

Sayı: 378 • Eylül-Ekim 2011

TEKSTİL İŞVEREN

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Hukuk
63





SENDİKALARDA YAPILAN SEÇİMLERİN SINIRLI İPTALİNİN SONUÇLARI

Karar İncelemesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2010/3029

Karar No: 2010/4623

Tarihi: 23/02/2010

Karar Özeti:

Mahkemeler genel kurulda alınan tüm kararların, diğer bir deyimle “genel kurul toplantısının tüm sonuçları ile birlikte iptaline” karar verebileceği gibi toplantıda alınan kararların ya da işlemlerin bir ya da birkaçının iptaline karar verebilecektir. Önemli masraf gerektiren, zaman ve iş kaybına neden olan genel kurulların sonuca etkili olmayan hukuka aykırılık hallerinde genel kurulların tüm sonuçları ile birlikte iptaline karar verilmemesi gerekir.

İlgili Mevzuat: 2822 Sayılı TSK Md. 14, 52

Yargıtay Kararı

Davacı, Türkiye Maden İşçileri Sendikası Ege Bölge Şubesi'nin 21.12.2008 tarihinde yapılan olağanüstü genel kurulunun iptali ile 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 52. Maddesi uyarınca seçilmiş olan yönetim kurulunun işten el çektilmesi ve olağanüstü genel kurul yapılması için kayyum tayin edilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm duruşmalı olarak süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verilmiş olmakla dava dosyası için Tetkik Hakimi Ö. F. Tüfek tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili davacının, davalı sendikanın 01.03.2008 tarihinde yapılan Ege Bölgesi Şubesi Olağanüstü Genel Kurulu'nda ve 21.12.2008 tarihinde yapılan olağanüstü genel kurulda, genel kurul delegesi olduğunu, Ankara 13. İş Mahkemesi'nin 2008/207-807 sayılı kesinleşen kararı ile “... 01.03.2008 tarihinde Ege Bölgesi Şubesi'nde düzenlenen ola-

ğanüstü genel kurulda, yasaya aykırı olarak yapılan seçimlerin, Sendikalar Kanunu'nun, 52. Maddesi uyarınca iptaline, ... kayyum tayinine,” karar verildiğini kesinleşen bu karar doğrultusunda kayyum tarafından 04.12.2008 tarihli duyuru ile Türkiye Maden İşçileri Sendikası Ege Bölgesi Şubesi'nin 21.12.2008 günü yapılacak olağanüstü genel kurul ilanı verildiğini, genel kurul ilanının gündeminde, zorunlu organların seçimi olduğunu, kayyum tarafından yapılan duyuruda genel kurulda sadece 01.03.2008 tarihli genel kurulda aday olanların aday olabileceği, başka kimsenin aday olmayacağına ilan edildiğini, davacının Soma Noterliği aracılığı ile ve ayrıca olağanüstü genel kurulun yapıldığı 21.12.2008 tarihinde de yazılı dilekçeyle başvurarak şube başkanlığına aday olduğunu kayyuma bildirdiğini, Ankara 13. İş Mahkemesi'nin kararında; 01.03.2008 tarihindeki genel kurulda organlara aday olanlarla seçim yapılmasına ilişkin bir hüküm olmamasına rağmen, kayyumun görevini kötüye kullanarak hem Sendikalar Kanunu'na hem de Dernekler Kanunu'na aykırı davrandığını, adaylığının kabul edilmediğini belirterek Türkiye Maden İşçileri Sendikası Ege Bölge Şubesi'nin 21.12.2008 tarihli olağanüstü genel kurulunun 2821 Sayılı Sendikalar Yasası'nın 14. ve 52. Maddeleri uyarınca iptaline, şubenin mevcut yönetim kurulunun işten el çektilmesine, olağanüstü genel kurulunun en kısa zamanda yapılması için kayyum tayinine karar verilmesi gerektiğini iddia etmiştir.

Davalı cevap dilekçesinde Ankara 13. İş Mahkemesi'nde görülen davanın seçimlerde oy sayımı sırasında yapılan yanlışlık sebebiyle açılmış bir iptal davası olduğunu, iptal edilen sadece seçim olduğu için mevcut adaylar ile seçim yapılmasına karar veren kayyumun yapmış olduğu uygulamanın hukuka aykırı olmadığını, söz konusu seçimde 01.3.2008 tarihinde aday olanlar dışında başka bir adaylık kabul edilmediğini, bu durumun davacının kendisine mahsus bir uygulama olmadığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme gerekçeli kararında, uyuşmazlığın Ankara 13.

İş Mahkemesi'nin kararı uyarınca, davacının kayyumca yapılan 21.12.2008 tarihli genel kurulda aday olup olamayacağı hususundan kaynaklandığı, Ankara 13. İş Mahkemesi kararında bu konuya ilişkin bir hüküm bulunmadığı, sendika tüzüğünde ve sendika ile ilgili mevzuatta buna ilişkin bir hüküm bulunmadığı, sorunun bireylerin "sendika hakkı"nı kullanıp kullanamamaları ile ilgili olduğunu, sendika hakkının bütün uluslararası belgelerde bir insan hakkı olarak kabul edildiğini, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 51-54. Maddeleri arasında düzenlendiğini, sendika hakkının, işçinin işverene karşı olan haklarını kapsadığı gibi sendikaya karşı olan haklarını da kapsam içine aldığı, sendikaların, Anayasa ve yasalarla teminat altına alınmış bulunan; sendika yönetiminde görev alma, aday olma ve seçilme haklarını ve yollarını engelleyici hükümler koyamayacaklarını, öte yandan sendikalar da seçimlerin ve genel kurulların ne şekilde yapılacağına Dernekler Kanunu'nun 21, 24. Maddeleri ile Sendikalar Kanunu'nun 14. Maddeleri'nde düzenlenmiş bulunduğunu, sonuç olarak davacının 01.03.2008 tarihli olağanüstü genel kurulda aday olmamış olsa dahi bir sonraki olağanüstü genel kurulda aday olmasını engelleyen hiçbir mevzuat hükmü bulunmadığı, 13. İş Mahkemesi'nin 01.03.2008 genel kurulu iptal etmesi ile artık bu genel kurulla ilgili tüm işlemlerin geçersiz ve adaylık herkese açık hale gelmiş olduğu gerekçesi ile davalı sendikanın Ege Bölgesi Şubesi'nin 21.12.2008 tarihli olağanüstü genel kurulunun iptaline karar verildiği belirtilmiştir.

Hüküm süresi içerisinde davalı sendika vekili tarafından Ankara 13. İş Mahkemesi kararı ile olağanüstü genel kurulun, tamamen iptal edilmediği; yalnızca seçimlerin iptal edildiği, bu kararla gündemin 5. Maddesi'nde yer alan zorunlu organların seçim sonuçları iptal edildiğinden, yeniden divan oluşturularak aday belirlenmesi yoluna gidilmesinin mümkün olmadığı, gündemin iptale konu olmayan bu maddesi uyarınca adaylıklar kesinleştiğinden ve olağanüstü genel kurul tüm sonuçları ile iptal edilmemiş olduğundan, bu hususta yeniden genel kurul divanı oluşturulması ve aday tespitine gidilmesinin yasal olmadığını, seçimlerin de kesinleşen bu adaylık listelerine göre yapılması sebebi ile yapılan işlemde herhangi bir usulsüzlük veya kanuna aykırılık bulunmadığını, Ankara 13. İş Mahkemesi'nin kararının, Sendikalar Kanunu 14. ve 52. Maddesi uyarınca seçim sonuçlarını etkileyecek derecede bir usulsüzlük yapıldığı için bazı oy pusulalarında her iki başkan adayının da işaretlenmiş bulunması sebebi ile verildiğini, iptal nedeninin adayların şahısları ile ilgili olmadığını, bundan dolayı seçimlerin iptal edilmiş olması nedeni ile bu seçime aday olan kişilerin adaylıklarını ge-

çersiz kılmayacağını, genel kurulun tüm sonuçları ile iptaline karar verilmesinin hatalı olduğu gerekçeleri ile temyiz edilmiştir.

Temyize göre uyuşmazlık, Ankara 13. İş Mahkemesi'nin 27.11.2008 tarih 2008/207-807 sayılı kararı ile sendika şubesinin 01.03.2008 tarihinde yapılan olağanüstü genel kurulunun iptaline ilişkin karar uyarınca, davacının yeniden yapılan 21.12.2008 tarihli olağanüstü genel kurulda başkan adayı olarak kabul edilmemesi sebebi ile sendikanın Ege Bölge Şubesi'nin 21.12.2008 tarihinde yapılan olağanüstü genel kurulunun 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 14. ve 52. Maddeleri uyarınca iptaline karar verilip verilmeyeceği noktalarında toplanmaktadır.

Sendikalar Kanunu'nun "Seçimlerin İptali" başlıklı 52. Maddesi'nde, "Hakim, 14'üncü Madde hükmüne aykırı olarak seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük veya kanuna aykırı uygulama nedeniyle seçimlerin iptaline karar verdiği takdirde iki günden az ve yedi günden fazla bir süre içinde olmamak üzere seçimlerin yenileneceği tarihi tespit ederek ilgili sendika, sendika şubesi veya konfederasyona bildirir. Belirlenen günde yalnız seçim yapılır ve seçim işlemleri 14'üncü madde ile kanunun öngördüğü hükümlere uygun olarak yürütülür" hükmünü içermektedir.

Ankara 13. İş Mahkemesi'nin 2008/207-807 sayılı kesinleşen kararı ile "... davalı sendika ile ilgili olarak 01.03.2008 tarihinde Ege Bölgesi Şubesi'nde düzenlenen olağanüstü genel kurulda, yasaya aykırı olarak yapılan, seçimlerin, Sendikalar Kanunu'nun, 52. Maddesi uyarınca iptaline, şubenin tüm yöneticilerin işten el çektilererek, seçimlerin kararın verildiği tarih dikkate alınarak, 7 gün içinde yapılmasına, Şube Genel Kurulu'nun, kanun ve tüzük hükümlerine göre yeni yönetim kurulu oluşturulmasına, yeni yönetim seçilinceye kadar, cari işlemleri ve seçimle ilgili tüm işlemleri yürütmek üzere kayyum tayinine ..." karar verilmiştir.

01.03.2008 tarihli sendika seçimlerinin mahkeme tarafından iptaline; seçime katılan delegelerin seçim sırasında oy pusulalarına yönetim kurulunu oluşturacak üye sayısından fazla adayı işaretlemiş olmaları yol açmıştır. Yani söz konusu seçimler, Sendikalar Kanunu 14. ve 15. Maddesi uyarınca seçim sonuçlarını etkileyecek derecede bir usulsüzlük yapıldığı için iptal edilmiştir. İptal edilen husus sadece seçim sonuçlarıdır. İptal nedeni adayların şahısları ile ilgili değildir. Şayet adayların seçilebilme koşullarına ilişkin bir iptal durumu olsaydı, yeni aday belirlenmesi düşünülebilirdi.

Sendikalar Kanunu'nun 52. Maddesi'nde "... Belirlenen günde yalnız seçim yapılır..." denmesi karşısında, burada-

ki "yalnız" sözcüğü yasa koyucunun amacını ortaya koymaktadır. Son derece külfetli olan seçimlerin sınırlı olarak yapılması, masrafların çoğalmaması ve zaman kaybını önleme amacı ortaya çıkmaktadır. Aksi halde oy pusulalarının geçersizliğine dayanan bir iptal nedeni genişler, haksız uygulamalara yol açabilir.

Diğer taraftan Dairemizin Sendikalar Kanunu'nun 38. Maddesi ile ilgili bir kararına göre şirket yönetim kurulu başkanının aynı zamanda işçi sendikası genel başkanlığına seçilmesi Sendikalar Kanunu'nun 38. Maddesi yasağına aykırılık oluşturmakta, ancak sendika organlarına seçilmiş başka işveren veya işveren vekili olmadığından, genel kurul toplantısının sadece sendika başkanı seçimi ile sınırlı olarak iptali gerekmektedir (Yargı 9.HD, 09.06.2004, E.2004/13365 K. 2004/14374). (Çelik, N.: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2007, s.464).

Mahkemeler, genel kurulda alınan tüm kararların, diğer bir deyimle "genel kurul toplantısının tüm sonuçları ile birlikte" iptaline karar verebileceği gibi, toplantıda alınan kararların ya da yapılan işlemlerin bir ya da bir kaçının iptaline karar verebileceği yukarıdaki içtihadın yorumundan yola çıkılarak öğretilde de kabul edilmektedir. Önemli masraf gerektiren, zaman ve iş kaybına neden olan genel kurulların sonuca etkisi olmayan hukuka aykırılık hallerinde tüm sonuçları ile iptaline karar verilmemesi gerekir (Tuncay, C.: Kamu-İş, Kamu İşletmeleri Sendika Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirme Semineri 2004, s.128). Hukuka aykırılığı söz konusu olan genel kurul toplantısının ya da bu toplantıda alınan kararların veya kararın iptaline karar verilebilecektir. (Narmanlıoğlu, Ü.: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, s.139).

O halde Ankara 13. İş Mahkemesi kararı ile sadece 01.03.2008 tarihli olağanüstü genel kurulda yapılan seçimler ile sınırlı olarak iptal kararı verildiği kabul edilip, davacının 21.12.2008 tarihli olağanüstü genel kurulda şube başkanlığına aday olamayacağı kabul edilerek yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda davanın reddine karar verilmesi gerekir iken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 23.03.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi

1. İnceleme konumuz Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararından anlaşıldığına göre davalı sendikanın Ege Bölge Şubesi'nde 01.03.2008 tarihinde olağanüstü genel kurul toplantısında yapılan seçimlerin Ankara 13. İş Mahkemesi'nin 27.11.2008 ta-

rih ve 207/807 sayılı kararıyla Sendikalar Kanunu'nun 52. Maddesi uyarınca iptal edilmiş; bu iptali takiben kayyum marifetiyle gerçekleştirilen ve 21.12.2009 tarihinde yenilenen seçimler eski adaylarla yapılmış ve adaylığı kabul edilmeyen davacı, yenilenen seçimlerin eski adaylarla yapılmasının hukuka uygun olmadığı iddiasıyla 21.12.2009 tarihinde yapılan genel kuruldaki seçimlerin iptalini talep etmiş, yerel mahkeme kararda belirtilen gerekçelerle talebi kabul etmiş. Ancak Yüksek Mahkeme inceleme konumuz kararıyla yerel mahkeme kararını bozmuştur.

2. Yukarıda özetlenen duruma göre, dava konusu olayda uyuşmazlık konusu, 01.03.2008 tarihinde yapıldığı da Ankara 13. İş Mahkemesi'nin kararı ile iptal edilen ve 21.12.2009 tarihinde yenilenen seçimlerin eski adaylarla yapılmasının hukuka uygun olup olmadığıdır. Bilindiği gibi; Sendikalar Hukuku'nda bir genel kurulun tüm sonuçları ile iptali Medeni Kanun hükümlerine tabi iken, genel kurulda yapılan seçimlerde uyulması gerekli esaslar ile seçimlerin yargı denetimi Sendikalar Kanunu'nun 14. ve 52. Maddeleri'nde düzenlenmiştir. Sendikalar Kanunu Madde 14'te yargı gözetim ve denetimi üç ayrı noktada toplanmaktadır. Bunlardan birincisi adayların kesinleştirilmesi, ikincisi seçime katılacak üye veya delegeler ile toplantının gündemi, yeri günü, saati ve üçüncüsü de seçim sonuçlarıdır. 14. Madde'nin VIII. fıkrasına göre, "Genel kurullarca yapılacak seçimlerde aday olanların listeleri birlikte veya organlara göre ayrı ayrı olmak üzere başkanlık divanınca yeteri kadar düzenlenerek ilgili seçim kurulu başkanınca mühürlenmek üzere verilir."

Yasanın bu hükmü, adayların listesini içeren birleşik oy pusulası niteliğindeki belgeyi hakimın mühürlemesi suretiyle seçimlere hile karıştırılmasını önlemek ve bu mührü taşımayan oy pusulalarını geçersiz saymak amacına yönelik olduğu kadar, adayların yasa ve tüzükte öngörülen seçilebilme şartlarını taşıyıp taşımadıklarının seçimden önce de yargı denetimine tabi tutulabilmesi amacına da yöneliktir. Şu halde, maddenin bu hükmü ile seçime katılacak adaylar bu prosedür içerisinde kesinleşmekte ve bu kesinleşmeyle birlikte seçime gidilmektedir. Bu duruma göre; sendikanın Ege Bölge Şubesi seçimlerinde kimlerin aday olduğu 01.03.2008 tarihinde yapılan olağanüstü genel kurul toplantısında Sendikalar Kanunu'nun 14. Maddesi'ne uygun olarak yürütülen prosedür çerçevesinde kesinleşmiştir. Nitekim adayların seçilebilme koşulları yönünden herhangi bir uyuşmazlık bulunmamaktadır. Kararda da isabetle belirtildiği gibi iptal edilen sadece seçim sonuçlarıdır. İptal nedeni adayların şahısları ile ilgili değildir. Buna karşılık adayların seçilebilme koşul-

larına ilişkin bir iptal durumu olsaydı davacının talebi haklı görülerek yeni aday belirlenmesi söz konusu olabilecekti. Seçimlerin yargı gözetim ve denetiminde yapılmasına ilişkin 14. Madde'de düzenlenen bir diğer husus seçim sonuçlarıdır. Nitekim 14. Madde'nin XI. fıkrasında, seçimin devamı sırasında yapılan işlemler ile tutanakların düzenlenmesinden itibaren iki gün içerisinde seçim sonuçlarına yapılacak itirazların aynı gün içerisinde inceleneceği ve karara bağlanacağı, itiraz süresinin geçmesi veya itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hakimin kesin sonuçları ilan edeceği ve ilgili sendika, sendika şubesi veya konfederasyona bildireceği hükme bağlanmıştır. İtiraz üzerine hakim şayet itirazı haklı bularak seçimleri iptal ederse ortaya çıkan durum Kanun'un 52. Maddesi'nde düzenlenmiştir. Buna göre; Sendikalar Kanunu'nun "Seçimlerin İptali" başlıklı 52. Maddesi'nde, hakim 14. Madde hükümlerine aykırı olarak seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek derecede bir usulsüzlük veya kanuna aykırı uygulama nedeniyle seçimlerin iptaline karar verdiği takdirde iki günden az yedi günden fazla bir süre içinde olmamak üzere seçimlerin yenileneceği tarihi tespit ederek ilgili sendika, şubesi veya konfederasyona bildireceği, belirlenen günde yalnız seçim yapılacağı ve seçim işlemlerinin 14'üncü madde hükümlerine uygun olarak yürütüleceği hükme bağlanmıştır.

3. Tüm bu hükümler çerçevesinde karara konu olan olayda bir çözüme varabilmek için; Ege Bölge Şubesi'nin 01.03.2008 tarihinde yapılan seçimlerinin hangi hüküm uyarınca ve hangi nedenle iptal edildiğinin üzerinde durulması gerekmektedir. Karar metninden de anlaşıldığı gibi; söz konusu seçimler, Medeni Kanun ve Dernekler Kanunu hükümleri uyarınca bir genel kurulun tüm sonuçlarıyla iptali şeklinde değil, 14 ve 52. Madde uyarınca seçim sonuçlarını etkileyecek derecede bir usulsüzlük yapıldığı için iptal edilmiştir. İptal edilen husus sadece seçim sonuçlarıdır. İptal nedeni de bazı oy pusulalarında her iki başkan adayının da işaretlenmiş bulunmasıdır. Yukarıda da belirtildiği gibi eğer adayların seçilebilme koşullarına ilişkin bir iptal durumu olsaydı kuşkusuz yeni aday belirlenmesinden söz edilebilirdi. Doğaldır ki; iptal nedeni sadece iptalin ilişkin bulunduğu alanda sonuçlarını doğuracaktır. Aksinin kabulü salt oy pusulalarının geçersizliğine dayanan bir iptal nedeninin başka bir alanda da sonuçlarını doğurmasını kabul etmek anlamına geleceği gibi, kötü niyetli uygulamalara da yol açabilecek niteliktedir. Nitekim; genel kurulda her iki aday da beğenmeyen kişiler böyle bir yola girerek sendikanın iç işleyişinde güçlükler yaşatabilir. Öte yandan; gündeme bağlılık ilkesi uyarınca, bir sendika genel kurulunda gündem dışı bir hususun

görüşülebilmesi mümkün değildir. Dikkat edilirse; 01.03.2008 tarihinde yapılan ilk toplantının gündemi divan oluşturulması, adayların belirlenmesi ve seçim yapılması iken, 21.12.2009 tarihinde yapılan toplantının tek gündemi seçimlerin yenilenmesidir. Yani adayların belirlenmesi gündemde yoktur. Bunun anlamı; hukuka aykırı olarak yapılmış bir genel kurulun yenilenmesi değil, 01.03.2008 tarihinde yapılan seçimlerin aynı delegelerle ve aynı koşullarla yenilenmesidir. Bu bakımdan, seçimin yukarıda belirtildiği üzere eski adaylarla yenilenmesi zaten zorunludur. Yeni seçim yeni delegelerle yapılmamaktadır ki yeni adaylarla yapılmasından söz edilebilin. Adaylar zaten 01.03.2008 tarihinde yapılan seçimde yargı denetiminden geçerek kesinleşmiştir. İlk toplantı için yürütülen seçim prosedürü kanuna aykırı değildir ki, tekrarlanan seçimin yeni adaylarla yapılması söz konusu olabilsin. Tekrarlanan seçimin tek bir amacı vardır o da bazı oy pusulalarında her iki başkan adayının da işaretlenmesi şeklinde gerçekleşen usulsüzlüğün ortadan kaldırılmasıdır. Bu nedenle 21.12.2009 tarihinde yapılan toplantının gündemi de adayların belirlenmesi değil, seçimin yenilenmesi olacaktır.

SONUÇ: Yukarıda belirtilen nedenlerle; Sendikalar Hukuku'nda bir genel kurulun tüm sonuçları ile iptali Medeni Kanun hükümlerine tabi iken, genel kurulda yapılan seçimlerde uyulması gerekli esaslar ile seçimlerin yargı denetimi Sendikalar Kanunu'nun 14 ve 52. maddelerine tabi olduğu, Sendikalar Kanunu Madde 14/VIII. fıkrası hükmünün, adayların listesini içeren birleşik oy pusulası niteliğindeki belgeyi hakim mühürlemesi suretiyle seçimlere hile karıştırılmasını önlemek ve bu mührü taşımayan oy pusulalarını geçersiz saymak amacına yönelik olduğu kadar, adayların yasa ve tüzükte öngörülen seçilebilme şartlarını taşıyıp taşımadıklarının seçimden önce de yargı denetimine tabi tutulabilmesi amacına da yönelik olduğu ve seçime katılacak adayların bu prosedür içerisinde kesinleşerek seçime gidildiği, sendikanın Ege Bölgesi Şubesi seçimlerinde kimlerin aday olduğunun 01.03.2008 tarihinde yapılan olağanüstü genel kurul toplantısında Sendikalar Kanunu'nun 14. Maddesi'ne uygun olarak yürütülen prosedür çerçevesinde kesinleştiği, Ege Bölge Şubesi'nin 01.03.2008 tarihinde yapılan seçimlerinin bir genel kurulun tüm hükümleriyle iptali şeklinde değil, seçim sonuçlarını etkileyecek derecede bir usulsüzlük yapıldığı, bazı oy pusulalarında her iki başkan adayının da işaretlenmiş bulunması nedeniyle iptal edildiği, iptal nedeninin sadece iptalin nedenine bağlı olarak sonuçlarını doğuracağı, için Yüksek Mahkeme'nin kararı kanımca da isabetlidir.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2010/20179

Karar No: 2010/21595

Tarihi: 02/07/2010

Karar Özeti:

Dosyadaki deliller birlikte değerlendirildiğinde; davalı işveren tarafından düzenlenen 22.09.2004 tarihli tutanakta feshe sebep gösterilen, davacıya isnat edilen eylemler genel olarak belirtilmiştir. İşveren tarafından somutlaştırılmamıştır. Mahkemece, gerek görülmesi durumunda Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 75. Maddesi uyarınca taraflardan izahat alınarak, davacının feshe yönelik eylemleri yer, tarih, zaman ve miktar olarak belirlenerek sonucuna göre karar verilmelidir. Olaya uygun illiyet sağlanmadan eksik araştırma ile kadem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddine karar verilmiş olması hatalıdır.

İlgili Mevzuat: 4857 Sayılı İş K. Md. 41
1475 Sayılı İş K. Md. 14

Yargıtay Kararı

Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, fazla çalışma, hafta tatili, genel tatil ile iş arama izni alacağına ödertilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2. Davalı işyerinde çalışmakta iken, iş akdinin haksız olarak feshedildiğini, servis elemanı olarak başlayıp kısa sürede yükseldiği, sorumlu müdür Leyla Doğan tarafından daha fazla yükselmesi istenmeyerek işi bırakması yönünde baskı yapıldığını, ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı, işyerinde yapılan denetim sonucu kasa defterinin düzenli tutulmadığı, sayılan parçaların deftere kaydedilmediği, kasada açık olmasına rağmen bu konuda bilgi verilmediği ve tamamlanmadığı, kasada açık olmasına rağmen artıda görüldüğünün tespit edildiğini, bu durumun 22.09.2004 tarihli tutanak ile belirlendiğini, tutanakla tespit edilen hususların şirketi yanıltıcı, al-

datıcı ve zarara sokmaya yönelik davranışlar olduğu, doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmadığı, feshin haklı olduğu, sadakat yükümüne aykırı davrandığını, isteklerin yerinde olmadığını savunmuş;

Mahkemece, iş akdinin denetimde belirlenen olumsuzluklar nedeni ile davalı işveren tarafından haklı olarak feshedildiği, gerekçesi ile isteklerin reddine karar verilmiştir.

Kararı davacı taraf temyiz etmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık iş akdinin kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesi gerekecek şekilde sona erip ermediği noktasında toplanmaktadır.

Uyuşmazlığın normatif dayanakları 4857 Sayılı Yasa'nın 17. ve aynı yasanın 120. Maddesi uyarınca yürürlükte bulunan 1475 Sayılı Yasa'nın 14. Maddesi'dir. Sözü edilen yasa hükümleri uyarınca iş akdinin işveren tarafından haksız olarak feshedilmesi durumunda işçinin çalışma süresine göre kıdem tazminatı ile ihbar tazminatı isteme hakkı bulunacaktır.

Dosyadaki deliller birlikte değerlendirildiğinde; davalı işveren tarafından düzenlenen 22.09.2004 tarihli tutanakta feshe sebep gösterilen, davacıya isnat edilen eylemler genel olarak belirtilmiştir. İşveren tarafından somutlaştırılmamıştır.

Mahkemece, gerek görülmesi durumunda Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 75. Maddesi uyarınca taraflardan izahat alınarak, davacının feshe yönelik eylemleri yer, tarih, zaman ve miktar olarak belirlenerek sonucuna göre karar verilmelidir. Olaya uygun illiyet sağlanmadan eksik araştırma ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddine karar verilmiş olması hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BÖZÜLMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02.07.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2008/35729

Karar No: 2010/17372

Tarihi: 10/06/2010

Karar Özeti:

Fesih bildiriminde "fesih" sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir. Bazen fesih işverenin olumsuz bir eylemi şeklinde de ortaya çıkabilir, işçinin işe alınmaması, otomatik geçiş kartına el konulması buna örnek olarak verilebilir. Dairemizce, işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uy-

gulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden uygulama, işverenin feshi olarak değerlendirilmektedir.

Fesih bildirimini yazılı olarak yapılması, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 109. maddesinin bir sonucudur. Ancak yazılı şekil şartı, geçerlilik koşulu olmayıp ispat şartıdır.

Fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Ulaşma, muhatabın hâkimiyet alanına girdiği andır.

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödenmesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin Kanun'un 24. ve 25. Maddeleri'nde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve Kanun'un 17. Maddesi'nde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı söz konusu olacaktır. Yine haklı fesih nedenine rağmen işçi ya da işverenin 26. Madde'de öngörülen hak düşürücü süre içinde fesih yoluna gitmemeleri halinde sonraki fesihlerde karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğacaktır.

İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz.

İlgili Mevzuat: 4857 Sayılı İş K. Md. 17

Yargıtay Kararı

Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, yıllık izin, hafta tatili, bayram ve genel tatil, ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

1. Davacının temyiz isteğinin temyizden feragat nedeniyle reddine,

2. Davalı temyizine gelince;

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

b) Davacı, işveren tarafından sigorta primlerinin net ücretin brüt gösterilerek yatırıldığını, yıllık izinlerinin tam kullanılmadığını, dini bayramların ilk günleri hariç tüm genel tatillerde çalıştırıldığını, işverene ait başka restoranlara gönderilerek angarya işlerde çalıştırıldığını, çalışma koşullarının hukuka uygun hale getirilmesini, ödenmeyen fazla çalışma, hafta tatili, genel tatil ücretle-

rinin ödenmesi ile SSK primlerinin tamamlanması yolundaki sözlü taleplerine işveren tarafından "işine gelirse böyle, işine gelmezse bırak" şeklinde yanıt verildiğini, bunun üzerine benzer durumdaki arkadaşları ile birlikte 30.05.2006 tarihli ihtarnameyi gönderdiğini, iş sözleşmesinin bu şekilde son bulduğunu belirterek ihbar tazminatının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı, sözleşmenin davacı ve arkadaşları tarafından bir başka işyerinde daha yüksek ücretle çalışmak amacıyla feshedildiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, iş sözleşmesini işçinin haklı nedenle feshettiği gerekçede değerlendirildiği halde, Budakaltı Tur. Kon. San. ve Tic. Ltd. Şti. hakkında ihbar tazminatının tahsiline ilişkin hüküm kurulmuştur.

İhbar tazminatı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur. İş sözleşmesi, taraflara sürekli olarak borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olsa da taraflardan herhangi birinin iş sözleşmesini bozmak için karşı tarafa yönelttiği irade açıklamasıyla ilişkiyi sona erdirmesi mümkündür.

Fesih hakkı, iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırılabilecek yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır.

Fesih bildiriminde "fesih" sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir. Bazen fesih işverenin olumsuz bir eylemi şeklinde de ortaya çıkabilir, işçinin işe alınmaması, otomatik geçiş kartına el konulması buna örnek olarak verilebilir. Dairemizce, işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden uygulama, işverenin feshi olarak değerlendirilmektedir.

Fesih bildirimini yazılı olarak yapılması, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 109. Maddesi'nin bir sonucudur. Ancak yazılı şekil şartı, geçerlilik koşulu olmayıp ispat şartıdır.

Fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Ulaşma, muhatabın hakimiyet alanına girdiği andır.

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin Kanun'un 24. ve 25. Maddeleri'nde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve Kanun'un 17. Maddesi'nde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı söz konusu olacaktır. Yine haklı fesih nedenine rağmen işçi ya da işverenin 26. Madde'de öngörülen hak düşürücü süre içinde fesih yoluna gitmemeleri halinde sonraki fesihlerde karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğacaktır.

İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz.

Somut olayda, mahkemenin kabulüne ve dosya içeriğine göre, tanık anlatımları ve delil durumu dikkate alındığında, iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshedildiği anlaşılmaktadır. Emsal dosyalar da bu niteliktedir. Yukarıda belirtildiği biçimde, iş sözleşmesi işçi tarafından haklı olarak feshedildiğinden ihbar tazminatı isteğinin reddi gerekir.

Mahkemece haklı işçi feshi kabul edildiği halde ihbar tazminatının tahsiline ilişkin hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3. Diğer taraftan, yıllık izin ücreti alacağından sadece son işverenin sorumlu olduğu gözden kaçırılarak yazılı şekilde karar verilmesi de ayrı bir bozma nedenidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.06.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2010/20186

Karar No: 2010/21596

Tarihi: 02/07/2010

Karar Özeti:

Mahkemece, karar gerekçesinde birçok eylem genel olarak belirtilmiş, fesih tarihine yakın eylemler hakkında haklı feshi gerektirecek ağırlıkta bir saptamada bulunulmamıştır.

İş akışının bozulması ve çalışma sistemindeki uyumsuzluklar geçerli fesih nedenidir. Davalı tarafça ibraz edilen 11.05.2004 tarihli tutanaktaki tehdit olayı ise ispat edilememiştir. Davacının 10 yıllık işçi olduğu göz önüne alındığında yapılan fesih ölçülülük ilkesine göre ağır bir sonuçtur. İşveren tarafından yapılan feshin haklı olduğu ispat edilemediğinden kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmiş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Mevzuat: 4857 Sayılı İş K. Md. 17
1475 Sayılı İş K. Md. 14

Yargıtay Kararı

Davacı, kıdem, ihbar tazminatı alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği reddetmiştir.

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

Davacı, davalıya ait işyerinde çalışmakta iken, iş akdinin haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı isteklerinin hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı, davacının işyeri çalışma disiplini ve ahengine aykırı davrandığını, hatırlatıldığı ve uyarıldığı halde görevlerini yapmadığını, 11.05.2004 günlü tutanakla da belgelendiği gibi taciz ve tehditlere de yeltendiğini, olayın emniyete yansımaları üzerine işyerini terk ettiğini, fesih bildirimiminin 14.05.2004 tarihinde tebliğ edildiğini, iddiaların doğru olmadığını, isteklerin yerinde olmadığını savunmuştur.

Mahkemece, davacının işyeri disiplin koşullarına uymadığı, yapılan ihtar ve ikazlara rağmen davranışlarını değiştirmede, yapılan feshin usul ve yasaya uygun olduğu gerekçesi ile isteklerin reddine karar verilmiştir.

Kararı davacı taraf temyiz etmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacı işçinin iş akdinin kıdem ve ihbar tazminatı gerektirecek şekilde sona erip ermediği noktasında toplanmaktadır.

Uyuşmazlığın normatif dayanakları 4857 Sayılı Yasa'nın 17. ve aynı yasanın 120. maddesi uyarınca yürürlükte bulunan 1475 Sayılı Yasa'nın 14. Maddesi'dir.

Sözü edilen yasa hükümleri uyarınca iş akdinin işveren tarafından haksız olarak feshedilmesi durumunda işçinin çalışma süresine göre kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı isteme hakkı bulunacaktır.

Dosyadaki deliller birlikte değerlendirildiğinde: Davalı işveren 13.05.2004 tarihli fesih ihtarnamesinde iş akdinin "... daimi hatırlatıldığı, uyarıldığı ve ihbar edildiği halde yapmakla ödevli bulunduğu görevleri yapmamakta, işyeri çalışma koşulları ve çalışma saatlerine riayet etmemekte ve uymamakta ısrar etmesi, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarını sürdürmesi karşısında 4857 Sayılı Yasa'nın 25/11 hükmü uyarınca feshedildiği..." belirtilmiştir.

Mahkemece, karar gerekçesinde birçok eylem genel olarak belirtilmiş, fesih tarihine yakın eylemler hakkında haklı feshi gerektirecek ağırlıkta bir saptamada bulunulmamıştır.

İş akışının bozulması ve çalışma sistemindeki uyumsuzluklar geçerli fesih nedenidir. Davalı tarafça ibraz edilen 11.05.2004 tarihli tutanaktaki tehdit olayı ise ispat edilememiştir. Davacının 10 yıllık işçi olduğu göz önüne alındığında yapılan fesih ölçülülük ilkesine göre ağır bir sonuçtur. İşveren tarafından yapılan feshin haklı olduğu ispat edilemediğinden kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmiş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02/07/2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.