

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**HUKUK GENEL KURULU**

**E. 2017/22-2903**

**K. 2021/837**

**T. 24.6.2021**

• **BAKİYE SÜRE ÜCRET ALACAĞININ TAHSİLİ İSTEMİ** (Mahkeme Tarafından İş Kanunu 11. Maddesinde Yer Alan Koşulların Varlığı Konusunda Yanılgıya Düşülerek Sözleşmenin Belirli Süreli Olduğu Kabul Edilerek Karar Verilmesinin Hatalı Olduğu - Taraflar Arasında Yapılan İş Sözleşmesinde Sözleşmenin İnşaat Bitimi ile Sınırlı Olduğuna Yönelik Bir Belirleme Bulunmadığı Gibi Davacının da Yaptığı İşin Süreklilik Taşdığı Dikkate Alındığında Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılmasını Gerektiren Objektif Koşulların Varlığının Kabul Edilemeyeceği)

• **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ** (Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasını Gerektiren Objektif Koşullar Mevcut Olmasa da Taraflar Arasında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmış Olup Davacı İşçi Sözleşmenin Belirli Süreli Olduğuna Güven Duymak Suretiyle Bakiye Süreye Ait Ücretlerini Talep Ettiği - İş Sözleşmesinin Belirsiz Süreli Olduğunun İşverence İleri Sürülmesi Normun İşçiyi Koruma Amacına Aykırı Olduğu Gibi Hakkın Kötüye Kullanılması Olarak Değerlendirilmesi Gerekliği)

• **İŞVERENİN HAKSIZ FESHİ** (Taraflar Arasında Yapılan İş Sözleşmesinin Davacı İddiası ve Talebi Doğrultusunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi Gibi Değerlendirilmesiyle İşveren Tarafından Süresinden Önce Haklı Neden Olmaksızın Feshine Bağlı Olarak Bakiye Süre Ücreti Alacağına Hüküm Altına Alınması Gerekliği)

**6098/m.438**

**4857/m.9,11**

**ÖZET :** Dava, bakiye süre ücret alacağının tahsili istemine ilişkindir.

Mahkeme tarafından İş Kanunu 11. maddesinde yer alan koşulların varlığı konusunda yanılgıya düşülerek sözleşmenin belirli süreli olduğu kabul edilerek

karar verilmesi hatalıdır. Şöyle ki; taraflar arasında yapılan iş sözleşmesinde sözleşmenin inşaat bitimi ile sınırlı olduğuna yönelik bir belirleme bulunmadığı gibi davacının da yaptığı işin süreklilik taşıdığı dikkate alındığında belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını gerektiren objektif koşulların varlığını kabul etmek mümkün değildir. Bununla birlikte, işçiyi koruyucu hükümlerin işçi tarafından ileri sürülmesi öngörüldüğünden sözleşmenin belirsiz süreli olduğu hususu davalı işveren tarafından ileri sürülemeyeceği gibi objektif nedenlerin bulunup bulunmadığı hususunda mahkemece re'sen değerlendirme yapılması da mümkün değildir. Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif koşullar mevcut olmasa da, taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış olup, davacı işçi sözleşmenin belirli süreli olduğuna güven duymak suretiyle bakiye süreye ait ücretlerini talep etmiştir. İş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunun işverence ileri sürülmesi normun işçiyi koruma amacına aykırı olduğu gibi, hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmelidir. Bu nedenlerle, taraflar arasında yapılan iş sözleşmesinin davacı iddiası ve talebi doğrultusunda belirli süreli iş sözleşmesi gibi değerlendirilmesiyle, işveren tarafından süresinden önce haklı neden olmaksızın feshine bağlı olarak bakiye süre ücreti alacağının hüküm altına alınması gerekmştir.

**DAVA :** 1. Taraflar arasındaki “bakiye süre ücret alacağının tahsili” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, Ankara 12. İş Mahkemesince verilen davanın kabulüne ilişkin kararın taraf vekilleri tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay ( Kapatılan ) 22. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, davacı vekilince maddi yanılığa dayalı bozma kararının ortadan kaldırılması istemi sonrası Özel Dairece dilekçenin reddine karar verilmiş, mahkemece Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

2. Direnme kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

3. Hukuk Genel Kurulunca dosyadaki belgeler incelendikten sonra gereği görüldü:

## **KARAR : I. YARGILAMA SÜRECİ**

### **Davacı İstemi:**

4. Davacı vekili dava dilekçesinde; iş ve sosyal güvenlik uzmanı olan müvekkilinin davalı şirketin Ankara Kızılay Alışveriş Merkezinin noksan inşaatının tamamlanması ile resmî kurum ve kuruluşlardan gerekli kullanma ve işletme izinlerinin alınması için kurduğu ve sigortada ayrı sicil numarası ile işlem gören, işe giriş ve işten ayrılış bildirgelerinde işyeri mahiyet kodu “4” gösterilmek suretiyle geçici bir işyeri olduğunun resmî kayıtlarla sabit olduğu Kızılay Alışveriş Merkezi inşaat işinde inşaatın tamamlanması amacıyla

periyodik kontrol ve denetimleri ile iş hukuku uzmanlığı yapmak ve insan kaynakları yönetim sistemleri hizmetleri ile resmî denetimlere nezaret etmek üzere 22.02.2012 tarihinde imzalanan kısmi zamanlı ve bir yıl süreli sözleşme ile işe başladığını, hem işin hem de müvekkilinin yaptığı işin niteliği gereği belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığının açık olduğunu, iş sözleşmesinin sebep bildirilmeksizin noter ihtarı ile 21.04.2012 tarihinden geçerli olmak üzere feshedildiğini ileri sürerek bakiye süre ücret alacağını davalıdan tahsilini talep etmiştir.

### **Davalı Cevabı:**

5. Davalı vekili cevap dilekçesinde; Kızılay Derneğinden 25 yıllığına kiradadıkları Kızılay Alışveriş Merkezinde davacının insan kaynakları, sosyal güvenlik mevzuatı ve iş mevzuatı konularında danışmanlık yapmak üzere insan kaynakları yönetmeni olarak çalıştığını, davalı işyerinin ve davacının yaptığı işin devamlılık arz ettiğini, davacının iş sözleşmesinin görülen lüzum üzerine ihbar tazminatı ödenmek suretiyle feshedildiğini, davacıya gönderilen fesih bildiriminde de yapılan sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunun belirtildiğini, ihtarnameye cevap vermediği gibi hiçbir itirazda bulunmadan müvekkilinin ödemiş olduğu ihbar tazminatını alan davacının iş sözleşmesinin belirli süreli olduğunu ileri sürmesinin iyiniyet kuralları ile bağdaşmadığını belirterek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

### **Mahkeme Kararı:**

6. Ankara 12. İş Mahkemesi'nin 18.02.2015 tarihli ve 2012/558 E. 2015/53 K. sayılı kararı ile; ibraz edilen belgeler ve taraf tanıklarının beyanlarına göre davacının işyerinde danışman olarak istihdam edildiği dikkate alındığında gerek işyerinin gerekse davacının yaptığı işin niteliği itibarıyla taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapıldığının kabulü gerektiği, iş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın ve süreden önce işverence feshedilmesi davacının Borçlar Kanununa göre tazminat talep edebileceği, alınan bilirkişi raporunun iddia ve savunmaları irdeler mahiyette, dosya kapsamına ve Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına uygun bulunduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

### **Özel Daire Bozma Kararı:**

7. Ankara 12. İş Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri temyiz isteminde bulunmuştur.

8. Yargıtay ( Kapatılan ) 22. Hukuk Dairesince 23.06.2016 tarihli ve 2015/12259 E., 2016/19068 K. sayılı kararı ile; davacının tüm, davalının sair temyiz itirazlarının reddine karar verildikten sonra; "...2-Taraflar arasındaki

uyuşmazlık; davacının iş sözleşmesinin belirli süreli kabul edilip edilemeyeceği ve bakiye süre ücret alacağıın bulunup bulunmadığı noktalarında toplanmaktadır.

.... Somut olayda, taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesi belirli bir zaman dilimi ile sınırlandırılmış ise de, iş sözleşmesinin belirli süreli yapılmasını gerektiren objektif şartlar mevcut değildir. Davacının yaptığı iş dikkate alındığında, iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılmasında objektif bir sebep bulunmamaktadır. İş sözleşmesinin belirsiz süreli niteliği sebebiyle bakiye süre ücreti alacağı söz konusu olamayacağından, belirtilen talebin reddi yerine kabul edilmesi isabetsiz olmuştur...” gerekçesiyle karar bozulmuştur.

9. Yargıtay ( Kapatılan ) 22. Hukuk Dairesinin yukarıdaki belirtilen bozma kararına karşı davacı vekilinin maddi hataya dayalı düzeltim talebi Özel Dairenin 08.02.2017 tarihli 2016/29416 E., 2017/1676 K. sayılı kararı ile kararda maddi hata bulunmadığı belirtilerek reddedilmiştir.

### **Direnme Kararı:**

10. Ankara 12. İş Mahkemesi'nin 06.04.2017 tarihli ve 2016/604 E., 2017/171 K. sayılı kararı ile; davacının alışveriş merkezi inşaatında inşaat süresi ve inşaatın sonlanması aşamasındaki sigortalılık işlemleri için iş ve sosyal güvenlik mevzuatı yönünden hizmet verdiği, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasında tamamlandığı kesinleşmiş inşaat işinin objektif bir sebep olduğunun dosyadaki Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarından anlaşıldığı, davacının hukukî danışman olarak çalıştığı Ankara Kızılay Alışveriş Merkezi inşaatı işinin de tamamlandığının bilindiği ve davacının başka işyerlerinde insan kaynaklı danışman olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığına dair dosyada kararlar mevcut olduğu gerekçesiyle direnme kararı vermiştir.

### **Direnme Kararının Temyizi:**

11. Direnme kararı süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

## **II. UYUŞMAZLIK**

12. Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; davacının yaptığı iş ve işyerinin niteliği dikkate alındığında taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin belirli süreli yapılmasını gerektiren objektif şartları taşıyıp taşımadığı, bu bağlamda sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi mi yoksa belirsiz süreli iş sözleşmesi mi olduğu ve buradan varılacak sonuca göre davacının bakiye süre yönünden ücret alacağı talebinin yerinde olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

### III. GEREKÇE

13. Belirli süreli iş sözleşmesinin haklı bir nedene dayanmaksızın süresinden önce işveren tarafından sona erdirilmesinin hukukî sonucu 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun ( 6098 Sayılı Kanun/TBK ) 438. maddesinde düzenlenmiştir.

14. Söz konusu maddede;

“İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelerle uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir.

Belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir.

Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz.” düzenlemesine yer verilmiştir.

15. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce de 818 Sayılı Borçlar Kanununun 325. maddesinde “İş sahibi işi kabulde temerrüt ederse, işçi taahhüt ettiği işi yapmağa mecbur olmaksızın mukaveledeki ücreti isteyebilir” şeklindeki kurala yer verilerek, işçinin kalan süre ücretini talep hakkı olduğu belirtilmiştir.

16. Görüldüğü üzere, “bakiye süre ücreti” olarak isimlendirilen bu hak, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesinin sürenin bitiminden önce işveren tarafından haksız olarak sona erdirilmesi hâlinde, sözleşmedeki süreye uyulmuş olsa idi işçinin kalan sürede kazanabileceği ücreti tutarında isteyebileceği bir tazminattır.

17. Bakiye süre ücreti kural olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi tarafından talep edilebilen bir ücret olup, kanun koyucu bu tazminat ile belirli süreli hizmet sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir sebep olmaksızın, taraflarca kararlaştırılan sürenin sona ermesinden önce feshedilmesi yüzünden işçinin uğradığı olumlu ( müspet ) zararların giderilmesini amaçladığını ve böylece işverenin fıkra da öngörülen tazminat yaptırımıyla sorumlu tutulacağını madde gerekçesinde açıklamıştır.

18. Bu bağlamda, belirli süreli iş sözleşmesi ile belirsiz süreli iş sözleşmesi arasındaki ayrıma kısaca değinmekte yarar bulunmaktadır.

19. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 9. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, iş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılabilir.

20. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde;

“İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste ( zincirleme ) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.” şeklinde sözleşme türleri tanımlanmıştır.

21. Maddenin 1. fıkrasının ilk cümlesinden anlaşılacağı üzere iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması asıldır. Anılan hüküm uyarınca iş ilişkisinin bir süreye bağlı olmadığı hâllerde sözleşme belirsiz süreli sayılır.

22. Aynı maddenin 2. cümlesine göre belirli süreli iş sözleşmesi ise, “belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi” olarak tanımlanmıştır.

23. Bu tanım dikkate alındığında, maddenin muhatabının işçi ve işveren olduğu, işçi ve işverenin belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisinin Kanun ile sınırlandırıldığı ve bu tür sözleşmelerin kurulabilmesi için ancak anılan objektif koşulların bulunması gerektiği açıktır. Dolayısıyla tarafların ( işçi-işveren ) salt belirli bir süre belirterek yaptıkları iş sözleşmesini, belirli süreli olarak nitelendirmeleri sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğunun kabulüne yeterli değildir. Maddede belirtildiği üzere işin belirli süreli olması veya belli bir işin tamamlanmasına yönelik olması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullar bulunmaması hâlinde, bu sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılır.

24. Ayrıca, iş sözleşmesinin belirli süreli mi yoksa belirsiz süreli mi olduğu konusunda tereddüt oluşması hâlinde de, sözleşmenin belirsiz süreli kabul edilmesi gerekir. Belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin içeriği ve çalışma şartları bakımından bir fark bulunmazken, sözleşmenin sona ermesi bakımından önemli farklar bulunmaktadır.

25. Belirli süreli iş sözleşmeleri, fesih bildirimine gerek kalmaksızın sözleşmede kararlaştırılan sürenin bitimi ile kendiliğinden sona erdiklerinden, bu tür sözleşme ile çalışanlar feshe bağlı haklardan olan ihbar tazminatı talep

edemeyecekleri gibi İş Kanununda yer alan bildirim öneli, iş arama izni ve işe iade davası açabilme gibi bazı haklardan da yararlanamazlar. Keza yenilememe iradesi işverenenden gelmediği sürece kendiliğinden sona erme hâlinde işçi kıdem tazminatına da hak kazanamayacaktır. Bu nedenle, belirsiz süreli iş sözleşmeleri, bu sözleşmelerin feshine bağlanan hukukî sonuçlar ve iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanabilme olanağı sağlamaları bakımından işçinin daha lehinedir. Zira İş Kanununun 18. maddesindeki düzenleme uyarınca, iş güvencesi hükümleri belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler hakkında uygulanmaktadır.

26. Bu belirtilen nedenlerden dolayı işçileri korumak ve kimi işverenlerin belirli süreli iş sözleşmelerini kurmak suretiyle iş güvencesi hükümlerini dolanmalarını önlemek amacıyla belirli süreli iş sözleşmelerini yapılmasına sınırlamalar getirilmiştir. İş Kanununda öngörülen koşulların bulunmaması hâlinde iş sözleşmesinin ilk defa yapılmasında da belirli süreli olarak kurulabilmesi engellenmiştir. Buna karşılık, Borçlar Kanununa tabi iş ilişkilerinde hizmet sözleşmesinin ilk kez süreye bağlanmasında herhangi bir sınırlama getirilmemiştir ( Süzek, S.: İş Hukuku, Yenilenmiş 18. Baskı, İstanbul, Beta, 2019, s:238 ).

27. Zaman içinde mal veya hizmet üretiminin devam ettiği, faaliyetin sürekliliğın esas olduğu işlerde objektif nedenler ortaya çıkmadıkça kural olarak işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapmak mümkün değildir.

28. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, belirli süreli iş sözleşmesi için öncelikle süresi belirli olan bir iş sözleşmesinin varlığı gerekmektedir. Diğer bir anlatımla, Kanunda belirtilen objektif nedenlerin bulunduğu her durumda yapılan sözleşme belirli süreli iş sözleşmesi değildir. Taraflar objektif nedenlerin varlığına rağmen sözleşmeyi belirsiz süreli olarak kararlaştırabilirler.

29. Bu nedenlerle belirli iş sözleşmesini; belirli objektif nedenlerin varlığı durumunda taraflarca sözleşmenin sona erme anı, zaman veya tarih olarak belirlenen veya işin türü, amacı ve niteliği ile saptanan sözleşme olarak tanımlamak daha doğru ve eksiksizdir ( Alpagut, G. : 4857 Sayılı Kanun Çerçevesinde Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Mercek Dergisi, S.33, Y.9, 2004, s.74 ).

30. İşverenin belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkını kötüye kullanmasının önüne geçmek için Uluslararası Çalışma Örgütü ( ILO ), Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmeyi ( 158 Sayılı Sözleşme ), Avrupa Birliği Konseyi de 99/70 Sayılı Yönerge'yi ( Yönerge ) kabul etmiştir.

31. Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmenin 2. maddesinin 2. fıkrasında belirli süreli veya belirli bir işin

tamamlanmasına ilişkin iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçilerin sözleşme kapsamı dışında bırakılabilecekleri belirtilerek belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacakları düzenlenmiştir. Aynı maddenin 3. fıkrasında da sözleşmenin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına karşı yeterli güvenceler alınması gerektiği belirtilmiştir.

32. Avrupa Birliği Konseyi tarafından hazırlanan Yönerge'de bir taraftan esnek çalışmayı özendirirken diğer taraftan iş güvencesine yönelik düzenlemelere yer vererek bir denge oluşturmayı amaçlamıştır. Yönerge'de esnek çalışma modellerinin kötüye kullanılmaması gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi ile belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi arasında ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir. Bir anlamda belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların çalışma şartlarını iyileştirilmesi hedeflenmiştir ( Alpagut, s.78 ).

33. Avrupa Birliği Konseyi'nin 99/70 Sayılı Yönergesi'nin 3. maddesinde belirli süreli istihdam edilen işçi tanımı yapılmış, 4. maddesinde ise ayırım gözetmeme ilkesi belirtilmiştir. Buna göre iş şartları açısından, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere yapılacak farklı muamele esaslı sebeplere dayandırılmadığı sürece, yalnızca belirli süreli iş sözleşmesi ve iş ilişkisi ile çalışmasından dolayı, emsal kadrolu işçilerden daha dezavantajlı davranılmayacaktır.

34. Avrupa Birliği Konseyi'nin 99/70 Sayılı Yönergesi'nin 5. maddesinde üye ülkelerin hukuk sistemlerinde dürüstlük kuralına aykırı zincirleme iş sözleşmelerini önleyen ölçütler bulunmuyorsa, üye devletlere belirli sektörlerin ya da iş gruplarının ihtiyaçlarını dikkate alarak yönergede öngörülen tedbirlerden bazılarını yürürlüğe koyma gerekliliği öngörülmüştür. Buna göre, zincirleme yapılacak olan belirli süreli iş sözleşmesinin kötüye kullanılmasının önlenmesi amacıyla belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenmesinin objektif nedenin varlığına bağlanması, zincirleme olarak yapılacak sözleşmenin sayısının sınırlanması ve zincirleme yapılan sözleşmelerde azami bir süre sınırlanmasının getirilmesi mümkündür ( Mollamahmutoğlu, H./ Astarlı, M. / Baysal, U.: İş Hukuku,6.Baskı, Ankara 2014, s. 427 ).

35. Gerek 158 Sayılı İLO Sözleşmesi gerekse 1999/70 Sayılı Yönerge, bir taraftan esnek çalışmayı özendirirken, diğer taraftan güvenliğe önem vererek bir denge amaçlamıştır. Başka bir anlatımla esnek çalışma modellerinin kötüye kullanılmaması gerektiğini özenle vurgulamıştır.

36. Bu kanuni düzenlemelerden hareketle 4857 Sayılı İş Kanunu 11. maddesinin değerlendirilmesi gerekmektedir.

37. Objektif nedenler İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında işin belirli süreli olması, belli bir işin tamamlanmasına yönelik olması veya belirli bir olgunun çıkması gibi koşullara bağlanmıştır. Madde metninden de anlaşılacağı üzere örnekleme ile objektif koşullar sayıldıktan sonra "gibi" sözcüğüne de yer verilerek bu sayılan koşullara benzer hâllerde de belirli süreli iş sözleşmesi kurulmasına imkân sağlanmıştır.

38. Ancak, mevzuatımızda belirli süreli iş sözleşmelerini yapılmasını zorunlu kılan veya buna olanak tanıyan bir düzenleme yer alıyorsa, belirli süreli sözleşmenin kurulabilmesi için ayrıca objektif nedenlerin varlığı gerekli değildir ( Süzek, s:243 ).

39. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde düzenlendiği üzere, iş hukukunda asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğundan, iş sözleşmesinin belirli süreli yapıldığını buna dayanak olan objektif nedenlerin varlığını iddia eden tarafın ispat etmesi gerekmektedir.

40. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde belirli süreli iş sözleşmelerinin objektif nedenlerin varlığı hâlinde yapılması şeklinde sınırlandırma getirilerek, iş sözleşmesinin işveren tarafından belirli süreli yapılarak iş güvencesi hükümlerinden kaçınmasının önüne geçmek amaçlanmaktadır. Bir anlamda işçiyi koruma amaçlı getirilmiştir.

41. İşçinin korunması amacını taşıyan normlar, diğer tüm düzenlemeler gibi, ruhuna uygun yorumlanmalı ve uygulanmalıdır. Bu normların ruhu ( amacı ), işçiyi korumak olduğundan aksine sonuç doğuracak şekilde uygulanmaları, kanunun amacına aykırılık teşkil eder. Bu nedenlerle anılan normlara aykırılığa uygulanan yaptırımdan sadece korumayı amaçladığı işçi yararlanmalıdır. Bu hâllerde işçi ileri sürmedikçe, işverenin norma aykırılığı ileri sürme hakkı kabul edilmemelidir. Yine, işçinin belirli süreli sözleşmeye dayanarak haklarını talep ettiği bir davada da mahkeme objektif nedenlerin yokluğunu re'sen dikkate alması da İş Kanunu'nun amacına ters düşer ( Doğan Yenisey, K.: İş Hukukunun Emredici Yapısı, 3. Basım, İstanbul 2014 s. 375 vd. ).

42. Öte yandan, objektif nedenlerin yokluğunu ve dolayısıyla sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun davalı işverence ileri sürülmesi aynı zamanda dürüstlük kurallarına aykırıdır ve hakkın kötüye kullanılması niteliği taşır. İşverenin sözleşmenin belirli süreli olduğu ve buna göre haklarını belirlediği konusunda işçide uyandırdığı güvenin korunması gerekir. Aksi hâlde kanuna aykırı olarak belirli süreli iş sözleşmesi kuran işveren, kendi hukuka aykırı davranışından yararlanmış olur. Oysa işverenin bu davranışı 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinin 2. fıkrasında yer alan "Bir hakkın

açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.” hükmü uyarınca hukuk düzenince korunmaması gerekmektedir. Bu nedenle de işverenin belirsiz süreli sözleşme yapıldığına yönelik savunmasının korunmaması gerekmektedir ( Başterzi,S.:İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Kararlarının Değerlendirilmesi, 2009, s.78-80; Doğan Yenisey, K: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Kararlarının Değerlendirilmesi, 2013, s.70; Baycık,G: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Kararlarının Değerlendirilmesi, 2016, s.162-163 ).

43. O hâlde, belirli süreli sözleşme yapmak için gereken objektif neden veya yenilemelerde esaslı neden olmadığı hâlde taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapıldığında ve işveren tarafından süresinden önce haklı bir neden olmaksızın feshe bağlı olarak işçi tarafından bakiye süreye ait ücret isteğinde, işveren tarafından sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun savunulmasının hakkın kötüye kullanımı niteliğinde olduğunun kabulü gerekir.

44. Ayrıca belirtmek gerekir ki, işveren tarafından ileri sürülmesinin hakkın kötüye kullanımı sayıldığı bir durumda mahkemenin re’sen objektif neden araştırmasına giderek sözleşmeyi belirsiz süreli sayması da düşünülemez.

45. Dosya kapsamında, taraflar arasında 22.02.2012 tarihinde “Kısmi Süreli İş Sözleşmesi” başlığı altında yapılan sözleşmenin başlangıç tarihi 22.02.2012 olduğu, sözleşmenin bir yıl süre ile sınırlandırıldığı ve taraflar arasında yapılan bu sözleşme ile davacının davalıya ait Kızılay Alışveriş Merkezinde insan kaynakları yönetmeni olarak işe başladığı görülmüştür. İş sözleşmesinde sözleşmenin konusu “İnsan Kaynakları yönetim sistemleri ile İş Hukuku Danışmanlığı ve Resmi Denetimlere nezaret etme işleridir” şeklinde belirtilmiştir.

46. Davacı vekili taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın süresinden önce feshedildiğini iddia etmiş, davalı vekili ise taraflar arasında yapılan iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi niteliğinde olduğunu ve görülen lüzum üzerine ihbar tazminatı ödenmek suretiyle feshedildiğini savunmuştur.

47. Davalı vekili iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğine yönelik bir savunmada bulunmamış olmakla birlikte taraflar arasında iş sözleşmesinin süresinden önce işverence haksız feshedildiği konusunda ihtilaf bulunmamaktadır. Mahkemece belirli süreli sözleşme yapmayı gerektirir objektif nedenlerin bulunduğu gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

48. Ancak mahkeme tarafından İş Kanunu 11. maddesinde yer alan koşulların varlığı konusunda yanılıya düşülerek sözleşmenin belirli süreli olduğu kabul edilerek karar verilmesi hatalıdır. Şöyle ki; taraflar arasında yapılan iş sözleşmesinde sözleşmenin inşaat bitimi ile sınırlı olduğuna yönelik bir belirleme bulunmadığı gibi davacının da yaptığı işin süreklilik taşıdığı dikkate alındığında belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını gerektiren objektif koşulların varlığını kabul etmek mümkün değildir.

49. Bununla birlikte, işçiyi koruyucu hükümlerin işçi tarafından ileri sürülmesi öngörüldüğünden sözleşmenin belirsiz süreli olduğu hususu davalı işveren tarafından ileri sürülemeyeceği gibi objektif nedenlerin bulunup bulunmadığı hususunda mahkemece re'sen değerlendirme yapılması da mümkün değildir.

50. Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif koşullar mevcut olmasa da, taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış olup, davacı işçi sözleşmenin belirli süreli olduğuna güven duymak suretiyle bakiye süreye ait ücretlerini talep etmiştir. İş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunun işverence ileri sürülmesi normun işçiyi koruma amacına aykırı olduğu gibi, hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmelidir.

51. Bu nedenlerle, taraflar arasında yapılan iş sözleşmesinin davacı iddiası ve talebi doğrultusunda belirli süreli iş sözleşmesi gibi değerlendirilmesiyle, işveren tarafından süresinden önce haklı neden olmaksızın feshine bağlı olarak bakiye süre ücreti alacağının hüküm altına alınması gerekmektedir.

52. Hâl böyle olunca direnme kararı yukarıda açıklanan bu değişik gerekçe ve nedenlerden dolayı yerindedir.

53. Ne var ki, esasa ve miktara yönelik temyiz incelemesi yapılmadığından dosyanın Özel Daireye gönderilmesi gerekir.

**SONUÇ :** Açıklanan nedenlerle;

Bu değişik gerekçe ve nedenler ile direnme uygun bulunduğundan davalı vekilinin işin esasına ve miktara yönelik temyiz itirazlarının incelenmesi için dosyanın 9. HUKUK DAİRESİNE GÖNDERİLMESİNE,

Karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 24.06.2021 tarihinde oybirliği ile kesin olarak karar verildi.

**Hukuk Genel Kurulu**

**2019/389 E. , 2020/120 K.**

**“İçtihat Metni”**

**MAHKEMESİ: Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi**

1. Taraflar arasındaki “tespit” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesince verilen davanın kabulüne ilişkin karar davalı Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı vekili ve davalı işveren Ak-Eli İnş. Tic. Ltd. Şti. vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 21. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesince Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

2. Direnme kararı davalı Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı vekili ve davalı işveren Tınış Taahhüt İnş. Nak. San. ve Tic. AŞ vekili tarafından temyiz edilmiştir.

3. Hukuk Genel Kurulunca dosyadaki belgeler incelendikten sonra gereği görüldü:

**I. YARGILAMA SÜRECİ**

**Davacı İstemi:**

4. Davacı vekili 13.10.2014 harç tarihli dava dilekçesinde; müvekkili davacıların müteveffa ...’ın mirasçısı olduklarını, müteveffanın 12.12.2012 tarihinde saat 16.00 sularında baraj inşaatı işinden mesaisini tamamlayıp iş yeri servisi ile eve dönerken servis aracının bozulması sonucu yolda inmek zorunda kaldığını ve evine ulaşmadan dava dışı...’un kullandığı aracın çarpması sonucu ağır yaralandığını ve kazadan üç gün sonra vefat ettiğini, işverenin sigortalıların işin görüleceği yere emniyetli bir şekilde getirilip götürülme yükümlüğünün bulunduğunu ileri sürerek meydana gelen trafik kazasının serviste geçen süre içerisinde olması sebebiyle iş kazası olarak tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

**Davalı Cevabı:**

5. Davalı Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı (SGK) vekili 06.01.2015 tarihli cevap dilekçesinde; Kurumun mevcut kayıtlarında sigortalı ...’ın iş ka-

zası geçirdiğine ilişkin herhangi bir kayıt bulunmadığı, sigortalının varisleri ya da işveren tarafından online ya da manuel ortamda herhangi bir iş kazası bildirimi yapılmadığını, Kurum kayıtlarına göre sigortalının 22.03.2012 tarihinden 15.12.2012 tarihine kadar davalı ...bünyesinde çalıştığına dair bildirim yapıldığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

6. Davalı işverenler vekili 11.12.2014 havale tarihli cevap dilekçesinde; bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için olayla sigortalının zarar görmesi arasında illiyet bağının olması gerektiğini, somut olayda ise sigortalının ölümü ile müvekkil şirkete yüklenebilecek bir kusur bulunmadığını, kaza günü müvekkil şirkete ait servis aracının bozulması üzerine ikinci bir aracın yolda kalan işçileri eve bırakmak için gönderildiğini, iddia edildiği gibi çalışanların yolda bırakılmadığını ve bu arada geçen 15-20 dakika içerisinde çalışanlara ikinci servis aracını beklemeleri söylenmesine rağmen müteveffanın servis aracını beklemeyerek yürümeyi seçmesi üzerine illiyet bağının koptuğunu belirterek davanın reddini savunmuştur.

#### **İlk Derece Mahkemesinin Kararı:**

7. Anamur Asliye Hukuk Mahkemesinin (İş Mahkemesi sıfatıyla) 18.05.2017 tarihli ve 2014/721 E., 2017/295 K. sayılı kararı ile; 12.12.2012 tarihinde meydana gelen ve davacıların murisinin ölümüne neden olan kazanın 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde sayılan hâl ve durumlardan herhangi birine girmediği, bu olay ile sigortalının uğradığı zarar arasında uygun illiyet (nedensellik) bağının bulunmadığı, olayın işverenlerin iş sahasında ve işiyle ilgili olmadığı gibi müteveffa işçinin kusurlu davranışı sonucu gerçekleştiği ve nedensellik bağının kesildiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

#### **Bölge Adliye Mahkemesi Kararı:**

8. Davacılar vekili tarafından süresi içinde istinaf kanun yoluna başvurulmuştur.

9. İstinaf talebi üzerine Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesince 02.11.2017 tarihli ve 2017/2417 E., 2017/2218 K. sayılı kararı ile; davalı işverenler nezdinde hizmet akdine tabi olarak 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında çalışmakta olan sigortalının, 12.12.2012 tarihinde mesai bitiminde, iş yerinin bulunduğu baraj inşaat şantiyesinden Anamur ilçe merkezine, işveren tarafından toplu olarak işçi nakli için temin edilen servisle giderken servisin bozulması, ne zaman tamir edileceğinin belli olmaması ve ilçe merkezinin yakın olması nedeniyle servisten inip karayolu kenarından Anamur ilçe merkezine yürürken meydana gelen trafik kazası sonucu vefat ettiği, tahsis edilen servisin bozulması durumunda yeni servis tahsisinin işverenin

sorumluluğunda olduğu, sigortalı işçinin zorunluluktan doğan servisten inişi ve aynı karayolu üzerinde evine yaya dönmeye çalışması sırasında meydana gelen kazanın 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesindeki işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında kapsamında olduğu ve bu nedenle somut olayda meydana gelen kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilerek davacıların istinaf başvurularının esastan kabulüne, Anamur 1. Asliye Hukuk Mahkemesi tarafından iş mahkemesi sıfatıyla verilen 2014/721 E., 2017/295 K. sayılı kararının kaldırılmasına, davanın kabulüne ve davacıların murisi ...'ın 12.12.2012 tarihinde maruz kaldığı ve ölümüne neden olan trafik kazasının iş kazası olduğunun tespitine karar verilmiştir.

### **Özel Dairenin Bozma Kararı:**

**10.** Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı Kurum vekili ve davalı işveren Ak-Eli İnş. Tic. Ltd. Şti. vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

**11.** Yargıtay 21. Hukuk Dairesince 15.10.2018 tarihli ve 2018/641 E., 2018/7389 K. sayılı kararında; "...Dosyadaki kayıt ve belgelerden; davacıların murisi ...'ın 12.12.2012 tarihinde işyeri servisi ile işten dönerken servis aracının yolda bozulması üzerine diğer işçiler ile birlikte bozulan araçtan indiği, davacının murisinin de içinde bulunduğu bir kısım işçilerin yola yaya devam ettikleri ve bu sırada davalı işverenlikle ilgisi bulunmayan sürücü... idaresindeki aracın yolda yürüyen muris ...'a çarpması sonucu ölüm olayının meydana geldiği anlaşılmaktadır. Anamur Asliye Ceza Mahkemesi 2013/173 Esas sayılı dosyasında, savcılık aşamasında dinlenen tanıklar akşam mesai bitiminde şantiye servisine bindiklerini, minibüs arıza yapınca ilçe merkezine gitmek için yaya olarak yolda yürümeye başladıklarını, yolun iç kısmından yürüyen davacıların murisine araba çarptığını beyan etmiştir. Tanık ...'ın ceza mahkemesinde, 'mesai bitiminde şantiye servisi ile Anamur'a geliyorduk. Araç arıza yaptı, bütün işçiler araçtan indi, o gün maaşımız yatmıştı, arızalanan aracın ne zaman tamir edileceği belli değildi, maaş yatıp Anamur'a az mesafe kalınca yavaş yavaş yürüyerek Anamur'a gidelim dedik.' şeklinde beyanda bulunduğu, mahkemece alınan 11.05.2017 tarihli ifadesinde, 'Servis aracımız Çeltikçi İlköğretim okulunun civarında arızalandı. Biz işvereni aradık. İşveren yetkilileri de yedek araç göndereceklerini söyledi. Biz de maaş günü olması nedeniyle kendi imkânlarımızla gittik. Aracı beklemedik. 5-6 kişi beraber bankaya paramızı çekmeye gittik. Davacı da bozulan servis aracından indi. Yolda yürüyordu.

Yürürken yolda seyir hâlinde olan bir araç çarptı.' şeklinde beyanda bulunduğu, Sosyal Güvenlik Kurumuna iş kazası ile ilgili herhangi bir başvurunun olmadığı anlaşılmaktadır.

Davanın yasal dayanaklarından olan 5510 sayılı Kanununun 13. maddesine göre iş kazası; a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olay...” olarak tanımlanmıştır. Olayın, iş kazası olarak kabul edilebilmesi için; olaya, maruz kalan kişinin 5510 sayılı Kanununun 4. maddesi anlamında sigortalı olması, olayın, 5510 sayılı Kanununun 13. maddesinde sayılı ve sınırlı olarak belirtilen hâl ve durumlardan birinde meydana gelmesi koşuldur. Başka bir anlatımla, olayın, iş kazası sayılabilmesi için iki koşulun birlikte gerçekleşmesi zorunludur.

Somut olayda, davacılar murisinin işverence temin edilen servis aracının yolda arızalanması üzerine servisten inerek yürümeye başlaması ve servisin bulunduğu noktadan ayrılması ile illiyet bağı kesilmiştir. Buna göre, kazanın 5510 sayılı Kanununun 13. maddesinde sayılan hâl ve durumlardan herhangi birine girmediği ve aynı zamanda bu olay ile sigortalının uğradığı zarar arasında uygun illiyet (nedensellik) bağı da bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddine ilişkin ilk derece mahkemesi kararı usul ve yasaya uygun olduğundan Bölge Adliye Mahkemesince ,davacının istinaf başvurusunun reddine karar verilmesi gerekirken, kabulüne karar verilmesi, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir. O hâlde, davalıların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.” gerekçesiyle karar bozulmuştur.

### **Direnme Kararı:**

**12.** Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 21.02.2019 tarihli ve 2018/2732 E., 2019/292

K. sayılı kararı ile; işveren tarafından tahsis edilen servisin bozulması durumunda yeni servis tahsisinin işverenin sorumluluğunda olduğu, sigortalı işçinin zorunluluktan doğan servisten inişi ve aynı karayolu üzerinde evine

yaya dönmeye çalışması sırasında kazanın meydana gelmesi ve davacının meskun mahallerden uzak karayolu üzerinde yaya olarak bulunmasının bu durumdan kaynaklanması karşısında olayın 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde düzenlenen işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında gerçekleştiğinin kabul edilmesi gerektiği belirtilerek direnme kararı verilmiştir. Direnme Kararının Temyizi:

**13.** Direnme kararı süresi içinde davalı Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı vekili ve davalı işveren Tinaş Taahhüt İnş. Nak. San. ve Tic. AŞ vekili tarafından temyiz edilmiştir.

## **II. UYUŞMAZLIK:**

**14.** Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; somut olay bakımından 12.12.2012 tarihinde meydana gelen ve sigortalı ...'ın ölümüne neden olan trafik kazasının iş kazası sayılıp sayılmayacağı noktasında toplanmaktadır.

## **III. GEREKÇE**

**15.** Uyuşmazlığın çözümü yönünden, öncelikle, hangi olayın iş kazası olduğunun saptanmasında başvurulacak yasal dayanakların ve uygulanacak ilkelerin ortaya konulmasında yarar vardır. Hemen ifade edilmelidir ki, iş kazasının meydana geldiği tarihte yürürlükte bulunan mevzuatlar kapsamında bir kazanın hangi "hal ve durumlarda" iş kazası sayılacağı "yer ve zaman" koşullarıyla sınırlanarak belirtilmiştir.

**16.** Somut olayda iş kazası açısından uygulanması gereken kanun 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'dur. Bu Kanunun 13. maddesine göre iş kazası;

"a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak iş yeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır.” şeklinde tanımlanarak 506 sayılı Kanun’da belirtilen iş kazası kavramı genişletilmiştir. 5510 sayılı Kanun bakımından inceleme yapıldığında sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası unsurları kazaya uğrayanın 5510 sayılı Kanun anlamında sigortalı sayılması, sigortalının kazaya uğraması, sigortalının kaza sonucu bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması ve kaza ile sigortalının uğradığı bedensel zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunmasıdır (Güzel, A./Okur, A.R./Caniklioğlu, N.: Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2014, s. 417-432). 5510 sayılı Kanun’da iş kazası sayılan hâllerden (b) bendi dışında kazanın yapılan işle ilgisi aranmamaktadır. İş kazası kavramının kanunda bu şekilde geniş düzenlenmesinin sebebi sosyal güvenlik hakkının koruyucu kapsamının mümkün olduğunca genişletilmesinin amaçlanmasıdır (Süzek, S.: İş Hukuku (Genel Esaslar ve Bireysel İş Hukuku), İstanbul 2015, s. 449).

17. 30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun “Tanımlar” başlıklı 3. maddesinde iş kazası “...İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özüre uğratan olay...” şeklinde tanımlanmıştır.

18. İş kazasının varlığı için ilgili kişinin sigortalı olması, kazaya uğraması, kaza karinesinin varlığı ve kaza ile zarar arasında illiyet bağının bulunması gerekmektedir. Bu kapsamda somut olayın iş kazası olup olmadığını incelemek açısından nedensellik bağının üzerinde durulması gereklidir. Geniş anlamıyla sorumluluk kavramı, bir kişinin başka bir kişiye verdiği zararları giderme yükümlülüğü olarak açıklanmıştır. Hukuki anlamda sorumluluk ise, taraflar arasındaki borç ilişkisinin zedelenmesi sonucu doğan zararların giderilmesi (tazmin edilmesi) yükümlülüğünü içerir. İşyerinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği Yargıtay’ın önceki kararlarında da benimsediği görüşe göre, kusura dayanmaktadır. Türk Hukuk Sistemi uyarınca, özel bir düzenleme söz konusu olmadıkça asıl olan kusur sorumluluğudur. Bu durumda, işverenin kusurlu eylemi ile zarar arasında uygun bir illiyet bağı yoksa işverenin sorumluluğundan söz edilemez.

19. İlliyet bağı sorumluluğun temel ögesidir. Zararla eylem arasında illiyet bağının mevcut olması, zararın eylemin bir neticesi olarak ortaya çıkması, yani eylem olmadan zararın meydana gelmeyeceğinin kesin olarak bilinmesidir. Hiçbir hukuk düzeni mevcut olmayan illiyeti yaratamaz. Hukuki netice olarak zararın tazmin sorumluluğunun kabulü için, bir sebebe illi olarak bağ-

lanan neticeler silsilesinin içinde hangi kesimin gerekli ve yeterli olacağını belirlemek yine hukuk düzeninin görevidir. Kusur sorumluluğunda üç hâlde illiyet bağı kesilebilir. Bunlar, mücbir neden ile zarar görenin veya 3. kişinin ağır kusurudur. Öğretide, illiyet bağını kesen nedenlerin bütün sorumluluk hâlleri için geçerli olduğu vurgulanmaktadır. İş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunda iş kazası yönünden illiyet bağının belirlenmesi büyük önem taşır.

**20.** İşverenler işin yapıldığı yere bir an önce ulaşmalarını sağlamak için işçilere taşıma aracı sağlayabilirler. İşin gerekli kılması ya da işverence sağlanan bir sosyal yardım olarak ortaya konulan toplu taşıma hizmeti sırasında, işçilerin işverenin hakimiyet alanı içinde buldukları kabul edilebilir. Nitekim Sosyal Sigortalar Kanunu'nun getirdiği bir düzenleme ile anılan taşımalar esnasında araçta meydana gelen kazalar iş kazası sayılmıştır (Akın, L.; İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001, s. 34).

**21.** Somut olayda; müteveffanın 12.12.2012 tarihinde baraj inşaatı işinden işveren tarafından sağlanan servis ile evine dönerken servis aracının arızalanması neticesinde araçtan indiği ve yanında bulunan bir kısım iş arkadaşlarıyla para çekmek amacıyla ilçe merkezinde bulunan bankamatiğe kadar yürüme kararı verdikleri ve servisin arızalandığı noktadan uzaklaştıkları anda trafik kazası yaşandığı konusunda şüphe bulunmamaktadır. Bu durumda sigortalının işverenin yeni servis göndereceğini bildirmesine rağmen kendi iradesi ile işverenin hakimiyet alanı olarak kabul edilen servis noktasından ayrıldığı ve para çekmek amacıyla yürürken trafik kazasının yaşandığı hususları değerlendirildiğinde, yaşanan trafik kazasının iş kazası olarak kabul edilmesi usul ve yasaya uygun değildir. Netice itibarıyla para çekmek amacıyla yolda yürüyen sigortalının yaşadığı kaza işverenin organizasyon alanı içinde kalmakla birlikte, işin yürütümü ile ilgili olmadığı gibi sigortalının yaptığı işle de bağdaşmamaktadır.

**22.** Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında, sigortalının yaşadığı trafik kazasının davalı işverenlerin temin ettiği aracın arızalanması sonucu işçilerin servisten inmek zorunda kalması ile yaşandığı, olayda illiyet bağının kopmadığı ve bu nedenle de somut olayın iş kazası olarak kabul edilmesi ve Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesince verilen direnme kararının onanması gerektiği görüşü ileri sürülmüş ise de bu görüş kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir.

**23.** Hâl böyle olunca, Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesince verilen direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı bozulması gerekir.

#### IV. SONUÇ:

Açıklanan nedenlerle;

Davalı Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı vekilinin ve davalı işveren Tınış Taahhüt İnş. Nak. San. ve Tic. AŞ vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı 6100 sayılı HMK'nın 373/1. maddesi gereğince BOZULMASINA,

İstek hâlinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine, 11.02.2020 tarihinde oy çokluğu ile kesin olarak karar verildi.

#### KARŞI OY

1. Bölge Adliye Mahkemesi ile Özel Daire arasında temel uyuşmazlık, "baraj inşaatında çalışan ve işverenin sağladığı servis aracı ile işe getirilip götürülen ölen sigortalının, 22.12.2012 tarihinde işten dönüşte servis aracının arızalanması sonucu araçtan indikten sonra bir aracın çarpması sonucu hayatını kaybetmesine neden olan olayın iş kazası olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

2. İş kazası olmadığına karar veren ilk derece mahkemesi kararının istinaf kanun yoluna başvurulması üzerine inceleyen Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi "davalı işverenler nezdinde hizmet akdine tabi olarak 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında çalışmakta olan sigortalının, 22.12.2012 tarihinde mesai bitiminde, işyerinin bulunduğu baraj inşaat şantiyesinden Anamur İlçemerkezine, işveren tarafından toplu olarak işçi nakli için temin edilen servisle giderken servisin bozulması, ne zaman tamir edileceğinin belli olmaması ve ilçe merkezinin yakın olması nedeniyle servisten inip karayolu kenarından Anamur ilçe merkezine yürürken meydana gelen trafik kazası sonucu vefat ettiği, tahsis edilen servisin bozulması durumunda yeni servis tahsisinin işverenin sorumluluğunda olduğu, sigortalı işçinin zorunluluktan doğan servisten inişi ve aynı karayolu üzerinde evine yaya dönmeye çalışması sırasında meydana gelen kazanın 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesindeki işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında kapsamında olduğu ve bu nedenle somut olayda meydana gelen kazanın iş kazası olarak kabul edilmesigerektiği" gerekçesi ile ilk derece mahkemesinin kararını kaldırarak esastan kabul kararı vermiştir.

3. Kararın temyizi üzerine Özel Daire "davacılar murisinin işverence temin edilen servis aracının yolda arızalanması üzerine servisten inerek yürümeye başlaması ve servisin bulunduğu noktadan ayrılması ile illiyet bağının

kesildiği ve kazanın 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde sayılan hal ve durumlardan herhangi birine girmediği ve aynı zamanda bu olay ile sigortalının uğradığı zarar arasında uygun illiyet (nedensellik) bağı da bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddine ilişkin ilk derece mahkemesi kararı usul ve yasaya uygun olduğu, bu nedenle Bölge Adliye Mahkemesince davacının istinaf başvurusunun reddine karar verilmesi gerekirken, kabulüne karar verilmesinin usul ve yasaya aykırı olduğu” gerekçesiyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiştir.

4. Bölge Adliye Mahkemesi “işveren tarafından tahsis edilen servisin bozulması durumunda yeni servis tahsisinin işverenin sorumluluğunda olduğu, sigortalı işçinin zorunluluktan doğan servisten inişi ve aynı karayolu üzerinde evine yaya dönmeye çalışması sırasında kazanın meydana gelmesi ve davacının meskun mahallerden uzak karayolu üzerinde yaya olarak bulunmasının bu durumdan kaynaklanması karşısında olayın 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesindeki işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında kapsamında kabul edilmesi gerektiği” belirtilerek bozma kararına karşı direnilmiştir.

5. Direnme kararının temyizi üzerine çoğunluk görüşü ile Özel dairenin bozma gerekçesi benimsenerek “davacılar murisi sigortalının arızalanan servis aracından ayrıldığı, işveren tarafından gönderilecek aracı beklemeden ayrıldığı ve başka bir aracın çarpması sonucu ayrıldığı, ayrılma ile illiyet bağının kesildiği ve kazanın işyerinde meydana gelmediği, bu nedenle iş kazası olmadığı” gerekçesi ile direnme kararı bozulmuştur.

6.Çoğunluk görüşünü aşağıda belirtilen uluslararası sözleşme, iç hukuk mevzuat hükümlerine, sosyal güvenlik hukukunun ilkelerine ve işverenin hukuki sorumluluğunun niteliğine uygun bulmadığımızdan katılmamaktayız. Zira;

#### 6.1. İş yeri kavramı yönünden mevzuat hükümleri:

Ülkemizin de onayladığı 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesinin 3. maddesinde “işyeri teriminin, işçilerin, işleri nedeniyle gitmeleri veya bulunmaları gereken ve işverenindöğrudan veya dolaylı kontrolü altında bulunan bütün yerleri kapsadığı” belirtilmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu'nun 3/h maddesinde işyeri; “Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılıbulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları

da içeren organizasyonu” olarak tanımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 66/f maddesinde de açıkça “Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler, çalışma süresinden sayılmıştır.

#### 6.2. İş kazası yönünden mevzuat hükümleri:

6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu’nun 3/g maddesine göre, “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay, iş kazasıdır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13. Maddesine göre ise iş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.

#### 6.3. O hâlde bir olayın iş kazası olması için,

- a) Öncelikle kazaya maruz kalanın (bedenen ve ruhen engelli hale gelenin) sigortalı olması,
- b) Olayın iş yerinde meydana gelmesi gerekir.

İş yeri kavramına, işverenin doğrudan veya dolaylı kontrollü altındaki yerler ile İş Kanunu uyarınca çalışma süresinden sayılan işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan iş yerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen sürelerin geçtiği yerler, araçlar da işyerinde

sayılacaktır. O hâlde işveren işçileri işyerine araçla evlerinden alıp götürüyor ve iş bitimi de evine bırakmakla yükümlü ise sigortalının bu geliş ve gidiş sırasındaki zamanı işyerinden olup işverenin gözetme borcu kapsamında kalmaktadır.

Nedensellik (illiyet) bağı, işverenin iş sözleşmesine dayalı olarak kanundan kaynaklanan icrai veya ihmali yükümlülüğünü yerine getirmemesinin sonucu olarak meydana gelen zararın, yükümlülüğün yerine getirilmemesinden kaynaklanmış olmasını ifade eder. Bu nedenle, iş kazası sonucu meydana gelen zarara, işverenin yükümlülüğünü yerine getirmemesinden başka nedenler sebep olmuşsa, nedensellik bağı bulunmayacaktır.

Önemli belirtilmelidir ki işverenin kusurlu davranışı ile eylem (kaza sırasında) uygun illiyet bağı yoksa bu durum iş kazası olgusunu ortadan kaldırmaz. Bu işverenin sorumluluğunu etkiler. Kusur sorumluluğunda üç halde illiyet bağı kesilebilir. Bunlar, mücbir neden, zarar görenin ve 3. kişinin ağır kusurudur.

6.4. Sosyal güvenlik hakkı, anayasa ve uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmış, temel sosyal haklardandır. Sosyal güvenlik toplumsal risklere karşı bireyin korunma hakkıdır. Sosyal devletin gerçekleşme aracı olan sosyal güvenlik kavramı özde, bireyin karşılaşacağı ve yaşamı için tehlike oluşturan olaylara karşı bir güvence arayışının ürünüdür. Tehlikeyle karşılaşan bireye asgari bir güvence sağlamak, onlara insan onuruna yaraşır asgari bir yaşam düzeyini temin etmek sosyal güvenliğin varoluş nedenidir. Dolayısı ile sigortalı olan bir kişinin, beden bütünlüğüne yönelik eylemin, özellikle çalışma şartları içinde iş kazası olarak değerlendirilmesi, bu temel hak kapsamındadır.

7. Somut olayda, davacıların ölen murisi sigortalı, davalıya ait servis aracı ile eve getirildiği sırada, işverenin sorumluluğundaki araç (işyerinden sayılır) arıza yapmış ve ölen sigortalı dahil tüm işçiler araçtan inmişlerdir. Tanık anlatımlarına göre aranan işveren işçileri evlerine bırakmak için araç gönderceğini belirtmesine rağmen, sigortalının diğer bir kısım işçiler ile arıza yapan araçtan uzaklaştıkları ve sigortalının karşıdan karşıya geçerken başka bir aracın çarpması sonucu hayatını kaybettiği anlaşılmaktadır. Tanıklar, araç arızalandıktan sonra davacı ile bankamatikten maaş çekmek için ayrıldıklarını beyan etmişlerdir. Aslında davacının işveren tarafından bankaya yatırılan ücretini almak amacı ile hareket ettiği de görülmektedir.

8. Sonuç: Ölen sigortalının ölüm olayı işe geliş ve gidiş sırasındaki zamanda, kısaca işverenin gözetme borcunun devam ettiği yer içinde meydana gelmiştir. Araç arızalanmasa idi işçi evine kadar bırakılacaktı. İşveren aracının arızalanması, uygun illiyet bağı kapsamında da değerlendirilebilir. Ölen

işçinin kaza yapan araç nedeni ile gönderilecek aracı beklemeden ayrılması davranışı, onun kusurunu, dolayısı ile işverenin sorumluluğunu etkileyecektir. Bu durum iş kazası olgusunu ortadan kaldırmayacaktır. Bölge Adliye Mahkemesinin “kazanın 5510 sayılı Kanun’un 13. maddesindeki işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında kapsamında olduğu ve bu nedenle somut olayda meydana gelen kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği” yönündeki gerekçesi isabetli olup direnmenin onanması gerektiği görüşünde olduğumuzdan sayın çoğunluğun bozma gerekçesine katılmamıştır.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

**E. 2022/13694**

**K. 2022/13690**

**T. 31.10.2022**

**DAVA :** Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun kabulüyle İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

**KARAR : I. DAVA**

Davacı vekili dava dilekçesinde; davacının davalı Bakanlığa bağlı hastanede çalıştığını, 02.04.2018 tarihinde 696 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname (696 Sayılı KHK) kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçirildiğini, taşeron bünyesinde çalışmakta iken ücretinin asgari ücretin belirli bir oran fazlası olarak belirlendiğini ve ödendiğini, kadroya geçerken bireysel iş sözleşmesi imzaladığını ve ücretinin yine asgari ücretin belirli bir oran fazlası olarak belirlendiğini, ancak 01.01.2019 tarihinden itibaren davalı tarafından eksik ödeme yapıldığını iddia ederek ödenmeyen ücret farkı, ikramiye farkı ve ilave tediye farkı alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

**II. CEVAP**

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı definde bulduklarını, kadroya geçiş sonrası Yüksek Hakem Kurulu kararınca bağtlanan toplu iş sözleş-

leşmesi dikkate alınarak ücretin belirlendiğini, hukuka aykırı bir uygulamanın söz konusu olmadığını, davacı ile davalı İdare arasında işçinin asgari ücretin % fazlasını almasını gerektirir iş sözleşmesi bulunmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir

### **III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI**

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davacı ile davalı İdare arasında imzalanan belirsiz süreli iş sözleşmesinde davacının ücretinin asgari ücretin belirli bir oran fazlası olacağına dair düzenleme olduğundan hareketle belirsiz süreli iş sözleşmesinin ve toplu iş sözleşmesinin ilgili hükümleri uyarınca yapılan hesaplama doğrultusunda davanın kabulüne karar verilmiştir.

### **IV. İSTİNAF**

#### **A. İstinaf Yoluna Başvuranlar**

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

#### **B. İstinaf Sebepleri**

Davalı vekili istinaf dilekçesinde; davacının alacaklarının zamanaşımına uğradığını, davacının sürekli işçi kadrosuna geçirildikten sonra da hizmet alım sözleşmelerinin devam ettiği döneme ilişkin kural, uygulama ve ücretleri isteme hakkının bulunmadığını, davacının sürekli işçi kadrosunda istihdam edildiğini, davacı gibi sürekli işçi kadrosuna geçen işçilerin ücret ve diğer mali sosyal haklarının Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan toplu iş sözleşmesinin uygulanması ile oluşan ücret ve diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamayacağını, davacı ile nakil sırasında yeni bir sözleşme imzalandığını ve sözleşmede ücret kısmının boş bırakıldığını, asgari ücretin % fazlasını alacağına dair bir düzenlemeye yer verilmediğini, ayrıca herhangi bir ücret indirimine de gidilmediğini, dava dilekçesinde iddia edilenin aksine davacının ücreti 2019 yılı asgari ücret seviyesine çekilerek bu ücrete %4 zam uygulanmadığını, davacının 2018 yılı ücreti korunarak bu ücrete %4 oranında zam yapıldığını, bu durumda ücretin düşürülmesi söz konusu olmadığından davacının dava dilekçesinde talep etmiş olduğu alacaklara hak kazanamayacağını; ayrıca davacı tarafca istenen faiz oranına ve faiz başlangıç tarihine de itiraz ettiklerini ileri sürerek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasını istemiştir.

### **C. Gerekçe ve Sonuç**

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile taraflar arasında imzalanmış belirsiz süreli iş sözleşmesi ile uygulanan toplu iş sözleşmesinin ilgili hükümleri ve Yargıtayın emsal kararları dikkate alındığında, davalı tarafından taraflar arasındaki bireysel iş sözleşmesine aykırı ödeme yapılması nedeniyle ödenmeyen fark alacakların belirlenmesinin yerinde olduğu; ancak Mahkemece hükme esas alınan ve davacının ıslahına dayanak oluşturan bilirkişi raporunda talep konusu ücret farkı, ikramiye farkı ve ilave tediye farkı alacakları dava tarihine kadar hesaplanmış ise de arabuluculuk son tutanak tarihi ile dava tarihi arasında kalan talep dönemi için arabuluculuk dava şartının yerine getirilmediği dikkate alındığında, bu dönem yönünden davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilmesi gerekirken alacakların dava tarihine kadar hüküm altına alınmasının hatalı olduğu, talep konusu alacaklara arabuluculuk son tutanak tarihi olan 26.01.2021 tarihinden itibaren faiz işletilmesi gerekirken bu hususa dikkat edilmemesinin ve ayrıca Yüksek Hakem Kurulu kararıyla bağitlanan toplu iş sözleşmesinin davacının 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yararlandığı bir toplu iş sözleşmesi olmadığından davacının ikramiye farkı alacağı talebine en yüksek işletme kredisi faizi uygulanmasının da isabetsiz olduğu gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi kararının 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 Sayılı Kanun) 353.maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (2). alt bendi uyarınca ortadan kaldırılmasına ve esas hakkında yeniden hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

## **V. TEMYİZ**

### **A. Temyiz Yoluna Başvuranlar**

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

### **B. Temyiz Sebepleri**

Davalı vekili temyiz dilekçesinde; davacının sürekli işçi kadrosunda istihdam edildiğini, davacı gibi sürekli işçi kadrosuna geçen işçilerin ücret ve diğer mali sosyal haklarının Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan toplu iş sözleşmesinin uygulanması ile oluşan ücret ve diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamayacağını, davacının ücreti korunarak bu ücretin üzerine %4'lük zam yapıldığını, herhangi bir ücret indirimine gidilmediğini, davacıya

ait bordroların incelenmesinden davacının toplu iş sözleşmesinde belirlenen ücret zammından ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklı diğer ücret eklerinden de faydalandığının anlaşılacağını, toplu iş sözleşmesi ile ücretinde artış olan davacının diğer yandan bireysel iş sözleşmesindeki günlük brüt ücretinin esas alınmasını isteme hakkının mümkün olmadığını, davacı ve aynı durumda olan sürekli işçilere hem asgari ücrete yapılan zam hem de toplu iş sözleşmesinden kaynaklı zammın yapılmasının çifte zam durumu oluşturduğunu, davacının ücretinin mevzuat ve yönetmelik hükümleri gereğince ödenmekte olduğunu ve bu durumun diğer çalışanlar ile eşitsizliğe yol açacağını ileri sürerek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasını istemiştir.

### **C. Gerekçe**

#### **1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme**

Uyuşmazlık, 696 Sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçirilen davacı işçinin, kadroya geçişte düzenlenen belirsiz süreli iş sözleşmesi hükümlerine göre ücretinin tespiti ile talep edilen ücret farkı, ikramiye farkı ve ilave tediye farkı alacaklarının bulunup bulunmadığı hususundadır.

#### **2. İlgili Hukuk**

6100 Sayılı Kanun'un 26. maddesi, 369. maddesinin birinci fıkrası ile 370 ve 371. maddeleri, 696 Sayılı KHK'nın 127. maddesiyle 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin (375 Sayılı KHK) 23. maddesi, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22, 34 ve 62. madde hükümleri.

#### **3. Değerlendirme**

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki (3) ve (4) numaralı paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Somut uyuşmazlıkta; davalı Bakanlığa bağlı işyerinde ihale ile hizmet alımı yapılan alt işveren şirketler nezdinde çalışmakta iken 696 Sayılı KHK'nın 127. maddesiyle 375 Sayılı KHK'ya eklenen geçici 23. Madde kapsamında 02.04.2018 tarihinde sürekli işçi kadrosuna geçirilmiş olan davacının ücretinin, geçiş esnasında düzenlenen belirsiz süreli iş sözleşmesinin aylık ücrete ilişkin 7. maddesindeki oran dikkate alınmaksızın hatalı belirlendiği, temel ücretin hatalı belirlenmesi nedeniyle davacıya eksik ödeme yapıldığı iddia edilmiştir. Kadroya geçiş aşamasında imzalanan iş sözleşmesinde, ücretin her ay için ileriye etkili olarak asgari ücretin belli bir oranda fazlası şeklinde ödeneceği kararlaştırılmışsa sözü edilen kural her asgari ücret artış dönemi için işvereni bağlar.

Buna göre taraflar arasında düzenlenen iş sözleşmesi hükmü dikkate alındığında dava konusu ücret farkı, ikramiye farkı, ilave tediye farkı alacaklarının hüküm altına alınmasında bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

3. 375 Sayılı KHK'nın geçici 23. maddesine göre sürekli işçi kadrosuna geçirilen işçiler yönünden işçinin bireysel iş sözleşmesine göre alması gereken aylık ücret belirlendikten sonra, bu ücrete 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23. Maddesi Uyarınca İdarelerce Sürekli İşçi Kadrolarına Geçirilen İşçilerin Ücret ile Diğer Mali ve Sosyal Haklarının Belirlenmesinde Esas Alınacak Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri'nde öngörülen %4 oranındaki ücret zamları uygulanarak işçiye ödenmesi gereken ücret miktarı belirlenmelidir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, ilgili toplu iş sözleşmesinde öngörülen son ücret zammının (%4oranındaki) Temmuz 2020 dönemine ait olduğudur. Bu tarihten sonraki dönem için zam (%4 oranında) yapılmış ücret aynen korunur ise de sona eren toplu iş sözleşmesinin art etkisi söz konusu değildir. İşçinin toplu iş

sözleşmesinin yürürlük süresinin bitim tarihi olan 31.10.2020 tarihinden sonra bir başka toplu iş sözleşmesinden yararlanması hâlinde, bu toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine göre belirlenen ücretin uygulanması gerekir. İşçinin yararlandığı herhangi bir toplu iş sözleşmesinin bulunmaması hâlinde ise sona eren toplu iş sözleşmesinin art etkisi bulunduğu kabul edilerek 31.10.2020 tarihinden sonraki dönem için bu toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre hesaplama yapılması mümkün değildir. İş sözleşmesinde ücretin her ay için asgari ücretin belirli bir oranda fazlası şeklinde ödeneğine yönelik bir hüküm bulunduğu takdirde, işçiye o yıl için ödenecek ücretin Ocak 2021 dönemindeki yeni asgari ücret miktarına göre belirlenmesi yerinde ise de bu ücrete ayrıca %4 oranında zam uygulanması mümkün değildir. Çünkü hem toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi 31.10.2020 itibarıyla sona ermekte, hem de bu süreden sonra toplu iş sözleşmesinin art etkisi bulunmamaktadır. Belirtilen sebeplerle, 01.01.2021 tarihinden sonra bireysel iş sözleşmesi hükümleri dikkate alınarak yeni asgari ücret miktarına göre belirlenen ücret miktarına ayrıca %4 oranında zam uygulanması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Üstelik davacı vekilinin dava dilekçesindeki talebi de 01.01.2021 tarihindeki asgari ücrete yalnızca iş sözleşmesindeki % fazlalık oran uygulanarak tespit edilecek ücret miktarına göre hesaplamaların yapılması yönünde olmakla; söz konusu ücrete ayrıca %4 oranında zam uygulanması talep edilmiş de değildir. Taleple bağlılık ilkesini ihlal edecek şekilde hesaplama yapılmış olması da ayrıca hatalıdır.

4. 31.10.2020 tarihinde sona eren 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23. Maddesi Uyarınca İdarelerce Sürekli İşçi Kadrolarına Ge-

çirilen İşçilerin Ücret ile Diğer Mali ve Sosyal Haklarının Belirlenmesinde Esas Alınacak Toplu İş Sözleşmesi'nin art etkisi söz konusu olmadığından, 31.10.2020 tarihinden sonraki dönemde dava konusu ikramiye alacağının bu toplu iş sözleşmesindeki düzenlemeye göre hesaplanıp hüküm altına alınması hatalıdır. Davacı ile davalı arasındaki bireysel iş sözleşmesinde de işçiye ikramiye ödeneceğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumda 31.10.2020 tarihinden sonraki dönem yönünden ikramiye alacağı bakımından 4857 Sayılı Kanun hükümleri uygulanmalıdır. 4857 Sayılı Kanun'da işçilere ikramiye ödeneceğine dair bir hüküm bulunmadığına göre 31.10.2020 tarihinden sonraki dönem yönünden ikramiye alacağı reddedilmelidir. Bu yön göz önünde bulundurulmadan yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

**SONUÇ** : Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 31.10.2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

**E. 2022/3248**

**K. 2022/5459**

**T. 28.4.2022**

• **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE AYKIRI UYGULAMANIN TESPİTİ** ( Toplu İş Sözleşmesindeki Hüküm Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Şartları Bulunmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandırılması Bakımından 6356 S. K.’nun Md. 26/4 Fıkrası Anlamında İşçi Sendikasının Yazılı Onayı Niteliğinde Olduğundan Davanın Reddine Karar Verilmesi Gerektiği )

• **KAPSAM DIŞI İŞÇİLERİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMASI** ( Kanunda Öngörülen Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Şartları Mevcut Olmasa da İşçi Sendikasının Yazılı Onayının Bulunması Durumunda İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmasının Olanaklı Olduğu )

• **İŞÇİ SENDİKASININ YAZILI ONAYI** ( İşyerinde Uygulanan Toplu İş Sözleşmesindeki Hüküm Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Şartları Bulunmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandırılması Bakımından 6356 S. K.’nun Md. 26/4 Fıkrası Anlamında İşçi Sendikasının Yazılı Onayı Niteliğinde Olduğundan Davanın Reddi Gerektiği )

**6356/m.26,39**

**ÖZET :** Dava, yasaya ve bağıtlı toplu iş sözleşmesine aykırı uygulamanın tespiti ve durdurulmasına karar verilmesi istemine ilişkindir. Toplu iş sözleşmesinin yer ve kişi bakımından kapsamında yer alan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi 6356 Sayılı Kanun’un 39’uncu maddesinde belirtilen şartların varlığına bağıtlıdır. Bununla birlikte kanunda öngörülen toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartları mevcut olmasa da işçi sendikasının yazılı onayının bulunması durumunda işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması olanaklıdır. Nitekim bu konuyu düzenleyen 6356 Sayılı Kanun’un 26’ncı maddesinin dördüncü fıkrasına göre “Kuruluşların kendi faaliyetleri

ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanması, bu Kanunun yedinci ila on ikinci bölümlerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla yazılı onaylarına bağlıdır. ”Bu itibarla, somut olayda, toplu iş sözleşmesindeki hüküm, toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartları bulunmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması bakımından 6356 Sayılı Kanun’un 26.maddesinin dördüncü fıkrası anlamında işçi sendikasının yazılı onayı niteliğinde olduğundan, davanın reddine karar verilmesi gerekmektedir. Anılan hususlar gözetilmeksizin, eksik inceleme sonucunda Bölge Adliye Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**DAVA :** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**KARAR :** Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle, müvekkili sendika ile davalı işverenlik arasında 1. Dönem Toplu İş Sözleşmesinin imzalandığını, 01.08.2018-31.03.2021 yürürlük süreli bu sözleşmenin 23.01.2019 tarihinde imzalandığını, yani yürürlük tarihinin imza tarihinden yaklaşık 6 ay önceki bir tarih olarak belirlendiğini, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra davalı işverenlik tarafından işyerinde çalışan işçilere bir duyuru yapıldığını ve sendika üyesi olmayan işçilerin de toplu iş sözleşmesinden yararlandırılacağı, TİS’ten yararlanmak için sendikaya üye olmaya gerek olmadığını ilan edildiğini, işverenin bu duyurusu üzerine müvekkili sendikanın, 26.02.2019 tarih ve 06851 yevmiye numaralı ihtarname ( İstanbul 24. Noterliği aracılığıyla ) ile; bu tarz bir uygulamanın yasaya ve TİS hükümlerine aykırı olacağı, böylesi bir uygulamanın işyerinde sendikalaşmayı engellemeye, sendikayı zayıflatmaya yönelik bir çaba olarak değerlendirileceği, bu duyurunun henüz sendikaya üye olmayan işçilere adeta “sendikaya üye olmayın”, sendika üyesi işçilere de “istifa edin aidat ödemeye gerek kalmadan TİS’ten faydalanın” çağrısı olarak anlaşılacağına bildirildiğini, ihtarnameye rağmen davalı işverenliğin hem yasaya hem de TİS hükümlerine aykırı olduğu halde sendikaya üye olmayan işçileri TİS hükümlerinden yararlandığını, TİS hükümlerinden yararlandırılan sendikaya üye olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek TİS’ten yararlanmak istediklerine ilişkin sendikaya bir başvuruları olmadığı gibi bu işçilerden dayanışma aidatı kesintisi de yapılmadığını, davalı işverenin bu uygulaması nedeniyle sendika üyesi olmayan işçilerin de yeni ücretlerinin toplu iş sözleşmesi ile belirlendiğini, aynen sendika üyesi işçilerin ücretlerindeki artış oranında ücret artışı yapıldığını, sendika üyesi işçilerin ücret farkları gibi onlara da geriye dönük ücret farkı ödendiğini, sendika üyesi işçiler için sosyal

haklarda sağlanan artışların sendika üyesi olmayan işçilere de sağlandığını, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun ve toplu iş sözleşmesinin açık hükmüne karşın, dayanışma aidatı kesintisi yapmadan sendika üyesi olmayan işçileri toplu iş sözleşmesinden yararlandıran işverene karşı iş bu davayı açma zorunluluğu doğduğunu ileri sürerek yasaya ve bağıtılı toplu iş sözleşmesine aykırı uygulamanın tespitine ve uygulamasının durdurulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

### **Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, davacı sendikanın asılsız tüm iddialarını reddettiklerini, müvekkili şirketin yönetim hakkını T.C Anayasası, yasa ve TİS hükümleri, iş sözleşmeleri, genel iş koşulları hiyerarşisi ekseninde eşitlik ilkesini de temel alarak kullandığını, bu noktada bağıtlanan TİS ile tarafların mutabık kaldığı uygulama çerçevesine ( bu konu özelinde bilhassa TİS'in 7. maddesine ) de uyumlu hareket edildiğini, belirtilen duyuruda müvekkili şirketin kapsam içi olup da sendika üyesi olmayan işçileri de TİS'te sağlanan sosyal ve mali haklardan eşit düzeyde yararlandıracağı açıklaması ile eşitlik ilkesinin yatay ( sendika üyesi çalışanlar ) ile dikey ( sendika üyesi olmayan çalışanlar ) arasında filli dengesini korumak amacını ifade ettiğini, bu iradenin hiçbir koşulda sendika üyesi olan çalışanlar aleyhine kullanılmadığını, TİS 7. madde ve TİS'in tamamı incelendiğinde müvekkili şirketin sendika üyesi olmayan kapsam içi çalışanlara, TİS ile tanınan hak ve yararlardan farklı oranda veya üzerinde hak yarar sağlamamayı taahhüt ettiğini ve bu doğrultuda uygulama gerçekleştirdiğini, tüm iddiaların aksine, TİS'in 7. maddesinin 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 26/4maddesinin açık hükmünde belirtilen davacı sendikanın yazılı onayı niteliğini haiz olduğunu savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

### **İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:**

Mahkemece “Davanın KISMEN KABULÜ ile, Bilirkişi raporları gereği Toplu İş Sözleşmesine aykırı davranıldığının TESPİTİNE” karar verilmiştir.

### **İstinaf başvurusu:**

İlk Derece Mahkemesi'nin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

### **Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:**

Bölge Adliye Mahkemesince özetle;

“Taraflar arasında bağıtlanan TİS'in 7.maddesiyle amaçlanan kapsam içi

olup da sendikalı olmayıp, dayanışma aidatı da ödemeyip TİS'den yararlanmayan personele sendikal örgütlenmeyi engelleyecek nitelikte ek menfaatler sağlamamaya yönelik olup, salt düzenlemedeki kullanılan ifadelerden yola çıkarak lafzi yorum yapılmak suretiyle sendikalı olup, TİS'den yararlanan işçilerle aynı düzeyde haklardan yararlanacak şekilde ek menfaatler sağlanması sendikal örgütlenmeyi engelleme amacını taşımaktadır. İlk derece mahkemesi kararının yeterli gerekçeyi ihtiva ettiği, davalının bu yöndeki istinaf sebeplerinin yerinde olmadığı anlaşılmakla davalının istinaf başvurusunun esastan reddi gerekmiştir.

Ancak ilk derece mahkemesi kararının hüküm kısmında bilirkişi raporuna atıf yapılarak tespit kararı verilmesinin isabetli olmadığı, tespit hükmünün te-reddüte mahal vermeyecek açıklıkta olmadığı, bu durum kamu düzenine aykırılık oluşturduğundan, ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına karar vermek gerekmiştir.”

Gerekçesiyle ilk derece mahkemesi kararı kaldırılarak;

“Davanın KISMEN KABULÜ İLE

Davalı iş veren tarafından kapsam içi olup, sendikalı olmayan ve dayanışma aidatı ödemeyen işçilere yapılan ücret artışları ve tanınan sosyal haklarla söz konusu işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerle aynı seviyeye getirilmesinin sendikal örgütlenmeyi engelleyecek nitelikte olup davalı iş verence toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı davranıldığı tespitine, fazlaya ilişkin talebin reddine”

Karar verilmiştir.

**Temyiz:**

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

**Gerekçe:**

Toplu iş sözleşmesi kavramı Anayasa'nın 53'üncü maddesinde düzenlenmiştir. “Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı” başlıklı maddenin birinci fıkrasına göre “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.”

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. maddesinin birinci fıkrasının ( h ) bendindeki tanıma göre ise toplu iş sözleşmesi; iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi ifade etmektedir.

6356 Sayılı Kanun'un 33. maddesinin birinci ve ikinci fıkralarındaki hükümlerde ise 2. maddedeki tanıma uygun hükümlere yer verilmiş ve toplu iş sözleşmesinin; iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içereceği ayrıca tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması, denetimi ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümlere de yer verilebileceği belirtilmiştir.

Bu durumda toplu iş sözleşmeleri tarafların hakları ve borçları yanında asıl ve ağırlıklı olarak iş sözleşmelerine uygulanacak ( normatif ) hükümleri içermektedir. Normatif hükümler emredici kanun hükmü gibi kapsamına aldığı iş sözleşmelerine uygulanırlar. Buradan çıkan sonuç ise, iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacağıdır. İş sözleşmesindeki toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerin yerini toplu iş sözleşmesi hükümleri alacaktır. Toplu iş sözleşmelerine kanunen belirlenen amacı içinde kalmak ve kesin emredici nitelikteki kanun hükümlerine aykırı bulunmamak şartı ile iş sözleşmelerinin yapılmasına, türlerine, şekillerine, çalışma şartlarına ve iş sözleşmelerinin sona ermesine ilişkin hükümler konulması mümkündür.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusu ise 6356 Sayılı STİSK'nın 39'uncu maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hüküm;

“ ( 1 ) Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.

( 2 ) Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.

( 3 ) Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.

( 4 ) Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir. ( İptal dördüncü cümle: Anayasa Mahkemesi'nin 30/12/2020 tarihli ve E.:2020/57; K.:2020/83 Sayılı Kararı ile )

( 5 ) Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir.

( 6 ) Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez.

( 7 ) Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

( 8 ) Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 65. maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamaz.”

Şeklindedir.

Somut uyuşmazlıkta davacı işçi sendikası tarafından, toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşulları mevcut olmayan işçilerin, işverence toplu iş sözleşmesinden yararlandırıldığı gerekçesiyle eldeki dava açılmıştır.

Davacı işçi sendikası ile davalı işveren tarafından 23.01.2019 tarihinde imzalanan toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin 01.08.2018 ilâ 31.03.2021 tarihleri arası olması kararlaştırılmıştır.

Toplu iş sözleşmesinin yer ve kişi bakımından kapsamında yer alan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi yukarıda ifade edildiği gibi 6356 Sayılı Kanun’un 39’uncu maddesinde belirtilen şartların varlığına bağlıdır.

Bununla birlikte kanunda öngörülen toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartları mevcut olmasa da işçi sendikasının yazılı onayının bulunması durumunda işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması olanaklıdır. Nitekim bu konuyu düzenleyen 6356 Sayılı Kanun’un 26’ncı maddesinin dördüncü fıkrasına göre “Kuruluşların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanması, bu Kanunun yedinci ila on ikinci bölümlerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla yazılı onaylarına bağlıdır.”

Yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin 7. maddesi ise;

“İşveren, toplu iş sözleşmesi hükümlerini eksiksiz bir biçimde uygulamakla yükümlüdür. İşveren, toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hak ve yararlardan farklı oranda veya bunların üstünde hak ve yararlar vermek suretiyle bir kısım kapsam içi çalışana ek menfaatler sağlayamaz.

İşveren yönetim hakkını işletmenin sendikasızlaştırılması amacıyla kullanamaz.

İşçilerin terfi ettirilmesinde, sendika üyesi işçilerle üye olmayan işçiler arasında, üye işçiler aleyhine ayırım yapılamaz.”

Şeklindedir.

Söz konusu hükmün ilk fıkrasında yer alan düzenleme ile işverence “bir kısım kapsam içi çalışana” toplu iş sözleşmesinde öngörülen hak ve menfaatlardan farklı oranda veya bunların üstünde ek menfaatler temin edilemeyeceği öngörülmüştür. Öncelikle belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartları mevcut olan işçiler bakımından belirtilen şekilde bir düzenleme yapılması düşünülemeyeceğinden, toplu iş sözleşmesinin 7. maddesinin birinci fıkrası hükmünün, toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartları bulunmayan işçiler bakımından düzenlendiği açıktır.

Diğer taraftan belirtilen hükmün mefhumu muhalifinden, işverence, toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartları bulunmayan işçilere toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hak ve yararlar ile aynı oranda menfaat sağlanabileceği anlaşılmaktadır.

Bu itibarla toplu iş sözleşmesinin 7. maddesinin birinci fıkrası hükmü, toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartları bulunmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması bakımından 6356 Sayılı Kanun’un 26. maddesinin dördüncü fıkrası anlamında işçi sendikasının yazılı onayı niteliğinde olduğundan, davanın reddine karar verilmesi gerekmektedir.

Anılan hususlar gözetilmeksizin, eksik inceleme sonucunda Bölge Adliye Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ :** Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.04.2022 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

**T.C.**

**YARGITAY**

**9. HUKUK DAİRESİ**

**E. 2022/6523**

**K. 2022/11090**

**T. 4.10.2022**

**DAVA :** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı Toplu Konut İdaresi Başkanlığı (TOKİ) vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**KARAR :** Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili asıl davada dava dilekçesinde; davalılar nezdinde 11.11.2009 tarihinde bina görevlisi olarak çalışmaya başladığını, 26.11.2012 tarihine kadar çalıştığını, işverenin, 2012 yılı Ekim ayı ücretini zamanında ve tam ödemediğini, müvekkilinin oturduğu blok altında bulunan bodrumdaki kapıcı dairesine yönetim tarafından bilinçli olarak doğal gaz aboneliği alınmayarak davacının iş sözleşmesini feshe zorlandığını, bunun üzerine davacının ücret alacağı zamanında ödenmemesi ve ısınma sorununun da giderilmemesi nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini, davalıların işçilik alacaklarından müteselsilen sorumlu olduğunu ileri sürerek kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalıların Cevaplarının Özeti

Davalılardan Toplu Konut İdaresi Başkanlığı vekili cevap dilekçesinde; davacı ile aralarında işçi işveren ilişkisinin bulunmadığını, Diyarbakır Üçkuyular Toplu Konutlarında Yönetim ve Denetim Kurulları oluşturulduğunu, Boğaziçi Konut A.Ş.'ye hizmet alım sözleşmesi ile sitenin yönetim hizmetlerini yürütmek üzere yetki verildiğini, ihtilaf konusu işlemlerin Boğaziçi Konut A.Ş. ile site yönetimi tarafından gerçekleştirildiğini, müvekkili İdarenin herhangi bir bilgisinin bulunmadığını, yetki devri neticesinde davacının işe

alım ve ücret ödemelerinden Boğaziçi Konut A.Ş.'nin sorumlu olduğunu, müvekkili İdareye husumet tevcih edilmesinin yerinde olmadığını beyanla davanın reddini savunmuştur.

Davalı Üçkuyular TOKİ Konutları Site Yönetimi vekili cevap dilekçesinde; davacının yıllık izin, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti talebinin hukuki dayanaktan yoksun olduğunu, fazla çalışma ücreti alacağıının bulunmadığını, çalıştığı fazla çalışma sürelerinin puantaj cetvellerine ve ücret bordrolarına yansıtılarak davacıya ödendiğini, kalorifer kazanlarının otomasyon sistemi ile çalıştığını, ısı derecesinin ve kömür sevkinin otomatik olarak ayarlandığını, personelin kış aylarında her gün otomatik kazana 2 veya 3 defa kömür bırakıp 1 defa kül çıkardığını, bu nedenle kalorifer yakışından kaynaklanan fazla çalışma durumunun söz konusu olmadığını, iki aylık ücret alacağıının ödenmediği iddiasının gerçeği yansıtmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Davalı Boğaziçi Konut Hizmet Yönetimi İşletmeciliği ve Tic. A.Ş. vekili yargılama aşamasındaki beyanlarında; müvekkili Şirketin site yöneticisi ya da dışarıdan atanan yönetici olmadığını, İdare tarafından atanan Site Yönetim Kuruluyla yaptığı iş sözleşmesi çerçevesinde vekil sıfatıyla sitenin yönetim organizasyonunu gerçekleştirdiğini, istihdam edilen personelin site yönetimiyle sözleşme yaptıklarını ve site yönetimi adına açılan Sosyal Güvenlik Kurumu siciline kaydedildiklerini, müvekkili Şirketin sürekli olarak Site Yönetiminin hizmetinde bulunan hiçbir personelinin mevcut olmadığını, Şirketin Site Yönetimini temsilen imza yetkisi aldığını savunarak davanın reddini istemiştir.

#### Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve aldırılan bilirkişi raporuna dayanılarak davacının dava konusu işçilik alacaklarına hak kazandığı ve davalıların talep konusu alacaklardan müştereken müteselsilen sorumlu buldukları gerekçeyle bilirkişi raporu doğrultusunda hesaplanan kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili yönünden asıl dava ve birleşen dava yönünden ayrı ayrı hüküm kurulmaksızın karar verilmiştir.

#### Bozma ve Bozmadan Sonraki Yargılama Süreci:

Kararın davalılardan TOKİ vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Dairemizin 09.04.2020 tarihli ve 2017/33629 Esas 2020/9335 Karar ilâmıyla;

“...Somut olayda; davacı, Mahkemenin 2013/62 E. sayılı dosyasına kayıtlı olarak davalılar TOKİ ve Boğaziçi Konut Hizmet Yönetim İşletmeciliği ve

Ticaret A.Ş aleyhine açtığı asıl davasında “kıdem tazminatı için 1800,00 TL, fazla çalışma, hafta tatili alacakları için ayrı ayrı 50,00 TL olmak üzere toplamda 1900,00 TL alacağın yasal faiziyle birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsilini” talep etmiştir.

Diyarbakır 1. İş Mahkemesi’nin 2013/1136 E. sayılı dosyasına kayıtlı olarak davalılar TOKİ ve Boğaziçi Konut Hizmet Yönetim İşletmeciliği ve Ticaret A.Ş ve ilave olarak 3 Kuyular Geçici Site Yönetimi aleyhine aynı gerekçelerle açtığı birleşen dava dosyasında ise yine “kıdem tazminatı için 1800,00 TL, fazla çalışma, hafta tatili alacakları için ayrı ayrı 50,00 TL olmak üzere toplamda 1900,00 TL alacağın yasal faiziyle birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsilini” istemek suretiyle, davalılar TOKİ ve Boğaziçi Konut Hizmet Yönetim İşletmeciliği ve Ticaret A.Ş yönünden aynı dava açılmış ve görülmekte iken mükerrer talepte bulunmuştur.

Mahkemece HMK 297/2. maddesi gereğince asıl ve birleşen davalar bakımından ayrı ayrı hüküm kurulmak suretiyle, birleşen davanın davalılar TOKİ ve Boğaziçi Konut Hizmet Yönetim İşletmeciliği ve Ticaret A.Ş bakımından HMK’nun 114/1-ı maddesi gereğince derdestlik nedeniyle dava şartı yokluğundan usulden reddine karar verilmesi gerektiği...” gerekçesiyle bozulmasına karar verilmiştir.

Mahkemece, bozma ilâmına uyularak yapılan yargılama sonunda;

“...bozma sonrasında yapılan yargılamada derdestlik durumuna dikkat edilip, bozma öncesinde gerekçeyi tekrar ederek, ayrıca Yargıtay 9. HD’nin 2020/1894 esas 2020/7870 karar sayılı emsal onama kararı da dikkate alınarak her üç davalıdan sorumlu olduğu...” gerekçesiyle asıl davanın tüm davalılar yönünden, birleşen davanın ise sadece davalı Üç Kuyular Site Yönetimi yönünden kabulüne karar verilmiştir

Temyiz Başvurusu:

Karar süresi içinde davalılar TOKİ vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

Taraf ehliyeti, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 114. maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi gereğince dava şartlarındandır ve davanın her aşamasında ileri sürülebilir. Taraflarca ileri sürülmesi dahi gerek Mahkemece, gerekse Yargıtayca tarafların bu yönde bir savunmasının olup olmadığına bakılmaksızın kendiliğinden göz önünde tutulur. Buradan hareketle, davalı Üç Kuyular Site Yönetiminin açılan davada taraf sıfatı bulunup bulunmadığının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

Site/apartman yönetimlerinin tüzel kişiliği bulunmadığından, kural olarak site/apartman yöneticisi ya da yönetim kurulunun dava ve taraf ehliyeti bulunmamaktadır. Yönetici ya da site/apartman yönetimi ancak 634 Sayılı Kat Mülkiyeti Kanunu'nun (634 Sayılı Kanun) tanıdığı yetkiler dâhilinde dava açma hakkını kullanabilir.

Somut uyuşmazlıkta, dava konusu dönemde söz konusu sitede henüz kat mülkiyeti kurulu değildir. Dolayısıyla Üç Kuyular Geçici Site Yönetimi adı altında oluşturulan yönetim 634 Sayılı Kanun'a göre oluşturulan bir yönetim değil, TOKİ tarafından görevlendirme şeklinde oluşturulan geçici bir yönetimdir. Nitekim, davalı TOKİ 18.02.2009 tarihli ve 877 Sayılı Başkanlık Makamı Olur'u ile Diyarbakır Üç Kuyular 1, 2, 3 ve 4. Etap Toplu Konutlarında geçici yönetim ve denetim kurullarının oluşturulduğu, 25.04.2011 tarihli ve 2230 Sayılı Başkanlık Makamı Oluru ile Yönetim Kurulunda üye değişikliği yapıldığı anlaşılmaktadır. Hâl böyle olunca tüzel kişiliği bulunmayan ve bu nedenle dava ve taraf ehliyeti söz konusu olmayan Üçkuyular Geçici Site Yönetimi aleyhine dava açılması mümkün değildir. Sözü edilen Yönetim tarafından yapılan eylem ve işlemlere karşı TOKİ sorumlu olacağı açıktır.

Her ne kadar aynı işyeri ile ilgili olarak açılan benzer dosyalarda adı geçen Site Yönetimin sorumluluğuna dair verilen kararlar Dairemizce onanmış ise de yukarıda belirtilen hususlar göz önüne alınarak yeniden yapılan değerlendirme sonucunda, TOKİ tarafından görevlendirme ile geçici yönetim şeklinde oluşturulan Üç Kuyular Site Yönetiminin dava ve taraf ehliyeti bulunmadığı anlaşıldığından, davalı Üç Kuyular Site Yönetimi hakkında açılan davanın dava şartı yokluğundan usulden reddine karar verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

**SONUÇ :** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BÖZÜLMESİNE, peşin alınan temyiz harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine, 04.10.2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.**

**YARGITAY**

**9. HUKUK DAİRESİ**

**E. 2022/3222**

**K. 2022/3813**

**T. 21.3.2022**

• **ARABULUCULUKTA TALEP EDİLEN ALACAKLAR** ( Arabuluculuk Son Tutanağının Düzenlendiği Tarih İtibariyle Temerrüdün Gerçekleştiği Arabulucuya Başvuran Tarafça Açılacak Dava Sonucunda Hüküm Altına Alınan Kıdem Tazminatı Dışındaki Alacaklara Arabuluculuk Son Tutanak Tarihinden İtibaren Faiz Uygulanabileceğinin Kabulü Gerektiği )

• **UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ** ( Arabuluculuk Faaliyeti Sonunda Arabuluculuk Son Tutanağının Düzenlendiği Tarih İtibariyle Temerrüdün Gerçekleştiği Arabulucuya Başvuran Tarafça Açılacak Dava Sonucunda Hüküm Altına Alınan Kıdem Tazminatı Dışındaki Alacaklara Arabuluculuk Son Tutanak Tarihinden İtibaren Faiz Uygulanabileceği Şeklinde Giderilmesi Gerektiği )

• **İŞVERENİN TEMERRÜDÜ** ( İşçinin İşverene Yönelttiği İhtarda Muaccel Alacaklarını Tek Tek Belirtmek Kaydıyla İle İşvereni Temerrüde Düşürebileceği Alacak Miktarlarını Ayrı Ayrı Belirtilmesinin Zorunlu Olmadığı - Aynı Hususun Arabuluculuk Faaliyeti Sonunda Düzenlenen Arabuluculuk Son Tutanağı Yönünden de Geçerli Olduğu )

• **FAİZ BAŞLANGIÇ TARİHİNİN BELİRLENMESİ** ( Dava Dilekçesinin Talep Sonucu Kısmında Bildirilen Alacakların Dava Tarihinden Önce Arabuluculuk Faaliyeti Sırasında Karşı Taraftan Talep Edilmesi Halinde Davalı Tarafın Arabuluculuk Başvurusuna Konu Edilen Alacaklar Yönünden Son Tutanak Tarihi İtibariyle Temerrüde Düştüğü ve Bu Tarihten İtibaren Faiz Uygulanabileceği )

**6325/m.5**

**ÖZET :** Başvuru, uyuşmazlığın giderilmesi istemine ilişkindir. Yerleşik uygulamaya göre, işçinin işverene yönelttiği ihtarda muaccel alacaklarını tek tek belirtmek kaydıyla ile işvereni temerrüde düşürebileceği, alacak mik-

tarlarını ayrı ayrı belirtilmesinin zorunlu olmadığı kabul edilmektedir. Aynı husus arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen arabuluculuk son tutanağı yönünden de geçerlidir. Dava dilekçesinin talep sonucu kısmında bildirilen alacakların dava tarihinden önce arabuluculuk faaliyeti sırasında karşı taraftan talep edilmesi halinde, davalı tarafın arabuluculuk başvurusuna konu edilen alacaklar yönünden son tutanak tarihi itibarıyla temerrüde düştüğü ve talep edilen ( kıdem tazminatı dışındaki ) alacaklara bu tarihten itibaren faiz uygulanabileceği kabul edilmelidir. Bu sonuç davalı işverenin usulüne uygun davet edilmesine rağmen arabuluculuk görüşmelerine katılmadığı durumlarda da geçerlidir. Başvuru konusu uyuşmazlığın “arabuluculuk faaliyeti sonunda arabuluculuk son tutanağının düzenlendiği tarih itibarıyla temerrüdün gerçekleştiği, arabulucuya başvuran tarafça açılacak dava sonucunda hüküm altına alınan ( kıdem tazminatı dışındaki ) alacaklara arabuluculuk son tutanak tarihinden itibaren faiz uygulanabileceği” yönündeki kararlar doğrultusunda giderilmesine, karar verilmiştir.

**DAVA :** Gereği konuşulup düşünüldü:

**KARAR :** I. BAŞVURU

Talep eden Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesi;

Dairenin 27/01/2021 tarih 2021/133 Esas 2021/136 Karar sayılı ilamında ve benzer kararlarında; işçi-işveren ilişkilerinden doğan uyuşmazlıklar konusunda arabuluculuğa müracaat halinde işçinin kalem kalem belirtmek suretiyle işçilik alacaklarını işverenden istemesinin ve bunun sonucu olarak işverenin işçinin bu taleplerini öğrenmesinin dava açıldığında işveren aleyhine temerrüt oluşturmayacağı veya arabuluculuk faaliyetinden doğan bu vakianın ileride davada temerrüt tarihi olarak ileri sürülemeyeceği yönünde karar verildiğini, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin 15/09/2021 tarih 2019/4047 esas 2021/2282 karar sayılı, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 07/12/2021 tarih 2020/651 esas 2021/3374 karar sayılı ilamları ile Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesinin 09/11/2021 tarih 2021/2937 esas 2021/2821 karar sayılı ilamlarının da aynı yönde olduğunu, ancak Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesinin 30/06/2021 tarih 2020/1584 esas 2021/1855 karar sayılı ilamı ile Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 23/09/2021 tarih 2019/2770 esas 2021/2065 karar sayılı ilamlarında arabuluculuk görüşmeleri sırasında işçinin talep ettiği alacakları işverenin öğrendiği gerekçesiyle işveren aleyhine temerrüt oluşacağı ve bu temerrüt tarihlerinin dava sırasında ileri sürülebileceği hususlarının hüküm altına alındığını, arabuluculuk görüşmelerinin temerrüt oluşturmayacağı ve bunun dava sırasında ileri sürülemeyeceği yönündeki

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7.,9. ve 30. Hukuk Dairelerinin kararları ile arabuluculuk görüşmelerinin temerrüt oluşturacağı ve bunun dava sırasında ileri sürülebileceği yönündeki Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. ve 8. Hukuk Dairelerinin kararları arasında uyumsuzluk oluştuğunu beyan ederek, uyumsuzluğun 5235 Sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanununun 35/3 maddesi gereğince giderilmesini talep etmiştir.

## **II. BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ HUKUK DAİRELERİ BAŞKANLAR KURULU KARARI**

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulu 07.02.2022 tarih ve 2022/3 Sayılı kararı ile;

“1 ) Mahkememiz 5. Hukuk Dairesinin 2021/133-136 sayılı, 7. Hukuk Dairesinin 2019/4047-2021/2282 sayılı, 9. Hukuk Dairesinin 2020/651-2021/3374 Sayılı ve 30. Hukuk Dairesinin 2021/2937-2891 Sayılı kesin kararları ile mahkememiz 6. Hukuk Dairesinin 2020/1584-2021/1855 Sayılı ve 8. Hukuk Dairesinin 2019/2770-2021/2065 Sayılı kesin kararları benzer konuya ilişkin olduğu halde dava konusu edilen kıdem tazminatı hariç işçilik alacakları bakımından davalı işverenin hangi tarihte temerrüte düştüğü ve temerrüt faizinin hangi tarihten itibaren işletilmesi gerektiği konusunda aralarında uyumsuzluk bulunduğu anlaşıldığından bu uyumsuzluğun kesin olarak giderilmesi için 5235 Sayılı Kanununun 35.maddesi uyarınca Yargıtay 9. Hukuk Dairesine başvurulmasına,

2- ) Uyumsuzluğun kurulumuzca benimsenen raportör daire başkanının raporunda belirttiği gerekçeler uyarınca mahkememiz 6. ve 8. Hukuk Dairelerinin kararları doğrultusunda giderilmesinin hukuka uygun olacağının başkanlar kurulu görüşü olarak bildirilmesine” oy çokluğu ile karar verilmiştir.

## **III. BAŞVURU KONUSU UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ İSTEMİNE KONU KARAR**

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesinin 27.01.2021 T, 2021/133 E., 2021/136 K. sayılı kararı ile;

6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun “beyan ve belgelerin kullanılmaması” madde başlıklı 5. maddesi dikkate alındığında arabuluculuk görüşmeleri sırasında taraflarca ileri sürülen öneriler veya her-

hangi bir vakta veya bir iddianın kabulünün açılacak bir davada delil olarak ileri sürülemeyeceği, bu hüküm karşısında arabuluculuk sürecinde ihtilafa konu olacak hakkında tarafların görüşmesinin 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun 117. Maddesi bağlamında alacaklının borçluyu temerrüde düşürdüğü şeklinde değerlendirilemeyeceği gerekçesi ile davacı vekilinin bu yöndeki istinaf başvurusunun esastan reddine, davalı Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Başkanlığının yerinde görülmeyen istinaf başvurusunun da HMK'nın 353/1-b.1 maddesi gereğince esastan reddine, Kanunun 362/1-a maddesi gereğince kesin olmak üzere oybirliği ile karar verilmiştir.

#### IV. UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ İSTEMİNE KONU KARARLAR

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin 15.09.2021 T, 2019/4047 E., 2021/2282 K. sayılı kararı ile;

Mahkemece arabuluculuk sürecinin bittiği tarihten itibaren faize hükmedilmiş ise de, 6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun, "beyan veya belgelerin kullanılmaması" başlıklı 5. maddesi uyarınca hukuk davası açıldığında arabuluculuk faaliyeti dolayısıyla hazırlanan belgelere delil olarak dayanılmayacağı, bu kapsamda arabuluculuk belge veya görüşmelerindeki belgelere dayanılarak davalı tarafın temerrüde düşmüş kabul edilemeyeceği, dava tarihinden önce davalı temerrüde düşürülmediğinden ihbar tazminatı ile yıllık izin alacaklarına dava ve ıslah tarihlerinden itibaren faiz yürütülmesi gerekirken arabuluculuk sürecinin bittiği tarihten itibaren faiz yürütülmesinin hatalı olduğu gerekçesiyle davalının bu yöndeki istinaf başvurusunun kabulüne ve ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına karar verilerek, davanın kabulüne dair HMK'nın 362 1 ( a ) maddesi uyarınca miktar itibariyle kesin olmak üzere hüküm kurulmuştur.

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 9 Hukuk Dairesinin 07.12.2021 T, 2020/651 E., 2021/3374 K sayılı kararı ile;

İş yargılaması yönünden dava şartı olarak düzenlenen arabuluculuğun, sistematik teknikler uygulayarak görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması hâlinde çözüm önerisi de getirebilen, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve kural ihtiyarı olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemini ifade ettiği ( 6325 Sayılı Kanun mad-

de 2/b ), arabuluculuğa ilişkin temel ilkelerden birinin de gizlilik olduğu, bir diğer temel ilkenin ise beyan veya belgelerin kullanılmaması ilkesi olup bu ilkenin, gizlilik ilkesini de tamamlayıcı nitelikte bir ilke olduğu, ayrıca arabuluculuk davetinin alacaklı tarafından değil arabulucu tarafından yapıldığı, arabuluculuk sürecinin tümüyle farklı ve kendine özgü bir süreç olup burada sürece taraflara daha özgür hareket etmelerini sağlamak üzere dokunulmazlık tanındığı, arabuluculuğa taraflarca hazırlama ilkesinin uygulanabildiği uyuşmazlıklar için gidilebildiği, anlaşma için hakkın sağlanmasının da şart olmadığı, bu noktada anlaşma için kesin ve belirli alacak taleplerinin ileri sürülmeyebileceği, burada açık ve belirli olan tek hususun uyuşmazlık için arabulucuya gidilmesi olduğu, bu nedenle arabulucuk daveti ile arabuluculuk sürecinin temerrüde elverişli ihtar ile aynı nitelikte olmayıp aynı hukuki sonucu doğurmayacağı, faiz başlangıçlarının arabuluculuk aşaması temerrüt kabul edilmeyerek belirlenmesinin yerinde olduğu gerekçesi ile davacı tarafın istinaf başvurusunun esastan reddine, davalı tarafın istinaf başvurusunun da esastan reddine dair miktar itibariyle kesin olmak üzere karar verilmiştir.

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesinin 09.11.2021 T, 2021/2937 E, 2021/2891 K. sayılı kararı ile;

Temerrüdün oluşması için açıkça bir alacak talebinin varlığının aranacağı, arabuluculuk dava şartının ise, 6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ile getirilen bir kısım hukuki uyuşmazlıkların çözümü için öngörülen bir düzenleme olduğu, Kanunun 5. maddesine göre, taraflarca yapılan arabuluculuk daveti veya bir tarafın arabuluculuk faaliyetine katılma isteği, arabuluculuk faaliyeti esnasında taraflarca ileri sürülen öneriler veya herhangi bir vakia veya iddianın kabulüyle sadece arabuluculuk faaliyeti dolayısıyla hazırlanan belgelerin, uyuşmazlıkla ilgili olarak hukuk davası açıldığında delil olarak ileri sürülemeyeceği, arabuluculuk sürecinin tümüyle farklı bir prosedür olup arabulucuya başvurulmuş olmasının karşı tarafın temerrüde düşürülmesi şeklinde yorumlanamayacağı, kaldı ki, somut uyuşmazlığın dava tarihi itibariyle arabuluculuğa tabi olmadığı anlaşılmakla davacı vekilinin bu yönü amaçlayan istinaf itirazının yerinde olmadığına kesin olarak karar verilmiştir.

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesinin 30.06.2021 T, 2020/1584 E., 2021/1855 K. sayılı kararı ile;

Yargıtay İş Dairelerinin ve Dairenin kendi uygulamasına göre işçinin gönderdiği ihtarname ile sadece hakları sayarak miktar belirtilmemesi halinde temerrüt oluşabileceği, işçinin ihtarnamesinde belirttiği hakları hesaplayıp ödeme yükümlülüğünün işverene ait olduğu, hesaplama ve ödeme yüküm-

lülüğü kendisinde olan işverenin miktarları kendisi belirlemek zorunda olduğundan işçi alacaklarında miktar belirtilmesinin temerrüt açısından zorunlu olmadığı, alacak türünün belirtilmesinin yeterli kabul edilmesi gerektiği, davalının alacaklarını ismen belirleyerek işverenle karşılıklı olarak müzakere ettiği arabuluculuk son oturum tarihinin temerrüt oluşturduğunun açık olduğu, mahkemece arabuluculuk son oturum tarihinin temerrüt tarihi olarak dikkate alınmasında hata olmadığı gerekçesiyle davalı tarafın bu yöndeki istinaf başvurusunun reddine, sair yönlerden istinaf başvurusunun kabulüne karar ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına karar verilerek davanın kısmen kabulüne dair kesin olmak üzere hüküm kurulmuştur.

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 23.09.2021 T, 2019/2770 E., 2021/2065 K. sayılı kararı ile;

Davacının davaya konu alacaklar yönünden arabulucuya başvurarak davalıyı temerrüde düşürdüğü, bu durumda kıdem tazminatı dışındaki alacaklara temerrüdün gerçekleştiği arabuluculuk anlaşmama son tutanak tarihi itibarıyla faiz işletilmesi gerektiği gerekçesiyle davacı tarafın bu yöndeki istinaf başvurusunun kabulüne, davalı tarafın sair yönlerden istinaf başvurusunun da kabulüyle ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına karar verilerek, davanın kısmen kabulüyle kıdem tazminatı dışındaki alacakların arabuluculuk son tutanak tarihinden itibaren faizi ile birlikte tahsiline kesin olmak üzere karar verilmiştir.

## V. GEREKÇE

Başvuru konusu kesin nitelikteki bölge adliye mahkemesi kararları arasındaki uyumsuzluk, arabuluculuk son tutanak tarihinin temerrüt tarihi olarak kabul edilip edilmeyeceği noktasındadır.

Borçlu temerrüdü, borçlanılan edimin borca aykırı olarak geç ifa edilmesi olarak tanımlanabilir ( F. Eren, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2015, 1089 ). 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun borçlunun temerrüdüne ilişkin 117. maddesine göre; muaccel bir borcun borçlusu, alacaklının ihtarıyla temerrüde düşer ( m.117/1 ). Kanunda, hem borcun muaccel olması, hem de borçluya ihtar yapılmış olması şartı öngörülmele birlikte, ilke olarak temerrüt ihtar ile gerçekleşir. İhtar, bir yönüyle alacaklının borçluyu borçlandığı edimi yerine getirmeye çağırmasıdır ( Eren, 1093 ). Borcun ifa edilmesi isteğini içeren tek taraflı varması gerekli bir irade açıklaması olarak ihtar, hukuki sonuçlarını borçlunun veya yetkili temsilcisinin hukuk alanına ulaştığında doğurur.

Belirtilmesi gereken bir diğer husus ise, Kanunda temerrüde yönelik ihtarın hangi şekilde yapılacağına düzenlenmemiş oluşudur. İhtarın, ispat yönünden yazılı olması yerinde olabilir ise de, Kanunda herhangi bir şekil şartının öngörülmemiş olması karşısında alacaklının açık yahut örtülü, yazılı yahut sözlü şekilde ihtarda bulunabileceği kabul edilmelidir ( Eren, 1095 ). Önemli olan husus irade açıklamasının karşı tarafa ulaşmasıdır. Diğer şartları taşıyan ihtarın borçluya ulaşması ile borçlunun temerrüdü kanun gereği kendiliğinden doğar. Alacaklının borçlu temerrüdünü isteyip istememesinin sonuca etkisi olmaz ( Eren, 1095 ).

Bu açıklamalara göre, iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk son tutanağının ‘ihtar’ olarak borçlu temerrüdü oluşturup oluşturmadığı değerlendirilmelidir. Arabuluculuğun, mahkemelerce yürütülen yargılama faaliyetine benzer bir faaliyet olmadığı, aksine müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemini ifade ettiği konusunda tereddüt bulunmamaktadır. 6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu’nda arabuluculuk faaliyetinde gizliliğin esas olduğu ( 6325 sy K. m. 4 ), uyuşmazlıkla ilgili hukuk davası açılması halinde taraflarca yapılan arabuluculuk daveti veya bir tarafın arabuluculuk faaliyetine katılma isteği, uyuşmazlığın arabuluculuk yolu ile sona erdirilmesi için taraflarca ileri sürülen görüşler ve teklifler, arabuluculuk faaliyeti esnasında, taraflarca ileri sürülen öneriler veya herhangi bir vakıa veya iddianın kabulüyle sadece arabuluculuk faaliyeti dolayısıyla hazırlanan beyan ve belgelerin delil olarak sunulamayacağı ( 6325 sy K. m 5 ) açıkça düzenlenmiştir. Şüphesiz bu yasal düzenlemeler iş uyuşmazlıklarında dava şartı arabuluculuk faaliyeti için de geçerlidir. Ancak arabuluculuk son tutanağının bu yasaklar kapsamında olup olmadığı değerlendirilmesi gerekmektedir. Arabuluculuk son tutanağı, kısaca arabuluculuk faaliyetinin ne şekilde sona erdiğini belgeleyen bir tutanaktır ( 6325 sy K. m. 17/2, 7036 sy K. m. 3/11 ). Arabuluculuğun dava şartı olduğu iş uyuşmazlıklarında, bu tutanağın aslının yahut arabulucu tarafından onaylanmış bir suretinin mahkemeye sunulması dava şartıdır ( 7036 sy. K. m.3/2 ). Bu bakımdan tutanağın kendisinin Kanunda ifade edilen gizlilik yasağı yahut arabuluculuk faaliyetine ilişkin beyan veya belge sunulma yasağı kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir. Diğer taraftan arabuluculuk son tutanağının usul hukuku bakımından doğurduğu sonuçların dışında, maddi hukuk bakımından çeşitli sonuçlar doğurmasına engel bir durum bulunmamaktadır. Arabulucuya başvurmanın hak aramaya başlangıç oluşturması ve karşı tarafa yönelik bir talep doğurması sebebiyle dava açılmasına benzer şekilde sonuç doğuracağı öğretide de

kabul edilmektedir ( Ö. Ekmekçi/M. Özkes/M. Atalı, Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyari ve Zorunlu Arabuluculuk, İstanbul 2018, 162 ). Örneğin 7036 Sayılı Kanuna göre, arabuluculuk bürosuna başvurulmasından son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez ( 7036 sy K. m. 3/17 ). Arabulucuya başvuran taraf, yargı organı dışında üçüncü bir kişi aracılığıyla uyuşmazlığın çözümünü istemekte ise de esasen başvuru formunda belirttiği bildirdiği alacaklarının muaccel olduğu, ödenmediği ve ödenmesi gerektiği iddiasındadır. Ancak bu başvuru sırasında henüz karşı taraf alacağın ödenmesine yönelik irade açıklamasından haberdar değildir. Temerrüt önünden dikkat edilmesi gereken husus ise, karşı tarafın arabuluculuk başvurusundan haberdar olmasıdır ( Ö. Ekmekçi/M. Özkes/M. Atalı. 163 ). Bu itibarla arabuluculuk son tutanağının, arabulucuya başvuran tarafın arabuluculuk başvurusundan haberdar olan diğer tarafa karşı yönelttiği ‘alacaklarının ödenmesi talebini içeren kesin bir irade açıklamasını’ içerdiği kabul edilmelidir. Borçlu temerrüdünde önemli olan alacaklının borçluya yaptığı ihtarin şekli değil, borcun ödenmesi isteğinin kesin ve açık biçimde ortaya konularak borçluya ulaştırılmasıdır.

Dairemiz uygulamasında, işçinin işverene yönelttiği ihtarda muaccel alacaklarını tek tek belirtmek kaydıyla ile işvereni temerrüde düşürebileceği, alacak miktarlarını ayrı ayrı belirtilmesinin zorunlu olmadığı kabul edilmektedir. Aynı husus arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen arabuluculuk son tutanağı yönünden de geçerlidir. Dava dilekçesinin talep sonucu kısmında bildirilen alacakların dava tarihinden önce arabuluculuk faaliyeti sırasında karşı taraftan talep edilmesi halinde, davalı tarafın arabuluculuk başvurusuna konu edilen alacaklar yönünden son tutanak tarihi itibarıyla temerrüde düştüğü ve talep edilen ( kıdem tazminatı dışındaki ) alacaklara bu tarihten itibaren faiz uygulanabileceği kabul edilmelidir. Bu sonuç davalı işverenin usulüne uygun davet edilmesine rağmen arabuluculuk görüşmelerine katılmadığı durumlarda da geçerlidir. Dairemizin yerleşik kararları bu doğrultudadır ( Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 17.02.2022 T, 2022/714 E, 2022/2010K; 24.02.2022 T, 2022/1527 E, 2022/2328 K; 24.02.2022 T, 2022/1417 E, 2022/1421 K; 10.02.2022 T, 2022/799 E, 2022/1563 K; 31.03.2022 T, 2022/3560 E., 2022/4257 K; 23.03.2022 T, 2022/3190 E, 2022/3984 K sayılı kararları ).

Açıklanan bu ilke ve esaslara göre başvuru konusu bölge adliye mahkemesi kararları değerlendirildiğinde, uyuşmazlığın Dairemiz uygulamasına uygun olan Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi’nin 30.06.2021 T, 2020/1584 E., 2021/1855 K. sayılı kararı ile Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi’nin 23.09.2021 T, 2019/2770 E., 2021/2065 K. sayılı kararları doğrultusunda giderilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

**SONUÇ :** 1. Başvuru konusu uyuşmazlığın “arabuluculuk faaliyeti sonunda arabuluculuk son tutanağının düzenlendiği tarih itibariyle temerrüdün gerçekleştiği, arabulucuya başvuran tarafça açılacak dava sonucunda hüküm altına alınan ( kıdem tazminatı dışındaki ) alacaklara arabuluculuk son tutanak tarihinden itibaren faiz uygulanabileceği” yönündeki Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesinin 30.06.2021 T, 2020/1584 E., 2021/1855 K. sayılı kararı ile Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 23.09.2021 T, 2019/2770 E., 2021/2065 K. sayılı kararları doğrultusunda giderilmesine,

2.Bölge Adliye Mahkemelerinin, 4857 Sayılı İş Kanunu’ndan kaynaklanan uyuşmazlıkları incelemekle görevli ilgili hukuk dairelerine bildirilmesi için karardan bir suretin Hakimler ve Savcılar Kurulu Genel Sekreterliğine gönderilmesine, 21.03.2022 günü oybirliği ile kesin olarak karar verildi.

DOSYA NO : 2020/2621

KARAR NO : 2022/294

**T.C. İSTANBUL  
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ  
48. HUKUK DAİRESİ**

**TÜRK MİLLETİ ADINA İSTİNAF KARARI**

BAŞKAN : .....  
ÜYE : .....  
ÜYE : .....  
KATİP : .....

**İNCELENEN KARARIN**

MAHKEMESİ : BAKIRKÖY 12. İŞ MAHKEMESİ  
TARİHİ : 20/05/2019  
NUMARASI : 2015/396 Esas-2019/355 Karar  
DAVACILAR : 1-Ölenin eş.....  
2-Ölenin çocuğu.....  
3-Ölenin çocuğu.....  
4-Ölenin çocuğu.....  
5-Ölenin çocuğu.....  
VEKİLLERİ : Av.....  
DAVALILAR : 1-X LTD.ŞTİ  
VEKİLİ : Av. ....  
2-B. A.Ş.)  
VEKİLİ : Av. ....  
3-C SİGORTA A.Ş.  
VEKİLİ : Av. ....  
4-D Gerçek Kişisi .....  
5-E. LTD.ŞTİ  
6-F.LTD.ŞTİ.-  
: Av. ....

DAVANIN KONUSU : Ölümlü İş Kazası Nedeniyle Maddi-Manevi Tazminat İSTİNAF KARAR TARİHİ : 10/03/2022

KARAR YAZIM TARİHİ : 15/03/2022

Taraflar arasında görülen davada yukarda esas ve karar nosu yazılan İlk Derece Mahkemesi kararının istinaf kanun yolunda incelenmesi istenmiş olmakla Dairemizce yapılan inceleme sonucu gereği görüşülüp düşünüldü;

#### **A- Davacı Talebinin Özeti:**

Davacılar vekili, karar başlığında gösterilen 6 davalıya karşı yönelttiği davayla müvekkillerinin murisi .....’un sigorta şirketi dışındaki davalılara ait işyerinde çalışırken 18.03.2009 tarihinde meydana gelen iş kazası sonucunda vefat ettiğini, kazanın meydana gelmesinde kusurun davalılar da olduğunu, murislerinin vefatı nedeniyle davacıların madden ve manen zarar uğradıklarını belirterek; her bir davacı için 1.000,00 TL’den şimdilik toplam 5.000,00 TL maddi tazminat ile davacı eş Neşe için 80.000,00 TL diğer davacı çocukların her biri için de 40.000,00 TL’şer olmak üzere toplam 240.000,00 TL manevi tazminatın davalı sigorta şirket poliçe limitiyle sınırlı olmak kaydıyla davalılardan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davacılar vekili yargılama aşamasında sunduğu 22/02/2019 tarihli ıslah dilekçesi ile davacı eş için talep ettikleri maddi tazminat miktarını 178.815,35 TL’ye yükselttiklerini bildirmiştir.

#### **B- Davalılar Cevabının Özeti:**

Davalı ..... vekili, açılmış davayı kabul etmediklerini, müvekkili şirkete kusur atfının mümkün olmadığını, her türlü iş güvenliği önleminin alınmış olduğunu, kazanın gerçekleşmesinde asıl kusurun davacıların murisi ile diğer vefat eden işçide olduğunu istenen tazminatlarında fahiş olduğunu, belirterek davanın reddini savunmuştur.

Davalı .....vekilisi, iş kazasının meydana geldiği şantiyenin müvekkili şirkete ait olmadığını, müvekkilince bir başka firmaya ait olan bu iş yerinin betonunun temin edildiğini, olayın gerçekleşmesinde müvekkili şirkete ait 34 DB 9689 plakalı mikser aracının herhangi bir kusurunun olmadığını, istenen tazminatlarında fahiş olduğunu, belirterek davanın reddini savunmuştur.

Davalı ..... Sigorta vekili, açılan davayı kabul etmediklerini, davalılardan ..... şirketinin ..... İnşaat Şantiyesi’nde çalışan personel için mali meshuliyet poliçesi ile sigorta yapıldığını, sorumluluklarına gidilse dahi poliçe miktarından daha fazlasına karar verilemeyeceğini, yine müvekkili şirketçe SGK’ca karşılanmayan zararlardan limit kapsamında sorumluluklarının söz konusu olacağını, istenene manevi tazminatında fahiş olduğunu belirterek davanın reddini savunmuştur.

**Dosyaya davalılar ....., ..... Ltd. Şti. ve de ..... Ltd. Şti.’nin her üçüne ait vekalet sunan ve bu her üç davalı için müşterek cevap dilekçesi veren karar başlığındaki işbu davalılar vekiline; müvek-**

killerinden ..... şirketleri ile davacılar murisi arasında herhangi bir işveren/işçi ilişkisi olmadığı gibi doğrudan ya da dolaylı bir iş akdinin de olmadığını, bu sebeple herhangi bir sorumluluğu ya da kusuru olmayan müvekkili şirketler bakımından davanın husumetten ve esastan reddinin gerektiğini, diğer müvekkili davalı .....’in de işin ehli olduğunu, kazada vefat eden diğer işçi.....’in çamura batan mikserin çıkarılması için paletli iş makinasını oraya getirmesini müvekkilinden istemiş olduğunu, bu yönde işlem yapılırken yerlerin kaygan ve şantiye toprağı olması nedeniyle iş makinasının altındaki toprağın kaymasına bağlı iş makinasının da kayması sonucu anılan diğer işçi ile davacılar murisinin mikserle iş makinası arasında kalmak suretiyle ağır yaralandıklarını, dolayısıyla kazanın oluşumunda müvekkili .....e de kusur atfedilemeyeceğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

### C- İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti :

**İlk Derece Mahkemesi karar başlığında dahi davalı .....’ye yer verilmemiş olup, tesis olunan hükümde;** “Davanın Kısmen Kabulü ile,

- 1- Davacılar ....., ..... ve ..... yönünde maddi tazminat taleplerinin ayrı ayrı reddine,
- 2- Davacı ..... için 178.815,35 TL maddi tazminatın kaza tarihi olan 18/03/2009 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte- Davalı SİGORTA yönünden sigorta limiti olan 150.000,00 TL ile sınırlı olarak sorumlu olmak üzere-Davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline,
- 3- Davacı ..... için 30.000,00 TL manevi tazminatın, ..... için 10.000,00 TL manevi tazminatına, ..... için 10.000,00 TL manevi tazminatına, ..... için 10.000,00 TL manevi tazminatın, 18/03/2009 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte-Davalı ..... SİGORTA yönünden sigorta limiti olan 50.000,00 TL ile sınırlı olarak sorumlu olmak üzere-Davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline, Fazlaya ilişkin talebin reddine,” şeklinde karar verildiği görülmüştür.

### D- İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesi kararına Karşı Davalılar ....., ..... Sigorta Anonim Şirketi vekilleri ile ....., ve ..... vekilince ayrı ayrı istinaf yoluna başvurulmuştur.

*Davalı ..... ile ..... vekili olarak sunulan istinaf dilekçesinde davalı.....’nin isim ve ünvanının yer almadığı anlaşılmıştır.*

**Davalı ..... Ltd. Şti. vekili istinaf dilekçesinde özetle;** Müvekkili şirket aleyhine karar verilmiş ise de istinaf dilekçelerinde de ayrıntısıyla izah ettikleri üzere mahkemece usul ve yasaya şekilde kararın gerekçelendirilmemiş olduğunu, dosyada aldırılan 5 raporda davacıların haksızlığı tespit niteliğinde iken yerel mahkemece hangi gerekçe ile hangi rapor ve hesaplama dikkate alınarak karar verildiğinin anlaşılamadığını, davacıların maddi ve manevi kayıplarına karşılık müvekkili şirketçe 100.000,00 TL'lik ödeme yapıldığını ve 27/04/2009 tarihli ibraname alındığını, yapılan ödeme ile maddi tazminatlar yanında manevi tazminatında karşılandığını, dolayısıyla maddi manevi tazminat taleplerinin reddi yerine belirtildiği şekilde bu alacaklara karar verilmesinin doğru olmadığını, kabul etmemekle birlikte müvekkilinin olaydaki kusuru %30 olarak nazara alındığında dahi hüküm altına alınan 178.815,35 TL maddi tazminatın bu orana isabet eden tutarı 53.644,60 TL olup müvekkili şirketin bu meblağın çok üzerinde yapmış olduğu 100.000,00 TL'lik ödeme nazara alındığında müvekkili aleyhine karar verilmesinin mümkün olmadığını, yine davacı tarafın ıslah dilekçesine karşı ileriye sürdükleri zamanaşımı itirazlarının değerlendirilmemiş olduğunu belirterek İlk Derece Mahkemesi kararın kaldırılarak müvekkili şirket yönünden davanın reddine karar verilmesini talep ettiklerini bildirmiştir.

**Davalı ..... Sigorta A.Ş. vekili istinaf dilekçesinde özetle;** yargılamaya konu dosyada 6 adet maddi hesap raporu aldırılmış ise de işbu raporlar arasındaki çelişkiler giderilmeksizin yalnızca davacının ıslah dilekçesinde konu ettiği tutar dikkate alınarak eksik inceleme ile ve olayın takdirinde hataya düşülerek karar verilmesinin doğru olmadığını, davalı sigortalıları ..... İnşaat şirketinin ödemiş olduğu paradan manevi tazminatlara karşılık olduğu kabul edilen 50.000,00 TL ödemenin faizle güncellemesi yapılmaksızın mahsuba gidilmesinin de usul ve yasaya aykırı olduğunu belirterek yerel mahkeme kararının kaldırılarak müvekkili şirket yönünden davanın reddine karar verilmesini talep ettiklerini bildirmiştir.

**Davalılar ..... ve.....vekili istinaf dilekçesinde özetle;** müvekkillerinden gerçek kişi.....'nın yargılandığı ceza mahkemesi dosyasında aldırılan rapor ile verilen karardan kazanın gerçekleşmesinde asıl kusurun davacılar murisi .....da olduğunun ortaya çıktığını, diğer müvekkili..... Yapı şirketinin ise olayla illiyet bağı dahi hiçbir sorumluluğu olmadığını ayrıca müvekkili..... Yapı şirketinin davalılardan ..... İnşaat şirketinin taşeronu olup anılan bu şirket.e kaza sonrası işçinin mirasçılarına 100.000,00 TL ödenmesi kararlaştırıldığı gibi bu bedelin müvekkillerinden mahsup dahi edildiğini belirterek yerel mahkeme kararının kaldırılarak müvekkili şirket yönünden davanın reddine karar verilmesini talep ettiklerini bildirmiştir.

### **E- Delillerin Değerlendirilmesi ve Gerekçe:**

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 341 ve devamı maddeleri uyarınca ve özellikle istinaf incelemesinin kapsamının öngörüldüğü 355. maddeye göre re'sen gözetilecek kamu düzenine aykırılık halleri dışında istinaf incelemesi istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılır.

İstinaf konusu yapılarak Dairemiz önüne gelen dava dosyasının incelenmesinde izlenecek yöntemin düzenlendiği 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 341 ve devamı maddeleri uyarınca ve özellikle istinaf incelemesinin kapsamının öngörüldüğü 355. maddeye göre re'sen gözetilecek kamu düzenine aykırılık halleri dışında istinaf incelemesi istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılır.

Ayrıca HMK'nın 353/1-a. Maddesinde Bölge Adliye Mahkemesinin, esası incelemeyen kararın kaldırılmasına ve davanın yeniden görülmesi için dosyanın İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine duruşma yapmadan kesin olarak karar vereceği haller sayılmış olup bunlardan birisi de 6. bentteki uyuşmazlığın çözümünde etkili olabilecek ölçüde önemli delillerin toplanmamış veya değerlendirilmemiş olması ya da talebin önemli bir kısmı hakkında karar verilmemiş olması halidir.

Hukuk sistemimizde dar istinaf sistemi benimsenmiştir. Bu sistemin en temel özelliği ise denetimin asıl olmasıdır. İstinaf kanun yolu yargılaması ilk derece aşamasında dosyanın tam olarak tekemmül etmiş olması varsayımı üzerine oturtulmuştur. Bu nedenle istinaf mahkemesinin esas hakkında bir denetim yapabilmesi ve bir karar verebilmesi İlk Derece Mahkemesince usulünce verilmiş esasa ilişkin bir kararın varlığına bağlıdır.

İlk Derece Mahkemesince bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi, temelde hukuki dinlenilme hakkının ihlalidir. Tarafların davanın esasıyla ilgili gösterdikleri delillerin hiç toplanmaması veya toplanmış olmakla beraber hiç değerlendirilmemesi veya talebin önemli bir kısmı hakkında karar verilmemiş olması adli yargılanma hakkının temel unsurlarından biri olan hukuki dinlenilme hakkına aykırıdır.

Davacılar vekilince sunulan dava dilekçesinde davalı sayısının karar başlığında gösterildiği gibi ..... Ltd. Şti. dahil 6 adet olduğu, bunlara dava dilekçesi tebliğ olunarak taraf teşkilinin sağlandığı, Avukat ..... tarafında davalılar.....Ltd. Şti. ve ..... ile ..... Ltd. Şti. İçin ayrı ayrı dava vekaletinin dosyaya sunulduğu, yine aynı Avukatça bu 3 davalı için 23/10/2009'da müştereken hazırlanmış cevap dilekçesinin dosyaya sunulduğu, ancak cevap dilekçesinin verilmesi sonrası ilk duruşma dahil hep duruşmalara davalılar ..... ve ..... Ltd. Şti. vekilinin katıldığıının, bunlar için mazeret verdiğinin, bunlar için beyanda bulunduğuunun kayıtlı

olduğu, davalı ..... Ltd. Şti. İçin kayıtlı hiçbir muamelede/beyanda bulunulmamış olduğu, anılan vekil ve de tevkil edilenlerden..... Ltd. Şti. Vekilliğinden istinaf/çekilme dilekçesi sunulduğuna da rastlanılmadığı, kusur/hesap raporlarında dahi ismende olsa zikredilmediği, yine son olarak mahkemece oluşturulan gerekçeli karar başlığında dahi işbu davalının isim/ünvanına yer verilmemiş olduğu, yargılamaya dair bu eksiklikler yanında HMK'nın 297/2 maddesinin "hükümün sonuç kısmında, gerekçeye ait herhangi bir söz tekrar edilmeksizin, taleplerden her biri hakkında verilen hükümle, taraflara yüklenen borç ve tanınan hakların, sıra numarası altında; açık, şüphe ve tereddüt uyandırmayacak şekilde gösterilmesi gereklidir" hükmü gözardı da edilerek davalı ..... Ltd. Şti.

hakkında olumlu olumsuz bir hüküm kurulmamasının doğru olmadığı anlaşılmıştır.

Dosyada mevcut İstanbul 10. Noterliği'nce onaylanmış 27/04/2009 tarih ve..... yevmiye sayılı Makbuz/İbraname/Feragatname başlıklı belgede iş kazası sonucu vefat eden muris ..... 'un mirasçıları eşi ve 4 çocuğu için maddi ve manevi tazminatları karşılığında ana yüklenici.....Ltd. Şti. Tarafından toplam 100.000,00 TL'nin nakden ve defaten tamamen ödendiğinin belirtildiği, işbu belgenin kendisine asaleten 4 çocuğuna velayeten davacı eş ..... tarafından imzalı olduğu, yargılama sürecinde davacılarla işbu belgeye ilişkin imza inkarı ya da irade fesadına dair herhangi bir itirazın söz konusu olmadığı, yine belge içeriği itibarıyla 100.000,00 TL'lik ödemenin ne kadarının maddi ne kadarının manevi tazminat karşılığı alındığına dair bir açıklığı bulunmadığı gibi yargılama aşamasında davacı tarafca bu hususlarda da bir izahatlarda bulunmadığı anlaşılmıştır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki; yukarıda belirtilen 100.000,00 TL'lik ödemenin ne kadarının maddi ne kadarının manevi tazminata ilişkin olduğu noktasında taraflar arasında ortaya konulan açık bir iradenin bulunmamasına göre söz konusu ödemenin yarısının maddi diğer yarısının da manevi zararlarına karşılık davacılarca verildiğinin kabulü gerekir.

Yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde maddi ve manevi tazminat talepleriyle ilgili ayrı ayrı değerlendirmeye gidildiğinde bilindiği üzere, hukuka aykırı bir eylem yüzünden çekilen elem ve üzüntüler, o tarihte duyulan ve duyulması gereken bir haldir. Başka bir anlatımla üzüntü ve acıyı zamana yaymak suretiyle, manevi tazminatın bölünmesi, bir kısmının dava konusu yapılması ve kalanın saklı tutulması olanağı yoktur. Niteliği itibarıyla manevi tazminat bölünemez. Bir defada istenilmesi gerekir. Yargıtay H.G.K'nun 25.9.1996 gün ve 1996/21-397-637 karar ile 13.10.1999 gün ve 1999/21-684-818 sayılı kararı da bu doğrultudadır. Somut olayda, davalı .....

..... tarafından davacılara ödenen toplam 100.000,00 TL'nin 50.000,00 TL'sinin manevi zararlara karşılık aldığı kabulü ve manevi tazminatın bölünmezliği ilkesi bir arada değerlendirilerek sonuca gidilmesi gerekirken yerel mahkemece bu hususlarda herhangi bir gerekçelendirilmeye/değerlendirmeye gidilmeksizin belirtilen şekilde davacılara manevi tazminata karar verilmesinin hatalı olduğu anlaşılmıştır.(Yargıtay 21. HD. 2014/11605 Es. 2015/633 Kr.-2015/10858 Es.,2015/21370 Kr.)

Maddi zarara karşılık verildiği kabul edilen 50.000,00 TL'nin davacıların maddi tazminat alacaklarını sonlandırıp sonlandırmayacağı hususunda ise; gerçek anlamda ödemedi söz edebilmek için ise tanzim edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunmaması koşuldur. Ödemenin yapıldığı tarihteki verilerle hesaplanan tazminat ile ödenen miktar arasında açık oransızlığın bulunduğu durumlarda yapılan ödeme ancak kısmi ödeme makbuzu niteliğinde kabul edilebilir. Buna göre somut davada davalılardan ..... Ltd. Şti. tarafından davacıların maddi zararına karşılık yapıldığı kabul edilen 50.000,00 TL'lik ödemenin davacıların maddi zararını hangi oranda karşıladığının tespiti için, bu ödemenin yapıldığı 27/04/2009 tarihindeki veriler esas alınarak davacıların zararını bilirkişiye hesaplatılmak, böylece 50.000,00TL'lik bu ödeme zamanındaki tazmini gereken miktarlar ile buna karşılık ödenen bedel arasında açık oransızlığın bulunup bulunmadığını denetlemek, açık oransızlığın bulunması durumunda maddi tazminata ilişkin kabul edilen 50.000,00 TL'lik ödemeyi “kısmi ifayı içeren makbuz” niteliğinde kabul etmek ve yapılan bu ödemenin ödeme tarihindeki gerçek zararı hangi oranda karşıladığını saptayarak davacıların güncel verilere göre hesaplanmış maddi zararından bu oranda indirim yapmak, yapılan 50.000,00TL 'lik ödeme ile bu ödeme zamanındaki verilere göre hesaplanacak davacı zararları arasında açık oransızlığın bulunmaması halinde ise davacıların maddi tazminat taleplerinin reddine karar verilmesi gerekir. Hal böyle iken somut dava dosyası yargılaması aşamasında mahkemece 3 ayrı bilirkişiden kök ve ekleri olmak üzere 6 rapor alındığı, yine mahkeme dışı 30/01/2018 tarihli Özel Tazminat Hesap Raporu başlıklı Tazminat Hukukçusu Eğitimci ünvanıyla Çelik Ahmet Çelik'çe düzenlenen hukuki mütaalanın sunulduğu, mahkemece hukuki mütaalaya itibarla davacı eş için bu raporda belirlenen miktar üzerinden maddi tazminata karar verildiği, işbu raporda maddi tazminat ödemesi olarak kabul edilen 50.000,00 TL'nin ödeme tarihi itibarıyla davacıların maddi zararlarını hangi oranda karşıladığının yukarıda belirtilen usul çerçevesinde belirtilip denetime elverişli surette ortaya konulmadığı gibi mahkemece önceki 2 bilirkişiden aldırılan raporlarda ise maddi tazminat olarak kabul edilen 50.000,00 TL'nin ödeme zamanındaki tazmini gereken gerçek zararı karşılama oranlarının %97, %63, %68, %88 şeklinde olduğu, 3. Bilirkişi raporunda ise bu yönlerde hiçbir değerlendirmeye gidilmediği, tüm bunlara rağmen çelişkiler gide-

rikmeksizin hangisine ne sebeple itibar edilmediğine dair gerekçelerde ortaya konulmaksızın ödeme/zararı karşılama oranları yönüyle eksik değerlendirme içeren özel hukuk mütaalası doğrultusunda davacı eş lehine maddi tazminata karar verilmiş olması da isabetli görülmemiştir.(Yargıtay 21. HD. 2014/11605 Es. 2015/633 Kr.- 2015/10858 Es.,2015/21370 Kr.)

Yapılan değerlendirmede; Yerel Mahkemece eksik araştırma ve değerlendirme ile karar verilmiş olduğu, yukarıda yapılan açıklamalara göre öncelikle davalılardan .....Ltd. Şti.'yle ilgili eksik usuli işlemler giderilip, davacıların manevi zarar ve talepleriyle ilgili yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda bir değerlendirme yapmak, yine maddi tazminat talepleri yönüyle yapılan izahatlar doğrultusunda aktüerya konusunda ehil yeni bir bilirkişiden rapor alınarak usuli kazanılmış haklar da dikkate alınarak sonucuna göre karar verilmesi yönünden istinafa gelen taraf vekillerinin ileriye sürdükleri sair istinaf sebepleri şu aşamada değerlendirilmeksizin İlk Derece Mahkemesi kararının HMK'nın 353/1-a.6 maddesi gereğince kaldırılmasına, davanın yeniden görülmesi için dosyanın mahalli Mahkemesine iadesine karar vermek gerektiği sonuç ve kanaatine varılarak aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

#### **HÜKÜM: Gerekçeleri yukarıda açıklandığı üzere;**

- 1- Davalılar ..... Ltd. Şti., .....Sigorta A.Ş. vekilleri ile..... Ltd. Şti. ve ..... vekillerinin istinaf başvurularının esasa ilişkin sebepler incelenmeksizin ayrı ayrı

#### **KABULÜNE,**

- 2- Bakırköy 12. İş Mahkemesi'nin 20/05/2019 tarih ve 2015/396 E. 2019/355 K. sayılı kararının HMK'nın 353/1-a. 6 maddesi gereğince **KALDIRILMASINA,**
- 3- Davanın yeniden görülmesi için dosyanın mahalli Mahkemesine **GÖNDERİLMESİNE,** 4-Taraflarca yatırılan istinaf başvuru harcı ve peşin istinaf karar harcının istek halinde taraflara iadesine,
- 5- İstinaf masraflarının yeniden verilecek kararda İlk Derece Mahkemesi'nce değerlendirilmesine,
- 6- Yerel mahkemece yeniden icra olunacak yargılamada davalılardan..... LTD. ŞTİ.'nin tasfiye halinde olduğunun dolayısıyla yapılacak tebligatlarla iflas idare memurlarının da davadan haberdar edileceği hususlarının bilinmesine,

Dair; dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda 6100 Sayılı HMK'nun 353/1-a. maddesi uyarınca 10/03/2022 tarihinde KESİN olmak üzere oybirliği ile karar verildi.

**T. C. YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

**TÜRK MİLLETİ ADINA YARGITAY İLAMI**

**Esas No:** 2023/267

**Karar No:** 2023/367

**İNCELENEN KARARIN**

**MA HKEMESİ:** İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesi

**TARİHİ:** 29.09.2022

**SAYISI :** 2022/2038 E., 2022/2081 K.

**ASIL DAVA**

**DAVACI :** İstanbul Asfalt Fabrikaları Sanayi ve Ticaret AŞ vekili Avukat Meltem Gürses

**DAVALILAR :** 1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili Avukat Gülşah Kutluata

2. Hizmet - İş Sendikası Başkanlığı vekili Avukat Oğuz Aksoy

**DAVATARİHİ:** 28.09.2020

**1. BİRLEŞEN DAVA**

**MA HKEMESİ :** İstanbul 32. İş Mahkemesi

**SAYISI :** 2020/617 E., 2020/873 K.

**DAVACI :** Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası vekili Avukat Okan Yıldız

**DAVALILAR :** 1. Belediye İş Sendikası vekili Avukat Erdoğan Akbaş

2. Hizmet İş Sendikası vekili Avukat Oğuz Aksoy

3. İstanbul Asfalt Fabrikaları Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi vekili Avukat Meltem Gürses

4. İstanbul Beton Elemanları ve Hazır Beton Fab. San. ve Tic. AŞ

5. İstanbul Bilişim ve Akıllı Kent Teknolojileri AŞ

6. İstanbul Kültür ve Sanat Ürünleri Ticaret Anonim Şirketi

7. İstanbul Otopark İşletmeleri Ticaret AŞ vekilleri Avukat Mustafa Ertürk Eras
8. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı vekili Avukat Dilek Karşıyaka Yılmaz
9. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili Avukat Gülşah Kutluata
10. İETT Genel Müdürlüğü vekili Avukat Şeyda Kaya

**DAVA TARİHİ:** 05.10.2020

## 2. BİRLEŞEN DAVA

**MAHKEMESİ:** İstanbul 18. İş Mahkemesi

**SAYISI :** 2020/313 E., 2021/93 K.

**DAVACI :** İston İstanbul Beton Elemanları ve Hazır Beton Fabrikaları San. ve Tic. AŞ vekili Avukat

Mustafa Ertürk Eras

**DAVALLAR :** 1. Hizmet-İş Sendikası Başkanlığı Vekili Avukat Oğuz Aksoy

2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili Avukat Gülşah Kutluata

**DAVA TARİHİ:** 29.09.2020

## 3. BİRLEŞEN DAVA

**MAKEMESİ :** İstanbul 23. İş Mahkemesi

**SAYISI:** 2020/594 E., 2021/38 K.

**DAVACI :** İshak İstanbul Bilişim ve Akıllı Kent Teknolojileri Anonim Şirketi vekili Avukat Mustafa

Ertürk Eras **DAVALILAR:**1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili Avukat Hilal Seçkin

2. Hizmet - İş Sendikası Başkanlığı vekili Avukat Kadir Zorlu

**DAVA TARİHİ:** 29.09.2020

## 4. BİRLEŞEN DAVA

**MAHKEMESİ :** İstanbul 14. İş Mahkemesi

**SAYISI :** 2020/606 E., 2020/852 K.

**DAVACI :** İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü vekili Avukat Şeyda Kaya

**DAVALILAR** : 1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili Avukat Gülsüm Öztürk

1. Hizmet-İş Sendikası Başkanlığı vekili Avukat Kadir Zorlu

**DAVA TARİHİ**: 29.09.2020

## 5. BİRLEŞEN DAVA

**MAHKEMESİ** : İstanbul 14. İş Mahkemesini

**SAYISI** : 2020/614 E., 2020/851 K.

**DAVACI** : Belediye-İş Sendikası vekili Avukat Erdoğan Akbaş

**DAVALILAR** : 1. Hizmet-İş Sendikası vekili Avukat Oğuz Aksoy

1. Genel-İş Sendikası vekili Avukat Okan Yıldız

2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili Avukat Ali İhsan Kalem

3. İETT Genel Müdürlüğü vekili Avukat Şeyda Kaya

4. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı vekili Avukat Alaattin Ilıkan

5. İstanbul Asfalt Fabrikaları Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi

6. İstanbul Beton Elemanları ve Hazır Beton Fab. San. Tic. AŞ

7. İstanbul Bilişim ve Akıllı Kent Teknolojileri A.Ş.

8. İstanbul Kültür ve Sanat Ürünleri Ticaret Anonim Şirketi vekili Avukat Mustafa Ertürk Aras

9. İstanbul Otopark İşl.Tic.AŞ- (İspark AŞ) vekili Avukat Meltem Gürses

**DAVA TARİHİ**: 01.10.2020

## 6. BİRLEŞEN DAVA

**MAHKEMESİ** : İstanbul 7. İş Mahkemesi

**SAYISI** : 2020/308E., 2021/63 K.

**DAVACI**: İspark İstanbul Otopark İşletmeleri AŞ vekili Avukat Mustafa Ertürk Eras vekili Avukat Ozan

Ersaraç

**DAVALILAR** : 1. Hizmer İş Sendikası vekili Avukat Oğuz Aksoy

2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili Avukat Hilal Seçkin

**DAVA TARİHİ**: 28.09.2020

## 7. BİRLEŞEN DAVA

**MAHKEMESİ** : İstanbul 35. İş Mahkemesi

**SAYISI**: 2021/81 E., 2021/124 K.

**DAVACI** : İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı vekili Avukat Ahmet Süleyman

**DAVALILAR** : 1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili Avukat Hilal Seçkin

2. Hizmet - İş Sendikası Başkanlığı vekili Avukat Oğuz Aksoy

**DAVA TARİHİ** :29.09.2020

## 8. BİRLEŞEN DAVA

**MAHKEMESİ** : İstanbul 35. İş Mahkemesi

**SAYISI**: 2020/584 E., 2020/901 K.

**DAVACI** : İstanbul Kültür ve Sanat Ürünleri AŞ vekili Avukat Uğur Gökhan Eras

**DAVALILAR** : 1. Hizmet İş Sendikası vekili Avukat Oğuz Aksoy

1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili Avukat Hilal Seçkin

**DAVA TARİHİ**: 29.09.2020

**KARAR**: İstinaf başvurularının esastan reddi

**TEMYİZ EDENLER** : Asıl ve birleşen davalar bakımından davacılar vekilleri

**İLK DERECE**

**MAHKEMESİ** : İstanbul 2. İş Mahkemesi

**TARİHİ**: 03.03.2022

**NUMARASI**: 2021/41 E., 2022/57 K.

Taraflar arasındaki yetki tespitine itiraz davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince asıl ve birleşen davaların reddine karar verilmiştir.

Kararın asıl ve birleşen davalar bakımından davacılar vekilleri tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvuruların esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı asıl ve birleşen davalar bakımından davacılar vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer

usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hakimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

## I. DAVA

1. Asıl davada davacı İstanbul Asfalt Fabrikaları Sanayi ve Ticaret AŞ (İSF ALTAŞ) vekili dava dilekçesinde; davalı Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikasının (Hizmet-İş Sendikası) müvekkili Şirkette toplu iş sözleşmesi yapmak üzere 04.11.2019 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına (Bakanlık) başvurduğunu, Bakanlığın tam 324 gün sonra, müvekkili Şirketin hükmi şahsiyeti, işyeri kayıtları, çalışan sayıları ve üye bilgileri hususlarında gerekli ve yeterli incelemeyi yapmaksızın Hizmet-İş Sendikasının gerekli çoğunluğu sağladığını İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığına bildirdiğini, anılan yetki tespiti kararının iptaline karar verilmesi gerektiğini, müvekkili Şirketin İstanbul Büyükşehir Belediyesine bağlı işletme olarak değerlendirilerek işletme toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi verilmesinin emredici hükümlere aykırı olduğunu, müvekkili Şirketin 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (6102 sayılı Kanun) hükümlerine tabi olarak kurulmuş bir belediye iştiraki olduğunu, tamamen ayrı ve bağımsız bir özel hukuk tüzel kişiliği olan İSF ALT AŞ 'nin İstanbul Büyükşehir Belediyesinin bir işyeri olarak değerlendirilmesinin ve bu noktada işletme toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kapsamına dahil edilmesinin hukuken mümkün olmadığını, iptali istenen yetki tespitine konu yazıda belirtilen tüzel kişiliklerin her birinin ayrı birer işletme olduğunu ve bu şirketlerin girdiği işkolunun işyerlerinde yürütülen asıl işe göre belirlenmesi gerektiğini, yetki tespitine konu her bir şirketin bağımsız bir tüzel kişiliğinin olduğunu, yönetim ve organizasyon yapılarının ve faaliyet alanlarının birbirlerinden tamamen farklı olduğunu, mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda istisna olarak yer alan " ... Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzelkişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır " "

hükümünün 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda (6356 sayılı Kanun) yer almadığını, Bakanlık tarafından 01.03.2014 - 29.02.2016, 01.03.2016 - 28.02.2018, 01.03.2018 - 28.02.2020 olarak üç dönemden beri İstanbul Büyükşehir Belediyesi, İETT, İSPARK AŞ, KÜLTÜR AŞ, İSTON AŞ, İSBAK AŞ ve müvekkili İSFALT AŞ'de kanuna uygun şekilde ayrı tüzel kişilik ve işverenlik olarak değerlendirme yapılarak yetki tespiti yapıldığını ve akabinde toplu iş sözleşmesi imzalandığını, dolayısıyla Bakanlık tespit yazısında adı geçen tüm işyerlerinin birbirinden ayrı ve bağımsız birer işyeri olup faaliyet alanlarının da birbirinden

farklı olduğunu, söz konusu yetki tespitinin usul ve kanuna tamamen aykırı olduğunu, işbu davaya konu yetki yazısında yer alan işyerleri ile aynı hukuki statüde olan tüzel kişilikler için işyeri kriterleri ve işyerinde yapılan asil iş dikkate alınarak enerji işkolunda faaliyet gösteren TES-İş Sendikasına toplu iş sözleşmesi bağlama yetkisi veren Bakanlığın bu kez kendi uygulaması ile ters düşüğünü, kendisine yetki verilen Hizmet-İş Sendikasının, mevcut durumda müvekkili bünyesindekanunun aradığı üye sayısına sahip olmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 22.09.2020 tarihli ve 2158036 sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

2. Birleşen davada davacı İstanbul Beton Elemanları ve Hazır Beton Fabrikaları San. ve Tic. AŞ (İSTON AŞ) vekili dava dilekçesinde; müvekkili Şirketin, İstanbul Büyükşehir Belediyesine bağlı işletme olarak değerlendirilerek işletme toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi verilmesinin emredici hükümlere aykırı olduğunu, müvekkili Şirketin 6102 sayılı Kanun hükümlerine tabi olarak kurulmuş bir belediye iştiraki olduğunu, tamamen ayrı ve bağımsız bir özel hukuk tüzel kişiliği olan İSTON AŞ'nin İstanbul Büyükşehir Belediyesinin bir işyeri olarak değerlendirilmesinin ve bu noktada işletme toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kapsamına dahil edilmesinin hukuken mümkün olmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 22.09.2020 tarihli ve 2158036 sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

3. Birleşen davada davacı İstanbul Bilişim ve Akıllı Kent Teknolojileri AŞ (İSBAK AŞ) vekili dava dilekçesinde; müvekkili Şirketin, İstanbul Büyükşehir Belediyesine bağlı işletme olarak değerlendirilerek işletme toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi verilmesinin emredici hükümlere aykırı olduğunu, müvekkili Şirketin 6102 sayılı Kanun hükümlerine tabi olarak kurulmuş bir belediye iştiraki olduğunu, tamamen ayrı ve bağımsız bir özel hukuk tüzel kişiliği olan İSBAK AŞ'nin İstanbul Büyükşehir Belediyesinin bir işyeri olarak değerlendirilmesinin ve bu noktada işletme toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kapsamına dahil edilmesinin hukuken mümkün olmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 22.09.2020 tarihli ve 2158036 sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

4. Birleşen davada davacı İstanbul Otopark İşletmeleri Ticaret AŞ (İSPARK AŞ) vekili dava dilekçesinde; müvekkili Şirketin, İstanbul Büyükşehir Belediyesine bağlı işletme olarak değerlendirilerek işletme toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi verilmesinin emredici hükümlere aykırı olduğunu, müvekkili Şirketin 6102 sayılı Kanun hükümlerine tabi olarak kurulmuş bir belediye iştiraki olduğunu, tamamen ayrı ve bağımsız bir özel hukuk tüzel kişiliği olan

İSPARK AŞ'nin İstanbul Büyükşehir Belediyesinin bir işyeri olarak değerlendirilmesinin ve bu noktada işletme toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kapsamına dahil edilmesinin hukuken mümkün olmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 22.09.2020 tarihli ve 2158036 sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

5. Birleşen davada davacı İstanbul Kültür ve Sanat Ürünleri Ticaret AŞ (KÜLTÜR AŞ) vekili dava dilekçesinde; müvekkili Şirketin, İstanbul Büyükşehir Belediyesine bağlı işletme olarak değerlendirilerek işletme toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi verilmesinin emredici hükümlere aykırı olduğunu, müvekkili Şirketin 6102 sayılı Kanun hükümlerine tabi olarak kurulmuş bir belediye iştiraki olduğunu, tamamen ayrı ve bağımsız bir özel hukuk tüzel kişiliği olan KÜLTÜR AŞ'nin İstanbul Büyükşehir Belediyesinin bir işyeri olarak değerlendirilmesinin ve bu noktada işletme toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kapsamına dahil edilmesinin hukuken mümkün olmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 22.09.2020 tarihli ve 2158036 sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

6. Birleşen davada davacı İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü (İETT) vekili dava dilekçesinde; müvekkili Kurumun, İstanbul Büyükşehir Belediyesine bağlı işletme olarak değerlendirilerek işletme toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi verilmesinin emredici hükümlere aykırı olduğunu, müvekkili kurumun ayrı ve bağımsız bir tüzel kişilik olduğunu, İETT'nin 3645 sayılı İstanbul Elektrik, Tramvay ve Tünel İdareleri Teşkilat ve Tesisatının İstanbul Belediyesine Devrine Dair Kanun (3645 sayılı Kanun) ile kurulduğunu, İstanbul Büyükşehir Belediyesinden bağımsız tüzel kişiliğe sahip bir kamu kurumu olduğunu, İETT'nin kanunla tanınmış olan bağımsız tüzel kişiliğinin bir sonucu olarak taşınmazların kendi tüzel kişiliği adına tescil edildiğini, bağımsız olarak alacak veya borç iktisap edebildiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 22.09.2020 tarihli ve 2158036 sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

7. Birleşen davada davacı İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı (İBB Başkanlığı) vekili dava dilekçesinde; yetki kararında yer alan şirket ve idarelerin, İstanbul Büyükşehir Belediyesinden bağımsız ayrı bir tüzel kişiliğe sahip olduklarını, kuruluşların farklı işkollarında faaliyet sürdürdüğünü, bu nedenle tespit yazısı ile "İBB ve Bağlı İşletmeler" şeklinde bir tanımlama yapılmasının ve yetki verilmesinin mümkün olmadığını, yetki tespitine konu işyerlerinin yapısı incelendiğinde her bir şirketin bağımsız bir tüzel kişiliğinin olduğunu, yönetim ve organizasyon yapılarının ve faaliyet alanlarının birbirlerinden tamamen farklı olduğunu açıkça göreceğini, bu sebeple adı

sayılan tüm şirket ve kurumların bir işletme olarak kabulünün mümkün olmadığını, davalı Bakanlık tarafından diğer belediye iştirak şirketi olan İGDAŞ, İSPER, İSFALT ve belediye iktisadi teşebbüsü olan İSKİ için 2020 yılı Ocak ve Temmuz aylarında enerji işkolunda faaliyet gösteren TES-İş Sendikasına yetki verildiğini, yetki tespitine konu tüzel kişiliklerin tamamı tek bir işletme olmadığından Bakanlığın daha önce de yaptığı gibi her bir tüzel kişiliğe kendi özelinde yaptığı asıl işi dikkate alarak çoğunluk tespitini yapması ve ilgili sendikaya yetki vermesi gerektiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 22.09.2020 tarihli ve 2158036 sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

8. Birleşen davada davacı Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası (Genel-İş Sendikası) vekili; müvekkili Sendikanın 04.11.2019 başvuru tarihi itibarıyla ayrı ayrı yetki tespit başvurusu yaparak İSPARK AŞ ile KÜLTÜR AŞ işletmelerinde ayrı ayrı çalışan işçilerin çoğunluğunun üyeliğine sahip olduğunun belirlenmesi talebinde bulunduğunu, davalı Bakanlığın başvurudan tam 11 ay sonra siyasi mülahazalarla yapıldığını düşündükleri 22.09.2020 tarihli ve 2158063 sayılı yetki tespitinde, hukuka aykırı olarak üç farklı hukuki statüde 7 farklı tüzel kişiliği tek bir işyeri gibi değerlendirmek suretiyle müvekkili Sendikanın çoğunluğun üyeliğine sahip olmadığına dair tespit yaptığını, davalı Bakanlığın aynı tarihte 22.09.2020 tarihli ve 2158036 sayılı yetki tespiti ile de Hizmet-İş Sendikasının bu 7 ayrı tüzel kişiliğin toplamında çoğunluğa sahip olduğuna karar verdiğini, oysa müvekkili Sendikanın başvuru tarihi itibarıyla İSPARK AŞ ve KÜLTÜR AŞ işletmelerinde ayrı ayrı çoğunluğu sağladığını, dava konusu yetki tespit işlemlerinin 6356 sayılı Kanun'a, Bakanlığın yıllardır sürdürdüğü yerleşik uygulamasına, öğretide fikir birliğine varılmış işletme ve tüzel kişilik kavram ve tanımlarına, bunların toplu sözleşme düzenindeki yerine, yerleşik Yargıt kararlarına aykırı olduğunu, toplu iş sözleşmesi bakımından birlikte düşünülmesi hukuken mümkün bulunmaması an tamamıyla farklı hukuki statüde üç ve toplamda yedi farklı tüzel kişiliği kanuna aykırı şekilde bir araya toplayarak yetki tespiti yapıldığını, İstanbul Büyükşehir Belediyesinin 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'na (5216 sayılı Kanun) göre faaliyet gösteren idari ve mali özerkliğe sahip bir kamu kurumu olduğunu ve kamu tüzel kişisi sıfatına sahip olduğunu, Bakanlığın tespitinde tek bir işyeri olarak değerlendirilen İSPARK AŞ, İSTON AŞ, İSFALT AŞ, İSBAK AŞ ve KÜLTÜR AŞ'nin birer belediye şirketi olduğunu, bu şirketlerden her birinin ayrı ayrı özel hukuk tüzel kişiliği vasfında tamamen farklı hukuki statüde kuruluşlar olduğunu, yetki tespitine konu olan İETT'nin ise diğerlerinden tamamen farklı hukuki özelliğe sahip, ayrı tüzel kişiliği olan, kendine ait bir Kanun ile kurulmuş olan belediyenin bağlı kuruluşu olduğunu, davalı Bakanlığın bu her biri farklı hukuki statüde ve ayrı tüzel kişiliğe sahip, farklı

hukuki yapıdaki 7 farklı tüzel kişiliğin işletmelerini hiçbir hukuki dayanağı olmadan, kanuna açıkça aykırı olarak tek bir işyeri gibi saydığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 22.09.2020 tarihli ve 2158036 sayılı Hizmet-İş Sendikası lehine verilen olumlu yetki tespitinin iptaline, Bakanlığın 22.09.2020 tarihli ve 2158063 sayılı müvekkili Sendika aleyhine verilen olumsuz yetki tespitinin iptaline, dava konusu tespite konu olan üç farklı hukuki özelliğe sahip 7 farklı tüzel kişilik işletmesi için ayrı ayrı yetki tespiti yapılması gerektiğinin tespitine, müvekkili Sendikanın 04.11.2019 başvuru tarihi itibarıyla ayrı ayrı yetki tespit başvurusunda bulunduğu İSPARK AŞ ile KÜLTÜR AŞ işletmelerinde çoğunluğa sahip olduğunun tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

9. Birleşen davada davacı Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçiler Sendikası (Belediye-İş Sendikası) vekili; müvekkili Sendikanın 04.11.2019 tarihinde İstanbul Büyükşehir Belediyesi, İSTON AŞ ve İSBAK AŞ tüzel kişilikleri işletmeleri için ayrı ayrı yetki tespit başvurusunda bulunduğunu, davalı Bakanlığın 22.09.2020 tarihli ve 2158059 sayılı yetki tespitinde, 6356 sayılı Kanun'a aykırı olarak üç farklı hukuki statüdeki 7 farklı tüzel kişiliği toplayıp Belediye-İş Sendikasının, çoğunluğun üyeliğine sahip olmadığına dair tespit yaptığını, davalı Bakanlığın 22.09.2020 tarihli ve 2158036 sayılı yetki tespiti ile de Hizmet-İş Sendikasının bu 7 ayrı tüzel kişiliğin toplamında çoğunluğa sahip olduğuna karar verdiğini, Belediye-İş Sendikasının başvuru tarihi itibarıyla her üç tüzel kişilik işletmelerinde ayrı ayrı kanunun aradığı çoğunluğun çok üzerinde üye sayısına sahip olduğunu, toplu iş sözleşmesi anlamında birlikte düşünülmesi hukuken imkansız olan üç farklı hukuki statüde 7 farklı tüzel kişilik hukuka aykırı bir şekilde bir araya toplanarak yetki tespiti yapılmaya çalışıldığını, İBB Başkanlığının kamu kurumu vasfını haiz, idari ve mali özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi olduğunu, İSPARK AŞ, İSTON AŞ, İSBAK AŞ ve KÜLTÜR AŞ'nin birer belediye şirketi olduğunu, her birinin ayrı ayrı özel hukuk tüzel kişiliği olduğunu, İETT'nin ise diğerlerinden tamamen farklı hukuki özelliğe sahip, ayrı tüzel kişiliği olan, kanunla kurulan bağlı kuruluş olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 22.09.2020 tarihli ve 2158059 sayılı yetki tespitinin iptaline, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 22.09.2020 tarihli ve 2158036 sayılı yetki tespitinin iptaline, dava konusu tespite konu olan üç farklı hukuki özelliğe sahip 7 farklı tüzel kişilik işletmesi için ayrı ayrı yetki tespiti yapılması gerektiğinin tespitine, müvekkili Sendikanın 04.11.2019 başvuru tarihi itibarıyla İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı işletmesinde, İSBAK AŞ işletmesinde ve İSTON AŞ işletmesinde işçilerin çoğunluğunun üyeliğine sahip olduğunun tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

## II. CEVAP

1. Davalı Hizmet-İş Sendikası vekili cevap dilekçesinde; 6356 sayılı Kanun'un 34 üncü maddesinin ikinci fıkrası hükmü ve diğer hükümleri gereği tespite konu işyerlerinin tek bir işletme toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak değerlendirileceğini, yerleşik Yargıtay kararlarının farklı tüzel kişiliğe sahip işyerleri arasında yönetimde birlik, ekonomik birlik ve faaliyet birliğinin olması halinde, söz konusu işyerlerinin tek bir işletme olarak değerlendirileceği yönünde olduğunu, İBB Başkanlığı, İETT ve yetki tespitine konu iştirakler arasında faaliyet birliği, ekonomik birlik ve yönetimde birlik olduğunun tartışmasız şekilde ortada olduğunu, tespite konu işyerlerinin bir bütün olarak tek bir işletme toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak değerlendirilmesi gerektiğini, İBB Başkanlığı ile belediye iştirakleri arasında, idari, mali ve organizasyon yönünden tam bir bağıllık ve bütünlüğün söz konusu olduğunu, İBB Başkanlığı şirketlerinin İBB Başkanlığı işletme toplu iş sözleşmesinin yetki kapsamına dahil edilip edilmeyeceğinin İstanbul 1. İşMahkemesinin 1994/470 Esas sayılı davasında ayrıntılı olarak tartışıldığını, işyerlerinin tek bir işletme olarak İBB Başkanlığı işletmesi kapsamında yer aldığının tespit edildiğini, kararın onandığını, Yargıtay yerleşik kararlarının da belediyeler ile belediye şirketleri arasında organik bir bağ bulunduğu yönünde olduğunu, doktrindeki ağırlıklı görüşün de özellikle büyükşehir belediyeleri tarafından belediye hizmetlerinin yürütülmesi için kurulan şirketler ve iştiraklere ait işyerlerinin belediye kapsamında tek bir işletme toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak kabul edilmesi gerektiği yönünde olduğunu, Belediye-İş Sendikası ve Genel-İş Sendikasına, belediyeler, bağlı kuruluşları veya iştirakleri tek işletme toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak kabul edilerek benzer şekilde işletme yetki tespitleri verildiğini, dolayısıyla 6356 sayılı Kanun hükümleri, İşkolları Yönetmeliği ve Yargıtay içtihatları, tüzel kişilik perdesinin kaldırılması ilkesi gereği İBB Başkanlığı, bağlı kuruluşu İETT ve bağlı şirketler/iştiraklerinin tek bir işletme toplu iş sözleşmesi ünitesi içinde değerlendirilmesinin usul ve kanuna uygun olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili cevap dilekçesinde; başvuru yazısının Bakanlığa intikal ettiği tarih olan 04.11.2019 tarihi itibarıyla İstanbul Büyükşehir Belediyesi ve Bağlı İşletmeler işletmesinin 20 sıra numaralı genel işler işkolunda tescil edilmiş olan işyerlerinin yetki tespitine dahil edildiğini ve bu işyerlerinde 14.106 işçinin çalıştığını, bunlardan 7.703 işçinin Hizmet-İş Sendikasına üye olduğunun tespit edildiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

3. Davalı İBB Başkanlığı vekili cevap dilekçesinde; görev itirazında bulduklarını, görevli mahkemenin idare mahkemeleri olduğunu, zamanaşımı defive hak düşürücü süre itirazında bulduklarını, davanın husumet yokluğu

nedeni ile reddini talep ettiklerini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

4. Davalı İETT vekili cevap dilekçesinde; müvekkili Kurumun ayrı ve bağımsız bir tüzel kişilik olduğunu, İETT'nin 3645 sayılı Kanun ile kurulduğunu, İstanbul Büyükşehir Belediyesinden bağımsız tüzel kişiliğe sahip bir kamu kurumu olduğunu, İETT'nin kanunla tanınmış olan bağımsız tüzel kişiliğinin bir sonucu olarak taşınmazların kendi tüzel kişiliği adına tescil edildiğini, bağımsız olarak alacak veya borç iktisap edebildiğini, yetki tespitinin iptalinin gerektiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

5. Davalı Genel-İş Sendikası vekili cevap dilekçesinde; davacının, davalı Bakanlığın 22.09.2020 tarihli ve 2158059 sayılı yetki tespitine itirazının haklı temelde olduğunu, zirauç farklı hukuki statüde 7 farklı tüzel kişilik toplanarak yetki tespiti yapıldığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın kabulüne karar verilmesini talep etmiştir.

6. Davalı Belediye-İş Sendikası vekili cevap dilekçesinde; dava konusu tespit, 6356 sayılı Kanun'un emredici ve kamu düzenine ilişkin 34 üncü maddesinin ikinci fıkrasına, işletme ve tüzel kişilik kavram ve tanımlarına, yerleşik Yargıtay kararlarına ve bizzat Bakanlığın kendi yerleşik uygulamalarına aykırı olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın kabulüne karar verilmesini talep etmiştir.

### III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile belediye ve şirketlerinin aynı kamu hizmetlerini yürütmeleri, belediyelerin amaç birliği ve organik bağ nedeniyle ortaya çıkan şirketlere emir ve talimat verme yetkilerinin doğal sonucu olarak şirket işçilerinin işe alımlarından iş sözleşmelerinin feshine kadar geçen tüm süreçte belediye tüzel kişiliğinin etkin olarak yer aldığı, belediye ve şirketlerinde iş gücü planlaması, işe alım, iş sözleşmesinin devamı sırasındaki nakil ve terfiler ile iş sözleşmesinin sona ermesinde tüm yetkilerin Büyükşehir Belediyesi tarafından kullanıldığı, belediye tüzel kişiliğinin iş gücünün tümü üzerinde yönetim yetkisini kullandığı gibi bireysel olarak işçilerin istihdam süreçlerinin tamamen belediye tarafından yürütüldüğü, işe alım, işin devamı ve işin sona ermesinde son kararı veren kişinin işveren olduğu, dava konusu olayda da İBB Başkanlığının belediye ve şirketlerin işçileri üzerinde son karar verme yetkisine sahip olduğu, toplam iş gücünün belediye tüzel kişiliği tarafından tek elden yönetildiği, esasen sermaye birliği, amaç birliği ve organik bağın bu sonucu beraberinde getirdiği, da-

vaya konu Büyükşehir Belediyesi ve belediye iştirakleri, aralarındaki organik bağ nedeniyle tek bir işletme bütünü oluşturdukları gibi 6356 sayılı Kanun anlamında bir işletme toplu iş sözleşmesi ünitesi niteliğinde oldukları, işletme toplu iş sözleşmesinin kamu düzenine ilişkin emredici hükümlerle düzenlenmiş olması ve amacı karşısında organik bağın tespit edildiği hallerde tüzel kişilik perdesinin kaldırılarak sonuca gidilmesi gerektiği, büyükşehir belediyesi ve iştiraklerinin tek bir işletme toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak kabulü gerektiği, İBB Başkanlığı ve iştirakleri arasında yönetim, faaliyet, amaç ve mal varlığı ile iş gücünün bütünü yönünden birlik ve organik bağ bulunduğu, bu nedenle gerek genel anlamda gerek İşkolları Yönetmeliği bakımından tek bir işletme bütünü teşkil ettikleri, Hizmet-İş Sendikasının başvuru tarihi itibarıyla İBB Başkanlığı ve bağlı işyerleri ile iştiraklerinden oluşan işletmede çalışan sayısının yarıdan fazlasının üyeliğine sahip olduğu, Bakanlık tespitinin yerinde olduğu gerekçesiyle asıl ve birleşen davaların reddine karar verilmiştir.

#### **IV. İSTİNAF**

##### **A. İstinaf Yoluna Başvuranlar**

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde asıl ve birleşen davalar bakımından davacılar vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

##### **B. İstinaf Sebepleri**

Asıl ve birleşen davalar bakımından davacılar vekilleri; dava dilekçelerinde belirttikleri sebeplerle kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

##### **C. Gerekçe ve Sonuç**

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile İlk Derece Mahkemesi kararının gerekçesinde belirtilen hususların isabetli olduğu 6356 sayılı Kanun hükümleri ve davacı tarafların İBB Başkanlığının iştirakleri olduğu gözetilerek tek bir işletme toplu iş sözleşmesi uygulanması gerekeceği yönündeki kabul ve tespitin dosya kapsamına uygun olduğu gerekçesiyle istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

#### **V. TEMYİZ**

##### **A. Temyiz Yoluna Başvuranlar**

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde asıl ve birleşen davalar bakımından davacılar vekilleri temyiz başvurusunda bulunmuştur.

## B. Temyiz Sebepleri

1. Asıl ve birleşen davada davacılar İSFALT AŞ, İSPARK AŞ, İSTON AŞ., İSBAK AŞ ve KÜLTÜR AŞ vekili temyiz dilekçesinde; İBB Başkanlığı ve diğer iştiraklerin farklı tüzel kişilikler olduğunu, tüm iştiraklerin ticaret sicilinde belirtilen amaçlar uyarınca faaliyet gösterdiklerini, işyeri organizasyonlarının da bu amacı gerçekleştirmek için oluşturulduğunu, ayrı ayrı işletme niteliğindeki bu iştiraklerin işyerlerinin İBB Başkanlığı ile işletme organizasyonu içerisinde faaliyet yürüttüğünü, işyerlerinin ekonomik bağ dışında teknik ve organizasyon olarak bağımsız olduklarını, çoğunluk tespiti yapılan işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi verilen işyerlerinin İBB Başkanlığına bağlı işyeri olmadığını, keza İBB Başkanlığı ile söz konusu bağlı işyerleri açısından asıl iş yardımcı iş ilişkisi bulunmadığını, hukuka aykırı olduğu ve iptali gerekeceği dosyada sübut bulmakla Bölge Adliye Mahkemesinin gerekli incelemeyi yapmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle kararın bozulmasını talep etmiştir.

2. Birleşen davada davacı Genel-İş Sendikası vekili temyiz dilekçesinde; dava konusu yetki tespitine konu şirketlerin 6102 sayılı Kanun hükümlerine tabi olarak kurulmuş bir belediye iştiraki olup tamamen ayrı ve bağımsız bir özel hukuk tüzel kişiliği olan şirketlerin, İBB Başkanlığının bir işyeri olarak değerlendirilmesinin ve bu noktada işletme toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kapsamına dahil edilmesinin hukuken mümkün olmadığını, yetki tespitine konu işyerlerinin yapısı incelendiğinde her bir şirketin bağımsız bir tüzel kişiliğinin olduğunu, yönetim ve organizasyon yapılarının ve faaliyet alanlarının birbirlerinden tamamen farklı olduğunu, yerel yönetimlerde şirketler eliyle çalıştırmanın bir üst siyaset yönetim modeli olarak benimsendiğini, konunun 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eliyle de kesinleştirildiğini, artık belediyelerin teker teker muvazaasından söz edilemeyeceğini, öte yandan Yargıtayın ticari mevzuata göre kurulmuş ayrı yapılar olduğunun kabulü ile belediye iştiraklerinde çalıştırılan işçilere ilave tediye ödenemeyeceği yolundaki kararlarının da yerel Mahkeme tarafından dikkate alınmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle kararın bozulmasını talep etmiştir.

3. Birleşen davada davacı İBB Başkanlığı vekili temyiz dilekçesinde; 3645 sayılı Kanun'un 2 nci maddesi uyarınca İETT'nin kamu tüzel kişiliği sahip, özel bir kanunu ve idaresi olan ve kendilerinden bağımsız bir kuruluş olarak tanımlandığını, kamu tüzel kişiliğini haiz olması sebebiyle hak sahibi olma ve borç altına girme yetkisine sahip bu kuruluşun iş ve işlemlerinden Belediyenin sorumlu tutulmasının mümkün olmadığını, İETT dışındaki işyerlerinin yapısı incelendiğinde her bir şirketin bağımsız bir tüzel kişiliğinin olduğunu, yönetim ve organizasyon yapılarının ve faaliyet alanlarının birbirlerinden tamamen farklı olduğunu, bu sebeple adı sayılan tüm şirket ve kurumların

bir işletme olarak kabulünün, organik bağ veya muvazaa tespiti yapılınsının mümkün olmadığını, tüzel kişilik perdesinin aralanması teorisinin hak sahiplerinin hak kaybına uğramaması için çeşitli hukuk dallarında, hakim ortak veya tüzel kişilik perdesinin arkasındaki kişilere karşı ilgililerin hak talep etmesini sağladığını, somut olayda tüzel kişilikler kullanılarak hiçbir ilgilinin mağdur edilmediğini, kanunun verdiği yetkiye dayanarak kanuni sınırlar içerisinde yürütülen faaliyetler sebebiyle tüzel kişilik perdesinin aralanması teorisinin uygulanmasının mümkün olmadığını, kanuna uygun hareket edilmesinin, kanunların verdiği hak ve yetkilerin kullanılması sebebiyle bu teoriye başvurulduğunu söylemenin anlamsız olduğunu, nitekim somut olayda bu teorisinin uygulanmasının kanun koyucunun iradesi olan kanunun uygulanmaması anlamına geldiğini, yargılama gideri ve vekalet ücretinin hatalı olarak belirlendiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle kararın bozulmasını talep etmiştir.

4. Birleşen davada davacı Belediye-İş Sendikası vekili temyiz dilekçesinde; esasen bu konunun 6356 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle tartışma konusu olmaktan çıktığını, Türkiye Büyük Millet Meclisinde 6356 sayılı Kanun'un 34 üncü maddesi görüşülürken tam da dava konusu durumun açık açık tartışıldığını ve bir sonuca varıldığını, bu konuda aksi yönde verilen önergenin reddedilerek madde metni oluşturulduğunu, kanun koyucunun açık iradesi karşısında aksi değerlendirme ve iddiaların hiçbir hukuki değerinin olmadığını, toplu iş sözleşmesi anlamında birlikte düşünülmesi hukuken imkansız olan üç farklı hukuki statüde 7 farklı tüzel kişilik hukuka aykırı bir şekilde bir araya toplanarak yetki tespiti yapılmaya çalışıldığını, İBB Başkanlığının kamu kurumu vasfını haiz, idari ve mali özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi olduğunu, İSP ARK AŞ, İS TON AŞ, İSF ALT AŞ, İSBAK AŞ ve KÜL TÜR AŞ 'nin birer belediye şirketi olduğunu, her birinin ayrı ayrı özel hukuk tüzel kişiliği olduğunu, İETT'nin ise diğerlerinden tamamen farklı hukuki özelliğe sahip, ayrı tüzel kişiliği olan, kanunla kurulan bağlı kuruluş olduğunu, ayrıca İstanbul Büyükşehir Belediyesinin toplam 28 şirketi bulunduğunu, bu 28 şirketin bir kısmında (mevcut davanın konusu olan 5 şirketin dışında) davalı Hizmet-İş Sendikasının ayrı ayrı imzaladığı halen yürürlükte olan toplu iş sözleşmelerinin mevcut olduğunu, bu şirketlerde Hizmet-İş Sendikasının ayrı ayrı yetki tespit başvurusunda bulunduğunu, Bakanlık tarafından da bu şirketlerin yetkisinin ayrı ayrı verildiğini, davalı Bakanlığın yetki tespit dö-kümlerine göre müvekkili Sendikanın 04.11.2019 başvuru tarihi itibarıyla İBB Başkanlığı, İSTON AŞ. ve İSBAK AŞ işletmelerinde işçilerin çok büyük çoğunluğunun üyeliğine sahip olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle kararın bozulmasını talep etmiştir.

5. Birleşen davada davacı İETT Genel Müdürlüğü vekili temyiz dilekçesinde; yetki kararında yer alan şirket ve idarelerin İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığından bağımsız ayrı bir tüzel kişiliğe sahip olduğunu, bu kuruluşların farklı işkollarında faaliyetlerini sürdürdüğünü, bu nedenle söz konusu tespit yazısı ile “İBB ve Bağlı İşletmeler” şeklinde bir tanımlama yapılarak yetki verilmesinin mümkün olmadığını, yetki tespitine konu işyerlerinin yapısı incelendiğinde her bir şirketin bağımsız bir tüzel kişiliği olup, yönetim ve organizasyon yapıları ile faaliyet alanlarının, bütçesinin, gelir kaynaklarının birbirinden tamamen farklı olduğunun görüleceğini, bu sebeple adı sayılan tüm Şirket ve Kurumların bir işletme olarak kabul edilmesinin mümkün olmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle kararın bozulmasını talep etmiştir.

### C. Gerekçe

#### 1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, 6356 sayılı Kanun’un 41 inci ve devamı maddeleri kapsamında yetki tespitine itiraz istemine ilişkindir.

#### 2. İlgili Hukuk

1. 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın (Anayasa) “*Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı*” kenar başlıklı 53 üncü maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

*“İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.”*

2. Anayasa’nın “*İdarenin bütünlüğü ve kamu tüzel kişiliği*” kenar başlıklı 123 üncü maddesinin üçüncü fıkrası da şöyledir:

*“Kamu tüzel kişiliği, kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulur.”*

3. Anayasa’nın “*Mahalli idareler*” kenar başlıklı 127 nci maddesinin birinci fıkrası ise şöyledir:

*“Mahalli idareler; il, belediye veya köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları, gene kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişileri.”*

4. 6356 sayılı Kanun’un “*Tanımlar*” kenar başlıklı 2 nci maddesinin birinci fıkrasının ilgili kısmı da şöyledir:

*“Bu Kanunun uygulanmasında;*

d) *İşletme toplu iş sözleşmesi: Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok i<sub>ş</sub>yerini kapsayan sözleşmeyi, ifade eder.”*

5. 6356 sayılı Kanun’un “*Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi*” kenar başlıklı 34 üncü maddesinin ikinci fıkrası ise şöyledir:

*”Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok i<sub>ş</sub>yerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.”*

6. 6356 sayılı Kanun’un “*Yetki*” kenar başlıklı 41 inci maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

*”Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.”*

7. 6356 sayılı Kanun’un “*Yetki Tespiti İçin Başvuru*” kenar başlıklı 42 nci maddesi ise şöyledir:

*”(1) Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir.*

*(2) Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir.*

*(3) İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti halinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.*

*(4) Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz.*

*(5) Yetki tespiti ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.”*

8. 6356 sayılı Kanun’un “*Yetki İtirazi*” kenar başlıklı 43 üncü maddesi de şöyledir:

”(1) Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ

edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir.

(2) İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz.

(3) İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması halinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. (Ek cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması halinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

(4) 42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.

(5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.”

9. 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun (5216 sayılı Kanun)" Tanımlar' kenar başlıklı 3 üncü maddesinin ilgili kısmı ise şöyledir:

”Bu Kanunun uygulanmasında;

a)(Değişik: 12/11/2012-6360/4 md.) Büyükşehir belediyesi: Sınırları il mülki sınırı olan ve sınırları içerisindeki ilçe belediyeleri arasında koordinasyonu sağlayan; idari ve mali özerkliğe sahip olarak kanunlarla verilen görev ve sorumlulukları yerine getiren, yetkileri kullanan; karar organı seçmenler tarafı.ndan seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişisini,

ifade eder.”

10. 5216 sayılı Kanun'un "*Şirket kurulması*" kenar başlıklı 26 ncı maddesinin ilgili kısmı da şöyledir:

*"Büyükşehir belediyesi kendisine verilen görev ve hizmet alanlarında, ilgili mevzuatta belirtilen usullere göre sermaye şirketleri kurabilir. Genel sekreter ile belediye ve bağlı kuruluşlarında yöneticilik sıfatını haiz personel bu şirketlerin yönetim ve denetim kurullarında görev alabilirler"*

11. 6102 sayılı Kanun'un "*Ticaret Şirketleri*" başlıklı ikinci kitabında yer alan "*Türleri*" kenar başlıklı 124 üncü maddesi ise şöyledir:

*"(1) Ticaret şirketleri; kollektif, komandit, anonim, limited ve kooperatif şirketlerden ibarettir.*

*(2) Bu Kanunda, kollektifile komandit şirket şahıs; anonim, limited ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirket sermaye şirketi sayılır."*

12. 6102 sayılı Kanun'un "*Tüzel kişilik ve ehliyet*" kenar başlıklı 125 inci maddesi de şöyledir:

*"(1) Ticaret şirketleri tüzel kişiliği haizdir.*

*(2) Ticaret şirketleri, Türk Medeni Kanununun 48 inci maddesi çerçevesinde bütün haklardan yararlanabilir ve borçları üstlenebilirler. Bu husustaki kanuni istisnalar saklıdır."*

13. 3645 sayılı Kanun'un 1 inci maddesi ise şöyledir:

*"İstanbul Elektrik, Tramvay ve Tünel Şirketlerinin satın alınmasına dair mukavelelerin tasdiki hakkındaki kanunlarla bu kanunlara bağlı mukaveleler mucibince Hükümete intikal eden haklar ve vebeler ve bilcümle tesisat ve mezkür kanunlarla vücuda getirilmiş olan teşekküller bütün hak, salahiyet ve vebelerile İstanbul Belediyesine devredilmiştir."*

14. 3645 sayılı Kanun'un 2 nci maddesi de şöyledir:

*"Bu kanunla İstanbul Belediyesine devrolunan idareler "*İstanbul Elektrik, Tramvay ve Tünel İşletmeleri Umum Müdürlüğü*" adı ile kurulacak hükmi şahsiyeti haiz ve İstanbul Belediye Reisliğine bağlı bir Umum Müdürlük tarafından idare olunur."*

15. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (4721 sayılı Kanun)" *Tüzel kişilik*" kenar başlıklı 47 nci maddesinin birinci fıkrası ise şöyledir:

*"Başlıbaşına bir varlığı olmak üzere örgütlenmiş kişi toplulukları ve belli bir amaca özgülennmiş olan bağımsız mal toplulukları, kendileri ile ilgili özel hükümler uyarınca tüzel kişilik kazanırlar."*

16. 4721 sayılı Kanun'un "*Hak Ehliyeti*" kenar başlıklı 48 inci maddesi de şöyledir:

"*Tüzel kişiler, cins, yaş, hısımlık gibi yaradılış gereği insana özgü niteliklere bağlı olanlar dışındaki bütün haklara ve borçlara ehildirler.*"

### 3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hakim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre asıl ve birleşen davalarda-davacılar vekillerinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.
2. İnceleme konusu asıl ve birleşen davalarda iptali talep edilen olumlu yetki tespiti kararı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 04.11.2019 başvuru tarihi itibarıyla "*İstanbul Büyükşehir Belediyesi ve Bağlı İşletmelei*" başlığı altında İBB Başkanlığı, İETT, İSPARK AŞ, İSTON AŞ, İSBAK AŞ ve KÜLTÜR AŞ işverenlerine ait *genel* işlerişkolunda yer alan işyerleri tek bir işletme kabul edilerek işletmede toplam 14.106 işçi çalıştığı ve Hizmet-İş Sendikasının 7.703 üyesi bulunduğu gerekçesiyle Hizmet-İş Sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli çoğunluğu sağladığına dair 22.09.2020 tarihli ve 2158036 sayılı olumlu yetki tespit kararı verilmiştir.
3. Belediye-İş Sendikası tarafından ayrıca iptali talep edilen ve birleşen davada dava konusu yapılan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 22.09.2020 tarihli ve 2158059 sayılı yetki tespit kararı ile de Belediye-İş Sendikasının, İBB Başkanlığı, İSTON AŞ ve İSBAK AŞ işyerlerine ait 04.11.2019 tarihinde yapmış olduğu yetki başvurusu, başvuru tarihi itibarıyla "*İBB ve bağlı işletmeler (İETT, İSPARK AŞ, İSTON AŞ, İSBAK AŞ ve KÜLTÜR AŞ)*" kapsamında yapılan değerlendirmede işletmede toplam 14.106 işçi çalıştığı ve Hizmet-İş Sendikasının 7.703 üyesi bulunduğu gerekçesiyle Bakanlık tarafından olumsuz sonuçlandırılmıştır.
4. Genel-İş Sendikası tarafından ayrıca iptali talep edilen ve birleşen davada dava konusu yapılan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 22.09.2020 tarihli ve 2158063 sayılı yetki tespit kararı ile de Genel-İş Sendikasının, İSPARK AŞ ve KÜLTÜR AŞ işyerlerine ait 04.11.2019 tarihinde yapmış olduğu yetki başvurusu, başvuru tarihi itibarıyla "*İBB ve bağlı işletmeler (İETT, İSPARK AŞ, İSTON AŞ, İSBAK AŞ ve*

*KÜLTÜR AŞ* kapsamında yapılan değerlendirmede işletmede toplam 14.106 işçi çalıştığı ve Hizmet-İş Sendikasının 7.703 üyesi bulunduğu gerekçesiyle Bakanlık tarafından olumsuz sonuçlandırılmıştır.

5. Dava konusu yetki tespit kararları ile İBB Başkanlığı, İETT, İSPARK AŞ, İSTON AŞ, İSBAK AŞ ve KÜLTÜR AŞ işverenlerine ait *genel* iş-lerişkolunda yer alan işyerlerinin tek bir işletme teşkil ettiği gerekçesiyle değerlendirme yapıldığı, İlk Derece Mahkemesince de yazılı gerekçe ile Bakanlık yetki tespitinin isabetli olduğu sonucuna ulaşılarak asıl ve birleşen davaların reddedildiği, Bölge Adliye Mahkemesince de yazılı gerekçe ile Bakanlık yetki tespitinin isabetli olduğu belirtilerek istinaf başvurularının esastan reddedildiği görülmektedir.
6. Bu noktada işletme kavramı ile işletme toplu iş sözleşmesi kavramına değinmek gerekmektedir. İşletme kavramı 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanmamıştır. İktisadi anlamda işletme, genel olarak, iktisadi bir amacın gerçekleştirilmesi için aynı işverene ait bir veya birden fazla işyerinin örgütlenmesi ile oluşmuş ünite olarak tanımlanabilirse de (Kübra Doğan Yenisey, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul, 2007, s.32) toplu iş hukuku anlamında işletme kavramı farklı bir nitelik arz etmektedir. 6356 sayılı Kanun'un 2 nci ve 34 üncü maddeleri birlikte değerlendirildiğinde Kanun'daki işletme deyiminin, gerçek anlamdaki işletmeyle ilgisi bulunmadığı, " *bir işverenin aynı işkolundaki birden çok işyerini* " ifade etmek için kullanıldığı anlaşılmaktadır (Talat Canbolat, Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul, 2013, s.126). Bu itibarla bir toplu iş sözleşmesi birimi olarak işletme niteliğinin varlığını tespit için işveren kavramı en önemli unsur olup ancak aynı işverene ait aynı işkolunda yer alan birden fazla işyeri, işletme olarak nitelendirilebilecektir.
7. Somut uyuşmazlıkta Bakanlık tarafından işyerleri tek bir işletme olarak kabul edilen işverenlerden İBB Başkanlığı Anayasa'nın 127 nci maddesi ile 5216 sayılı Kanun çerçevesinde kurulu, kamu tüzel kişiliğini haiz bağımsız bir işveren sıfatına sahiptir. İşyerleri yetki tespitine dahil edilen işverenlerden İSPARK AŞ, İSTON AŞ, İSBAK AŞ ve KÜLTÜR AŞ ise 5216 sayılı Kanun'un 26 ncı maddesi kapsamında kurulu, 6102 sayılı Kanun çerçevesinde ticaret şirketi olarak her biri ayrı ayrı tüzel kişiliği haiz bağımsız bir işveren sıfatına sahiptir. Nitekim Dairemizin yerleşik uygulamasında da belediyeler tarafından kurulan veya ortak olunan şirketler, 6102 sayılı Kanun hükümlerine tabi sermaye şirketleri olup belediyelerin tüzel kişiliğinden ayrı ve bağımsız özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olduğundan ve buna göre belediyelerin hissedarı olduğu şirketler 6772 sayılı Kanun kapsamında bulunmadıkların-

dan, bu şirketlerin ilave tediye ödemekle yükümlü olmadıkları kabul edilmektedir (Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 26.08.2022 tarihli ve 2022/6747 Esas, 2022/8363 Karar; 09.01.2021 tarihli ve 2020/4207 Esas, 2021/1413 Karar sayılı ilamları). Yine işyerleri yetki tespitine dahil edilen işverenlerden İETT Genel Müdürlüğü de Anayasa'nın 127 nci maddesi ile 3645 sayılı Kanun çerçevesinde kurulu, kamu tüzel kişiliğini haiz bağımsız bir işveren sıfatına sahiptir.

8. İlk Derece Mahkemesince ve Bölge Adliye Mahkemesince yetki tespitine konu işverenler arasında organik bağ bulunmasına göre tüzel kişilik perdesinin kaldırılması ve tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gerektiği gerekçesine dayanıldığından, bu noktada tüzel kişilik perdesinin kaldırılması teorisinin açıklanması gerekmektedir. Uygulamada bazı durumlarda, işverenler iş hukukundan doğan yükümlülüklerden kurtulmak amacıyla, işçilerin görünüşte kurulan yapay (paravan) bir şirketin işçisi olarak gösterildiği görülmektedir. Buna göre tüzel kişilik kurumunun (şirket kurma hakkının) kötüye kullanılması halinde tüzel kişilik perdesi kaldırılır (Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul, 2020, s.152). Tüzel kişilik perdesinin kaldırılması teorisi ancak istisnai ve sınırlı durumlarda titizlikle uygulanması gereken bir teoridir. Bu teoriye ihtiyatlı bir biçimde yaklaşılmalı, istisnai bir teori olduğundan mümkün olduğunca dar yorumlanmalı ve bu teorisinin uygulanmasına ancak tüzel kişilik kavramının arkasına saklanılarak dürüstlük kuralına aykırı davranıldığı, kendisine tanınan hakkın kötüye kullanılarak üçüncü kişilerin zarara uğratıldığı, zarara yol açan tüzel kişinin sorumluluğuna hükmedebilmek için ise başka bir yasal nedene dayanılmasının mümkün olmadığı durumlarda başvurulmalıdır. Zira tüzel kişilik perdesinin aralanması, tüzel kişilerin borçlarından dolayı başkalarının sorumlu tutulamayacağı ilkesinin, özellikle şirketlerin sadece sermayeleri ile sorumlu olacakları ve tüzel kişilerin borçlarından dolayı ortakların sorumlu tutulamayacağı kuralının önemli bir istisnasını teşkil etmektedir (Ersin Çamoğlu, "Ticaret Ortaklıkları Bağlamında Perdenin Kaldırılması Kuramı ve Yargıtay Uygulaması" Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C.32, S.2, 2016, s.12).
9. Bu açıklamalar ışığında değerlendirme yapmak gerekirse somut olayda; yetki tespitine konu edilen işverenlerin tamamı yukarıda açıklanan anayasal ve kanuni düzenlemelere müstenit şekilde kurulduğundan, belirtilen tüzel kişilerin kuruluş ve faaliyetlerinde hakkın kötüye kullanımı yasağı ilkesine aykırılığın hiçbir şekilde söz konusu olmadığı anlaşıldığından tüzel kişilik perdesinin kaldırılması teorisinin uygulanamayacağı tartışmasızdır. Yetki tespitine konu işverenler arasında muvazaalı bir

ilişkinin de bulunmadığının anlaşılmasına göre, her bir tüzel kişi işveren bakımından yetki tespit başvurularının ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği açık olduğundan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, Hizmet-İş Sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmek gerekli çoğunluğu sağladığına dair 22.09.2020 tarihli ve 2158036 sayılı olumlu yetki tespitinin iptaline karar verilmesi gerekirken İlk Derece Mahkemesince davanın reddine karar verilmesi, Bölge Adliye Mahkemesince de istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmesi hatalıdır.

10. Diğer taraftan İlk Derece Mahkemesince Belediye-İş Sendikası ile Genel-İş Sendikasının olumsuz yetki tespitine itiraz davaları ve yetki tespit başvuruları bakımından da yapılan araştırma eksik ve hüküm kurma<sub>ay</sub> a yeterli bulunmamaktadır. Bu itibarla İBB Başkanlığı, İETT, İSPARK AŞ, İSTON AŞ, İSBAK AŞ ve KÜLTÜR AŞ işverenleri bakımından, her bir tüzel kişi işverenin *genel* işlerişkolunda yer alan işyerlerinde ayrı ayrı 04.11.2019 yetki başvuru tarihi itibarıylatoplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli çoğunluğu sağlayan sendika olup olmadığının duraksam<sub>ay</sub> a yer vermeyecek şekilde belirlenmesi; 04.11.2019 yetki başvuru tarihi itibarıyla her işveren tüzel kişi bakımından *genel işler* işkolunda yer alan işyerlerinde ayrı ayrı işçi ve üye isimlerine ait k<sub>ay</sub>ıt ve belgeler ile yetki işlem dosyalarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından getirilmesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtlarına karşı tarafların beyanları alınarak varsa sunacakları delillerinin getirilmesi ve bu suretle tüm dosya kapsamı değerlendirilerek oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerekmektedir.
11. Belirtmek gerekir ki KÜLTÜR AŞ tarafından açılan ve Hizmet-İş Sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli çoğunluğu sağladığına dair 22.09.2020 tarihli ve 2158036 sayılı olumlu yetki tespitinin iptalinin talep edildiği dava olan İstanbul 35. İş Mahkemesinin 2020/584 Esas, 2020/901 Karar sayılı dosyası da asıl dava ile birleştirilmiş ise de İlk Derece Mahkemesince bu dav<sub>ay</sub>a ilişkin hüküm kurulmaması da isabetsizdir.
12. İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi karar başlığında İstanbul 35. İş Mahkemesinin 2020/585 Esas ve 2021/81 Esas olmak üzere İBB Başkanlığı tarafından açılan iki dava dosyası belirtilmiş ise de esasen iki dosya numarası da aynı dava dosyasına ilişkin olduğundan karar başlığında eski esas numarası olan 2020/585 Esas, 2021/121 Karar sayılı dava dosyasının ayrıca belirtilmesi de isabetsizdir. Anılan hususlar gözetilmeksizin eksik inceleme ve yanılıgılı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozm<sub>ay</sub>ı gerektirmiştir.

## VI.KARAR

Açıklanan sebeplerle;

**1.** Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esaslan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA,**

**2.** İlk Derece Mahkemesi **kararının BOZULMASINA,**

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine, 13.01.2023 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.

