

TEKSTİL  
İŞVEREN

HUKUK

79

SAĞI: 384 - EKİM 2013

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ



# Toplu İş Sözleşmesine Eklenen Ek Protokol İle Emekliliğe Hak Kazananların İş Sözleşmelerinin Feshedilebilmesi - Geçerli Neden (Karar İncelemesi)



**Prof. Dr. Fevzi Şahlanan**  
İ.Ü. Hukuk Fakültesi

## Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2011/17688

**Karar No:** 2012/4786

**Tarihi:** 19/03/2012

**Karar Özeti:** Toplu İş Sözleşmesi'nin eki protokole uygun olarak fesih işlemi yapıldığından ve bu protokol ile bu kararın alınmasına neden olan temeldeki işyerine kalifiye mesleki eğitim almış eleman çalıştırma yönündeki işletmesel karar nedeniyle protokole göre emekliliğe hak kazanmış elemanların iş sözleşmelerinin feshinin geçerli nedene dayandığı sabit olduğundan davanın reddine karar verilmelidir.

**İlgili Mevzuat:** 4857 Sayılı İş K. Md. 18 vd.

## Yargıtay Kararı

Davacı vekili, müvekkilinin iş sözleşmesinin haklı ve geçerli neden olmadan feshedildiğini, fesih gerekçesi olarak Petkim ile Petrol İş Sendikası arasında imzalanan 18.06.2010 tarihli protokole göre emekliliği hak etmesinin gösterildiğini, İş Kanunu'nun 18.Maddesi emredici nitelikte olup sendikayla imzalanan protokol gereği feshin geçerli sebep teşkil etmediğini, ayrıca söz konusu protokolün mevcut TİS 24/II-c bendine ek fıkralar getirdiğini, 2822 Sayılı Yasa'nın 5. Maddesi TİS hükümlerinin yasa veya tüzük hükümlerine aykırı olamayacağını düzenlediğini, protokolün 4857 Sayılı Yasa'nın 18. Madde hükümlerini bertaraf edici nitelikte olduğunu ileri sürerek feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine ve buna bağlı yasal haklarının belirlenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, Petkim ile Petrol İş Sendikası arasında imzalanan ve yürürlükteki TİS 24/II-c fıkrasına düzenleme ilave eden 18.06.2010 tarihli protokolün 2. Maddesi'nin teknik olmayan unvanda çalışan ve emekliliğe hak kazanan işçilerin tazminatlarının ödenmek suretiyle emekliliğe hak kazandığı tarihi takip eden ocak ve temmuz aylarında feshedilmesi yönünde düzenleme getirdiğini, bu protokol hükmü gereği davacının iş sözleşmesinin feshedildiğini, protokolün geçerli olduğunu, TİS taraflarının TİS'te düzenlenen hak ve yükümlülüklerinin bir kısmını imzalanacak protokol ile her zaman değiştirebileceklerini,

Petkim'e yeni alınan mavi yakalı personelin tamamının meslek lisesi ve meslek yüksek okulu teknik bölümü mezunu olduğunu, Petkim'in davacı gibi vasıfsız eleman çalıştırmasının beklenemeyeceğini, davacı gibi vasıfsız elemanların mağdur edilmeyip emekliliğe hak kazandığı tarihe kadar çalıştırıldığını, emekliliği hak etmesini takiben de protokol gereği her türlü yasal hakkı ödenmek suretiyle feshedildiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece feshe dayanak yapılan protokolün yasanın geçerli neden saymadığı hususları düzenlediği, 2822 Sayılı Yasa'nın 5. Maddesi'ne göre TİS'le yasa veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hüküm konulamaz düzenlemesine de aykırılık teşkil ettiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karar, davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

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

4857 Sayılı Kanun'un 18.Maddesi'ne göre 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Somut olayda; davacıya 18.01.2011 tarihinde tebliğ edilen fesih bildiriyle "... şirketimiz ile Petrol İş Sendikası arasında imzalanan 18.06.2010 tarihli protokole göre emekliliğinizi hak etmeniz dikkate alınarak iş akdiniz yasal haklar peşin ödenmek suretiyle 31.01.2011 tarihi itibarıyla feshedilmiş bulunmaktadır" denilerek iş sözleşmesi feshedilmiştir.

Uyuşmazlık, işverenle TİS tarafı Petrol İş Sendikası arasında imzalanan TİS eki protokol gereğince emekliliği hak etmesi nedeniyle yapılan feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı noktasındadır. 18.06.2010 tarihli protokolde; TİS'in suçsuz çıkarmalar başlıklı 24. Maddesi'nin 2/c fıkrasına ek hükümler getirildiği, 50 yaşını dolduran kadın

ve 55 yaşını dolduran erkek personelin hizmetinin bir yıl daha uzatılmasının Petkim tarafından gerekli görüldüğü hallerde Petrol İş Sendikası'ndan olumlu görüş alınacağı, 49 yaşını dolduran kadın ve 54 yaşını dolduran erkek işçilerin emekli olmayı hak etmeleri halinde yaşını doldurduğu tarihi takip eden ocak ve temmuz aylarının son iş günü itibarıyla işverence ihbar öneline ait ücreti ve kıdem tazminatı ödenmek suretiyle tek taraflı olarak iş sözleşmelerinin feshedilebileceği, halen çalışan okur-yazar, ilkökul, orta okul, lise mezunu olup teknik olmayan unvanlarda çalışan (tüm destek ve işlem elemanı unvanlı, fotoğraf, idari işler, iş takip, satın alma, sicil ve tahakkuk, kontrol elemanı gibi) personelin iş sözleşmelerinin emekliliğe hak kazandığı tarihi takip eden ocak ve temmuz aylarının son iş günü her türlü hakları ödenmek suretiyle işverence tek taraflı olarak feshedileceği, daha önceden olduğu gibi kendi isteği ile ayrılmak isteyenlerin de her türlü hakları ödenmek suretiyle işlerine son verilmeye devam edileceği, 18.06.2010 tarihinde imzalanan bu protokolün 01.08.2010 tarihinden itibaren geçerli olacağı, bu protokolün geçerli olduğu tarih itibarıyla 09.07.2004 tarihinde imzalanmış olan 48 yaş ve 50 yaş uygulamasına ilişkin protokolün uygulamadan kaldırılacağı kararlaştırılmıştır.

Protokolün ek hükümler getirdiği TİS, 01.01.2009 - 31.12.2010 tarihleri arasında yürürlükte olup, yeni TİS yürürlüğe girene kadar geçerlidir. Bu nedenle yenisi yürürlüğe girene dek TİS eki protokolün de geçerli olduğu tartışmasız olup davacı vekilinin bu yöndeki iddiaları yerinde değildir. İşyerinde uygulanmakta olan TİS'e ek hükümler getirilen protokolün TİS tarafı sendikanın yetkili temsilcileriyle davalı işveren arasında imzalandığı hususunda da tereddüt yoktur, esasen işyerinde bundan önce de 09.07.2004 tarihinde imzalanmış olan 48 yaş ve 50 yaş uygulamasına ilişkin bir ek protokolün bulunduğu anlaşılmaktadır.

TİS taraflarının, TİS'te düzenlenen hak ve yükümlülüklerin bir kısmının imzalanacak ek protokol ile her zaman değiştirebilecekleri, dava konusu olayda TİS eki protokole uygun olarak fesih işlemi yapıldığından ve protokolle bu kararın alınmasına neden olan temeldeki işyerinde kalifiye mesleki eğitimi almış eleman çalıştırma yönündeki işletmesel karar nedeniyle protokole göre emekliliğe hak kazanmış elemanların iş sözleşmelerinin feshinin geçerli nedene dayandığı sabit olduğundan davanın reddine karar verilmelidir.

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

**SONUÇ:** Yukarıda belirtilen nedenlerle;

1. Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,
2. Davanın reddine,
3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
4. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 60,00 TL yargılama

5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.200,00 TL vekâlet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 19.03.2012 tarihinde oy çokluğu ile karar verildi.

## Kararın İncelenmesi

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin inceleme konumuz kararı karar metninden de anlaşılacağı üzere emeklilik nedeniyle iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedenle yapılmış bir fesih sayılıp sayılmayacağına ilişkindir. Konu daha önce de Yargıtay Kararları'na konu olmuş ve öğretide de tartışılmıştır (Bak ve karş. Y9HD'nin 15/05/2006 tarih ve 12635/14038 Sayılı kararı ve bu kararın tarafımızdan incelenmesi, Tekstil İşveren, Haziran 2007, Sayı 329, Hukuk Eki, 14). Yargıtay 22 Hukuk Dairesi'nin bu kararının, Y9HD'nin yukarıda belirttiğimiz 12 kararında ifadesini bulan toplu iş sözleşmesi ile emekliliğe hak kazananların ve belli bir yaşa gelenlerin, iş sözleşmelerinin feshedilebileceğini öngörmesi halinde bu hükme dayanarak yapılan feshilerin geçerli nedenle yapılmış bir fesih olarak kabul eden görüşüyle de uyumludur. Yeter ki uygulama objektif ve genel bir uygulama olarak yapılmış olsun.

İşçinin emekli (yaşlılık) aylığına hak kazanmış olması ve/veya belirli bir hizmet yılını doldurmuş olması ya da belirli bir yaşa gelmiş olması bazen işçinin yeterliliği yönünden bazen de işyeri ve işletme gerekleri yönünden iş sözleşmesinin feshinde bir geçerli sebep oluşturup oluşturmayacağı konusunda öğretide farklı görüşler ileri sürülmekte ve zaman zaman da Yargıtay kararlarına konu olmaktadır. Nitekim incelediğimiz Yargıtay 22. Hukuk Dairesi kararında da konu bir yönüyle ele alınmış bulunmaktadır.

Somut olayda başkaca etkenler söz konusu olmadıkça salt belirli yaşa gelmiş olmanın belirli bir hizmet süresini doldurmuş olmanın ya da yaşlılık aylığına hak kazanmış olmanın kural olarak iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir neden oluşturmadığı konusunda tespit edebildiğimiz kadanyla Türk İş Hukuku öğretisinin ve Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Daireleri'nin genelde ortak görüş içinde olduğu söylenebilir. Ancak önemle belirtmek gerekir ki yaptığımız bu tespit çok genel ve kural olarak yapılmış bir tespittir. Olayın özelliğine göre örneğin işletmenin özelleştirme kapsamında bir kamu işletmesi olması, norm kadro uygulanması, yukarıda öngörülen fesih nedenlerinin bir arada olması, önceden belirli bir hukuk kuralı ile öngörülmüş olması vs. gibi nedenlerle bu konuda öğretide ve yargı kararlarında farklı yaklaşımların olduğu da bir gerçektir.

Ülkemizde işçiler için çalışma yaşı konusunda bir üst sınır konulmamıştır. Her ne kadar 5510 Sayılı Yasa'da emeklilik yaşına ilişkin bir düzenleme mevcut ise de yasanın 30/III a-b Geçici Md. 14 uyarınca emekli aylığı alanların da Sosyal Güvenlik Destek Primi ödeyerek çalışabilmeleri mümkündür. Bu nedenle salt belirli bir yaşa örneğin 55-60 yaşına gelmiş olma, iş sözleşmesinin

feshi için geçerli bir sebep oluşturmaz. Esasen yaşlılığın kişiden kişiye etkisi değişik olabileceği gibi her iş türü için de etkisi farklı farklı olacaktır. Bu nedenle kural olarak insanın belirli bir yaşta çalışmasının verimsiz olacağını kabul etmek güçtür. Buna karşılık yaşlılık işçinin iş görme borcunun ifasını somut ve önemli ölçüde etkiliyorsa, örneğin üretimde kaliteyi, verimi düşürüyor ve bu durum süreklilik arz ediyorsa, yaşlılık, iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir sebep oluşturacaktır (M. Ekonomi, Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren D. Mart 2003 - Özel Ek s.9; D. Ulucan, İş Güvencesi, 2. Bası, İstanbul 2003, s.49, S. Süzek, İş Hukuk İstanbul 2012, 8. Baskı 587).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de davacının fesih tarihinde 67 yaşını doldurmuş olması nedeniyle feshin geçersiz sayılmasına ilişkin davayı reddeden yerel mahkeme kararını "... İş Kanunu'nda iş sözleşmesi ile çalışan bir kişi için bir çalışma yaşı üst sınırı belirlenmiş değildir. Davacının verimsizliği de ileri sürülmediğine göre anılan gerekçe ile istemin reddi hatalıdır" gerekçesiyle bozmuştur (Y9HD 10/11/2003-18926/18920 O.G. Çankaya/C.İ. Günay/S. Gökteş İşe İade Davaları Ankara 2005, s.434/435).

Aynı şekilde sadece belli bir yaşa gelmiş olma iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep oluşturmadığı gibi, tek başına emekli aylığına hak kazanmış olma da iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir sebep oluşturmaz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin görüşü ve uygulaması da bu yöndedir.

Buna karşılık yukarıda belirtilen hallerin dışında, işletmede personel planlaması gereği çalışan işçilerde rasyonel bir yaş düzeni kurulması, genç işçilere üst düzey görevlere yükselebileme yolunun açık tutulması gibi amaçlarla işyerinde çalıştırılacak işçiler için önceden yaşlılık aylığına hak kazanma ve/veya belirli bir yaşa gelmiş olmanın fesih için işyeri ve işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebep olarak öngörülebilmesi kanımca mümkün sayılmalıdır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarihten bugüne savunduğumuz bu görüş Yargıtay'ın inceleme konumuz kararıyla da kabul görmüştür. Yüksek Mahkeme'nin bir başka kararında bu görüşün kabulü "...Dairemiz uygulamasına göre personel yönetmeliğinde emekliliği hak etmiş ve belli bir yaş sınırına gelmiş personelin işten çıkarılacağına ilişkin hükmün objektif ve genel olarak uygulanması geçerli neden kabul edilmekte ise de..." denilerek belirtilmiştir (Y9HD 10/4 2006/5883/9359 Kararı'nın M. Ekonomi ve M. Alp tarafından incelenmesi için bak Legal YKİ 2006/2 s.125 vd, s.141 vd).

Gerçekten de işçinin belli bir yaşa gelmiş olmasının veya emeklilik yaşına gelmiş olması yukarıda da belirtildiği gibi tek başına fesih için geçerli bir sebep kabul edilmeyebilir. Ancak inceleme konumuz kararda da belirtildiği gibi geleceğe yönelik bir personel politikası ve planlaması amaçlayan işverenin işletmesinde önceden konulmuş toplu iş sözleşmesi ya da ek protokol ile öngörülmüş herkes için objektif bir biçimde uygulamaya konulan belirli bir yaşa gelen ve/veya yaşlılık aylığına hak kazanan personelin iş sözleşmesinin feshine ilişkin kuralın işletmesel bir karar olarak kabulü gerekir, kanımca da, işverenin bu kararı yargı denetimine tabi tutulamaz (P. Soyer, Feshe Karşı

Korumanın Genel Çerçevesi, İstanbul, 2005, s.50).

Hatta böyle bir durumda iş sözleşmesi feshedilen işçilerin yerine yeni işçi alınması da yapılan feshi geçersiz saymak için bir gerekçe yapılmamalıdır. Zira amaç, işletmedeki işgücü profiline ilişkin önceden programlanan ve objektif şekilde sürdürülen bir personel politikasının uygulanması olarak kabul edilmelidir. Karara konu olan olayda da durumun bu şekilde olduğu anlaşılmaktadır.

Bu noktada üzerinde durulması gereken bir konu da belirli yaşa gelen ve yaşlılık aylığına hak kazanan işçilerin iş sözleşmesinin feshedilebileceğine ilişkin önceden konulmuş kuralın, hukuki niteliğine bağlı olarak ortaya çıkarılabileceği sorunlardır. Böyle bir kural incelediğimiz karardaki gibi ek protokol ya da bir toplu iş sözleşmesi hükmü olabileceği gibi bir personel yönetmeliği ya da bir iç yönetmelik hükmü de olabilir. Bu yöndeki kural hangi hukuki düzenlemede yer alırsa alsın bu kurala dayanılarak yapılan iş sözleşmesi fesihlerinin geçerli sebeple yapıldığını söyleyebilmek için temel koşul, kararda da belirtildiği gibi, örneğin emekliliğe hak kazanan ve protokolde belirtilen yaşını dolduran istisnasız herkes için uygulanmalıdır. Yine kararda da isabetle vurgulandığı gibi söz konusu hüküm bir toplu iş sözleşmesi ile öngörülmüş ise, toplu iş sözleşmesi sona ermiş olsa bile yeni bir düzenleme yapılmadığı sürece iş sözleşmesi hükmü olarak geçerliliğini koruyacaktır (Toplu GLK Md.6). Buna karşılık bu yolda hüküm içeren düzenleme, bir personel yönetmeliği, iç yönetmelik gibi, işverenin tasarrufuyla oluşturulmuş bir düzenleme ise bu takdirde davacının işe girdiği tarihte söz konusu yönetmelikte bu yolda bir hükmün bulunması gerekir. Nitekim bu husus yukarıda belirttiğimiz 10/04/2006 tarihli Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında da "... somut olayda davacının işe girdiği tarihte yönetmelikte bu yolda bir hüküm bulunmadığı gibi sonradan yönetmelikte yapılan bu değişikliğin davacı tarafından kabul edildiğine dair yazılı bir belge de sunulmamıştır" sözleriyle ifade olunmuştur. Dolayısıyla bu yoldaki bir düzenleme; incelediğimiz kararda olduğu gibi toplu iş sözleşmesiyle getirilmediği durumlarda, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki iç yönetmeliklerde yer alan düzenlemelerin işçi için bağlayıcılığından söz edebilmek ve bu yönetmeliğin uygulanması yolunda yapılmış fesih işlemlerini geçerli nedenle yapılmış bir fesih olarak kabul edebilmek için; bu yönetmeliğin ya işçinin işe girdiği tarihte işyerinde yürürlükte olması ya da yönetmelikteki düzenleme işçi işe girdikten sonra yapılmış bir düzenleme ise bu takdirde de söz konusu düzenlemenin İş K.Md.22 uyarınca işçinin kabulü şartıyla işçi için bağlayıcı ve dolayısıyla fesih için geçerli bir sebep oluşturacağı söylenebilecektir.

Karara konu olan somut olayda Petkim ile Petrol-İş Sendikası arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesi'nin 24. Maddesi'nin 2/c fıkrasına 18/06/2010 tarihli protokol gereğince emekliliği hak etmesi nedeniyle yapılan feshin geçerli olup olmadığı uyuşmazlık konusudur. Yerel Mahkeme TİS'e eklenen protokolün 2822 Sayılı Kanun'un 5'inci Maddesi'ndeki Toplu İş Sözleşmeleri'nin emredici yasa hükümlerine aykırın olduğu gerekçesiyle davacının

işe iadesine karar vermiş. Ancak Yüksek Mahkeme 22. Hukuk Dairesi fesihlerin ek protokol hükümlerine uygun olarak yapıldığını protokol ile temelde işyerinde kalifiye eleman çalıştırma yönündeki işletmesel karar nedeniyle protokole dayanılarak yapılan fesihlerin geçerli nedene dayandığını belirterek Yerel Mahkeme kararını bozarak, davanın reddine karar vermiştir. Oy çokluğu ile alınan karara karşı oy belirten üyenin ileri

## Yargıtay Kararları

### Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2009/42452

**Karar No:** 2012/3132

**Tarihi:** 13/02/2012

**Karar Özeti:** *Davalı işverenin çalışanları gözetme ve koruma borcu kapsamında işyerinde gerekli güvenlik önlemleri almadığı, davacının işyerinde yabancı uyruklu işçilerin saldırısı sonucu yaralandığı anlaşıldığından, Borçlar Kanunu'nun 47. Maddesi'ne göre cismani zarara uğrayan kişiye zararın ağırlığına ve diğer tazminat öğeleri dikkate alınarak yargıç tarafından adalete uygun bir tazminat verilmelidir.*

**İlgili Mevzuat:** 4857 Sayılı İş. K. Md. 32, 41

### Yargıtay Kararı

Davacı vekili, ücret, fazla çalışma karşılığı ücret ile manevi tazminatın davalı işverenden tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarıncı temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi B. Kar tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### A) Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davacı ile davalı şirket arasında belirli süreli yurtdışı iş sözleşmesi yapıldığını, akit uyarınca davalı şirketin Kazakistan'da Tengiz bölgesindeki tesislerinde çalışmaya başladığını, işverenin gerekli emniyet tedbirlerini almaması sebebiyle vuku bulan olayda arkadaşlarının ve kendilerinin yaralandıkları ve zor kurtulduklarını, bundan sonra da gerekli can güvenliğinin sağlanmaması sebebiyle ve bahse konu olaylar neticesinde sözleşmesinin sona erdiğini, maddi ve manevi olarak bundan zarar gördüğünü ve kusuru olmaksızın sona eren hizmet sözleşmesi nedeni ile bakiye ücretlerinden mahrum kaldığını, ödenmeyen ücret ve fazla çalışma ücretleri bulunduğunu belirterek, ücret, fazla çalışma ücreti ve manevi tazminat isteğinde bulunmuştur.

### B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacının çalışma ortamının güvenliğinin sağlandığını, burada kalanların çalışmasına devam ettiğini, davacının yurda dönmek istemesi nedeni ile akdin sona erdiğini ve dolayısı ile akdin davacı tarafından bozulduğunu, kavgadan dolayı işverenin bir kusurunun bulunmadığını, manevi tazminat isteminin de koşullarının

sürdüğü, Toplu İş Sözleşmesi'ne konulan hükmün 2822 Sayılı Kanun'un 5. Maddesi'ne aykırılığı, sendikanın işçinin çalışma hakkını ihlâl edici bir düzenleme yapma yetkisinin bulunmadığına ilişkin görüşleri tarafımdan paylaşılammıştır.

**SONUÇ:** Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin inceleme konusu kararı, öğretilerdeki görüşlere ve bugüne kadarki Yargıtay kararlarına uygun isabetli bir karardır.

oluşmadığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

### C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, manevi tazminat koşullarının oluşmadığı, davacının fazla mesai ücretinin ödendiği, ödenmeyen ücret alacağı bulunduğunu gerekçesi ile 225,49 TL ücret alacağının davalıdan tahsiline, fazla çalışma ücreti ve manevi tazminat isteminin reddine karar verilmiştir.

### D) Temyiz

Karar, davacı vekili tarafından manevi tazminat isteminin reddi nedeni ile davalı vekili tarafından ise süre tutum dilekçesi ile temyiz edilmiştir.

**1.** Miktar ve değeri temyiz kesinlik sınırını aşmayan taşınır mal ve alacak davalarına ilişkin nihai kararlar HUMK'un 426/A Maddesi uyarınca temyiz edilemez. Kesinlik sınırı kamu düzeni ile ilgilidir. Temyiz kesinlik sınırı belirlenirken yalnız dava konusu edilen taşınır malın veya alacağın değeri dikkate alınır. Faiz, icra (inkar) tazminatı, vekalet ücreti ve yargılama giderleri hesaba katılmaz.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 06.06.1975 gün ve 1975/6-8 Sayılı içtihadında, 5521 Sayılı Yasa'da açık düzenleme olmamakla birlikte, bu yasanın 15. Maddesi'ndeki düzenleme gereği HUMK'un 426/A Maddesi'ndeki kesinlik sınırının iş mahkemelerinde verilen kararlarda da uygulanması gerektiği, grup halinde açılan davaların salt iş mahkemelerine özgü bir dava türü olmadığı, bu nedenle seri olarak açılan davalarda her dosya için kesinlik sınırına bakılması gerektiği açıkça belirtilmiştir.

Dosya içeriğine göre davalı vekili tarafından temyize konu edilen miktar karar tarihi itibarı ile 1.400,00 TL kesinlik sınırı kapsamında kaldığından davalı vekilinin temyiz isteminin HUMK'un 426/A, 432 Maddeleri, uyarınca reddine,

**2.** Davacı vekilinin temyizine gelince;

İş sözleşmesinin işverene yüklediği gözetme borcu, işçinin iyiliği ve çıkarları doğrultusunda davranma, işçiye zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, tehlikeleri önlemek borçlarını yükler. İşyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınması, işverenin gözetme borcu kapsamında yer alan yükümlülüklerinin sadece bir bölümünü ifade etmektedir. Ancak iş güvenliği hukuku bakımından, işverenin işçiyi gözetme borcu, "iş güvenliği önlemlerini alma borcu" anlamında kullanılmaktadır.

Özel hukuk açısından işverenin işçiyi gözetme, yani iş güvenliği tedbirleri alma borcunu düzenleyen temel hüküm Borçlar Kanunu'nun 332. Maddesi'dir. Madde kapsamına göre, işverenin önlem alma yükümlülüğü;

İşletme tehlikelerine karşı işçinin korunması, Uygun ve sağlığa uygun çalışma yeri sağlanması, İşverenle beraber ikamet eden işçi için sağlığa uygun yatacak yer sağlanması, şeklinde üç ana grupta toplanmaktadır. Düzenleme ile özellikle işçinin çalışması sırasında karşılaşılabilecek tehlikelere karşı korunması göz önünde tutulmuş ve işverenin bu tehlikelerin sebebiyet verdiği zararlardan dolayı sorumluluğu, önleyici nitelikte kurala bağlanmıştır.

İşverenin kamu hukukuna dayanan işçiyi gözetme borcunu düzenleyen temel kural, 4857 Sayılı Kanunu'nun 77. Maddesi'dir. Bu maddeye göre işverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlem almak, araç ve gereçleri noksansız olarak bulundurmamak, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve işçilere gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. İşveren, işçinin sağlığını ve hayatını tehlikeye sokacak riskleri ortadan kaldırarak, ona işletme tehlikelerine ve meslek hastalıklarına karşı her türlü tedbirin alındığı bir işyeri ve iş ortamı hazırlamalıdır.

Özel hukukta düzenlenen kurallara uymamanın yaptırımını tazminat ödenmesini öngörürken, kamu hukuku kuralları ise genel olarak idari ve cezai yaptırımlar getirmektedir.

İşverenin işyerinde çalışanları gözetme ve koruma borcunun kapsamında, işçilerin maddi ve manevi vücut bütünlüğünün, şeref, haysiyet ve özel yaşam gibi kişisel değerlerinin korunması da bulunmaktadır.

İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle zarar gören işçi, işveren aleyhine maddi ve manevi tazminat davası açma hakkına sahiptir. Bunun yasal dayanağı Borçlar Kanunu'nun 46 ve 47. maddeleridir. İşverenin işçiyi koruma borcu kapsamındaki, ihmali ya da kusurlu davranışı, bilerek ve isteyerek hareket etmiş olması ya da bunu istememekle birlikte önlemek için gerekli dikkat ve özeni göstermemesi, başka bir deyimle alınması gereken iş güvenliği önlemlerini almaması biçiminde ortaya çıkar. İşverenin gözetme ve koruma borcunu hiç veya gereği gibi ifa etmemesi halinde, işçi maruz kaldığı zarar durumuna göre, maddi ve manevi tazminat taleplerinde bulunabilir. Ayrıca bu borcun yerine getirilmemesi, işverenin kendisine düşen ifa hazırlıklarını yapmamış olması nedeniyle onun alacaklının temerrüdü durumuna düşmesine yol açabilir.

Borçlar Kanunu'nun 344.Maddesi uyarınca, "muhik sebeplerden dolayı gerek işçi gerekse iş sahibi, bir ihbara lüzum olmaksızın her vakit akdi feshedebilir. Ezcümle, ahlaka müteallik sebeplerden dolayı yahut hüsnüniyet kaideleri noktasından iki taraftan birine artık akdi icra etmemekte haklı gösteren her hal, muhik bir sebep teşkil eder. Bu gibi hallerin mevcudiyetini hakim takdir eder.

Fakat işçinin kendi kusuru olmaksızın duçar olduğu nispeten kısa bir hastalığı yahut kısa müddetli bir askeri mükellefiyeti ifa etmesi, muhik sebep olarak kabul edemez." Aynı Kanun'un 345/1 Maddesi'nde ise; "Muhik sebepler, bir tarafın akite riayet etmemesinden ibaret olduğu takdirde, bu taraf diğer tarafa onun akit ile müstahak iken mahrum kaldığı ferî menfaatler de nazara alınmak üzere tam bir tazminat itasıyla mükellef olur. Bundan başka hakim vaktinden evvel feshin mali neticelerini, hali ve mahalli adeti gözönünde tutarak takdir eder" hükmüne yer verilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24/I.a Maddesi işçiye, "İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması" halinde haklı fesih hakkı vermektedir. Kanunun 26/2 Maddesi'ndeki düzenleme işçiye bu nedenle fesihten dolayı tazminat isteme hakkı vermektedir.

Dosya içeriğine göre davacının davalıya ait yurtdışı işyerinde çalışırken, işyerinde yabancı uyruklu işçilerin saldırısı sonucu yaralandığı, işverenin gerekli güvenlik önlemlerini almaması nedeni ile bu saldırı sonunda kişilik haklarının hukuka aykırı şekilde ihlal edildiği, davacının işverenin güvenlik önlemlerini almaması ve kişisel güvenliğinin tehlikede olması nedeni ile belirli süreli iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği anlaşılmaktadır.

Öncelikle kişilik hakları, beden bütünlüğü işyerinde gerekli iş güvenliği önlemleri nedeni ile zarara uğrayan, bu nedenle elem ve acı duyan işçinin Borçlar Kanunu'nun 322. Maddesi yolu ile aynı kanunun 47, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 77 ve 24/II.a Maddeleri yolu ile aynı kanunun 26/2 Maddesi uyarınca davacı işçi, davalıya ait işyerinde işverenin gerekli güvenlik önlemleri almaması nedeni ile yabancı uyruklu işçilerin saldırısı sonucu yaralanması nedeniyle acı ve üzüntü duyduğunu belirterek manevi tazminat talep etmiştir. Davalı işverenin çalışanları gözetme ve koruma borcu kapsamında işyerinde gerekli güvenlik önlemleri almadığı, davacının işyerinde yabancı uyruklu işçilerin saldırısı sonucu yaralandığı anlaşıldığından, Borçlar Kanunu'nun 47. Maddesi'ne göre cismani zarara uğrayan kişiye zararın ağırlığına ve diğer tazminat öğeleri dikkate alınarak yargıç tarafından adaletle uygun bir tazminat verilmelidir. Mahkemece yazılı gerekçe ile manevi tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

#### F) Sonuç

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.02.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.

#### Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2009/40045

**Karar No:** 2012/3124

**Tarihi:** 13/02/2012

**Karar Özeti:** İşçiden teminat olarak alınan senet sebebiyle işçinin borcu, işverene verdiği zarar miktarı ile sınırlıdır. Zararı işveren ispatlamalıdır. Teminat niteliğinde

alınan bu senetler işverenin zararını kanıtlamadığı sürece geçersiz sayılmalıdır.

**İlgili Mevzuat:** 4857 Sayılı İş. K. Md. 8

#### Yargıtay Kararı

Davacı vekili, icra takibine yapılan itirazın iptali ile takibin devamına yüzde 49 icra inkar tazminatına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

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

#### A) Davacı İsteminin Özeti

Davacılar vekili, davacılarından Erkut Satık'ın davalı şirkette satış elemanı olarak çalıştığını, işe başlamadan önce davalı şirket tarafından işe giriş şartı olarak boş bir senet yapıldığına babası Ali Hikmet Satık ile birlikte imzasının alındığını, bu belgenin teminat olarak alındığını belirttiğini, ancak davacı, Erkut Satık'ın davalı şirketin borçlularından yaptığı tahsilatları şirket kasasına yatırmamasından dolayı davalı şirketin teminat senedini kambiyo senedine dönüştürerek davacılar hakkında Bursa 6. İcra Müdürlüğü'nün 2005/8968 E. Sayılı dosyası ile icra takibine koyduğunu, ancak davacıların davalıya takip konusu 13.000 TL bedelli senetten dolayı borçlu olmadıklarını belirterek davacıların borçlu olmadığını tespitine, haksız ve kötü niyetli takip nedeniyle davalı aleyhine yüzde 40'tan aşağı olmamak üzere tazminatın hüküm altına alınmasını talep ve dava etmiştir. Asliye Ticaret Mahkemesi'ne açılan dava görevsizlik kararı ile iş mahkemesine gelmiştir.

#### B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacıların davayı kötü niyetle açtıklarını, davacı Erkut'un firmada çalışmaya başladıktan sonra firma borçlularından tahsil edip firmaya teslim etmesi gereken paraları teslim etmediğini, geri ödemeyi taahhüt ettiğini, ancak şirketin davacıya güvenmemesi üzerine söz konusu senedin imzalandığını, davacı Erkut Satık'ın babası olan diğer davalı Ali Hikmet Satık'ın da senede kefil olarak imza attığını teminat olarak alınmış bir senedin doldurulmasının söz konusu olmadığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

#### C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece yapılan yargılama sonunda, senedin düzenleniş amacına ilişkin iddianın kanıtlanmadığı, iddianın aksine davalı şirkette çalışan davacı Erkut'un davalı şirket adına tahsil ettiği bir kısım ürün bedellerini şirkete teslim etmeyerek uhdesinde tuttuğu, bu durumun tespit edilmesi üzerine davacının bu parayı ödemeyi kabul ettiği ve dava konusu senedin düzenlendiği, ancak davalı şirketin davacıya güvenmemesi üzerine babası diğer davalının kefil olarak imzaladığı, senet karşılığının ödenmemesi üzerine de icra takibi yapıldığı, dava konusu senedin teminat senedi olmadığı, davacı Erkut'un uhdesinde kalan paraları geri iadesini temin amacı ile düzenlendiği, davacıların şirkete borçlu oldukları, borç miktarının görevsiz mahkemede hesaplandığı, senedin

teminat senedi olduğunun yazılı deliller kanıtlanamadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

#### D) Temyiz

Davacılar vekili, teminat senedi olduğunun kanıtlandığını, ayrıca düzenleme tarihinde davacının uhdesinde para bulunmadığını, gerek davalının ve gerekse bilirkişi tespiti ile iddia edilen mal bedellerinin Eylül 2005 tarihinden sonra gerçekleştiğini, üstelik davalının belirttiği alacağının 8.782,19 TL olduğunu belirttiğini, bilirkişinin 9.635,55 TL tespit ettiğini, sonra da doldurulan senette ise miktarın 13.000,00 TL olduğunu, buna göre davanın kısmen kabulü gerektiğini belirterek kararı temyiz etmiştir.

#### E) Gerekçe

Kural olarak senet sebepten mücerrettir. Ticaret Hukuku hükümlerine dayalı senetlerin, teminat kaydı içerdiğinde, poliçe, bono veya çek olsun vasfını kaybettiği, geçerli olmadığı bilinmektedir. İşçi ve işverenin taraf oldukları iş ilişkisinde başlangıçta işe girerken, bazı iş kollarında işverenin teminat amacı ile bu tür senetler aldığı uygulama ile anlaşılmaktadır. Kuşkusuz bu durumun kanıtlanması halinde bu şekilde alınan senet, teminat senedi niteliğinde sayılmalıdır. Diğer taraftan, İş Hukuku; işçi ve işveren ilişkisinde, işverenin sosyal ve ekonomik bakımından güçlü olması, işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkeleri dikkate alınarak, sözleşme hukuku alanından ayrılmış ve farklı kurallar getirerek gelişmiştir. Bu nedenle iş hukukunda, düzenlenen belgelere karşı işçi lehine tanık dinletilmesi yoluna gidilmektedir. İşçiden teminat olarak alınan senet sebebiyle işçinin borcu, işverene verdiği zarar miktarı ile sınırlıdır. Zararı işveren ispatlamalıdır. Teminat niteliğinde alınan bu senetler işverenin zararını kanıtlanmadığı sürece geçersiz sayılmalıdır. Somut uyuşmazlıkta davacılar icra takibine konu edilen 13.000,00 TL miktar içeren senedin işe girerken alındığını, davalı ise davacı Ekut'un firmada çalışmaya başladıktan sonra firma borçlularından tahsil edip firmaya teslim etmesi gereken paraları teslim etmediğini, geri ödemeyi taahhüt ettiğini, ancak şirketin davacıya güvenmemesi üzerine söz konusu senedin imzalandığını, davacı Erkut Satık'ın babası olan diğer davalı Ali Hikmet Satık'ın da senede kefil olarak imza attığını teminat olarak alınmış bir senedin doldurulmasının söz konusu olmadığını savunmuş, Ticaret Mahkemesi görevsizlik kararında açıkça senedin teminat senedi olduğunu, iş ilişkisi nedeni ile verildiğini gerekçe yapmıştır.

İcra takibine konu edilen senet 11.08.2005 tanzim ve 05.09.2005 vade tarihli olup, senedin içeriğinden "... şirketten beğenip mübaya ve tesellüm eylediği mal bedeli borcundan" dolayı verildiği, bu nedenle sebepten mücerret de olmadığı, davalı işverenin zararına neden olduğu belirtilen davacı işçinin tahsil ettiği paraların ise senedin tanzim edildiği tarihten sonra gerçekleştiği, dolayısı ile savunulduğu gibi senedin tanzim edildiği tarihte davalının doğan bir zararının olmadığı, senedin açıkça davacıların iddiası ve görevsiz Ticaret Mahkemesi'nin gerekçelendirdiği gibi teminat senedi olduğu anlaşılmaktadır. Davacı işçiden teminat olarak alınan senet sebebiyle işçinin ve kefilin borcu, işverene

verdiği zarar miktarı ile sınırlıdır. Davalı, savunmasında davacı işçinin tahsil ettiği ve kendisine vermediği zararının 8.782,19 TL olduğunu belirtmiş, bilirkişi de tahsil edilen ve davalıya ödenmeyen davalı alacağının 9.635,55 TL olduğunu tespit etmiştir. Takibe konulan ve teminat niteliğinde olan senet 13.000,00 TL miktar içermektedir. Davacıların davalıya saptanan zarara göre borcu bu kadar bulunmadığından, davanın kısmen kabulüne ve davalının beyan ettiği zarar mahsup edildikten sonra kalan miktardan davacıların borçlu olmadığına tespitine karar verilmesi gerekirken davanın yazılı şekilde reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

#### F) Sonuç

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 13.02.2012 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

#### Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2009/36366

**Karar No:** 2012/1773

**Tarihi:** 25/01/2012

**Karar Özeti:** İzmir 11. İş Mahkemesi'nin 2008/25-2008/215 E. K. Dosyası üzerinde yapılan temyiz incelemesiyle birlikte dairemizce M.S.'in U.S.'in borcu için şirket kasasından para kullandığı ve bu eylemin haklı fesih nedeni teşkil ettiği kabul edilmiş olup bu haliyle söz konusu paranın kendi adına ödenmesini talep eden davacı U.S.'in açısında bu hal evveleminde işveren açısından haklı fesih sebebi oluşturacaktır.

**İlgili Mevzuat:** 4857 Sayılı İş. K. Md. 14

#### Yargıtay Kararı

Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için tetkik Hakimi N. Taşdelen tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### A) Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, iş sözleşmesinin işverence haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatlarının hüküm altına alınmasını istemiştir.

#### B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacının bölge müdürü olarak görevli bulunduğu dönemde görev ve sorumluluklarına aykırı şekilde davrandığı, şirket kasasından belgesiz para alarak benzin aldığı, emir ve talimatı altındaki kişilere şahsi işlerini yaptırdığını ve müvekkili şirketi zarara uğratarak, güvenini kötüye kullandığının tespit edilmesi üzerine davacının iş aktininin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II-e Maddesi'ne göre haklı nedenle feshedildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

#### C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, işverence yapılan soruşturma esnasında dahi davacının davalı şirketi zarara uğrattığının ve zimmetine para geçirdiğinin tespit edilemediği,

kontrollerde açık çıkmasından davacının sorumlu olduğunun kesin olarak kanıtlanamadığı, karton satışı yapıp menfaat temin ettiği hususunun da kesin olarak ispatlanmadığı gerekçesiyle davalının iş sözleşmesini fesihte haksız olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

#### D) Temyiz

Kararı davalı taraf temyiz etmiştir.

#### E) Gerekeç

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır.

Davacı taraf, iş akdinin işverence haksız feshedildiği iddiasındadır. Davalı taraf ise davacının şirket kasasından şahsi işleri için harcama yaptığının, şirket atıklarını kendi ihtiyaç ve amaçları için kullandığının, mağaza ürünlerinden kendi kişisel kullanımında faydalandığının, şahsi aracı için olağan sınıрын üzerinde alınan yakıtları denetim dışı bıraktığının tespit edilmesi üzerine akdin haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur.

Davacının yürütülen idari soruşturma kapsamında ifadesine başvurulmuştur. Davacının anılan ifadesindeki tevill yollu anlatımlarından şirket çalışanları Erkan Kocabaş ve Muharrem Serbest'ten şirket kasasından kendi şahsi borçlarının ödenmesini istediği, yine şirket kurallarına aykırı olarak (şirket işinde kullansa dahi) şahsi aracına yakıt aldığı anlaşılmaktadır.

Şirket çalışanlarından M.S. tarafından açılan işe iade davasının İzmir 11. İş Mahkemesi'nin 2008/25-2008/215 E. K. karar sayılı dosyası üzerinden görüldüğü tespit edilmiştir. Bu dosyada davacı M.S.'in U.S.'in şahsi borcunu şirket kasasından ödediği gerekçesiyle iş akdinin işverence feshedildiği mahkemece atılı eylemin davacı tarafından gerçekleştirildiği sabit görülerek işverenin iş akdini fesihte haklı nedene dayandığının kabul edilerek işe iade davasının reddedildiği, kararın davacı tarafca temyiz edilmesi üzerine kararın Dairemizin 05.06.2010 tarih ve 2008/35272-2010/21898 E.K. sayılı ilamı ile onandığı anlaşılmaktadır.

İzmir 11. İş Mahkemesi'nin 2008/25-2008/215 E. K. Dosyası üzerinde yapılan temyiz incelemesiyle birlikte Dairemizce M.S.'in U.S.'in borcu için şirket kasasından para kullandığı ve bu eylemin haklı fesih nedeni teşkil ettiği kabul edilmiş olup bu haliyle söz konusu paranın kendi adına ödenmesini talep eden davacı U.S.'in açısından bu hal evveleminde işveren açısından haklı fesih sebebi oluşturacaktır.

Yukarıda özetlenen olay örgüsü ve deliller dikkate alındığında işverence gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığının kabulü ve davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.

#### F) Sonuç

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 25.01.2012 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.