

## TOPLU EYLEM HAKKI-AVRUPA SOSYAL ŞARTI- SENDİKAL FESİH

**T.C.**

**YARGITAY**

**7. HUKUK DAİRESİ**

**Esas: 2014/7358**

**Karar: 2014/13055**

**Tarih: 11.06.2014**

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

**KARAR :** Davacı, iş sözleşmesinin davalı işverence sendikal nedenle feshedildiğini belirterek feshin geçersizliği ve işe iadesi ile İş Kanununun 21.maddesinde ve 6356 sayılı Yasanın [25/4](#).maddesinde belirtilen haklarının tespitini talep etmiştir.

Davalı vekili, sendikal nedenle fesih iddiasının yersiz olduğunu, yasa dışı direniş nedeniyle fesih yapıldığının sabit olduğunu, işverenin sendikaya karşı negatif bir tutumunun olmadığını, işyerinde Toplu İş Sözleşmesinin 3 yıl süreli olarak imzalanıp, yürürlüğe girdiğini, işyerinde 1400'e yakın sayıda sendika üyesi çalışan olduğunu, tüm bu olgular sabit iken sendikal nedenle fesih iddiasının abes olduğunu, işyerinde hukuka aykırı eylemler yapıldığını ve davacının da bu eylemlere katıldığını, davacının da bunu kabul ettiğini, iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuş tur.

Mahkemece; 24/02/2013 tarihinde davacının da aralarında bulunduğu 100 civarında işçinin davalı işverene ait Mersin Limanındaki A, B, C, D ve E giriş kapılarını iş makinaları ve konteynır ile kapatarak işyerine girişi engelledikleri, eylemin saat 09:00 - 14:00 arasında sürdüğü bu süre içinde işin durduğu, davalı işverenin davacının iş sözleşmesini 01/03/2012 tarihli ihtarname ile 4857 sayılı Kanunun [25/II-b](#) ve 6356 sayılı Kanunun [70](#).Maddesi uyarınca haklı nedene dayalı olarak feshettiği, 24/02/2013 tarihi itibariyle 6356 sayılı Kanunun [60](#) maddesi uyarınca alınmış bir grev kararı bulunmadığı, davacı tarafın

kendileri yerine başka bir işçi alınacağına yönelik duyum üzerine bu şekilde eylem yaptıklarına yönelik savunmalarının ispatlanamadığı kaldığı bu durumun işyerinde iş yavaşlatmayı gerektirmediği, MIP işyerinde uygulanması gereken kurallarda iş yavaşlatma direnişine katılmanın ihraç cezası gerektirdiği, 4857 sayılı Kanunun 25/2.maddesi uyarınca davacının iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü, çalışmayı engellediği, ayrıca 6356 Sayılı Kanunun 70. Maddesine göre kanunsuz grevin işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkanı tanıdığıhususları dikkate alındığında davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Grev hakkı 1982 Anayasamızın 54. maddesinde düzenlenmiştir. AY md. 54 uyarınca: “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler.” Bilindiği gibi uluslararası düzenlemelere uyum amacıyla 12 Eylül 2010 tarihinde referanduma götürülen 07.05.2010 tarihli Anayasa değişiklikleri kapsamında 54. maddede bir takım değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda AY md. 54/7’de yer alan “Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.” hükmü kaldırılmıştır. AY md. 54’ün değişiklik gerekçesinde: “Maddeyle, tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmeler ile çağdaş demokratik toplumlarda çalışma hayatını düzenleyen ve genel kabul gören evrensel ilkelerle bağdaşmayan, grev ve lokavt hakkına gereksiz sınırlamalar getiren, 54 üncü maddenin üçüncü ve yedinci fıkraları yürürlükten kaldırılmaktadır. Söz konusu hükümlerin kaldırılmasıyla, sendikal haklar ile grev ve lokavt hakkının kullanılabilmesi bakımından, ileri bir adım atılmış olmaktadır “ ifadeleri yer almaktadır.

Belirtmek gerekir ki: AY md. 54’den anılan yasaklar kaldırılmasına rağmen 2822 sayılı Kanunda bu yönde bir değişiklik yapılmamış, ancak 6356 sayılı Yasada ise bu yasaklara yer verilmemiştir. Bununla birlikte, gerek 2010 değişikliği sonrası 2822 sayılı Kanun ve gerekse 6356 sayılı Yasanın ilgili hükümlerinin yorumu noktasında Anayasa değişiklikleri önem taşımaktadır. Zira, Anayasa değişikliği öncelikle yasa koyucunun bu konudaki iradesini ortaya koymaktadır, İrade; maddede sayılanların Anayasa metninden çıkarılmasıdır. Ancak bu noktada önemli olan husus; anayasa koyucunun yasakların uluslararası düzenlemelere aykırılığından hareket etmesi, dolayısıyla yasaklamaların Türk Hukuk sisteminde uygulanmaması gerektiğini benimsemesidir.

Anayasadaki yasakların kaldırılması ile bağlantılı olarak değerlendirilmesi gereken bir başka durum konuya ilişkin uluslararası düzenlemeler ve AY md. 90 hükmüdür. Gerek ILO gerekse Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Mahkeme kararları ve yine Avrupa Sosyal Şartı kapsamında grevi de kapsayan toplu

eylem hakkı bir insan hakkı olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda toplu eylem hakkı bir üst kavram olarak benimsenmiş olup, buna grev yanında grev benzeri protesto eylemleri, kurallı çalışma, işi yavaşlatma gibi eylemler de dahil edilmiştir. ILO denetim organları çeşitli tarihlerde verdikleri kararlarda siyasi amaçlı grev, genel grev ve sempati grevlerinin yasaklanmasını Türkiye bakımından eleştirmiş ve sendika üyelerinin menfaatlerini etkileyen konularda eylem yapma imkanının tanınması ve desteklenen grevin yasal olması kaydıyla sempati eylemlerine izin verilmesi gerekliliğini belirtmiştir. ILO'nun denetim organlarına göre: grev hakkı yalnızca Toplu İş Sözleşmesinin imzalanması ile çözülebilecek endüstriyel uyuşmazlıklarla sınırlı değildir. İşçilerin grev hakkı vasıtasıyla korudukları mesleki ve ekonomik menfaatler sadece daha iyi çalışma koşulları veya mesleki nitelikteki toplu taleplere ilişkin değildir. Ayrıca işçileri doğrudan ilgilendiren ekonomik ve sosyal politika sorunları ve işletmenin karşıladığı problemlere yönelik çözümleri de içerir. Hükümetin ekonomik politikasının sosyal ve istihdama ilişkin sonuçlarını protesto eden ulusal grevin yasak olmadığına ilişkin açıklama ve grevin yasaklanması, örgütlenme özgürlüğünün ciddi ihlali niteliğindedir ( Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth Revised Edition. Geneva 1996.470 vd. ) ILO denetim organlarına göre dayanışma grevlerinin tümüyle yasaklanması kötüye kullanmalara sebebiyet verebilecektir. Aynı değerlendirme sempati grevleri için de geçerli olup, bu tür eylemlerin meşruiyeti grevin yasal olması şartına bağlıdır. Aletlerin bırakılması, işi yavaşlatma, oturma, aşırı kurallı çalışma gibi eylemler barışçıl şekilde gerçekleştirildiği sürece korunmalıdır. Bu eylemler ancak barışçıl olma niteliğini kaybettiği takdirde kısıtlanabilir. ( B.GHRNIGON/A. ODERO/H.GUIDO. ILO Principles Concerning the Right to Strike, International Labour Review, Vol.137 ( 1998 ) No.4. 444 vd ) .

Grev hakkı bakımından önemli bir diğer düzenleme Avrupa Sosyal Şartı ve denetim organı olan Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin kararlarıdır. Avrupa Sosyal Şartının 6/4.maddesinde “grev hakkı dahil toplu eylem hakkı” düzenlenmiştir. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi maddeyi yorumunda: grev hakkının sadece toplu iş sözleşmesi prosedürü sırasında ve bu prosedürle bağlantılı olarak kullanılmayacağını kabul etmektedir. Komiteye göre: toplu iş sözleşmesi prosedürü dışında, işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin bildirildiği dönemde bir grup işçinin bunu önleme veya işten çıkarılanların geri alınması için yaptıkları eylemler toplu eylem hakkı kapsamında yer alır. Belirtmek gerekir ki. Türkiye Avrupa Sosyal Şartı'nın 5 ve 6. Maddelerini onaylamamıştır. Bununla birlikte, İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Türkiye'ye ilişkin kararlarında Şartın ilgili hükümlerini uygulamıştır.

AIHM Türkiye aleyhinde verdiği kararda Toplu İş Sözleşmesi prosedürü ile bağlantılı olmayan 1 günlük genel grevin Hükümet tarafından yasaklanması ve çalışanlara disiplin cezası uygulanmasının AIHS ve Avrupa Sosyal Şartı ve İLO ile benimsenen kurallara aykırı olduğunu kabul etmiştir. Sonuç olarak, uluslararası normlar uyarınca: işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyen veya işyerindeki uygulamalara yönelik olarak kısa süreli, demokratik bir hakkın kullanımı niteliğindeki protesto eylemleri toplu eylem hakkına dahildir. Bu gibi eylemler salt politik nitelikte olmadıkça yasaklanamaz.

Nitekim 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda bu yasağın kaldırıldığı dikkate alındığında, temelde bir protesto niteliği taşıyan bu eylemin uluslararası normlar kapsamında toplu eylem hakkı çerçevesinde korunan bir eylem olarak değerlendirilmesi gerektiği söylenebilecektir. Uluslararası normlar uyarınca demokratik bir hakkın kullanımı şeklinde protesto eylemleri barışçıl nitelik taşıdığı takdirde ve ölçülülük ilkesine uygun olmak şartıyla yasadışı eylem olarak değerlendirilmemelidir. Anayasanın 90. maddesiyle uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde kabul edilmesinin sonucu, temel hak ve özgürlükler konusunda uluslararası normlar ile iç hukuk kuralları arasında bir çatışma olduğu takdirde uluslararası normların dikkate alınmasını gerektirir.

Somut olayda; davalı işverence, fesih bildiriminde belirtilen eylemlerin davacı tarafından yapıldığı ispat edilemediği gibi, davalı işverence işyerindeki çalışanlar yerine başka işçilerin alınacağı ve otobüsler ile işyerine getirileceği yönündeki duyum üzerine işçilerin girişleri kapattıkları ve davacı tanığı M. Y. nun beyanlarından kendisinin işyerine getirilen otobüsteki kişilerden olduğunun ayrıntısıyla açıklandığı, olay nedeniyle Emniyet Müdürlüğüne yapılan ihbar üzerine olay yerine gelen Emniyet görevlileri tarafından tutulan tutanakta kapı önlerindeki işçi sayısının 300 kişi civarında olduğu ve kapı girişlerinin büyük konteynırlarla kapatıldığı belirtiltiği, saat 09:00 - 14:00 arası süren eylemde işyeri sendika temsilcisi olan davacıların davalı tanığı güvenlik şefi M. A. beyanlarında “bu dört kişi turnike dışındaki giriş bariyerlerine kadar gelip işçilerle konuşma yapıp geri dönüyorlardı, beklemede kalın bu işi başaraacağız şeklinde sözler söyleniyordu” şeklindeki beyanından davacının işyeri dışında olup sendika ile işyeri arasındaki irtibatı sağlamakla görevli olduklarının anlaşılmasına ve dava devam ederken 24/02/2013 tarihinde yapılan eylem gerekçe gösterilerek çok sayıda işçiden 22 işçinin iş akdinin feshedilmesi ve sendika işyeri temsilcileri olan davacı ve 3 arkadaşı dışındaki 18 işçinin işverence tekrar işe başlatıldığı tespit edilmesine göre gerçek amacı TİS bağitlemek olan, işçilerin iktisadi ve sosyal çıkarlarını koruma ve düzeltme amacı taşıyan işyerinde yapılan bu eylemin uluslararası normlar uyarınca demokratik

bir hakkın kullanımını niteliğinde olduğu, Avrupa Sosyal Şartının 6/4 maddesi Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve İLO ile benimsenen kurallara göre işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyen veya işyerindeki uygulamalara yönelik olarak kısa süreli demokratik bir hakkın kullanımını niteliğindeki protesto eylemlerinin toplu eylem hakkına dahil olduğu, ölçülülük ilkesine uygun olmak şartıyla yasa dışı eylem olarak değerlendirilemeyeceği , Avrupa Sosyal Şartı Sözleşmesinin 6/4 maddeleri de nazara alındığında telafisi imkansız zarar meydana getirmeyecek şekilde toplu eylemde bulunmanın işverene haklı nedenle fesih hakkı vermeyeceği, 6.maddenin Türkiye tarafından onaylanmaması, sosyal şartla bağlı olmama sonucunu doğurmayacağı, AY md.54'deki yasakların kalkması ve AY md.90 hükmü uyarınca uluslararası normlar uyarınca demokratik bir hakkın kullanımının söz konusu olduğu veya demokratik bir hakkın kullanımını niteliğinde sayılmasının uygun olacağı gerekçesiyle feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine ve davacının kıdemi ve fesih nedeni dikkate alınarak işe başlatılmama tazminatının davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine,her ne kadar davacı vekili tarafından feshin sendikal nedenle yapıldığı iddia edilmiş ise de, feshin 24.02.2013 tarihinde gerçekleşen işçi eylemleri nedeniyle yapıldığı, işyerinde 1400'e yakın sendikal işçinin çalıştığı işverence bildirildiğinin anlaşılmasına göre feshin sendikal nedene dayanmadığı, bu nedenle davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddi yönünde hüküm kurulması isabetsiz olmuştur.

4857 sayılı İş Yasasının [20/3](#).maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

**SONUÇ :** Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1-Mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASI-NA,**

2- Feshin **GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının **İŞE İADESİNE,**

3- Davacının yasal sürede başvurmasına rağmen davalı işverene işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminatın davacı talebi nazara alınarak davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında **BELİRLENMESİNE,**

4- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin **GEREKTİĞİNE,**

5- Alınması gereken 25.20 TL harçtan peşin alınan 24.30 TL harcın tenzili ile bakiye 0.90 TL= 1,00 TL harç giderinin davalıdan tahsili ile Hazine'ye gelir kaydına,

6- Davacının yapmış olduğu 140.35 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7- Karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT'ne göre 1.500 TL avukatlık ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8- Artan gider ve delil avansının istek halinde ilgisine iadesine,

9- Peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, kesin olarak, 11.06.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## İBRANAME- 1 AYLIK BEKLEME SÜRESİ- BANKA KANALIYLA ÖDEME

**T.C.**

**YARGITAY**

**7. HUKUK DAİRESİ**

**Esas: 2015/24324**

**Karar: 2015/17794**

**Tarih: 5.10.2015**

**DAVA :** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay’ca incelenmesi davacı ve davalı .... İnş.San.Tic.A.Ş. vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteklerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

**KARAR :** 1-Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre tarafların aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine,

2-Davacı, davalı işyerinde işçi olarak çalışırken iş akdinin işveren tarafından işin bitimi nedeniyle haksız olarak feshedildiğinden bahisle kıdem ve ihbar tazminatı ile bazı işçilik alacaklarının tahsilini istemiştir.

Davalı .... Hidroelektrik Santralı Yatırım A.Ş. anahtar teslimi iş verildiğini bu nedenle kendisine karşı açılan davanın husumetten reddini, diğer davalı .... İnşaat San. Tic. A.Ş ise davacının iş akdinin haklı nedenle sonlandırıldığını, tüm haklarının ödendiğini hiçbir alacağı olmadığını savunarak, davanın esas-tan reddini talep etmişlerdir.

Mahkemece, davalı L.. Y.. yönünden açılan davanın husumetten reddine, diğer davalıya yönelik davanın ise, kıdem ve ihbar tazminatı alacağının ibra edildiği gerekçesi ile reddine, diğer alacaklar yönünden davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Davacı, davalı L.. Y... hakkında verilen husumetten ret kararının yerinde olmadığını iddia etmektedir. Dosyada bulunan şirkete ait ana sözleşmenin incelenmesinde ortaklarından en büyük hisse sahibinin diğer davalı .... İnş.San. Tic. A.Ş. olduğu, ayrıca ana sözleşmenin amaç ve şirketin konularını düzenleyen 3. maddesinde “kendi hidro enerji tesisleri kurulması,

bu tesislerin montajı, işletmeye alınması, bakım ve servis hizmetlerinin yapılması” amacının olduğu görülmektedir. Davalının kendisi tarafından yapılacak bir işi anahtar teslimi olarak başka bir tüzel kişiye ihale ettiğinin kabulü dosya içeriğine uygun değildir. Bu nedenle davalı L.. Y...’nin asıl işveren ve ..... İnşaat San. Tic. A.Ş.’nin alt işveren olarak davacıyı çalıştırdıkları kabul edilerek alacaklardan müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulması gerekirken davalı L.. Y... hakkındaki davanın husumetten reddi hatalıdır.

3-Davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlanması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

Somut olayda, davacı dava dilekçesinde sabah saat 07.00 de işbaşı yaptığını bildirmesine rağmen mahkemece, davacının talebini de aşar şekilde, sabah işveren tarafından sosyal yardım olarak sağlanan ve 4857 sayılı Yasanın 66/b bendine göre çalışma süresinden sayılmasına yasal imkan bulunmayan serviste geçen süreleri de kapsayan fazla mesai hesabının hükme esas alınması isabetsizdir. Ayrıca imzalı bordrolarda tahakkuk olan aylar yönünden, bunların

ödendiği davacı tarafından da kabul edildiğinden, bu aylar dışlanmak suretiyle hesaplama yapılması gerekirken ödenen miktarın mahsubu suretiyle alacak hesabı yapan bilirkişi raporunun esas alınmış olması da bozma nedenidir.

4-Davacının çıplak ücretinin ne kadar olduğu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

İş sözleşmesinde açıkça işçinin günlük yevmiyesi ve buna eklenen yol ve yemek giderleri belirtilerek ücret kararlaştırılmış ve yol ve yemek dahil ücretin kıdem tazminatı hesabına esas ücret olduğunun belirlenmiş olmasına rağmen, bilirkişinin sadece bordrolaştırma usulünün yanlış olduğundan bahisle bu giydirilmiş ücretin fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ve hafta tatili ücreti hesabında çıplak ücret olarak kabulü ile bu alacakların hesaplanmış olması hatalıdır. Sözleşmede belirlenen çıplak ücretin, hesaplama esas alınması gereklidir. Ayrıca kıdem ve ihbar tazminatı hesabında da, sözleşmede belirlenen ve kıdem tazminatına esas giydirilmiş ücret olduğu belirtilen ücrete göre hesaplanması, yeniden bir yemek ve yol ücretinin eklenmemesi gerektiği hususu da gözden ırak tutulmamalıdır.

5-Davacının ulusal bayram ve genel tatiller ile hafta tatilinde çalışıp çalışmadığı hususu tartışmalıdır.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını iddia eden işçi, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilmeye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yer alan bayram ve genel tatil ücreti ödemesinin yapıldığı varsayılır. Bordroda ilgili bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşıyamaması halinde işçi, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını her türlü delille ispat edebilir.

Ulusal bayram ve genel tatillerde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda, tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bununla birlikte, işyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

İmzalı ücret bordrolarından, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından daha fazla çalışıldığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin alacağının bordroda görünenden daha fazla olduğu yönünde bir ihtirazi kaydının bulunması halinde, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi

kayıt taşımaması durumunda dahi, işçinin bordroda yazılı olanın dışında ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının yapıldığını yazılı delille kanıtlanması imkân dahilindedir.

Dosyaya sunulan davacı tarafından inkar edilmeyen imzalı puantajların davacının ulusal bayram ve genel tatil ve hafta tatili çalışmalarının hesabına esas alınması gerekirken, yazılı belgenin aksinin tanık beyanlarıyla ispatlanamayacağı hususu gözardı edilerek tanık beyanlarına itibarla hesaplama yapan raporun hükme esas alınması hatalı olmuştur.

6-Taraflar arasında düzenlenen ibranamenin geçerliliği konusunda uyumsuzluk bulunmaktadır.

Türk Hukukunda ibra sözleşmesi 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olup, kabul edilen Yasanın [132](#) inci maddesinde “Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabılır” şeklinde kurala yer verilmiştir.

İş ilişkisinde borcun ibra yoluyla sona ermesi ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun [420](#) inci maddesinde öngörülmüştür. Sözü edilen hükme göre, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür. Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması gerekir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun [420](#) inci maddesinde, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren bir ay içinde yapılan ibra sözleşmelerine geçerlilik tanınmayacağı bildirilmiştir. Aynı maddede, alacağın bir kısmının ödemesi şartına bağlı ibra sözleşmelerinin (ivazlı ibra), ancak ödemenin banka kanalıyla yapılmış olması halinde geçerli olacağı öngörülmüştür. 4857 sayılı İş Kanununun [19](#) uncu maddesinde, feshe itiraz bakımından bir aylık hak düşürücü süre öngörülmüş olmakla, feshi izleyen bir ay içinde işçinin işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır. Bu noktada feshi izleyen bir aylık süre, işçinin eski işine dönüp dönmeyeceğinin tespiti bakımından önemlidir. O halde feshi izleyen bir aylık sürede işverenin olası baskılarını azaltmak, iş güvencesinin sağ-

lanması için de gereklidir. Geçerli ve haklı neden iddialarına dayanan fesihlerde dahi ibraname düzenlenmesi için feshi izleyen bir aylık sürenin beklenmesi gerekir. Bir aylık bekleme süresi kısmi ibra açısından işçinin bir kısım işçilik alacaklarının ödenmesinin bir ay süreyle gecikmesi anlamına gelse de temelde işçi yararına bir durumdur. Hemen belirtelim ki bir aylık bekleme süresi ibra sözleşmelerinin düzenlenme zamanı ile ilgili olup ifayı ilgilendiren bir durum değildir. Başka bir anlatımla işçinin fesih ile muaccel hale gelen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve izin ücreti gibi haklarının ödeme tarihi bir ay süreyle ertelenmiş değildir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun değinilen maddesinde, işverence yapılacak olan ödemelerin banka yoluyla yapılması zorunluluğunun getirilmesi, ibranamenin geçerliliği noktasında sonuca etkilidir. Ancak banka dışı yollarla yapılan ödemelerde de borç ibra yerine tamamen veya kısmen ifa yoluyla sona ermiş olur.

Sözü edilen yasal düzenleme, sadece işçinin alacaklı olduğu durumlar için işçi yararına kısıtlamalar öngörmektedir. İşverenin cezai şart ve eğitim gideri talep ettiği yine işçinin vermiş olduğu zararın tazminine dair uygulamalarda ve hatta sebepsiz zenginleşme hükümleri çerçevesinde işçinin işverene borçlu olduğu durumlarda, taraflar, herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın işçinin borçlarını ibra yoluyla sona erdirebilirler.

Değinilen maddenin ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri tazminat ve alacaklar dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün haklar yönünden uygulanır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için yasal koşulların varlığı aranmalıdır. Ancak 6098 sayılı Borçlar Kanununun yürürlükte olmadığı dönemde imzalanan ibranamenin geçerliliği sorunu, Dairemizin konuyla ilgili ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. İbramenin feshi izleyen bir aylık süre içinde düzenlenmesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılmamış oluşu 01.07.2012 tarihinden önce düzenlenen ibra sözleşmeleri için geçersizlik sonucu doğurmaz.

İşçi ve işveren arasında işverenin borçlarının sona erdirilmesine yönelik olarak Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğü öncesinde yapılan ibra sözleşmeleri yönünden geçersizlik sorunu aşağıdaki ilkeler dahilinde değerlendirilmelidir:

a) Dairemizin kökleşmiş içtihatları çerçevesinde, iş ilişkisi devam ederken düzenlenen ibra sözleşmeleri geçersizdir. İşçi bu dönemde tamamen işverene

bağımlı durumdadır ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak veya bir kısım işçilik alacaklarına bir an önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmesi mümkün olup, Dairemizin kararlılık kazanmış uygulaması bu yöndedir.

b)İbranamenin tarih içermemesi ve içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiğinin açıkça anlaşılabilmesi durumunda ibranameye değer verilemez.

c)İbranamenin geçerli olup olmadığı 01.07.2012 tarihine kadar yürürlükte olan 818 sayılı Borçlar Kanununun irade fesadını düzenleyen 23-31. maddeleri yönünden de değerlendirilmelidir. İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın veya üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde, ibra iradesinden söz edilemez.

Öte yandan 818 sayılı Borçlar Kanununun [21](#) inci maddesinde sözü edilen aşırı yararlanma (gabin) ölçütünün de ibra sözleşmelerinin geçerliliği noktasında değerlendirilmesi gerekir.

İbranamedeki irade fesadı hallerinin, 818 sayılı Borçlar Kanununun [31](#) inci maddesinde öngörülen bir yıllık hak düşürücü süre içinde ileri sürülmesi gerekir. Ancak, işe girerken alınan matbu nitelikteki ibranameler bakımından iş ilişkisinin devam ettiği süre içinde bir yıllık süre işlemez.

d)-İbra sözleşmesi, varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yol olmakla, varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona ermesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun ibraya konu olması düşünülemez. Savunma ve işverenin diğer kayıtları ile çelişen ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir.

e)-Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde, Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir. Miktar içeren ibranamenin çalışırken alınmış olması makbuz etkisini ortadan kaldırmaz.

f)-Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinde ise, geçerlilik sorunu titizlikle ele alınmalıdır. İrade fesadı denetimi yapılmalı ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunda çözümler aranmalıdır. Fesihten sonra düzenlenen ve alacak kalemlerinin tek tek sayıldığı ibranamede, irade fesadı haller ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece ibra iradesi geçerli sayılmalıdır (Yargıtay HGK. 21.10.2009 gün, 2009/396 E, 2009/441 K).

g)-Yine, işçinin ibranamede yasal haklarını saklı tuttuğuna dair ihtirazi kayda yer vermesi ibra iradesinin bulunmadığını gösterir.

h)-İbranamede yer almayan işçilik alacakları bakımından, borcun sona erdiği söylenemez. İbranamede yer alan işçilik alacaklarının bir kısmı yönünden savunma ile çelişkinin varlığı ibranameyi bütünüyle geçersiz kılmaz. Savunma ile çelişmeyen kısımlar yönünden ibra iradesine değer verilmelidir. Başka bir anlatımla, bu gibi durumlarda ibranamenin bölünebilir etkisinden söz edilebilir. Bir ibraname bazı alacaklar bakımından makbuz hükmünde sayılırken, bazı işçilik hak ve alacakları bakımından ise çelişki sebebiyle geçersizlikten söz edilebilir. Aynı ibranamede çelişki bulunmayan ve miktar içermeyen kalemler bakımından ise borç ibra yoluyla sona ermiş sayılabilir.

İbraname savunması, hakkı ortadan kaldıracak itiraz niteliğinde olmakla yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir (Yargıtay HGK. 27.1.2010 gün 2009/9-586 E, 2010/31 K. ; Yargıtay 9.HD. 13.7.2010 gün, 2008/33764 E, 2010/23201 K.).

Somut olayda, ibraname makbuz niteliğinde olup ödemelerin mahsubu ile varsa bakiye kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının hüküm altına alınması gerektiğinin gözetilmemesi olup bozmayı gerektirmiştir.

O halde taraf vekillerinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.

**SONUÇ :** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacı ve davalı .... İnş. San. Tic. A.Ş'ne iadesine, 05/10/2015 gününde oybirliğiyle karar verildi.



## HAFTA TATİLİNDE ÇALIŞMA - HAKLI FESİH- SADAKAT BORCU

**T.C.**

**YARGITAY**

**7. HUKUK DAİRESİ**

**Esas: 2014/15443**

**Karar: 2015/584**

**Tarih: 26.01.2015**

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

**KARAR :** 1-)Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine,

2-)Davacı, davalı işyerinde 20.09.2011-23.03.2013 tarihleri arasında imalat ve montaj elemanı olarak çalıştığını, 23.03.2014 tarihinde 24.03.2013 tarihi için hafta tatili olan pazar günü fuara katılacaklarının belirtildiğini, pazar günü izin günü olduğunu, bu hususun kendilerine haber verilmediğini, fuara katılmayacaklarını beyan ettiklerini, şirket yetkilisine durumun bildirilmesi üzerine şirket yetkilisinin pazar günü fuara gelmeyen pazar günü işe gelmemesini söylediğini, 25.03.2013 tarihinde şirket yetkilisine sürekli fazla mesaiye kaldıklarını, pazar günü fuara kalmalarının kendilerine dikte edildiğini söylediklerinde şirket yetkilisinin şartlarına uyanla çalışacaklarını, uymayanla yollarını ayıracaklarını beyan ederek işten kovduğunu, haftanın 5 günü 08.00-18.00 saatleri arasında, cumartesi günleri ise 08.00-13.00 saatleri arasında çalıştıklarını, ancak iş yoğunluğu sebebiyle kışın ayda 1-2 gün, Nisan-Ekim ayları arasında çalışmalarının haftada en az 3 gün saat 22.00'ye kadar sürdüğünü, dini bayramlar dışındaki resmi tatil günlerinde de çalışmalarına devam ettiklerini, 12 günlük yıllık izin ücretinin de kendisine ödenmediğini, ihtara rağmen davaya konu taleplerinin ödenmediğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin, fazla çalışma ve ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarının tahsilini istemiştir.

Davalı, davacının 20.09.2011 tarihinde işyerinde çalışmaya başladığını, davacının herhangi bir sebep belirtmeksizin üst üste 3 gün işe gelmediğini, ihtara rağmen mazeret bildirmeyen davacının iş akdinin bu sebeplerle 08.04.2013 tarihinde haklı sebeple sona erdirildiğini, fuara katılmak isteyenler için bilgilendirme yapıldığını ve işçilere herhangi bir zorlama yapılmadığını, dileyen işçilerin de fuara katılıp mesailerini aldıklarını, davacının aksine iddialarının gerçek dışı olduğunu, davacıya yaptığı fazla mesai ücretlerinin, hafta sonu, resmi tatil ve genel tatil çalışmalarının karşılıklarının ücret bordrolarıyla ödenildiğini, davacının da bu bordroları çekincesiz olarak imzaladığını, davacının yıllık izin hakkının da bulunmadığını bildirerek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, 4857 Sayılı Kanun'un hafta tatilini düzenleyen 46. maddesinde "Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verileceği"nin hüküm altına alındığı, davalı tarafın devamsızlığa dair tutanakları ve bu tutanıklara dair ihtarnamayı dosyaya ibraz ettiği, davacı tanığının davacının iş akdinin pazar günü işe gelmemesi nedeni ile feshedildiğini, davalı tanığının ise iş akdinin davacının pazar ve devam eden günlerde işe gelmemesi nedeni ile feshedildiğini beyan ettiği, tüm dosya kapsamı değerlendirildiğinde, davacının iş akdinin 4857 Sayılı Kanun'un hafta tatilini düzenleyen 46. maddesi hükümlerine aykırı bir şekilde feshedildiği sonucuna varıldığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

İş sözleşmesinin, işçinin doğruluk ve bağlılığa aykırı söz veya davranışları sebebiyle işverence haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

4857 Sayılı İş Kanununun 25. maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı fesih imkânının olduğu açıklanmıştır. Yine değinilen bendin (e) alt bendinde, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışlarının da işverene haklı fesih imkânı verdiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere yasadaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkânı tanımaktadır.

İşçinin eleştirisi sınırları içinde kalan söz ve davranışları ise, işverene haklı fesih imkânı vermez.

Somut olayda; davacı tanığı ve iş akdi aynı sebeple feshedilen ... beyanında; işyeri müdürünün cumartesi günü mesai içinde gelerek pazar günü fuar olduğunu söylediğini, kendilerinin de bedenlen yorulduklarını pazar günü yapılacak çalışmaya gelemeyeceklerini söylediklerini, müdürün de pazar günü çalışmaya gelmeyen işten çıkarılır dediğini ve işten çıkarıldıklarını beyan etmiştir. Diğer davacı tanığı ... ise davacıdan önce işten ayrıldığını beyan etmiştir.

Davalı tanığı ... davalı işyerinde yönetici olarak çalıştığını, davacının işten kendi isteğiyle ayrıldığını, her yıl mobilya fuarına katıldıklarını, davacıya ve bir kısım çalışana pazar günü gelmelerini ve fuardaki stand işinde çalışmalarını istediklerini, fakat davacı ve diğer işçilerin pazar günü çalışmadıklarını, bu sebeple dışarıdan eleman bulup iş yaptırdıklarını beyan etmiştir. Davalı tanığı ... davacının işten çıkışı ile ilgili bilgi sahibi olmadığını beyan etmiştir.

Davalı tarafça davacının 27-28-29/03/2013 tarihlerinde işe gelmediğine dair devamsızlık tutanakları ile mazeretini bildirmediği takdirde iş akdinin feshedileceğine dair 02.04.2013 tarihli ihtarname sunulmuş, davacı taraf ise dava dilekçesindeki iddiaları içeren ve alacaklarının ödenmesini istediği ihtarnameyi davalıya 01.04.2013 tarihinde tebliğ ettirmiştir.

Tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; davacının davalı işyerinde montaj elemanı olarak çalıştığı, davalı işyerinde çalışan fabrika müdürünün 23.03.2013 Cumartesi günü mesai içinde davacı ve diğer işçilere 24.03.2013 tarihi olan Pazar günü fuar olması sebebiyle fuarda çalışmalarını istediği, davacı ve diğer üç işçinin pazar gününün hafta tatili olduğunu söyleyerek çalışmayı kabul etmedikleri, davacı ile birlikte dört işçinin pazar günü yapılan fuara katılmadıkları ve bu sebeple 25.03.2013 Pazartesi günü işe başlatılmayarak işverence iş akitlerinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda davalı tarafça yapılan feshin haklı olup olmadığı önem kazanmaktadır. Davalı işverenin arızı bir durum olan fuar için mobilya montaj işinde çalışan davacı ve diğer işçilerden pazar günü çalışmalarını istediği, davacı ve diğer üç işçinin ise toplu olarak pazar günü fuarda çalışmadıkları, bu sebeple işverence dışarıdan eleman bulunarak fuarda tanıtılacak mobilyaların montaj işinin yaptırıldığı, fuarın işveren için ekonomik olarak önem arz ettiği gibi çalışmanın tek günlük arızı bir durum olduğu, bu sebeple davacı ile diğer işçilerin fuar çalışmalarına işverenin talebine rağmen söz konusu fuar gününün hafta tatili olduğu gerekçesi ile toplu olarak katılmayacaklarını bildirmelerinin iyiniyetli olmadığı, davacının pazar günkü çalışmaya katılmaması için başka bir mazeret bildirmediği, işverenin yönetim hakkı kapsamında işçileri pazar günü çalıştırılmasının da mümkün olduğu, bu sebeple işvereni zor durumda bırakma amaçlı işçinin bu davranışının doğruluk ve bağlılık kurallarına da aykırı olduğu, dolayısıyla işverence

yapılan feshin haklı olduğu kabul edilerek, mahkemece davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3-)Davacı, dava dilekçesinde cumartesi günleri 08.00-13.00 saatleri arasında çalıştığını beyan etmesine rağmen, hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının cumartesi günleri 08.00-16.00 saatleri arasında çalıştığı kabul edilerek hesaplama yapılmıştır. HMK.'nun [26.](#) maddesi gereğince hakim taleple bağlı olup talepten fazlasına hükmedemez. Davacının cumartesi günü çalışmalarının talebi gibi saat 13.00'e kadar olduğu kabul edilerek hesaplama yapılması gerekirken hatalı rapora itibarla hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ :** Temyiz olunan kararın, yukarda açıklanan sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde davalıya iadesine, 26.01.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## KISMİ EDA KÜLLİ TESPİT DAVASI

**T.C.**

**YARGITAY**

**9.HUKUK DAİRESİ**

**Esas:2016/2673**

**Karar: 2016/11073**

**Tarih: 02.05.2016**

**DAVA :** Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### **KARAR:**

A)Davacı İsteminin Özeti: Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkili davacı işçinin iş akdinin haksız ve bildirimsiz olarak feshedildiğini, yıllık izinleri kullanılmadığı gibi karşılığı olan ücretlerin de ödenmediğini, fazla çalışma yapmasına ve ulusal bayram genel tatillerde çalışmasına rağmen ücretlerinin ödenmediğini iddia ederek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ve ulusal bayram genel tatil ücretlerinin davalıdan tahsilini talep etmiştir.

### B)Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacı ile ikale ve ibraname sözleşmeleri imzalandığını, fazla çalışma yapmadığını, ulusal bayram genel tatil ücretlerinin ödendiğini savunarak davanın reddini talep etmiştir.

### C)Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Yerel Mahkemece ikale sözleşmesi dikkate alınarak kıdem ve ihbar tazminatlarının reddine, davacının ulusal bayram genel tatil ücretlerinin ödenmesi nedeni ile bu talebin reddine, yıllık izin ve fazla çalışma ücreti taleplerinin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz: Kararı yasal süresi içerisinde davalı vekili temiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- ... 107. maddesinin gerekçesine göre belirsiz alacak davasının, kısmen eda davasıyla birlikte külli tespit davası olarak da açılabilmesi imkan dahilindedir. O halde belirsiz alacak davasında bir miktarın tahsili yanında, kalan tutarın tespiti istenebilecek ve yargılama sırasında belirlendiğinde kalan miktar da talep edilebilecektir.

Bunun tam eda davasından farkı, belirlenebilen miktarın talebi yerine, kısmi bir miktarın istenebilmesidir. Örneğin belirsiz bir alacak için alacaklı tarafından belirsiz alacak davası açıldığında ve 100,00 TL için tahsil, kalan miktarı için ise alacağın tespiti istendiğinde kısmi eda külli tespit davasından söz edilir. Zira alacaklı işveren veya resmi kurum kayıtlarında geçen belirleyebildiği miktarı davaya konu etmek yerine, farazi bir miktar için talepte bulunmuştur. Sözü edilen davanın kısmi davadan farkı ise, alacaklının kısmi dava açtığını belirtmeksizin belirsiz alacak davasından söz ederek taleplerde bulunmasına dayanır. Yukarıda açıklandığı üzere belirsiz bir alacak için alacaklının açıkça kısmi dava açtığını belirterek talepte bulunması veya belirsiz alacaktan söz edilmeksizin kısmi taleplerde bulunulması halinde davanın kısmi dava olarak açıldığı kabul edilir. Kısmi eda külli tespit davasının açıldığı anda alacağın tamamı için zamanaşımı kesilir. Yargılama sırasındaki işleminden veya hâkimin her kararından sonra yeniden işlemeye başlayacağından yargılama sırasında alacağın zamanaşımına uğradığından söz edilemez. Bu nedenle yargılama sırasında arttırılan taleplere karşı yapılan zamanaşımı defii sonuca etkili değildir. Ancak faiz başlangıcı açısından tahsil amaçlı belirsiz alacak davasından farklı bir durum vardır. Davaya konu edilen miktar bakımından faiz başlangıcı olarak dava tarihi kabul edilmiştir. Alacağın kalan kısmının sadece tespiti istenmiş olmakla, belirlenen bakiye alacak miktarının ilerde talep edildiği tarihten itibaren faize karar verilmelidir. Somut uyuşmazlıkta, davacı vekilinin dava dilekçesinde talep ettiği alacakların sembolik miktarlar olduğu anlaşılmaktadır. Dava, niteliği itibarıyla külli tespit kısmi eda istemli belirsiz alacak davasıdır. Bu nedenle davacının alacaklarına işletilecek faizlerin başlangıç tarihlerinin dava ve ıslah tarihleri olarak ayrı ayrı belirtilmesi gerekirken talep edilen tüm alacaklara dava tarihinden itibaren faize hükmedilmesi hatalıdır.

3-Hükmedilen alacakların net mi yoksa brüt mü olduğunun kararda belirlenmemesinin hükmün infazında tereddüt yaratacağının düşünülmemesi de isabetsizdir.

4-Yerel mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda hesaplanan brüt fazla çalışma ücretinden brütten nete çevirme sırasında sadece gelir vergisi ile damga vergisi kesintisi yapıldığı, %14 oranında ... işçi payı ile 4447 sayılı ... uyarınca %1 oranında işsizlik sigortası primi kesintilerinin yapılmadığı anlaşılmıştır. Brütün nete çevrilmesi sırasında ... ve işsizlik sigortası primi kesintileri yapılmayarak, işveren aleyhine fazla miktarda fazla çalışma ücreti alacağının hüküm altına alınması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

**F) SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BÖZÜLMESİNE, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02/05/2016 gününde oybirliğiyle karar verildi.



## **BİLİRKİŞİ RAPORUNA ATIF YAPMANIN KARARI GEREKÇELİ HALE GETİRMEYECEĞİ**

**T.C.**

**YARGITAY**

**9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas: 2016/16428**

**Karar: 2016/12347**

**Tarih:24.05.2016**

**DAVA :** Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Anayasa'nın 138 ve 141. maddeleri uyarınca Hakimler, Anayasaya, kanuna ve hukuka uygun olarak vicdanı kanaatlerine göre hüküm verirler ve bütün mahkemelerin her türlü kararları gerekçeli olarak yazılır. Bu gerekçede hukuki esaslara ve kurallara dayanmalı, nedenleri açıklanmalıdır. Diğer taraftan 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 Sayılı HMK.'un 27. Maddesinde hukuki dinlenilme hakkı kurala bağlanmıştır. Hukukî dinlenilme hakkı, Anayasanın 36 ncı maddesinde ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6 ncı maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkının en önemli unsurudur. Hukuki Dinlenilme Hakkı" gereğince davanın tarafları, müdahiller ve yargılamanın diğer ilgilileri, kendi hakları ile bağlantılı olarak hukuki dinlenilme hakkına sahip olup, bu hakkın yargılama ile ilgili olarak bilgi sahibi olunmasını, açıklama ve ispat hakkını, mahkemenin, açıklamaları dikkate alarak değerlendirmesini ve kararların somut ve açık olarak gerekçelendirilmesini içermektedir. Mahkemeler, kararlarını somut ve açık bir şekilde gerekçelendirmek zorundadırlar. Eksik, şekli ve görünüşte gerekçe yazılması adil yargılanma hakkının (hukukî dinlenilme hakkının), ihlâlidir. HMK.'un 297. maddesinde de, verilecek hükümde tarafların iddia ve savunmalarının özetinin, anlaşlıkları ve anlaşamadıkları hususların, çekişmeli vakıalar hakkında toplanan delillerin, delillerin tartışılması ve değerlendirilmesinin, sabit görülen vakıalarla bunlardan çıkarılan sonuç ve hukuki sebeplerin yer alması gerektiği açıkça vurgulanmıştır. Kararın gerekçesinde maddi olay saptanmalı, hukuki niteliği

ve uygulanacak hukuki kurallar belirlenmeli, bu konuda gerekli inceleme ve delillerden söz edilmeli, hukuk kuralları somut olaya uygulanmalı ve sonunda hüküm kurulmalıdır. Maddi olgularla hüküm fıkrası arasındaki hukuki bağlantı da ancak bu şekilde kurulabilecek, ayrıca yasal unsurları taşıyan bu gerekçe sayesinde, kararların doğruluğunun denetlenebilmesi mümkün olacaktır. Somut uyuşmazlıkta, Mahkemece bozma üzerine verilen kararda davacı iddiası ile davalı savunması yazılmış, Dairemizin bozma kararı özetlenmiş, gerekçe olarak aynen “ Yargıtay bozma kararına uyularak yapılan yargılama doğrultusunda başka bir bilirkişi heyeti oluşturularak banka müdürü ve insan kaynakları uzmanından rapor aldırılmış, bilirkişi kurulunun raporunda ayrıntılı olarak belirtildiği üzere her ne kadar davalı tarafça davacının iş akdi 06.01.2012 tarihinde işletmesel nedenlerle feshedilmiş ise de bu kararın yerinde ve isabetli olmadığı anlaşılmıştır” açıklaması yapılmıştır. Mahkemece davanın kabulünün gerekçesi hiçbir bir şekilde açıklanmamış, içeriği dahi yazılmayan bilirkişi kurulunun raporuna atıf ile yetinilmiştir. Bilirkişi raporuna atıf kararın gerekçeli olduğunu göstermez. Mahkemenin kararı T.C. Anayasası’ nın 141 ve HMK. nun 297. maddesinin amaçladığı anlamda gerekçe taşımamaktadır. Gerekçesiz karar yazılması, adil yargılanma hakkının ihlali olup, kararın salt bu nedenle bozulması gerekmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, bozma sebebine göre sair temyiz itirazlarının bu aşamada incelenmesine yer olmadığına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 24.05.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## YILLIK İZİN- YILLIK İZİN ÜCRETİNİN HESAPLANMASI

**T.C.**

**YARGITAY**

**9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas: 2015/18890**

**Karar: 2015/24594**

**Tarih: 07.09.2015**

**DAVA :** Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ile izin ücreti, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde davalılardan ... avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**KARAR : A-) Davacı İsteminin Özeti**

Davacı, davalı ... alt işveren işçisi olarak çalışırken haksız şekilde işten çıkarıldığını iddia ederek, kıdem-ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, genel tatil ücreti ve hafta tatili ücretinin ödenmesini istemiştir.

**B-) Davalı Cevabının Özeti**

Davalı ... , davaya cevap vermemiştir.

Davalı J... Koruma Şirketi vekili, davanın reddini istemiştir.

Davalı S... Güvenlik Şirketi vekili, davanın reddini istemiştir.

Davalı B... İnşaat Şirketi, davaya cevap vermemiştir.

**C-) Yerel Mahkeme Kararının Özeti**

Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

**D-) Temyiz**

Kararı davalı J... Koruma Şirketi vekili temyiz etmiştir. E) Gerekçe

1-) Mahkemece, ... yerine, tüzel kişiliği ve taraf ehliyeti bulunmayan Devlet Hastanesi aleyhine açılan davanın sonuçlandırılıp Hastane aleyhine hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı ise de aleyhe temyiz olmadığından bozma nedeni yapılmamıştır.

2-) Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanunî gerekçeleri sebeplere göre davalı J... Koruma Şirketinin aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

3-) İşçiye, işyerinde çalıştığı sırada ara dinlenmesi verilip verilmediği ve süresi konularında taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. İşçinin günlük iş süresi içinde kesintisiz olarak hiç ara vermeden çalışması beklenemez. Gün içinde işçinin yemek, çay, sigara gibi ihtiyaçlar sebebiyle ya da dinlenmek için belli bir zamana ihtiyacı vardır. Ara dinlenme 4857 Sayılı İş Kanununun 68. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükümde ara dinlenme süresi, günlük çalışma süresine göre kademeli bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre dört saat veya daha kısa süreli günlük çalışmalarda ara dinlenmesi en az on beş dakika, dört saatten fazla ve yedi buçuk saatten az çalışmalar için en az yarım saat ve günlük yedi buçuk saati aşan çalışmalar bakımından ise en az bir saat ara dinlenmesi verilmelidir. Uygulamada yedi buçuk saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanılmaktadır. İş Kanununun 63. maddesi hükmüne göre, günlük çalışma süresi on bir saati aşamayacağından, 68. maddenin belirlediği yedi buçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok on bir saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde on bir saate kadar olan (on bir saat dahil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, onbir saatten fazla çalışmalarda ise en az bir buçuk saat olarak verilmelidir.

İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalırsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz. Ara dinlenmesi için ücret ödenmesi gerekmez. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı olarak tanınmamışsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık 45 saati aşan kısmını oluşturması halinde ise, zamana ücret ödenmelidir.

Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız olarak kullanılır. Ara dinlenmesinin kullanılabilmesi zorunlu ise de, bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkıyla ilgilidir. İşçilerin tamamı aynı anda ara dinlenme zamanını kullanılabileceği gibi, belli bir plan dahilinde sırayla kullanmaları da mümkündür. Ancak ara dinlenme süresinin, işçi, ara dinlenme süresi kadar

geç başlama veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde kullanılması doğru olmaz. Ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun şekilde kullanılması gerekir (Yargıtay 9.HD, 17.11.2008 gün, 2007/35281 E, 2008/30985 K.). İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3. maddesinin ikinci fıkrasında, ara dinlenmelerinin iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliğine göre yirmi dört saat içinde kesintisiz on iki saat dinlenme süresi dikkate alınarak verileceği hükme bağlanmıştır. Değinen maddenin birinci fıkrasında ise, ara dinlenme süresinin çalışma süresinden sayılmayacağı açıklanmıştır. Somut olayda davacı, Tarsus 70. Yıl Devlet Hastanesi'nde alt işveren işçisi ve temizlik görevlisi olarak, 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile 25.03.2003-18.01.2010 arasında çalışmıştır.

Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının, haftanın 5 günü günde 8 saat, bir gününde ise günde 12 saat çalıştığı, haftalık toplam çalışmasının 52 saat (  $5 \times 8 = 40$  saat;  $40 + 12 = 52$  saat) olduğu, 45 saati geçen 7 saatin de fazla çalışma olduğu kabul edilmiştir.

İşyerinde ara dinlenmesi verilmediği yönünde dosyada bir delil bulunmamaktadır.

Mahkemece, davacının fazla çalışma alacağıının ara dinlenmesi düşülmeden hesaplanması isabetsizdir.

4-) Yıllık izin ücreti, geniş anlamda ve dönemsel ücret niteliğinde olmayan, bağımsız, fesihle birlikte ücret alacağına dönüşüp muaccel olan ve çıplak brüt ücret üzerinden hesaplanması gereken, ilgili Yasalarda açık hüküm bulunmadığından temerrüt tarihinden itibaren yasal faize tâbi bir alacaktır. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden önce yapılan fesihlerde yıllık izin ücreti zamanaşımı süresi fesihden itibaren 5 yıl iken (818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun [126.](#) maddesi), feshin 01.07.2012 tarihinden sonra yapılması durumunda 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun [146.](#), [147/1.](#) maddeleri uyarınca zamanaşımı süresi 10 yıldır. 4857 Sayılı İş Kanunu, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 854 Sayılı Deniz İş Kanunu yönünden yıllık izin ücreti, işçinin veya gemiadamının, kullanılmayan izin günleri toplamının fesih tarihindeki günlük çıplak brüt ücret ile çarpımı suretiyle brüt olarak hesaplanır. Ancak 5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nun [21.](#) ve [29.](#) maddelerine göre gazetecinin yıllık izin ücreti, iznin hak edildiği yıldaki çıplak brüt ücret üzerinden ve iki kat olarak hesaplanmalıdır. Yıllık izin ücreti, fesihle birlikte ücret alacağına dönüştüğünden tazminat niteliğinde bir alacak değildir. Bu sebeple, mülga 506 Sayılı Kanun'un [77.](#) maddesi ve 5510 Sayılı Kanun'un [80.](#) maddesindeki istisnalar arasında da sayılmadığından sigorta pri-

mi kesintisi ile gelir vergisi ve damga vergisi kesintisine tâbidir. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 5953 Sayılı Basın İş Kanunu kapsamında çalışanların yıllık izin ücreti alacaklarından da aynı kesintiler yapılır. Ancak 4490 Sayılı Kanun'un 12/5 maddesi uyarınca Türk Gemi Siciline kayıtlı gemilerde çalışan gemiadamlarının yıllık izin ücreti ve diğer ücret alacaklarından gelir vergisi kesintisi yapılmaz. Kural olarak, yıllık izin ücreti ve diğer işçilik alacakları brüt tutardan hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır. Ancak davacı net tutardan hüküm kurulmasını istemiş ise talep aşılamayacağından net tutar üzerinden hüküm kurulmalıdır. 4857 Sayılı İş Kanunu, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 5953 Sayılı Basın İş Kanunu yönünden çıplak brüt ücret üzerinden hesaplanan sonuç brüt izin ücretinin netleştirilmesi ise, bu tutardan mülga 506 Sayılı Kanun'un 77. ve 5510 Sayılı Kanun'un 80. maddesi uyarınca % 14 sigorta primi kesintisi işçi payı, % 1 işsizlik sigortası primi kesintisi, gelir vergisi ve damga vergisi kesilmesi suretiyle yapılmalıdır. Kesintiler yapılırken önce brüt tutardan ayrı ayrı sigorta primi kesintileri ile damga vergisi kesintisi hesaplanır. Sonra brüt tutardan sadece yapılan sigorta kesintileri (% 15) düşüldüğünde kalan tutar gelir vergisi matrahıdır. Matrah üzerinden gelir vergisi kesintisi hesaplanır. Bundan sonra brüt tutardan, yapılacak tüm kesintiler toplamı düşülerek net yıllık izin ücreti miktarına ulaşılır. Türk Gemi Sicilinde kayıtlı gemilerde çalışan gemiadamlarının net izin ücreti ise, aynı yöntemle fakat gelir vergisi kesintisi yapılmadan hesaplanır. Dairemizi yerleşik kararlarına göre yıllık izin ücreti hesabında işgünleri esas alınmalıdır. Hafta tatili günleri de eklenerek yapılan hesaplama itibar edilmesi bozma sebebidir ( Yargıtay 9.HD, 30.05.2007 tarih, 29125/17379 E.K.).

Mahkemece, davacının yıllık izin ücreti hesabına hafta tatili günlerinin de eklenmesi ve net olarak hükmedilen yıllık izin ücretinden sigorta primi kesintisi işçi payı ve işsizlik sigortası kesintisinin düşülmemesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ :** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine, 07.09.2015 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

## VAKIF ÜNİVERSİTESİNDE ÖĞRETİM ÜYESİ- GARANTİ SÜRELİ HİZMET AKDİ

**T.C.**

**YARGITAY**

**9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas: 2014/6509**

**Karar: 2015/20365**

**Tarih: 03.06.2015**

**DAVA :** Davacı, itirazın iptaline, müvekkilinin 96.629 TL bakiye maaş alacağı olduğunun tespitine, % 20 icra inkar tazminatına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**KARAR :** A-) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin uluslararası ilişkiler alanında Prof. Dr. Ünvanıyla öğretim üyesi ve bölüm başkanı olarak 15/09/2007-31/08/2012 tarihleri arasında davalı üniversitede belirli süreli iş akdi ile çalıştığını ve net ücretinin 7.433,00 TL olduğunu, iş akdinin davalı tarafından 28/06/2012 tarihinde elden yapılan yazılı bildirim ile tek taraflı olarak ve haksız ve geçersiz nedenler ile sona erdirildiğini, davalı üniversitenin aldığı karar ile müvekkilinin iş sözleşmesinin 15/09/2013 tarihine dek uzadığını, ancak iş akdinin 3 yıllık sürenin bitiminden önce davalı tarafça fesih edilmesi nedeni ile müvekkilinin bakiye 13 aylık maaş alacağı olan 96.629 TL ile 5 yıllık kıdem tazminatı tutarı 48.686,60 TL nin ödenmesini talep ettiklerini, davalının cevabi ihtarnamesinde, taraflar arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu ve feshe son çare olarak zorunlu olarak başvurulduğunu ve herhangi bir tutar ve ödeme tarihi vermeden kıdem tazminatının ödeneceğinin bildirildiğini, bunun üzerine, davalı işveren aleyhine ..... İcra Müdürlüğünün 2012/22036 Esas sayılı dosyası ile ilamsız icra takibi başlattıklarını, davalı tarafın iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunu, 02/10/2012 tarihinde müvekkilinin banka hesabına 14.960,64 TL ödediklerini ve diğer takip hususlarının da likit olmadığını belirterek takibe

itiraz ettiğini, davalı üniversitenin itiraz dilekçesinin ekinde yer alan muhasebe müdürlüğü tarafından düzenlenmiş bordrodan anlaşılacağı üzere kıdem tazminatının tavan tutar olan 3.033,98 TL olarak hesaplandığını, müvekkilinin yıllık kıdem tazminatının tavan uygulamasının gerekip gerekmeyeceğinin yargılama sırasında ortaya çıkacağından fazlaya dair hakları saklı tutarak bakiye kıdem tazminatı taleplerini atıye bıraktıklarını beyanla, fazlaya dair hakları saklı kalmak kaydı ile itirazın iptaline, müvekkilinin 96,629 TL bakiye maaş alacağı olduğunun tespitine ve davalının bu tutar üzerinden hesaplanacak %20 icra inkar tazminatına mahkum edilmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

#### B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, müvekkili üniversitenin kamu hizmeti görmek amacıyla davacı öğretim üyesi ile yaptığı sözleşmenin kamu hukukuna tabi idari hizmet sözleşmesi niteliğinde olduğunu, bir vakıf üniversitesi olan ..... Üniversitesinde öğretim üyesi unvanıyla görev yapan davacının iş akdinin feshine dair işleme karşı açılan davanın çözümünde idari yargının görevli olduğunu, müvekkili üniversite ile davacı arasında imzalanan 15/09/2007 tarihinde başlayan ve 31/08/2012 tarihinde yeniden yapılanma ve istihdam fazlalığı sebebiyle sonlandırılan iş sözleşmesinin belirsiz süreli kamu hukukuna tabi idari hizmet sözleşmesi olduğunu, 28/06/2012 tarihli bildirim yazısının işletmesel karar niteliğinde olduğunu ve feshin zorunluluk haline gelmesi sebebiyle yazıldığını, kararın hukuka uygun ve son çare olarak alındığını, bir an için davacının davasını kanıtladığı kabul edilse dahi aradaki sözleşme uyarınca sürekli çalışmış olması da dikkate alınarak, alabileceği miktarın 28/07/2011 tarihli sözleşmenin (i) fıkrasına göre azami beş maaş tutarında olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

#### C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının, davalı yanında çalışmaya başladığı 2007 yılından itibaren aralarında yapılan anlaşma ile hizmet süresinin uzatıldığı, artık taraflar arasındaki hizmet ilişkisinin belirli süreli olmadığı, 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanununun 31. Maddesindeki iki yıllık süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilirler düzenlemesine göre, sözleşmenin belirli süre yapılmasında da esaslı bir neden bulunmadığı, belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların bulunmadığı, taraflar arasındaki sözleşmenin artık belirsiz süreli özelliğini taşıdığı, bu sebeple davacının bakiye süre ücretini talep etme hakkının bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Karar, davacı vekilince temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe:

Davacının 15.09.2007 tarihinden itibaren davalı işyerinde çalıştığı, Davalı Üniversite Rektörlüğü'nün 12.08.2010 tarihli kararı ile davacının iş akdini 3 yıl süre ile uzattığı, bu doğrultuda taraflar arasında imzalanan 28.07.2011 tanzım tarihli iş akdinde sözleşme süresinin 01.09.2011 tarihinden 31.08.2013 tarihine kadar geçerli olduğunun düzenlendiği anlaşılmaktadır.2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kurumları Kanununun [21.](#) maddesi; "...Bölüm Başkanı; bölümün aylıklı profesörleri, bulunmadığı takdirde doçentleri, doçent de bulunmadığı takdirde yardımcı doçentler arasından fakültelerde dekanca, fakülteye bağlı yüksekokullarda müdürün önerisi üzerine dekanca, rektörlüğe bağlı yüksekokullarda müdürün önerisi üzerine rektörce üç yıl için atanır. Süresi biten başkan tekrar atanabilir..."16.11.2008 Tarih ve 27056 Sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Doğu Üniversitesi Ana Yönetmeliği'nin 16.maddesi de;

"1) Bölüm Başkanı; bölümün tam zamanlı aylıklı profesörleri, bulunmadığı takdirde doçentleri, doçent de bulunmadığı takdirde yardımcı doçentler arasından, o bölümü oluşturan anabilim veya ana sanat dalı başkanlarının on beş gün içinde verecekleri yazılı görüşlerini dikkate alarak Dekanın önerisi, Rektörün uygun görüşü ve Mütevelli Heyetinin onayı ile üç yıl için atanır." şeklindeki düzenlemeler ile taraflar arasındaki hizmet akdinin belirli süreli hizmet akdi niteliğinde olmayıp garanti süreli hizmet akdi olduğu anlaşıldığından bu sürenin dolmasından önce davalı tarafından haksız olarak yapılan fesih sebebiyle kalan sürenin ücretinin hesaplanıp 818 Sayılı Boçlar Kanunu'nun [325.](#) maddesi (6098 Sayılı yeni Borçlar Kanunu [408.](#) maddesi) uyarınca hakkaniyet indirimi de yapılarak mahkemenin bakiye süre ücret alacağıının kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır.

**SONUÇ :** Temyiz olunan kararın, yukarda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesi-ne, 03.06.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.



## **ÖNCEKİ GENEL KURULUN İPTALİNE İLİŞKİN DAVA DEVAM EDERKEN YAPILAN YENİ GENEL KURULUN, ÖNCEKİ GENEL KURULA İLİŞKİN İPTAL DAVASININ KONUSUZ KALMASI SONUCUNU DOĞURMAYACAĞI**

**T.C.**

**YARGITAY**

**22. HUKUK DAİRESİ**

**Esas: 2015/28964**

**Karar: 2015/29704**

**Tarih: 2.11.2015**

**DAVA :** Davacı, davalı sendikanın 12-13 Nisan 2014 tarihinde yapılan 9. Olağan Genel Kurulunun tüm sonuçları ile birlikte iptaline ve sendikaya kayyım tayinine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, dava hakkında karar verilmesine yer olmadığına karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davacılar avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**KARAR :** Davacı İsteminin Özeti:

Davacılar vekili, davalı sendikanın 9. Olağan Genel Kurulunun 26-27 Mart 2011 tarihinde yapıldığını, Ankara 10. İş Mahkemesi'nin iptal kararı doğrultusunda 12-13 Nisan 2014 tarihinde yenilendiğini ancak yenilenen genel kurulun seçim sonuçlarını etkileyecek usulsüzlük sebebiyle iptalinin gerektiğini, iptal edilen genel kurulun, iptal edildiği tarih olan 26-27 Mart 2011'deki şartlarla ve mahkemenin iptal kararına konu olan gerekçedeki eksiklik giderildikten sonra toplanması gerektiğini, yani Tesco-Kipa işyerlerinin genel kurulda şubelerin temsilindeki eksiklik giderilip şubenin yeniden temsilini belirledikten sonra yine aynı delege sayısı ile toplanmasının gerektiğini, 26-27 Mart 2011 tarihinde yapılan genel kurulun 214 delege ile toplanmasına rağmen 12-13 Nisan 2014 tarihinde yapılan genel kurulun 183 delege ile toplandığını, seçim sonuçlarının 1 oy gibi bir farkla belirlendiği de dikkate alındığında usulsüzlüğün seçim sonuçlarını doğrudan etkileyecek düzeyde olduğunu, çeşitli gerekçelerle genel kurula çağrılmayan ve katılması engellenen delegelerin çağrılmama ge-

rekçeleri ve aynı durumda çağrılan delegelerin durumlarının dahi birbiri ile çeliştiğini, genel kurulun yenilendiği tarihte yürürlüğe giren 6356 sayılı Kanun gereğince disiplin kurulu üyelerinin tabii delege olarak sayılması gerekli iken disiplin kurulunun 5 üyesinin tabii delege olarak hiç katılmadığını, denetleme kurulunun da eksik olarak çağrıldığını, sadece bu gerekçelerle 42 delegede hata yapıldığını, yenilenen genel kurulun yargı kararına da aykırı olarak toplandığını, İstanbul 2 nolu şubenin kapatılıp iş yerlerinin İstanbul 5 nolu şubeye bağlanması kararının iptaline karar verilmesine rağmen 12-13 Nisan 2014 tarihindeki genel kurulda bu hususun yeniden onaya sunulduğunu, genel kurula İstanbul 2 no'lu şubeden hiç üst kurul delegesi çağrılmadığını sadece bu gerekçenin bile iptale tek başına gerekçe olduğunu ve dilekçesinde belirttiği başkaca hukuka aykırılıklar bulunduğunu ileri sürerek davalı sendikanın 12-13 Nisan 2014 tarihli 9. Olağan Genel Kurulunun tüm sonuçları ile birlikte iptaline ve sendikaya kayyım tayinine karar verilmesini talep etmiştir.

#### Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, iptali talep edilen 12-13 Nisan 2014 tarihli genel kurulun vesayet makamı olan Ankara 10. İş Mahkemesinin denetiminde ve kayyım heyeti marifetiyle gerçekleştirildiğini, Ankara 10. İş Mahkemesinin, genel kurulun, iptal edilen genel kurulun yenilenmesi niteliğinde olduğu için o tarihteki delege yapısının dikkate alınması gerektiğine karar verdiğini, sendika üyesi olan Tesco-Kipa işyerleri ile birlikte toplam işçi sayısının 41.238 olarak tespit edildiğini, 3.423 Tesco-Kipa işçisi dahil edildiğinden, iptal edilen 26-27 Mart 2011 tarihli genel kurula nazaran bazı şubelerin delege sayılarının arttığını bazı şubelerinde delege sayılarının azaldığını, ölüm, emeklilik, üyeliğin kaybı, istifa ve benzeri sebeplerle boşalan delegeliklerin alt sıralardan tamamlanmasının kayyım heyetince kabul edilmediğini, seçilmiş delegelerin ise üyeliklerine bağlı sendika işleyişine katılma hakkının bir parçası olması sebebiyle üyeliğin sona ermesi halinde delegeliğin sona erdiğini, bu sebeple üyeliği sona eren seçilmiş delegelere 12-13 Nisan 2014 tarihli genel kurulda yer verilmediğini, yapılan itirazın da seçim kurulu tarafından reddedildiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

#### Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, yargılama sırasında 9. Olağan Genel Kurulun dört yıllık süresi sona erdiğinden şubelerden seçilen yeni üst kurul delegeleri ile yeni genel kurulun yapıldığı, sendika organlarının seçimlerinin gerçekleştirildiği, süresi dolduğundan 9. Olağan Genel Kurulun yenilenmesine imkan olmadığı gerekçesiyle konusu kalmayan davanın esası hakkında hüküm tesisine yer olmadığına karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacılar vekili temyiz etmiştir.

Gerekeçe:

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2/1-ğ maddesinde sendikalar "İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar" olarak tanımlanmıştır. Anayasanın 51. maddesi de aynı doğrultudadır. Aynı maddenin son fıkrasında sendikaların yönetim ve işleyişlerinin demokrasi esaslarına aykırı olamayacağı vurgulanmıştır.

Genel kurul sendikaların iradesini yansıtan nihai karar organıdır. Genel kurullar bakımından asıl olan ise olağan genel kuruldur. Olağan genel kurul, kanunda ve daha kısa bir süre belirlenmesi şartıyla tüzükte öngörülen sürelerde düzenli olarak yapılmak zorunda olunan ve yapılması için herhangi bir sebebin ortaya çıkması gerekli olmayan genel kuruldur. Olağanüstü genel kurul ise ancak genel kurulun olağanüstü toplanmasını gerektirir nitelikte objektif ve ciddi sebeplerin bulunması halinde söz konusu olan istisnai nitelikteki genel kuruldur.

6356 sayılı Kanun'un 9. maddesinde, genel kurulun, sendika ve şubelerin zorunlu organlarından olduğu belirtilmiştir. Genel kurulun görev ve yetkileri, aynı Kanun'un 11. maddesinde düzenlenmiş olup, maddeye göre, sendika organlarının seçimi yetkisi de genel kuruldadır. Bu itibarla, sendikanın yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyelerinin belirlendiği genel kurulların, demokratik esaslar doğrultusunda icra edilmesi, sendika içi demokrasinin gerçekleşmesi yönünden son derece önemlidir. Bu cümleden olarak, bir sendikanın demokratik yapıya sahip olup olmadığına ilişkin en somut ölçüler genel kurulun yapısı ve işleyişinde aranmalıdır. 9. Olağan Genel Kurulu 26-27 Mart 2011 tarihinde gerçekleştirilmiş, ancak Ankara 10. İş Mahkemesi'nin 30.04.2013 tarihli kararı ile anılan genel kurulun iptaline ve sendikaya kayyım tayinine karar verilmiştir. Bilahare, iptaline karar verilen genel kurulun 12-13 Nisan 2014 tarihinde yenilenmesine karar verilerek söz konusu tarihte de 9. Olağan Genel Kurul yeniden icra edilmiştir. Somut olayda da, bu genel kurulun iptali talep edilmiştir.

Dosya içeriğine göre, yargılamanın devamı esnasında, süresinin gelmesi sebebiyle sendikanın 10. Olağan Genel Kurulu 21-22 Mart 2015 tarihinde icra

edilmiştir. Mahkemece, yeni genel kurulun icra edilmesi sebebiyle davanın konusuz kaldığı kabul edilmiş ise de, gerekçe dosya içeriğine uygun düşmemektedir. Sendikalar tarafından icra edilen her genel kurul, birbirinden farklı hukuki neticeler doğurmaktadır. Nitekim, iptali talep edilen genel kurulda da, zorunlu organ seçimleri dışında alınan kararlar ve tüzük değişiklikleri söz konusudur. Diğer taraftan, önceki genel kurulda icra edilen seçim sonuçları da, tabii delegeler yönünden sonraki olağan genel kurulu da etkileyecek niteliktedir. Bu itibarla, eldeki davanın konusuz kalması söz konusu değildir.

Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında, mahkemece işin esasının incelenmesi gerekirken, yanılığılı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ :** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02.11.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## İŞKOLU TESPİTİNDE İTİRAZ DAVASI- DAVADA TARAF OLARAK YER ALMASI GEREKENLER

**T.C.**

**YARGITAY**

**22. HUKUK DAİRESİ**

**Esas: 2016/18558**

**Karar : 2016/19052**

**Tarih: 23.06.2016**

**DAVA:** Davacı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının işkolu tespitine ilişkin kararının iptaline karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**KARAR:** Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davalı şirketin Gölcük Devlet Hastanesinde ihale ile iş aldığı, hizmet alım sözleşmesine göre, her türlü bilgi yönetim sistemi, veri hazırlama, yazılım, bilgi işlem, hasta kabul, hasta taburcu, muayene ve tedavi giderlerinin faturalandırılması, raportörlük, polikliniklerde sekreterlik, arşivleme, bilgilendirme gibi hizmetlerin yapılmasına rağmen yapılan işlerin işkolları tüzüğü'nün 28 numaralı genel işler işkolunda yer aldığı'nın tespit edildiğini, davalı şirket işçilerinin günde bir saat temizlik işi yaptıktan sonra yardımcı sağlık hizmetlerinde çalıştırıldıklarını, bu işçilerin işe alınmasında, işten çıkarılmasında, denetiminde ve gözetiminde kısaca işverenin tüm yetkilerinde hastane'nin söz sahibi olduğunu, işçilerin esas olarak hastaların getirilip götürülmesi, tahlil sonuçlarının getirip götürülmesi gibi işleri yaptıklarını, işyerinde yapılan işin 24 nolu "sağlık" işkoluna girdiğini, ayrıca asıl işveren- alt işveren ilişkisi'nin muvazaaya dayalı olduğunu, bu sebeple yapılan işlerinde sağlık işkoluna girdiğinin açık olduğunu, taşeronların değişmesine rağmen yapılan işin ve işyerinin hiç değişmediğini işçilerin sağlık işkoluna dair bütün riskleri taşıdıklarını ifade ederek davalı bakanlığın 2011/137 sayılı işkolu tespit kararının ip-

tali ile Gölcük Devlet Hastanesi işyerinde hizmet ihalesi ile yapılan işlerin 24 numaralı “sağlık” işkoluna girdiğinin tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı şirket davaya cevap vermemiştir.

Davalı Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili; davanın süresinde açılmadığını, davalı bakanlığın tespitinin usul ve kanuna uygun olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

**Temyiz:**

Kararı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temyiz etmiştir.

**Gerekçe:**

Dava tarihinde yürürlükte bulunan mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4. maddesinde, “Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tespit ile ilgili kararını Resmi Gazetede yayımlar. Kararın yayımını müteakip bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede onbeş gün içinde dava açabilirler. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.” denilmiştir.

Madde metninde ifade edilen “ilgililer” sözcüğü kanunda tanımlanmadığı gibi davanın kimin aleyhine açılması gerektiği de belirlenmemiştir.

İşkolu tespitine itiraz davalarının niteliği ve dava sonucunda verilecek kararın mahiyeti dikkate alındığında, “ilgililer” ifadesinden öncelikle anlaşılması gerekenin, işveren ile işkolu tespit kararı kapsamı dışında kalan, ancak tespit konusu işyerinin, kendi kurulu bulunduğu işkolunda yer aldığını iddia eden sendikalar olduğu kabul edilmelidir. Nitekim, bu dava sonucunda verilecek karar ile bir işyerinin, hangi sendikaların faaliyet alanı kapsamında yer alacağı tespit edilecektir. Bu bağlamda ifade etmek gerekir ki, işkolu tespitine itiraz davasının, bakanlık yanında işveren ile dava sonucunda verilecek karardan etkilenecek olan sendikalara da yöneltilmesi gerekmektedir. Bu noktada, bakanlık tarafından tespit edilen işkolunda kurulu sendikaların da, davada taraf olarak yer alması gerektiği ifade edilmelidir.

Somut olayda, işveren tarafından, dava, sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile alt işverene yöneltilmiş, bozma ilamında değinilmesine karşın mahkemece, tespit kararından etkilenecek sendikalara davanın yöneltilmesi sağlanmamıştır. Yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere, işkolu tespitine itiraz davasının, bakanlık yanında, dava sonucunda verilecek karardan etkilenecek olan sendikalara da yöneltilmesi gerekmektedir. Bu itibarla, mahkemece, davacının, Bakanlık tarafından dava konusu işyerinin girdiği işkolu olarak tespit edilen “Genel işler” işkolunda kurulu sendikalara davayı yöneltmesinin sağlanması ve bundan sonra işin esasının incelenmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

### **SONUÇ:**

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, bozma sebebine göre sair hususların bu aşamada incelenmesine yer olmadığına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.06.2016 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.



## PERFORMANS DEĞERLENDİRMESİNİN BELGELENDİRİLMESİ - GEÇERLİ FESİH

**T.C.**

**YARGITAY**

**22. HUKUK DAİRESİ**

**Esas : 2016/16952**

**Karar : 2016/18783**

**Tarih: 22.06.2016**

### **DAVA:**

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### **KARAR:**

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı işçi özetle, iş sözleşmesinin haklı ve geçerli sebep olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek işe iadesine karar verilmesini, boşa geçen süre için dört aya kadar ücret ve diğer haklarının tahsiline karar verilmesi ile işe başlatılmama halinde sekiz aylık ücret tutarında tazminatın belirlenmesini istemiştir.

Davalının İsteminin Özeti:

Davalı cevap dilekçesinde özetle, davacının müvekkili şirkette şirketin ilke ve çalışma prensipleri kapsamında düzenli olarak verilen ve katılımın işçinin özen yükümlülüğü mucibi zorunlu olduğu hizmet içi eğitimlere katılmadığını, davacının performansı ve yapmakla yükümlü olduğu iş için yeterliliğinin şirketin standartlarının altında kaldığının değerlendirildiğini, davacının işveren tarafından verilen eğitimlere geçerli bir mazereti bulunmaksızın keyfi şekilde katılmaması özen ve sadakat yükümlülüğünün ihlali anlamına geldiğini, bu sebeple feshin son çare olduğu müvekkili şirket tarafından değerlendirilmek sureti ile davacının iş sözleşmesinin geçerli sebebe dayanarak fesih edildiğini, bu sebeplerle haksız ve mesnetsiz olan davanın reddine, yargılama giderleri ile vekalet ücretinin davacıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

### Mahkeme Kararının Özeti:

Davacının, davalı işyerinde satış temsilcisi olarak çalıştığı, performans düşüklüğü sebebiyle davacının davalı şirket tarafından 2015 yılında iki kez şirket içi eğitime davet edildiği, ancak davacının çeşitli mazeretler bildirerek eğitime katılmadığı, davalı işveren tarafından performans düşüklüğü tespit edilen davacının performansını artırmaya yönelik iki kez eğitime davet edilmesine rağmen davacı tarafca çeşitli mazeretlerle bu eğitime katılmadığı anlaşıldığından davalı işverenin fesih sebebinin geçerli olduğu sonucuna varılmış ve dava reddedilmiştir.

### Temyiz:

Karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

### Gerekçe:

Somut olayda, davacının davalı ... Ticaret A.Ş.'de müşteri temsilcisi olarak çalıştığı, 2015 Ocak ayında yapılan yıllık Performans Değerlendirmesi sonucunda performansının düşük olduğunun tespit edildiği ve bu durum neticesinde bölüm yetkilisi tarafından sözlü olarak uyarıldığı, aynı zamanda davacının kendisini geliştirmesi için 2015 yılı içerisindeki iki eğitime katılmadığı gerekçesiyle mahkemece feshin geçerli olduğu sonucuna varılmıştır. Dosya kapsamından davacının performansının düşük olduğunun tespitini gösteren 2015 Ocak ayı Performans Değerlendirmesine dair herhangi bir belge bulunmamakla feshin geçerliliğine etki eden bu hususun araştırılmadan ve tarafların delilleri toplanmadan sonuca gidilmesi usul ve kanuna aykırı olup hükmün bozulması gerekmiştir.

### SONUÇ:

Yukarda açıklanan gerekçe ile mahkeme kararının BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.06.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.