

Sayı: 374 • Mayıs 2011

# TEKSTİL İŞVEREN

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Hukuk  
59





## SÜRESİ SONA EREN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÜCRET ZAMMININ ARD ETKİYE DAYANILARAK TALEP EDİLEMEYECEĞİ

### *Karar İncelemesi*

**Yargıtay 9. Hukuk Dairesi**

**Esas No: 2010/8088**

**Karar No: 2010/6920**

**Tarihi: 16/03/2010**

**Karar Özeti:**

*Dosya içeriğine göre 14. dönem toplu iş sözleşmesinin süresi 31/12/2004 tarihinde sona ermiş ve yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanmamıştır. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 6. Maddesi'nde, süresi sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği şeklindeki düzenleme, kazanılmış hakların korunması amacıyla yöneliktir. Süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin ardından işverenin yürürlüğü sona eren hükümlere göre yeniden ücret artışı yapma zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu itibarla mahkemece 01/01/2005 tarihinden sonraki dönem için, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinde her altı ayda bir zam öngörüldüğü gerekçesiyle ücret artışına gidilmesi hatalı olmuştur.*

**İlgili Mevzuat:** 2822 Sayılı T.S.G.L.K. Md. 6

**Yargıtay Kararı**

Davacı, ücret, ilave tediye ve ikramiye fark alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

Davacı işçi, davalı bakanlığa ait işyerinde sendika üyesi işçi olarak çalışmaya devam ettiğini ve 11, 12, 13 ve 14. dönem toplu iş sözleşmesi hükümlerinin tam olarak uygulanmaması sebebiyle ücret, ilave tediye ve ikramiye farkı alacaklarının ödetilmesi isteğiyle bu davayı açmıştır.

Davalı işveren ücret artışlarının toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre yapıldığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece isteklerin kabulüne karar verilmiş, kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Taraflar arasında temel uyumsuzluk, 11, 12, 13 ve 14. dönem

toplular iş sözleşmelerine göre ödenmesi gereken yevmiyeler ile 31/12/2004 tarihinde süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin art etkisi noktasında toplanmaktadır.

Hükme esas alınan bilirkişi tarafından 01/01/2005 tarihinden sonraki dönem içinde her altı ayda bir yüzde 5 ücret artışı uygulanarak bir hesaplama yapıldığı anlaşılmaktadır. Dosya içeriğine göre 14. dönem toplu iş sözleşmesinin süresi 31/12/2004 tarihinde sona ermiş ve yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanmamıştır. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 6. Maddesi'nde, süresi sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği şeklindeki düzenleme, kazanılmış hakların korunması amacıyla yöneliktir. Süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin ardından işverenin yürürlüğü sona eren hükümlere göre yeniden ücret artışı yapma zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu itibarla mahkemece 01/01/2005 tarihinden sonraki dönem için, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinde her altı ayda bir zam öngörüldüğü gerekçesiyle ücret artışına gidilmesi hatalı olmuştur. Bununla birlikte dosya içeriğine göre 2005 ve 2007 yıllarında Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolleri imzalanmış olup anılan protokollere göre ücret artışına gidilmiştir. Davacı işçiye yapılan ödemelerin anılan protokollere uygun olup olmadığı belirlenmeli ve gerekirse bu yönde hesaplama yapılmalıdır.

Öte yandan aynı mahiyetteki dava dosyalarının dairemizce temyiz incelemesi sırasında işyerinde, Ö. Orman İş Sendikası ile davalı arasında 02/03/2009 tarihinde geriye dönük olmak üzere 01/01/2005 - 31/12/2007 tarihleri arasında uygulanmak üzere toplu iş sözleşmesi imzalandığı anlaşılmakla, iddia edilen toplu iş sözleşmesi istek konusu dönemleri de ilgilendirmekte olup, bu yönde gerekli araştırmaya gidilmeli ve davacı işçinin adı geçen sendika üyesi olup olmadığı ya da dayanışma aidatı kesilmesi yönünde talepte bulunup bulunmadığı belirlenmeli, sonucuna göre bir karar verilmelidir.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda bazı yıllar her ay için enflasyon oranında ücret artışına gidildiği bildirilmiş, bazı yıllar için ise 6 ayda bir ücret artışı yapılmıştır. Ücret artışlarında gözletilen enflasyon oranlarının dayanakları da dosya içinde bulun-

mamaktadır. Mahkemece istek konusu döneme ait toplu iş sözleşmelerinde ücret artışının öngörüldüğü dönemlere ait enflasyon oranları belirlenmeli buna göre bilirkişi raporu aldırılmalıdır.

Mahkemece, iki hukukçu ve Türkiye İstatistik Kurumu uzmanından oluşan bilirkişi heyetinden denetime elverişli şekilde rapor alınmalı ve alınacak rapor bir değerlendirmeye tabi tutularak isteklerle ilgili karar verilmelidir. Eksik incelemeyle sonuçta gidilmesi hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BÖZÜLMESİNE, 16/03/2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

### **Kararın İncelenmesi**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi inceleme konumuz bu kararındaki görüşlerini aynı konuda açılmış toplu davalar nedeniyle bir başka kararında da açıklamıştır (Bakınız Y9HD 02/03/2010 - 36567/5528 Çalışma ve Toplum Sayı 27-294 vd.). Kararda öncelikle üzerinde durulması gereken husus Yüksek Mahkeme'nin toplu iş sözleşmesinin ücret zammına ilişkin hükmünün, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Md. 6/son uyarınca, toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da işçiye talep hakkı veremeyeceğine ilişkin isabetli görüşüdür (2822 Sayılı Kanun'un 6/son Maddesi'ne ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 29/02/2008 tarih ve 2007/9320-2008/2913 sayılı bir başka kararının incelenmesi için bakınız Tekstil İşv. Nisan 2009 Hukuk Eki Sayı: 34).

1. Sözleşme Hukuku'nun genel hükümleri çerçevesinde bakıldığında belirli bir süre için akdedilen bir toplu iş sözleşmesinin, sürenin bitimiyle ortadan kalkacağına söylenmesi gerekir. Ne var ki toplu iş sözleşmesinin yapısı ve muhtevası nedeniyle sözleşme hukukunun belirtilen genel hükümleri ile bir sonuçta varmak mümkün değildir. Özellikle toplu iş sözleşmesinin tarafları için söz konusu olan borç doğurucu hükümleri için, sözleşme süresinin dolmasıyla karşılıklı borçların da sona ererek ortadan kalkacağı söylenebilir de, düzenleyici (normatif) hükümlerin sözleşmenin tarafları dışındaki üçüncü kişilere (işçilere) uygulanması ve onların hizmet ilişkisini etkilemesi nedeniyle başka çözümler gerekmektedir. Çünkü sona eren bir toplu iş sözleşmesinin yerini alacak yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıp yürürlüğe konuluncaya kadar, arada geçecek zaman parçası içinde, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinden yararlanacakların iş ilişkisinin düzenlenmesi ihtiyacı ortaya çıkacaktır. Bu yapılmadığı takdirde, toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte hizmet akdini emredici ve doğrudan doğruya etkileyen normatif kurallar da sona erip yürürlükten kalkacağından işçi ile işveren arasındaki hizmet akdinin tekrar eski muhtevası ile uygulanması gibi bir ihtimal ortaya çıkacaktır. Böyle bir durum ise toplu iş sözleşmesi öncesi duruma geri gelmesi demektir ki, bu sonucun iş hukuku ilkelerine aykırı olduğu açıktır. Kaldı ki toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu birçok işyerinde işçilerin kendilerine çeşitli haklar sağlayan

ayrıntılı bir hizmet akdi yapmadıkları ve sadece akdin kurulması konusunda taraf iradelerinin birleşmesiyle yetinildiği de dikkate alınır, toplu iş sözleşmesinin son bulmasıyla hizmet akitlerinin içerikten yoksun kalacakları da söylenebilir.

2. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesini takiben ortaya çıkabilecek bu soruna çözüm amacıyla Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Md. 6/son fıkrada, "Her ne sebeple olursa olsun, sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar, hizmet akdi hükmü olarak devam eder" hükmüne yer verilmiştir. Öğretide, "doğrudan etkinin ard hükmü" olarak da adlandırılan bu etkileme, aslında bir "doğrudan ve emredici" etkileme değildir. Çünkü doğrudan ve emredici etkilemede, toplu iş sözleşmeleri, hükümleriyle, emredici ve doğrudan doğruya etkiledikleri hizmet sözleşmelerinin içeriğine dâhil olmazlar. Başka bir anlatımla, toplu iş sözleşmesinin hükümleri, hizmet akdi hükmü haline gelmez. Toplu iş sözleşmesinin hizmet akdini düzenleyen (normatif) hükümleri madde anlamında kanun gibi objektif genel nitelikli hukuk kuralları olarak hizmet akdinin üzerinde yer alırlar. Halbuki toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle, normatif (düzenleyici) hükümlerin sözleşme süresince devam eden objektif ve genel nitelikli bir hukuk kuralı gibi emredici ve doğrudan etkisi son bulur ve artık bu hükümler, yasanın ifadesiyle, "hizmet akdi hükmü olarak" onun muhtevasına dâhil olurlar. Ancak önemle belirtelim ki, biten toplu iş sözleşmesinin hizmet akdi hükmü olarak devamı aşağıda da belirtildiği gibi "yenisi yürürlüğe girinceye kadar"dır.

3. Öte yandan uygulamada toplu sözleşmeler genellikle geriye etkili olarak yürürlüğe konulmaktadır. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Md. 6/son'da, "yenisi yürürlüğe girinceye kadar" denilmekle birlikte, yeni yapılan toplu iş sözleşmesi imza tarihinden geriye etkili bir biçimde, örneğin önceki sözleşmenin bittiği tarihten geçerli olmak üzere yürürlüğe konulmuşsa, imza tarihine kadar fiilen hizmet akdi hükmü olarak uygulanan önceki toplu sözleşme hükümlerinin ve buna bağlı olarak işyerinde sürdürülen çalışma düzeninin ve dolayısıyla işçilere sağlanan hakların geçerliliğinin kalmadığını ileri sürmek mümkün değildir. Söz konusu durumda, önceki sözleşmenin hizmet akdi hükmü olarak devam eden hükümlerinin yeni sözleşmenin imza tarihinden itibaren uygulanmasının sona ereceğinin ve geçmişe etkili yürürlüğe konulan yeni sözleşme karşısında, imza tarihine kadar hizmet akdi hükmü olarak geçerliliklerini koruyacaklarının kabulü gerekir. Başka bir anlatımla yeni Toplu İş Sözleşmesi'nin imzalanması ve geriye etkili bir biçimde yürürlüğe konulması halinde sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdi hükmü olarak yeni sözleşmenin imza tarihine kadar hizmet akdi hükmü olarak geçerliliklerini koruyan hükümlerinin yerini, yürürlük tarihinden geçerli olmak üzere yeni toplu iş sözleşmesinin hükümleri alacaktır (YHGK 22/05/1985 - 1984/9 - 684/1985-480 Yasa D Mayıs

1986 - sh.717]. Öte yandan işyerinde yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılsa bile, yeni yapılan sözleşme, bir işçiyi şu veya bu nedenle kapsamıyorsa, örneğin işçi yeni yapılan Toplu İş Sözleşmesi'nin tarafı olan sendikaya üye değilse aradan ne kadar süre geçmiş olursa olsun, işçi yeni yapılan toplu iş sözleşmesinin etki alanına girmediği, sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümlerinin hizmet akdi hükmü olarak kendisine uygulanmasına devam edilecektir.

4. Toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümlerinin, hizmet akdi hükmü olarak sözleşmesinin yürürlük süresinden sonra da devamı, sözleşmenin yürürlük süresi içerisinde var olan ve kurulan hizmet sözleşmeleri için söz konusudur. Sözleşmenin yürürlük süresi dışında sonradan işe alınanlar için yapılan hizmet akitlerinin, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Md. 6/son'daki hükümden etkilenmesi söz konusu değildir. Aynı şekilde Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Md. 6/son'daki ard etkinin, toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte sözleşmenin tarafı sendikaya üye olanlar ya da dayanışma aidatı ödeyerek yararlananlar için, söz konusu olabileceği de unutulmamalıdır.

5. Yukarıda da belirttiğimiz gibi, sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümlerinin hizmet akdi hükmü olarak devamı, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Md. 6'da belirtildiği üzere "yenisi yürürlüğe girinceye kadar" olacaktır. Bu nedenle eski sözleşme hükümlerinin hizmet akdi olarak devamı, geçici olarak uygulanmaktadır. Her ne kadar Yasa'da "yenisi yürürlüğe girinceye kadar" sözleriyle sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümlerinin hizmet akdi hükmü olarak devam süresinin sona ermesi, mutlaka yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılması şartına bağlanmış gibi görünüyorsa da, bir toplu iş sözleşmesi yapılmadan da, sona eren toplu iş sözleşmesinden etkilenen bireysel iş ilişkisinin tarafları, hizmet akdi hükmü olarak devam eden hükümleri yapacakları yeni bir hizmet akdiyle de sona erdirebilirler. Örneğin hizmet akdi hükmü olarak yeni şartlar belirlenirken, sona eren sözleşmenin hizmet akdi hükmü olarak devam eden bazı şartlarını kaldırabilirler veya işçinin daha az yararına olarak değiştirebilirler. Kuşkusuz bu yolda yapılan değişikliklerde 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22'nci Maddesi göz önünde tutulmalıdır. Öte yandan ard etkiye ilişkin 2822 Sayılı Yasa'nın 6'ncı Maddesi'nde yer alan hüküm ile yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılmasına kadar çalışma şartları ve düzeninde bir boşluk doğmaması amaçlanmaktadır. Yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesiyle sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdi hükmü olarak devam eden bütün hükümleri ortadan kalkmaktadır. Başka bir anlatımla, önceki sözleşmede yer alan ve hizmet akdi hükmü haline gelen şartların, "kazanılmış hak" olarak devamı söz konusu olmadığı gibi, yeni sözleşme hükümlerine göre işçi lehinde veya aleyhinde olmasının da bir önemi yoktur. Ayrıca belirtmek

gerekir ki, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Md. 6'da düzenlenen "işçi yararına şart" ilkesi, toplu iş sözleşmesi ile hizmet akdi arasındaki ilişkileri düzenlemektedir. Bu hüküm yoluyla da sona eren sözleşmedeki işçi lehine hükümler yeni toplu iş sözleşmesi karşısında geçerliliğini koruyamazlar.

6. İnceleme konumuz Yargıtay kararına konu olan olayda, karar metninden anlaşıldığı kadarıyla davacı işçinin işyerinde uygulanmış olan 11, 12, 13 ve 14'üncü dönem toplu iş sözleşmelerindeki bir takım haklarının ödenmediği iddiasıyla ücret, ilave tediye ve ikramiye fark alacaklarının ödetilmesine ilişkin açtığı davada yerel mahkeme isteği hüküm altına almıştır. Yerel mahkeme kararı davalı tarafça temyiz edilmesi üzerine inceleme konumuz Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı'yla yerel mahkeme, kararı bozulmuştur. Ve bozma nedenlerinden birisi yerel mahkemenin, davacı talepleri konusunda 31/12/2004 tarihinde sona eren 14. dönem toplu iş sözleşmesinin ard etkisi konusunda hatalı bilirkişi raporuna dayanarak hüküm kurulması olmuştur. Karardan anlaşıldığına göre, hükme esas alınan bilirkişi raporunda 01/01/2005 tarihinden sonraki dönem için her altı ayda bir yüzde 5 ücret artışı uygulanarak hesaplamaya gidilmiştir. Oysa işyerinde 14. dönem toplu iş sözleşmesinin süresi 31/12/2004 tarihinde sona ermiş ve yeni bir toplu iş sözleşmesi de imzalanmamıştır. Ancak söz konusu yürürlük süresi 31/12/2004 tarihinde sona eren 14. dönem toplu iş sözleşmesinde her altı ayda bir yüzde 5 ücret zammı öngörülmüştür. Dolayısıyla her altı ayda bir yüzde 5 ücret artışı öngören, hükmün toplu iş sözleşmesinin ard etkisine dayanarak, sözleşmeye sona erdikten sonra da uygulanabilip uygulanamayacağı iş bu davada çözülmesi gereken hukuki sorun olarak ortaya çıkmış bulunmaktadır. Yargıtay'a göre; Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Md. 6/son'daki düzenlemede öngörülen süresi sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceğinin öngörülmüş olmasının amacı kazanılmış hakların korunmasıdır. Bu nedenle süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin ardından işverenin yürürlüğü sona eren hükümlere göre yeniden ücret zammı yapma yükümlülüğü yoktur. Gerçekten de toplu iş sözleşmesi hükümlerinin sonraya etkili olması mutlak bir şekilde kabul edilemez. Bu noktada sınır; yukarıda açıkladığımız, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Md. 6/son'daki ard etki hükmünün amacında yatmaktadır. Borçlar Hukuku'nun bir sözleşmenin yürürlük süresinin sona ermesiyle tüm hüküm ve sonuçlarının ortadan kalkacağına ilişkin temel ilkenin, toplu iş sözleşmelerine de mutlak olarak uygulanmasının, kazanılmış hakları tekrar geriye götürme gibi bir sonuç doğuracağı ve bunun da iş hukuku ilkelerine aykırı olduğu açıktır. Bu amaçla getirilen ard etki kuralıyla sona eren toplu iş sözleşmesiyle getirilen normatif düzenlemeler, bu kez hizmet akdi hükmü olarak devam ederler ve aksine bir düzenleme yapılmadığı sürece de toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte doğur-

dukları sonuçları sürdürürler. Başka bir anlatımla toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki durum aksine bir düzenleme yapılmadıkça ne ileriye ne geriye götürülemez. Bu sonucun dava konusu toplu sözleşmedeki her altı ayda yüzde 5 ücret zammı hükmü ile davacı işçinin toplu sözleşme sona erdiğinde ortaya çıkan ücret zammı, aksine bir düzenleme yapılmadıkça adeta donmuş hale gelir, söz konusu zam hükmünün, toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra da ard etkiye dayanılarak, uygulanması yukarıda belirttiğimiz ard etki kuralının amacıyla bağdaşmaz (Bak ve karş. N. Çelik İŞ Hukuku Dersleri İstanbul 2010 23. Basım sh.550; K. Doğan Yenisey'in Y9HD'nin 19/01/2010 - 2009/48194-2010/432 sayılı Karar İncelemesi Sicil D. Haziran 2010 - sh.165 vd.).

7. İncelediğimiz kararda dikkati çeken iki nokta daha bulunmaktadır. Bunlardan birincisi Yüksek Mahkeme'nin, "Bununla birlikte dosya içeriğine göre 2005 ve 2007 yıllarında kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve protokolleri imzalanmış olup anılan protokollere göre ücret artışına gidilmiştir. Davacı işçiye yapılan ödemelerin anılan protokollere uygun olup olmadığı belirlenmeli ve gerekirse bu yönde hesaplama gidilmelidir" şeklindeki görüşüdür. Karar metninden, söz konusu protokollerin, içeriği tarafları konusunda da çok açık bilgiler edinilememektedir. Yüksek Mahkeme'nin, ard etki kuralına dayanarak 14. dönem toplu iş sözleşmesine göre hesaplama yapılamaz, dedikten sonra, "Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolleri"ne dayanılarak söz konusu dönem için hesaplama gidilebileceğini belirtmesi, söz konusu protokollere bir toplu iş sözleşmesinin hüküm ve sonuçlarını bağlamak gibi bir değerlendirmeye yol açacak niteliktedir. Oysa söz konusu protokoller, işçi konfederasyonları ile hükümet yetkilileri arasında yapılan ve hukuki olmaktan ziyade etik değeri ön

planda olan, belli bir dönem ile ilgili adeta bir toplumsal anlaşma niteliğindeki belgelerdir. Bu protokoller bireysel planda işçiye talep hakkı vermez. Kuşkusuz bu görüşlerimiz söz konusu protokollerin genel değerlendirilmesi olup; davada ibraz edilen söz konusu protokollerin farklı hukuki sonuçlar doğurucu nitelikteki bilmediğimiz özellikleri bulunabilir.

İncelediğimiz kararda dikkati çeken ikinci nokta Yüksek Mahkeme'nin "... Öte yandan aynı mahiyetteki dava dosyalarının dairemizce incelenmesi sırasında işyerinde Ö. Orman İş Sendikası ile Davalı arasında 02/03/2009 tarihinde geriye dönük olmak üzere 01/01/2005-31/12/2007 tarihleri arasında uygulanmak üzere toplu iş sözleşmesi imzaladığı anlaşılmalı, iddia edilen toplu iş sözleşmesi istek konusu dönemleri de ilgilendirmekte olup, bu yönde gerekli araştırmaya gidilmeli ve davacı işçinin adı geçen sendika üyesi olup olmadığı ya da dayanışma aidatı kesilmesi yönünde bir talepte bulunup bulunmadığı belirlenmeli ve sonucuna göre bir karar verilmelidir..." şeklindeki görüşünde yer alan bir toplu iş sözleşmesinin, geriye etkili yürürlüğe konulmuş olmasıdır. 02/03/2009 tarihinde 01/01/2005 - 31/12/2007 tarihleri için geçerli bir toplu iş sözleşmesinin imzalanmış olması demek, yürürlük süresi yaklaşık iki yıl önce sona ermiş bir toplu iş sözleşmesinin geriye etkili bir biçimde imzalanması anlamına gelmektedir. Bu konuda sağlıklı bir değerlendirme yapabilmek için somut olayın özelliklerini bilmek gerekir. Bu nedenle bu konuda bir değerlendirme yapmayı doğru bulmuyoruz. Ancak bir toplu iş sözleşmesinin geriye etkili yürürlüğe konulabilmesinin de bir takım sınırları olmak gerektiğinde kuşku yoktur (Bu konuda ayrıntılı bilgi için Bakınız. Ö. Ekmekçi Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi İstanbul 1996, sh.221 vd.).

## **Yargıtay Kararları**

### **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi**

**Esas No: 2010/2982**

**Karar No: 2010/5326**

**Tarihi: 01/03/2010**

#### **Karar Özeti:**

*Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından küçülme kararı nedeni ile feshedildiği, ancak davalı işverenin fesihle çelişen uygulamalar yaptığı, tutarlı davranmadığı, feshin kaçınılmazlığını kanıtlayamadığı anlaşıldığından, mahkemece feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine karar verilmesi yerindedir. Ancak boşta geçen 4 aya kadar süre için ücret ve diğer hakların işe alınmaması koşuluna bağlanması*

*ve keza davacının kudemine göre işe başlatmama tazminatının üst sınırdan belirlenmesi hatalıdır. Bu alacağın muaccel olması için işçinin işe alınmaması koşulu yasa da yer almamıştır. Davacının kudemine göre işe başlatmama tazminatının 6 aylık ücreti tutarında belirlenmesi yerinde olacaktır.*

**İlgili Mevzuat:** 4857 Sayılı İş K. Md. 18 - 21

#### **Yargıtay Kararı**

Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, işe başlatmama tazminatının davacının 8 aylık ücret tu-

tarında belirlenmesine, işe başlatılmaması halinde boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların ödenmesine karar verilmiştir.

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

Davacı vekili, davacının iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların belirlenmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının iş sözleşmesinin küçülme ve yeniden yapılanma nedeni ile feshedildiğini, feshin işletmenin ve işyeri gereklerine dayandığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece alınan bilirkişi raporuna itibar edilerek, davalı işverenin küçülme kararına rağmen yeni işçi aldığı, fesihle tutarlı davranmadığı, feshin kaçınılmazlığını kanıtlayamadığı gerekçesi ile feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, işe başlatmama tazminatının davacı işçinin kıdemine göre 8 aylık ücreti tutarında belirlenmesine ve 4 aya kadar boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların işçinin başvurusuna rağmen işe alınmaması halinde davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21. Maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. Dairemizin yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat, işçinin kıdemine, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. Maddesi'ndeki sendikal nedenle yapılan feshilerdir. Bu maddede sendikal neden halinde işe başlatmama tazminatının işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirleneceği açıklanmıştır. Dairemizin uygulaması bu yöndedir (08/04/2008 gün ve 2007/27773 Esas, 2008/7819 Karar sayılı ilamımız). Dairemiz, yıllık ücretli izinle ilgili 53. Madde'deki kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5,15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatının belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır.

Aynı maddenin 3. Fıkrası gereğince, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş

bulunan ücret ve diğer hakların ödenmesini de hüküm altına alınması gerekir. İşçi, işe başlatılırsa peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yapılacak bu ödemeden mahsup edilir. Bu süre üst sınır olup, aynı maddenin son fıkrası uyarınca sözleşme ile değiştirilemez, aksi hükümler geçersizdir. Yasa koyucu, yargılama süresini dikkate alarak bu düzenlemeyi iade kararı sonrası başvuru arasında boşta geçen süre 4 aydan az olduğu takdirde, başvuru tarihine kadar ki ücret ve diğer hakları hüküm altına alınacaktır. Ancak yargılama süreci 4 aydan fazla sürdüğünde, yasanın amir hükmü gereği boşta geçen süre için 4 aya kadar ücret ve diğer hakların ödenmesi gerekecektir. Görüldüğü gibi boşta geçen süre ücret ve diğer hakların ödenmesi, işe alınmaması şartına değil, işçi işe başlatılırsa da ödenmesi gereken bir alacaktır. Dolayısıyla işçinin işe başvurması, bu alacağın muaccel olması için yeterlidir. Boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların ödenmesi, feshin geçersizliğine bağlı ikincil bir sonuçtur. Talep olmasa da mahkemece dikkate alınması gerekir. Ayrıca feshin geçersizliği istemi tespit niteliğinde olduğundan, boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların miktar belirtilmeksizin, hüküm altına alınması ve ödenmesi gerektiğinin tespiti ile yetinilmesi gerekir (Dairemizin 02/06/2008 gün ve 2007/38659 Esas, 2008/13502 Karar sayılı ilamı).

Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından küçülme kararı nedeni ile feshedildiği, ancak davalı işverenin fesihle çelişen uygulamalar yaptığı, tutarlı davranmadığı, feshin kaçınılmazlığını kanıtlayamadığı anlaşıldığından, mahkemece feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine karar verilmesi yerindedir. Ancak boşta geçen 4 aya kadar süre için ücret ve diğer hakların işe alınmaması koşuluyla bağlanması ve keza davacının kıdemine göre işe başlatmama tazminatının üst sınırdan belirlenmesi hatalıdır. Bu alacağın muaccel olması için işçinin işe alınmaması koşulu yasa dışıdır. Davacının kıdemine göre işe başlatmama tazminatının 6 aylık ücreti tutarında belirlenmesi yerinde olacaktır.

4857 Sayılı İş Yasası'nın 20/3. Maddesi uyarınca dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

**SONUÇ:** Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,

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

3. Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemine, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 6 aylık brüt ücreti tutarında **BELİRLENMESİNE**,

4. Davacı işçinin işe iadesi için işveren süresi içinde mü-

racaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin GEREKTİĞİNE,

5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6. Davacının yapmış olduğu 130.00 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.000 TL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,

Kesin olarak 01.03.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

#### **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi**

**Esas No: 2010/10901**

**Karar No: 2010/12451**

**Tarihi: 06/05/2010**

#### **Karar Özeti:**

*Alt işveren, bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve görevlendirdiği işçileri sadece bu işyerinde çalıştıran diğer işveren olarak tanımlanabilir. Alt işverenin iş aldığı işveren ise, asıl işveren olarak adlandırılabilir. Bu tanımdan yola çıkıldığında asıl işveren alt işveren ilişkisinin unsurları, iki ayrı işverenin olması, mal veya hizmet üretimine dair bir işin varlığı, işçilerin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılması ve tarafların muvazaalı bir ilişki içine girmemeleri gerekir. Alt işverene yardımcı iş ya da asıl işin bir bölümü ancak teknolojik nedenlerle uzmanlık gereken işin varlığı halinde verilebilecektir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. Maddesi'nde asıl işveren alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması yönünde yasa koyucunun amacından da yola çıkılarak asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde "işletmenin ve işin gereği" ile "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" ölçütünün bir arada olması gerektiği belirtilmelidir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. Maddesi'nin 6. ve 7. Fıkraları'nda tamamen aynı biçimde "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" sözcüklerine yer verilmiş olması bu kararlılığı ortaya koymaktadır.*

**İlgili Mevzuat:** 4857 Sayılı İş K. Md. 2, 13

#### **Yargıtay Kararı**

Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, izin ücreti, fazla mesai, genel tatil alacağına ilişkin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı Edirne İl Sağlık Müdürlüğü avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakîmi M. Göçer tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı; davalı işyerinde çalışmakta iken iş sözleşmesinin haksız olarak fesih edildiğini belirterek ihbar ve kıdem tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Mahkemece; davalılar arasında asıl-alt işveren ilişkisi bulunduğu gerekçesi ile davalıların birlikte sorumluluğuna karar verilmiştir.

Alt işveren, bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve görevlendirdiği işçileri sadece bu işyerinde çalıştıran diğer işveren olarak tanımlanabilir. Alt işverenin iş aldığı işveren ise asıl işveren olarak adlandırılabilir. Bu tanımdan yola çıkıldığında asıl işveren alt işveren ilişkisinin unsurları, iki ayrı işverenin olması, mal veya hizmet üretimine dair bir işin varlığı, işçilerin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılması ve tarafların muvazaalı bir ilişki içine girmemeleri gerekir. Alt işverene yardımcı iş ya da asıl işin bir bölümü, ancak teknolojik nedenlerle uzmanlık gereken işin varlığı halinde verilebilecektir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. Maddesi'nde asıl işveren alt işveren ilişkisini sınırlandırılması yönünde yasa koyucunun amacından da yola çıkılarak asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde, "işletmenin ve işin gereği" ile "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" ölçütünün bir arada olması gerektiği belirtilmelidir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. Maddesi'nin 6. ve 7. Fıkraları'nda tamamen aynı biçimde "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" sözcüklerine yer verilmiş olması bu kararlılığı ortaya koymaktadır.

Somut olayda davacının Edirne Devlet Hastanesi bahçesinde bulunan kantinde çalıştığı anlaşılmaktadır. Kantin işletmeciliği, davalı Edirne İl Sağlık Müdürlüğü açısından yardımcı iş ya da asıl işin bir bölümü ya da teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş niteliğinde değildir. Davacının ayrı bir tüzel kişiliği bulunan davalı dernek tarafından işletilen kantinde iş sözleşmesi ilişkisi ile çalıştığı anlaşılmaktadır. Davalılar arasında asıl-alt işveren ilişkisinin var olduğunun kabulü hatalıdır. Buna göre davalı derneğin sorumluluğuna karar verilmesi gerekirken davalı İl Sağlık Müdürlüğü'nün asıl işveren olarak birlikte sorumluluğuna karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine, 06/05/2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2008/23997

Karar No: 2010/10664

Tarihi: 15/04/2010

### Karar Özeti:

*İşçiye verilen eğitimin karşılığında işverence yapılan masraflar o işçiye özgü olmalı ve yazılı delille ispatlanmalıdır. İşverenin toplu olarak verdiği eğitimler sebebiyle yapmış olduğu giderlerin işçi başına düşen tutarı, aynı dönemde eğitim alan işçi sayısına bölünmek suretiyle belirlenir. İşçiye verilen eğitim ile ilgili olduğu belirlenmeyen giderlerden işçi sorumlu olmaz.*

*İşverence işçi adına yapılan eğitim giderlerinin tamamı yerine, işçinin çalıştığı ve çalışması gereken sürelerle göre oran kurularak indirildikten sonra kalan miktarının tahsiline karar verilmesi gerekir. Gerçekten işçi, eğitimden sonra çalışmayı yükümlendiği sürenin bir kısmında çalışmış ise işverene bu konuda katkı sağlamış olmaktadır, işçinin yükümlü olduğu sürenin tamamında çalışılmış olunması halinde ise, işverence eğitim giderleri istenemez.*

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

### Yargıtay Kararı

Davacı, eğitim gideri ile ihbar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2. Davacı, davalı işçinin istifa ettiğini, sözleşme gereği eğitim giderini ödemesi gerektiğini ileri sürmüştür.

Davalı kendine eğitim verilmediğini, sözleşmedeki cezai şart kısmının sonradan öngörüldüğünü savunmuştur.

Mahkemece anılan alacak kabul edilmiştir.

Karar davalı tarafından temyiz edilmiştir.

Uyuşmazlık işçiye verilen eğitim giderlerinin ödetilip ödetilmeyeceği noktasında toplanmaktadır.

İşçiye işverence verilen eğitim, işçinin işyerinde mal ve hizmet üretimine katkı sağlaması sebebiyle işveren yararına olmakla birlikte, verilen eğitim sayesinde işçi daha nitelikli hale gelmekte ve ileride daha kolay iş bulabilmektedir. Bu nedenle işçiye masrafları işverence karşılanmak

üzere verilen eğitim karşılığında, işçinin belli bir süre çalışmasının kararlaştırılması mümkündür. İşçinin de verilen eğitim karşılığında işverene belli bir süre iş görmesi, işverene olan sadakat borcu kapsamında değerlendirilmelidir. Verilen eğitimin karşılığında yükümlenilen çalışma süresinin de eğitimin türü ve masrafları ile uyumlu olması gerekir. Buna karşın, işçiye 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 78. ve devamı maddeleri hükümlerine göre iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında verilmesi gereken eğitimlere ait giderler istenemez.

İşçiye verilen eğitimin karşılığında işverence yapılan masraflar o işçiye özgü olmalı ve yazılı delille ispatlanmalıdır. İşverenin toplu olarak verdiği eğitimler sebebiyle yapmış olduğu giderlerin işçi başına düşen tutarı, aynı dönemde eğitim alan işçi sayısına bölünmek suretiyle belirlenir. İşçiye verilen eğitim ile ilgili olduğu belirlenmeyen giderlerden işçi sorumlu olmaz.

İşyerinin devri halinde de işçinin eğitim gideri karşılığında belli bir süre çalışma yükümü devam eder. Bu konuda yükümlülüğün ihlali halinde devralan işverenin de eğitim giderlerini talep hakkı bulunmaktadır.

İşçinin geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırıldığı süre de eğitim karşılığı yükümlü olduğu çalışma süresinde sayılır.

İşverence işçi adına yapılan eğitim giderlerinin tamamı yerine, işçinin çalıştığı ve çalışması gereken sürelerle göre oran kurularak indirildikten sonra kalan miktarının tahsiline karar verilmesi gerekir. Gerçekten işçi, eğitimden sonra çalışmayı yükümlendiği sürenin bir kısmında çalışmış ise işverene bu konuda katkı sağlamış olmaktadır, işçinin yükümlü olduğu sürenin tamamında çalışılmış olunması halinde ise işverence eğitim giderleri istenemez (Yargıtay 9. HD. 06/10/2008 gün 2007/27538 E, 2008/25446 K.).

Somut olayda davacı işverenin işyerinde kullanmak üzere iki bilgisayar program paketi aldığı anlaşılmaktadır. Anılan paketlerin içinde eğitim programının olup olmadığı, giderinin ne olabileceği ve davalıya yapılan bir harcama olup olmadığı belli değildir.

Mahkemece bu hususlar araştırıldıktan sonra önceki iş deneyimleri de dikkate alınarak bu eğitimlerin davacının kariyer gelişimine etkisinin olup olmadığı konusunda uzman bir bilirkişiye inceletilerek alınacak rapor tüm dosya kapsamı ile birlikte bir değerlendirmeye tabi tutularak karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde eksik araştırma ile hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15/04/2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.