal düzenlemedeki unsurları taşıyamaması durumunda gerekçeli karar tebliğ edildiğinde taraflar gerekçeli temyiz dilekçesi ile temyiz haklarını kullanabileceklerdir.

Dosya içeriğine göre, mahkemece yasal süre içerisinde temyiz talebinde bulunulmadığı gerekçesi ile temyiz isteğinin reddine karar verilmiştir. Ancak yukarıda anılan yasal düzenlemeler gereği, temyiz süresi gerekçeli kararın tebliği ile birlikte başlamıştır ve davacı tarafın temyizi süresindedir. Açıklanan gerekçe ile yerinde olmayan ek kararın bozularak ortadan kaldırılmasına karar verildi. Dava dosyası için Tetkik Hâkimi H. Bağcıvan tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

**1.** Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan sair temyiz itirazları yerinde değildir.

**2.** Feshin sendikal nedene dayanmadığı gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Mahkemece açıklanan red gerekçesi hukuki sebebe ilişkindir ve kurulan hüküm davanın niteliği gereği tespit hükmüdür. Eda davası kısmen reddedilmiş gibi davalı yararına vekâlet ücretine hükmedilmesi hatalı olmuştur. Bu

husus bozma nedeni ise de, yeniden yargılamayı gerektirmediğinden, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Geçici 3. Maddesi uyarınca halen yürürlükte olan mülga 1086 Sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 438/7. Maddesi uyarınca hükmün aşağıdaki şekilde düzeltilerek onanmasına karar vermek gerekmiştir.

**Sonuç:**

Temyiz olunan kararın hükmün fıkrasının (9) No.'lu Bendi'nde yer alan; "Davalı taraf kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte olan Asgari Avukatlık Tarife Ücreti gereğince 1.320,00 TL vekâlet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine" ifadesinin çıkartılmasına, hükmün bu şekilde DÜZELTİLEREK ONANMASINA, 05.09.2013 günü oybirliği ile karar verildi.

**Yargıtay Kararları****Yargıtay 22. Hukuk Dairesi**

**Esas No:** 2013/13503

**Karar No:** 2013/14394

**Tarihi:** 14/06/2013

**Karar Özeti:**

*İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler; sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı gibi işin sürdürülmesini olanaksız hale getiren işyeri dışından kaynaklanan sebeplerle yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerinin bazı bölümlerinin kapatılması ve bazı iş türlerinin kaldırılması gibi işyeri içi sebeplerdir.*

*İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle sözleşmeyi feshetmek isteyen işverenin fesihten önce fazla çalışmaları kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma süresini kısaltmak ve bunun için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şekillerini geliştirmek, işi zamana yaymak, işçileri başka işlerde çalıştırmak, işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşmak gibi varsa fesihten kaçınma olanaklarını kullanması, kısaca feshe son çare olarak bakması gerekir.*

**İlgili Mevzuat:**

4857 Sayılı İş. K. Md. 18 - 21

**Yargıtay Kararı**

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı işçi, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından

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 Cevabının Özeti:**

Davalı işveren vekili, davacının iş sözleşmesinin şirketteki yapısal ve organizasyonel değişiklikler nedeniyle feshedildiğini, şirketin içinde bulunduğu mali ve ekonomik koşullar nedeniyle bazı zorunlu tedbirlerin alınması ve iş gücü maliyetinin düşürülmesi ve daha verimli organizasyonel yapılanmaya gitme gereğinin ortaya çıktığını, davacı için uygun başka münhal bir kadro bulunmadığını, davacının iş sözleşmesinin feshedilmek zorunda kaldığını ve kanuni haklarının ödendiğini belirterek, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, her ne kadar davalı işveren tarafından davacının iş sözleşmesine ekonomik nedenlerle bazı zorunlu tedbirlerin alınması, iş gücü maliyetlerinin düşürülmesi, organizasyon ve yeniden yapılanma çalışmaları nedeniyle son verildiği, yani feshin işletme işyeri ve işin gerekleri nedeni ile yapılmış olduğu ileri sürülmüş ise de, ispat yükü kendisinde olan davalı işveren tarafından bu hususta herhangi bir işletmesel karar alındığına, işletmesel karar ile istihdam fazlalığı meydana gelip gelmediğine, işletmesel kararların tutarlı bir şekilde uygulanıp uygulanmadığına, işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olduğuna dair herhangi bir delil ibraz edilemediğinden, davalı işyerinde yaklaşık yirmiüç yıl hizmeti olan davacının iş sözleşmesinin feshinde davalı işveren tarafından keyfi davranıldığı, feshin haksız olduğu gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

**Temyiz:**

Karar, davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

**Gerekçe:**

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı uyumsuzluk konusu olup, normatif dayanak 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleridir.

4857 Sayılı Kanun'un 18. Maddesi'ne göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler; sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı gibi işin sürdürülmesini olanaksız hale getiren işyeri dışından kaynaklanan

sebeplerle yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerinin bazı bölümlerinin kapatılması ve bazı iş türlerinin kaldırılması gibi işyeri içi sebeplerdir.

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle sözleşmeyi feshetmek isteyen işverenin fesihten önce fazla çalışmaları kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma süresini kısaltmak ve bunun için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şekillerini geliştirmek, işi zamana yaymak, işçileri başka işlerde çalıştırmak, işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşmak gibi varsa fesihten kaçınma olanaklarını kullanması, kısaca feshe son çare olarak bakması gerekir.

4857 Sayılı Kanun'un 20. Maddesi'nin İkinci Fıkrası'na göre feshin geçerli nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Somut olayda, davalı işveren tarafından davacı işçinin iş sözleşmesi, davalı şirketin içinde bulunduğu mali ve ekonomik koşullar nedeniyle, davalı şirkette bazı zorunlu tedbirlerin alınması, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi ve daha verimli bir organizasyonel yapılanmaya gitme gerekliliğinin ortaya çıktığı, bu süreçte, organizasyon ve yeniden yapılanma çalışmalarının tamamlandığı ve bazı kadrolarda tasarrufa gidilmesine karar verildiği, bu kapsamda, davacının fiilen yürütmekte olduğu elektrik bakımcı görevinde devam etme imkânı kalmadığı, fesih işleminden önce davalı şirket bünyesinde niteliklerine uygun başka bir görev olup olmadığı araştırıldığı, ancak münhal bir kadro olmadığının tespit edildiği gerekçeleriyle 4857 Sayılı Kanun'un 18. ve diğer maddeleri gereğince feshedilmiştir. İşyerinde, işyerinin faaliyet konusunda uzman bilirkişi kurulu keşif yapılarak, işverenin mali ve ekonomik koşullarında değişiklik olup olmadığı, ne tür bir yeniden yapılanmaya gidildiği, buna ilişkin işverenin yetkili organınca alınmış bir işletmesel karar olup olmadığı, durumun davacının departmanına ve pozisyonuna etkilerinin araştırılması gerekir. Daha sonra istihdam fazlası olduğu belirlendiği takdirde, davacının davalı işverenin diğer bölümlerinde veya başka bir işyerinde değerlendirme olanağı olup olmadığı somut olarak araştırılmalıdır. Bunun için de işverenin tüm işyerlerine ait çalışan kayıtları incelenmeli, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun işçi alım ve çıkarılmasına ilişkin kayıtları getirilmeli, işverenin yeni işçi alıp almadığı, işçi alınmış ise davacının alınan işçilerin niteliklerini taşıyıp taşımadığı, alınan veya istihdam azaltılan işyerinde çalıştırılmayacağı saptanmalıdır. Eksik inceleme ile yazılı şekilde davanın kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**Sonuç:**

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.06.2013 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## Yargıtay Kararları

### Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2013/18075

**Karar No:** 2013/16856

**Tarihi:** 08/07/2013

#### Karar Özeti:

*Dosya içeriğine göre, davalı işyerinde 31.12.2004-09.01.2012 tarihleri arasında satış memuru olarak çalışan davacının rahatsızlığı sebebiyle sık sık rapor aldığı anlaşılmaktadır. Dairemizin yerleşik uygulamasına göre sık sık rapor alınması hali iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebep olarak kabul edilmektedir. Davacının anılan çalışma süresi içinde sık sık rapor alması iş akışını, planlamasını ve işleyişini olumsuz yönde etkileyici nitelikte olduğundan iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandığı kabul edilerek davanın reddi yerine yazılı şekilde davacının işe iadesine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

#### İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş. K. Md. 18 - 21

#### Yargıtay Kararı

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Davacı vekili, müvekkilinin 31.12.2004 tarihinde davalı şirkette çalışmaya başladığını, çalışmalarından verim alınmadığı gerekçesiyle savunmasının alındığını, müvekkilinin çalışma süresi boyunca özverili ve çalışkan bir personel olduğunu, iş sözleşmesinin geçerli sebebe dayalı olmadan feshedildiğini, bu nedenlerle müvekkilinin işe iadesine ve kanuni haklarına karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesinin işyerindeki olumsuz tutum ve davranışları ile işyerindeki verimliliği nedeniyle feshedildiğini, davacının 2009 yılında 24 gün, 2010 yılında 41 gün, 2011 yılında 39 gün rapor kullandığını, davacının hizmetinden yeteri derecede yararlanmadığını, bu nedenlerle davacının iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının almış olduğu raporların tıbbi gerekçe ve ameliyat nedeniyle olduğunu, iş sözleşmesinin feshinin yerinde olmadığını, bu nedenlerle feshin geçersiz olduğu gerekçesiyle ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm, davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık konusu, davacının iş sözleşmesinin geçerli nedene dayalı olarak feshedilip feshedilmediği noktasındadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. Maddesi'ne göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

4857 Sayılı Kanun'un 18. Maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanun'un 25/II. Maddesi'nde öngörülen sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlarıdır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu, işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.

4857 Sayılı Kanun'un 20. Maddesi'nin ikinci fıkrasına göre feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dosya içeriğine göre, davalı işyerinde 31.12.2004-09.01.2012 tarihleri arasında satış memuru olarak çalışan davacının rahatsızlığı sebebiyle sık sık rapor aldığı anlaşılmaktadır. Dairemizin yerleşik uygulamasına göre sık sık rapor alınması hali iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebep olarak kabul edilmektedir. Davacının anılan çalışma süresi içinde sık sık rapor alması iş akışını, planlamasını ve işleyişini olumsuz yönde etkileyici nitelikte olduğundan iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandığı kabul edilerek davanın reddi yerine yazılı şekilde davacının işe iadesine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Belirtilen nedenlerle, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20. Maddesi'nin 3. Fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

#### Sonuç:

Yukarıda belirtilen nedenlerle;

1. Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
2. Davanın REDDİNE,
3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
4. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 85,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.320,00 TL vekâlet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 08.07.2013 tarihinde oyçokluğu ile karar verildi.