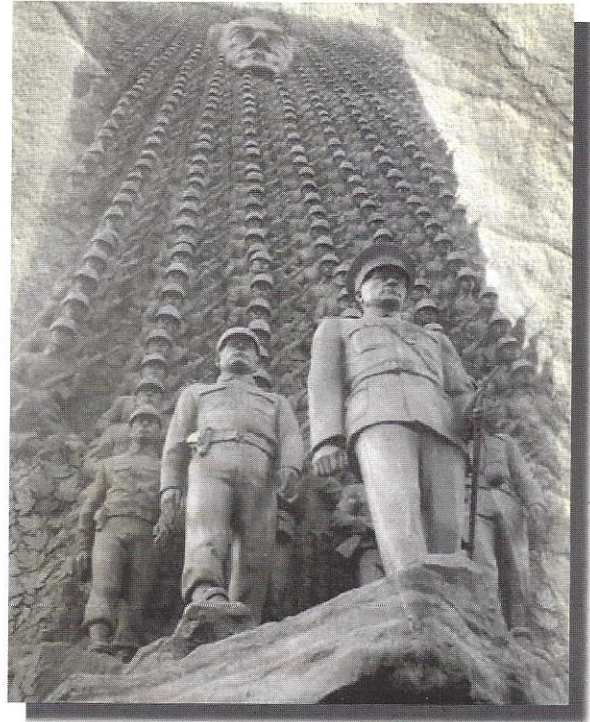


ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI



Atatürk diyor ki:

**Ordumuz,
Türk birliğinin,
Türk kudret ve kabiliyetinin,
Türk vatanseverliğinin
çelikleşmiş bir ifadesidir.**

Ankara, 01 Kasım 1937

K. Atatürk

**CİLT: 11
SAYI: 2
MART 1997**

GAZİ MUSTAFA KEMAL BULVARI 83/7 MALTEPE 06570 ANKARA

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KURULUŞU

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: 28.11.1964 tarihinde;

Anadolu Çimentoları T.A.Ş.
Aslan ve Eskişehir, Müttehit Çimento ve Su Kireci Fabrikaları A.Ş.
Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
Ankara Çimento Sanayii T.A.Ş.
İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
Türk Çimentosu ve Kireci A.Ş.,

tarafından o tarihteki işkolları yönetmeliğinin 16 sıra numaralı
Çimento Sanayii İşkolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmuştur.

ÜYELERİ

1964 yılında altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan
Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nın
bugün 27 üyesi bulunmaktadır.

- > ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > AKÇANSA ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
BÜYÜKÇEKMECE ÇİMENTO FABRİKASI
ÇANAKKALE ÇİMENTO FABRİKASI
- > ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- > AŞKALE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > BATICİM-BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- > BATISÖKE- SÖKE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > BOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- > BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- > ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- > ÇİMSA ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- > DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- > ELAZIĞ ALTINOVA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > GÖLTAŞ GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- > KONYA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- > MARDİN ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- > NUH ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- > SET AFYON ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > SET ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.
- > SET ANKARA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > SET BALIKESİR ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > SET TRAKYA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- > YİBİTAŞ LAFARGE NEVŞEHİR ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- > YİBİTAŞ LAFARGE ORTA ANADOLU ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
ÇORUM ÇİMENTO FABRİKASI
HASANOĞLAN ÇİMENTO FABRİKASI
HAZIR BETON TESİSLERİ
SAMSUN ÇİMENTO FABRİKASI
SİVAS ÇİMENTO FABRİKASI
- > YİBİTAŞ YOZGAT ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.

AMACI

Sendikamızın amacı, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, mevzuat çerçevesinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek, aralarında karşılıklı yardımlaşmalarını sağlamak, iş kolunda kurulmuş ve kurulacak olan işyerlerinin verimli ve ahenkli çalışmasına yardımcı olmak, üyelerini temsil etmek, toplu iş sözleşmesi akdetmek, çalışma barışını kurmak ve devam ettirmek; bu amaçla Türkiye çapında faaliyette bulunmaktadır.

Bu amacın gerçekleştirilmesi için, Devletin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğünün milli egemenlik ve Cumhuriyetin korunması ve Atatürk ilkelerinin yaşatılması, demokratik ilkelere aykırılıktan faaliyet göstermesi asıldır.

ISSN 1300-3526

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

MART 1997
CİLT 11 - SAYI 2

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ SENDİKASI

Adına
İMTİYAZ SAHİBİ
A. Mesut EREZ

■
SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ
Av. I. Sancar BAYAZIT

■
İdare Yeri
Gazi Mustafa Kemal Bulvarı,
Akyol İşhanı, 83/7-8
06570 Maltepe / ANKARA
Tel : (0.312) 231 1952 - 231 1953
Telefax : (0.312) 231 0322

■
ÇİMENTO İŞVEREN
Basın Ahlak Yasası'na
Uymayı Taahhüt Eder.
Dergide Yayınlanan Yazıların
Her Hakkı Saklıdır.
Yazılı İzin Alınmadan
İktibas Edilemez.

■
Dergiye Gönderilen Yazılar
Yayınlanmasa Dahı İade Edilmez.

■
Dergiye gönderilen Yazılar, Yazarın
Kişisel Görüşüdür.
Çimento Müstahsilleri
İşverenleri Sendikası'nı
Bağlamaz.

■
BASKI
ÜNAL OFFSET
G.M.K. Bulvarı, 83/Zemin
06570 Maltepe / ANKARA
Tel : (0.312) 229 8247 - 230 6186
Fax : (0.312) 230 0762

İÇİNDEKİLER

ASIL İŞVEREN -
ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ ve
YARGITAY'IN KONU HAKKINDAKİ
YENİ KARARI

Yrd.Doç. Dr. Burhan ÖZDEMİR

3

•
YARGITAY KARARLARI
PERSPEKTİFİNDE
İBRANAME UYGULAMALARI

Av. Derya KARADEMİR

11

•
KARAR İNCELEME KÖŞESİ

Doç.Dr. Algun ÇİFTER

23

•
HABERLER
Sendikamız Yönetiminde
Değişiklik

28

•
Türkiye İşveren Sendikaları
Konfederasyonu (TİSK)
Olağanüstü Genel Kurulu
Toplandı

30

•
HUKUK

32

OKUYUCULARIMIZA

Sendikamız tarafından 1987 yılının Ocak ayından beri iki ayda bir yayımlanmakta olan "Çimento İşveren Dergisi" 1996 yılında yayın hayatının onuncu yılını doldurmuş bulunmaktadır.

1997 yılında onbirinci cildinin yayımına başlanmıştır.

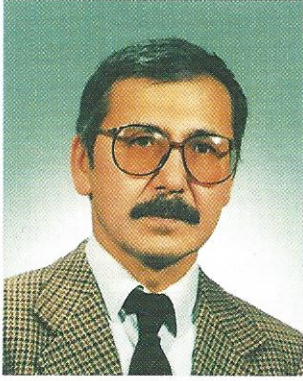
Dergimizin bilimsel ağırlığının artırılması için bilim adamlarımızın katılımı ile bir yayın kurulu oluşturulmaktadır. İlerideki sayılarımızda bu değerli bilim adamlarımızın listesi de yayımlanacaktır. Böylece dergimizin çalışma hayatı alanındaki öncülük görevine daha güçlü bir şekilde devam etmesi sağlanmış olacaktır.

Sizlerin ilgi ve desteğinizin devamı dileğiyle saygılar sunarım.

Çimento Müstahsilleri
İşverenleri Sendikası
Genel Sekreteri

Av. İ. Sancar BAYAZIT

ASIL İŞVEREN - ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ VE YARGITAY'IN KONUSU HAKKINDAKİ YENİ KARARI



Yrd.Doç.Dr. Burhan ÖZDEMİR

Hacettepe Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Kamu Yönetimi Bölümü
Öğretim Üyesi

I- GENEL OLARAK

Bir işverenin kendi yaptığı işin bir bölümünü bir başka işverene vermesi ve bu son işverenin aldığı işi kendi işçilerini çalıştırarak gördürmesi hem ülkemizde hem de yabancı ülkelerde rastlanan olaylardandır. Bu durumda bu iki işveren arasında genel anlamda bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi ortaya çıkmaktadır.

İşverenlerin kendi işlerinin bir bölümünü alt işverene vermeleri çeşitli nedenlerden ileri gelebilir. Bunları kısaca şu şekilde belirtebiliriz⁽¹⁾:

— İşverenin yan işleri, yardımcı işleri alt işverenlere devrederek asıl işte yoğunlaşma düşüncesi

— Etkinlik, alt işveren kullanmak suretiyle, talep dalgalanmalarına kısa sürede uyum sağlamak, birtakım idari ve yönetim hizmetleri için harcanacak zamandan tasarruf etmek mümkün olabilmektedir.

— Ekonomik nedenler, alt işveren yoluyla yapılan hizmetler genellikle ucuzdur.

— İşverene hizmeti geçmiş işçilerden bazılarının alt işveren olarak çalışmak istemeleri üzerine işverenin bunu kabulü söz konusu olabilir. Uzun yıllar aynı alanda hizmet ve deneyimi olan bir kişinin bu niteliğinde yararlanmak işverene de çekici gelebilir.

Alt işveren kullanımında işletmeler açısından önemli bir konu maliyet düşüklüğüne karşı kalite

(1) P.Curson, Flexible Patterns of Work, London 1986. s.19; bkz. P.Leighton-M.Syrett, New Work Patterns, London 1989, s.38 vd.; ayrıca bkz. ve krş. A.Güzel, Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri, Çimento İşveren, Eylül 1993, s.7.

noktasında toplanmaktadır. Maliyet düşüklüğüyle beraber kalitenin de sağladığı bir durumda ancak sözkonusu ekonomik avantaj ortaya çıkarabiliriz⁽²⁾.

Ülkemiz açısından da teknik ve idari zorunluluklar, bazı işlerin uzmanlık gerektirmesi⁽³⁾ veya işyerlerindeki grev tehdidi⁽⁴⁾ gibi nedenlerle işin alt işverenlere verilmesi sözkonusu olsa da bir başka önemli neden de alt işveren hizmetinin genelde ekonomik oluşudur. Yani işverenin bu yolla üretimi ucuzla maletmek istemesidir⁽⁵⁾. Bilindiği gibi maliyet düşüklüğü, karlılık yanında verimlilik artışına da yol açan önemli bir faktördür⁽⁶⁾.

Ülkemizde İş Kanununun md.1/son hükmü, asıl işveren-alt işveren ilişkisini düzenlemektedir⁽⁷⁾. Buna göre "Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan veya hizmet akdinden doğan yükümlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur."

Görüldüğü gibi, bu hükümde sözkonusu edilen işverenin sorumluluğu için genel anlamda bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi yeterli olmamakta, ayrıca bazı şartlar gerekmektedir. Bunların neler olduğu aşağıda incelenecektir. Ayrıca incelemizde toplu iş hukuku açısından da asıl işveren-alt işveren ilişkisi üzerinde durulacak, fakat, bu

ilişkinin sosyal sigortalarla ilgili yönü ele alınmayacaktır.

II- İŞ KANUNU Md. 1/Son HÜKMÜ

İş K. md 1/son'da metnini yukarıya aldığımız düzenleme yapılmıştır. Kanunun, "diğer bir işveren" şeklinde ifade ettiği kavram, mevzuat ve doktrin tarafından zaman zaman "aracı", "müteahhit", "alt müteahhit", "taşaron" ve "alt işveren" şeklinde de ifade edilmektedir.

Kanunun bu hükmü üzerinde durmak ne anlama geldiğini anlamaya çalışmak gerekir.

İş K. md. 1/son hükmüne göre, bir işverenin kendi işçilerine karşı işçilerini çalıştırdığı işyeri ile ilgili ve İş Kanunundan veya hizmet akdinden doğan yükümlerinden asıl işveren bu işverenle birlikte sorumlu olacaktır. Bir işverenin kendi işçilerine karşı İş Kanununda ve hizmet akdinde düzenlenen hükümler uyarınca sorumlu olacağı şüphe götürmez. Anılan hüküm ise, işçilerle arasında hizmet akdi bulunmayan asıl işverenin sorumluluğunu kabul etmektedir. Burada sözkonusu edilen birlikte sorumluluktan, müteselsil sorumluluk anlaşılmalıdır⁽⁸⁾. Ancak, bu sorumluluğun sözkonusu olabilmesi için bazı şartlar gereklidir:

1- Bir işverene ait bir işin bir bölümündeki veya eklentisindeki bir iş bir başka işveren tarafından alınmış olmalıdır. İş K. md. 1/son hükmün-

(2) Leighton-Syrett, s.36.

(3) F.Şahlanan, Türk İş Hukukunda Alt İşveren, İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1992, s.325.

(4) C.Tuncay, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, KIPLAS, Ocak 1991, s.9.

(5) Bkz. M.ekonomi, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Tekstil İşveren Dergisi, Eylül 1991, (Alt İşveren), s.6; Güzel, s.7.

(6) Bkz. E.Eren, Verimliliğin İşletmeler Üzerine Etkileri, Çimento Müteahhilleri İşverenleri Sendikası (yay), Verimlilik Toplantısı, Ankara 1995, s.19 vd.

(7) Aynı hüküm 931 sayılı İş Kanununda da vardı. 3008 sayılı İş Kanununun md. 1/4 hükmü de aracı ile ilgili, ancak şimdiki farklı bir hüküm içermekteydi. Bu hüküm, sözkonusu Kanunda 5518 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonucu "işçiler doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da aynı iş veya teferruatında iş alan üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile sözleşme akdetmiş işeler, bu araçlar da asıl işverenle müştereken ve müteselsilen sorumludurlar" şeklini almıştır. Bkz. RG.31.1.1950, 7420.

(8) T.Canbolat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-İlişkileri, İstanbul 1992, s.71; T.Centel, İş Hukuku, C.I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1992, s.63. N.Çelik, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Uygulama Sorunları, M.ekonomi Armağanı, Ankara 1993, s.169; M.Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 6.Bası, Ankara 1986, s.149; H.K.Elbir, Asıl İş-

de önce açıkça "iş"ten bahsedildiğine göre, daha sonra kullanılan "eklentisi" iş ile ilgili olup "işin eklentisi"dir. Bu ifadenin gerek İş Kanununda ve gerekse iş hukukuyla ilgili diğer kanunlarda başkaca kullanılmamış olmasından tamamıyla anlamsız olduğu sonucu çıkarılamaz. Buradaki "iş"ten Sendikalar Kanunu md. 60'daki ayırım anlamında "asıl iş" kastedildiği düşünülürse⁽⁹⁾. İşin eklentisinden de -geniş bir yorumla- yardımcı işi de kapsamak üzere asıl iş dışında kalan bütün işler anlaşılmalıdır⁽¹⁰⁾. Buna göre Kanun bu hükmüyle asıl işverenin sorumluluğunu gerektiren bir alt işveren ilişkisinin doğması için iş almanın sadece asıl iş ile sınırlı olmadığını belirtmiştir. Örneğin yardımcı işler de bu kapsamdadır⁽¹¹⁾.

İş almanın dayandığı hukuki ilişkinin niteliği ve türü alt işveren ilişkisinin doğumu açısından önemli değildir. Bu, bir istisna akdi, taşıma veya kira sözleşmesi olabildiği⁽¹²⁾ gibi, başka tür bir akitte olabilir⁽¹³⁾. Ayrıca, alt işveren, başka bir işveren adına hareket etmediği için işveren vekili değildir⁽¹⁴⁾.

2- Hukuki ilişkide iki işveren bulunmalıdır. Hem kendine ait bir işi bir başkasına veren, hem

de bunu almak suretiyle yerine getirilmesi taahhüdünde bulunanın işveren konumunda olmaları, bir başka ifadeyle işçi çalıştırmaları gerekir. Bu husus işveren kavramının doğal bir gereğidir. İş K. md. 1/son'da işverenden ve diğer bir işverenden bahsedilmektedir. Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre ise, işçi çalıştıran tüzel ve gerçek kişi işverendir. Yani, işveren olabilen ancak işçi çalıştırmakla mümkündür. O nedenle bir işverenden iş alan kişinin bu işi bizzat görmesi halinde İş Kanununu anlamında bir alt işveren ilişkisi ortaya çıkmayacağı gibi, işinin bir bölümünü başkasına veren işçi çalıştırmaması halinde de böyle bir ilişki yine sözkonusu olamayacaktır. Asıl işverenin işçi çalıştırıyor olması gerektiği sonucuna, İş K. md. 1/son'da sadece "işin bir bölümünde" iş alınmasından bahsedilmesi nedeniyle de ulaşılabilir. Çünkü işin diğer bölümleri açısından alt işveren ilişkisinin herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. O nedendir ki işin tamamının yapılması diğer bir işverence üstlenildiğinde artık İş K. md. 1/son anlamında bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edilemeyecektir⁽¹⁵⁾. Nitekim, anahtar teslimi taahhüt işlerinde bu tür bir ilişkinin ortaya çıkması söz konusu değildir⁽¹⁶⁾.

veren-Alt İşveren (Müteahhit-Taşeron) Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler, İş Hukuku Dergisi, Ocak-Mart 1991, s.8; M. Ekonomi, İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984, s.54; T. Esener, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978, s.79; İ. Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, Ankara 1988, s.6; N. Aktay, Alt İşveren Kurumu ve Hukukumuzda Doğan Sorunlar, KAMU-İŞ, Ocak 1994, s.17; S. Reisoğlu, Aynı İşyerinde; Birden Çok İşverenin İşçilerinin Birlikte Çalışmasından Doğan Hukuki Sorunlar TÜHİS, Kasım 1990, s.4; C. Tuncay, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi KIPLAS, Ocak 1991, s.8; F. Şahlanan, Türk İş Hukukunda Alt İşveren, İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1992, s. 328; T. Uygur, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar, Yargılama Ankara 1980, s. 269; K. Tunçomağ, İş Hukuku, C.I, Genel Kavramlar-Hizmet Sözleşmesi, 4. Bası, İstanbul 1986, s.112; Güzel, s.8; ayrıca, bu sorumluluğun bir müteselsil sorumluluk olduğu Kanunun gerekçesinde açıkça ifade edilmektedir. Bkz. 931 sayılı Kanun Hükümet Tasarısı Gerekçesi, Genel Hükümler, md.1 ile ilgili gerekçe ve açıklama, MMTD, S. Sayısı 1030, (Dönem-1, C.43 1965).

(9) Çelik, s.165.

(10) Bkz. ve Krş. Çelik, s.165-166; Canbolat, s.21, 25.

(11) Çelik, s.165, 167; Şahlanan, s.327; Tuncay, s.9.

(12) Centel, s.63; Tuncay, s.8; Ekonomi, İş Hukuku, s.53; aynı yazar, Alt İşveren, s.7.

(13) Centel, s.63.

(14) Esener, s.78; Ekonomi, İş Hukuku, s.53; Çenberci, s.148-149; Narmanlıoğlu, s. 112; Centel, s.63; Uygur, s.268. Canbolat, s.35, 37.

(15) Centel, s.63; Narmanlıoğlu, s. 112; Uygur, s.267-268.

(16) Ekonomi, Alt İşveren, s.7; Tuncay, s.8; P. Soyer, İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1991, İstanbul 1993, s.11- 12; C.İ. Günay, Toplu İş İlişkileri Açısından Alt İşveren İşçilerinin Hukuki Durumu, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 1993, s.5. Bu yolda Y9HD. 15.10.1991, E10913, K.13149, YKD Nisan 1992, s.544.

3- Bir başka şart da alt işverenin işçilerini münhasıran bu işin görüldüğü asıl işverene ait işyerinde çalıştırmasıdır⁽¹⁷⁾. Aslında Kanunun ifadesi tutarsız ve eksiktir. İş K. md.1/son'da önce, işin belirli bir bölümü veya eklentilerinden bahsedilirken hemen arkasından "o işyerinde ve eklentilerinde" münhasıran işçi çalıştırma, ifadesi kullanılmaktadır. Burada kullanılan "o işyerinde ve eklentilerinde" sözünün anlamlı olabilmesi için bir önceki ifadenin bir işyeri ile ilgili olması gerekir. Oysa, bir önceki ifade, "iş ve işin eklentileri" ile ilgilidir. O nedenle bu ifadeyi bir önceki iş ve işin eklentileri ile birlikte ele alma zorunluluğu vardır. Böyle düşününce, alt işverence bu işin alınması sözkonusu olmasaydı, asıl işverence iş nerede görülecek idiyse, o işyerinde ve eklentilerinde münhasıran alt işveren işçilerinin çalıştırılması gerektiği sonucuna varmaktayız. O nedenle asıl işverenin de bu işi kendisine ait klasik anlamda bir işyeri dışında işçi çalıştırmak suretiyle ancak gördürebileceği bir durumda, alt işveren işçilerinin de aynı şekilde çalıştırılması İş K. md. 1/son anlamında bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin ortaya çıkmasına mani olmayacaktır⁽¹⁸⁾. Örneğin bir taşıma işinin alt işverene verilmesinde durum böyledir. Nitekim Yargıtay kendi arabası ve şoförü ile taşıma işinin taahhüt edilmesinde bu ilişkinin varlığını kabul etmiştir⁽¹⁹⁾.

Alt işverenin işini asıl işverene ait işyerinde işçi çalıştırarak gördürmesi halinde aynı fiziki mekanda alt işverene ait hukuken ikinci bir işyeri ortaya çıkmış demektir⁽²⁰⁾. Ancak, alt işveren aldığı işi asıl işverenin işyeri dışında da gördürebilir. Böyle bir durumda genel anlamda bir asıl

işveren-alt işveren ilişkisi sözkonusu olsa bile, artık bu İş K. md. 1/son anlamında bir ilişki değildir ve asıl işverenin birlikte sorumluluğunu gerektirmez⁽²¹⁾. Bununla beraber, alt işveren kullanımının giderek yaygınlaşmasını da dikkate alarak, işin asıl işverenin işyeri dışında yapılması halinde dahi alt işveren işçilerinin, asıl işveren nezdinde aynı güvence ve korumaya yapılacak kanuni bir düzenleme ile kavuşturulmasının uygun olacağı düşüncesindeyiz. Bir örnek verelim: Bir konfeksiyoncunun resmi kıyafet dikiş ve temin işini üstlendiği bir durumu ele alalım. Bu kişinin elbise dikimini kendi işyerinde işçileri vasıtasıyla temin ederken, resmi kıyafetin şapkasının dikimini, işin başka bir ihtisas gerektirmesi nedeniyle bir şapka atölyesine vermesi halinde, İş K. md. 1/son anlamında bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi ortaya çıkmayacaktır. Buna mukabil, şapka atölyesi elemanlarının konfeksiyon işyerinde çalıştırılarak şapka işinin yüklenilmesi ve yerine getirilmesi halinde bu ilişki ortaya çıkacaktır. İşin geçici nitelikte olması buna mani değildir⁽²²⁾. Kanunun bu hükmün kabulündeki gerekçesinin zayıf olan alt işveren işçilerinin haklarının korunması⁽²³⁾ olduğunu gözönüne alarak, şimdi şu soruyu sormak gerekir: Acaba bu örnekte şapka dikiş ve üretimini asıl işverenin işyerinde çalışarak yapanlarla alt işveren işyerinde çalışarak yapan işçiler arasında sözkonusu koruma ihtiyacı açısından ne fark vardır? Kanımızca hiç bir fark yoktur. Burada asıl işveren sorumluluğunun nedeni, alt işveren işçilerinin asıl işveren işyerinde sadece çalışmış olmaları değil, bu işçilerin ürettikleri malların (şapkalının)

(17) Çelik, s.164; Çenberci, s.150; Ekonomi, İş Hukuku, s.53; Esener, s.78, 81; Şahlanan, s.327; Tuncay, s.8.

(18) Asıl işverene ait işyeri dışında işin görülmesi halinde dahi, alt işveren ilişkisinin ortaya çıkabileceği yolunda görüşler, Tunçomağ, s.112; Uygur, s.268; Canbolat, s. 23,25.

(19) Y9HD. 18.1.1989 E,1988/10312 K.1989/139, Tekstil İşveren, Nisan 1989, s.15-16.

(20) Ekonomi, İş Hukuku, s.53; aynı yazar Asıl İşveren, s.8; aksi görüş, Aktay, s.19.

(21) Tuncay, s.8.

(22) Aktay, s.20.

(23) Çelik, s.169; Narmanlıoğlu, s.113.

asıl işverenin kendi işinin bir parçası olması ve orada kullanılmasıdır. Böyle bir düzenlemenin kabulü halinde asıl işverenle alt işveren arasındaki ilişkinin tamamıyla ticaret hukuku veya borçlar hukuku alanına giren bir ilişkiden, bir müşteri ilişkisinden ayrılmasındaki önemli nokta, asıl işverenden alınan işin görülmesinde çalışan işçilerin münhasıran bu işe tahsis edilmesi ve üretimin münhasıran sözkonusu işveren için yapılması noktasında olacaktır.

Alt işveren İş K. md.29'da yapılan düzenlemenin aradığı şartlara uygun bir konumda ise asıl işverenin belirtilen sorumluluğu nispeten hafiflemektedir⁽²⁴⁾. Bu madde hükmüne göre, Kanunda sayılan kamu işlerinden, bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işi alan alt işverene ödenecek her istihkaktan önce, işyerinde çalışan işçilerden alt işverence kontrol edilip ödenmeyen varsa alt işverenden istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların istihkaklarından asıl işveren ödeyecektir. Bu şekilde ücret alacağı nedeniyle asıl işverenin sorumluluğu üç aylık ücret tutarı ile sınırlı olacaktır.

Yukarıda açıklanan esas, sadece kamu işverenlerine hasredilmemiş, İş K. md.29/son hükmüyle, İş K. md.1/son anlamında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin ortaya çıktığı durumda bütün işverenlerin bundan yararlanmaları mümkün kılınmıştır.

III- TOPLU İŞ HUKUKU AÇISINDAN ASIL İŞVEREN - ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin toplu iş hukuku açısından ne gibi sonuçları olacaktır? Bu soruya doğrudan cevap teşkil edebilecek her-

hangi bir düzenleme mevzuatımızda yer almamaktadır⁽²⁵⁾. Bununla beraber genel hükümler çerçevesinde uygulamada görülen veya görülebilecek muhtemel sorunlara cevap aranması gerekir.

1- Asıl işverenin yaptığı toplu iş sözleşmesinin alt işveren işçilerine uygulanıp uygulanmayacağı sorunu;

—Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1986 yılında verdiği bir kararla işyerinde işin bir bölümünü üstlenen alt işverenin işçisi davacının, çalıştığı işyerinde asıl işverenle davacının üyesi bulunduğu sendika arasında yapılmış bir toplu iş sözleşmesinin uygulandığı bir durumda, bu toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını kabul ederek aksi yoldaki mahkeme kararını bozmuştur.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 20.11.1986 tarihli bu kararına göre "Davacının çalıştığı işyeri de yer itibariyle yararlanmak istenilen Toplu İş Sözleşmesinin kapsamındadır. Toplu İş Sözleşmesinden yararlanma hukukumuzda, bağlılık ilkesine dayandırılmıştır. Ve bağlılık ilkesi de üyelikle gerçekleşir. İşverenin değişmesi Toplu İş Sözleşmesinden yararlanmayı engellemez... Bu sözleşmeyle bağlılık ilkesi dışında sorumluluk yönünden İş Kanunu'nun 1. maddesinin son fıkrasındaki hükmü de aynı doğrultudaki görüşü pekiştirecek niteliktedir."

Bu karar, mahkemenin direnmesi üzerine Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından aynen benimsenerek, direnme kararı bozulmuştur⁽²⁶⁾.

İçeriğini yukarıya aldığımız Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararı doktrinde oldukça eleştirilmiştir⁽²⁷⁾. Gerçekten sözkonusu kararda benimsenmesi mümkün olamayan eleştiriye açık hususlar vardır.

(24) Ekonomi, Alt İşveren, s.9; Şahlanan, s.320.

(25) Tuncay, s.9.

(26) Y9HD. 20.11.1986 E.248 K.597 Sayılı Kararının bozma gerekçelerini de içeren YHGK 4.11.1987 E.1987/9-166, K.1987/815, Tekstil İşveren, Agustus 1988, s.15.

(27) Çelik, karar incelemesi, İHU 1988-1989, TSGLK.9 (No.4) Reisoğlu, s.5 vd.; Tuncay, s.9 vd.; Ekonomi, Alt İşveren, s.6 vd.; Şahlanan, s.333-334.

a- Davacı alt işveren işçisinin asıl işverenin taraf olduğu sözleşmeden yararlanması yolundaki karara gerekçe olarak gösterilen bağıllık ilkesinin konuyla ilgisi yoktur⁽²⁸⁾. Toplu iş sözleşmesiyle bağıllık ilkesi 2822 sayılı Kanunun 10. maddesinde düzenlenmiştir. Burada taraf işveren sendikasına çağrı anında veya toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde üye bulunan işverenin bilahare o sendika üyeliğinin herhangi bir nedenle son bulması halinde çağrı ile veya toplu iş sözleşmesiyle bağı kalacağı ifade edilmiştir. Oysa anılan karara konu olan olayda sorun asıl işverenden iş alan alt işverenin işçilerinin bu işi asıl işverene ait işyerinde görmekte oldukları bir durumda asıl işverenin yaptığı toplu iş sözleşmesinin kendilerine uygulanıp uygulanmayacağı noktasındadır. Bu ise bir toplu iş sözleşmesinin kapsamında öncelikle hangi yerlerin, nihai olarak da hangi kişilerin bulunduğuyla ilişkin bir konudur.

2822 sayılı Kanun hükümlerine göre toplu iş sözleşmesi yapma prosedürü, yetki almakla başlar. Yetki ise ya bir işyeri (veya işyerleri) ya da işletme için alınır. Daha sonra yapılan sözleşme de yer olarak bu işyeri (veya işyerleri) veyahutta işletmeyi kapsamına alır. Bunun dışındaki yerlerde geçerli değildir. Oysa yukarıda belirttiğimiz gibi alt işverenin aldığı işi asıl işverenin işyerinde işçi çalıştırmak suretiyle gördürmesi halinde artık aynı mekanda ikinci bir işyeri söz konusudur. ve burası toplu iş sözleşmesinin yer olarak kapsamında değildir⁽²⁹⁾.

Ayrıca 2822 sayılı Kanunun 2. maddesinin ilk fıkrasında toplu iş sözleşmesi "hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili

hususları düzenlemek üzere... yapılan sözleşmelerdir" denilmektedir. Bu ve aynı Kanunun diğer hükümlerinin incelenmesinden çıkan sonuç şudur: Toplu iş sözleşmesi ancak arada hizmet akdi ilişkisi bulunanlar için yapılır ve uygulanır⁽³⁰⁾. Oysa karara konu olayda asıl işveren ile alt işveren işçileri arasında hizmet akdi ilişkisi yoktur. O nedenle asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinin bu işçilere ve davacıya uygulanması mümkün değildir⁽³¹⁾.

b- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararına bir başka gerekçe olarak, işverenin değişmesinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı engellemeyeceği gösterilmiştir.

Gerçekten 2822 sayılı Kanunun 8. maddesinde " - toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez." hükmü mevcuttur. Ancak hemen görüleceği gibi bu hükmün olayla bir ilgisi yoktur. O nedenle Yargıtayın bu gerekçesinin de kabulü mümkün değildir. Olayda hiçbir şekilde bir toplu iş sözleşmesinin o kişiye uygulanması ve işverenin değişmesi söz konusu değildir. Olayda davacı zaten sözleşmenin kendisine uygulanmasını istemektedir. Ayrıca burada kanunun sözünü ettiği bir işyerinin başkasına devri konu olmayıp, sadece işyerindeki işin bir bölümünün alt işverene verilmesi ve onun da bu işi çalıştırdığı işçilerle gördürmesi söz konusudur.

c- Yargıtay kararının dayandığı bir başka husus, İş K. md 1/son hükmüdür. Yargıtayın bu gerekçesine de katılmaya imkan yoktur. Çünkü İş Kanunundaki bu hükümler alt işverenin işçilerine karşı yerine getirmedeği bazı yükümlerinden

(28) Ekonomi, s.11; Reisoğlu, s.5; Tuncay, s.10; ayrıca bkz. Şahlanan, s.333-334.

(29) Aksi yönde, alt işveren işçilerinin de ayrı bir işyeri daha olmaması nedeniyle asıl işveren işyerinin işçisi olarak dikkate alınması gerektiği yolunda görüş, Oğuzman, s.10; Kutal, Türk İş Hukuku Açısından Alt İşveren ve Sorunları, KIPLAS 1990 Sonbahar Eğitim Programında Sunulan Tebliğ, s.7; ayrıca bkz. Aktay, s.20.

(30) Ekonomi, Alt İşveren, s.11; Reisoğlu, s.5; Tuncay, s.10.

(31) Ekonomi, Alt İşveren, s.11; Reisoğlu, s.5; Tuncay, s.10, ayrıca bkz. Çelik, s.172; buna karşılık, alt işverene ait ayrı bir işyeri bulunmadığı görüşünün bu konudaki yansımaları doğal olarak olumlu bir sonuç doğuracaktır, bkz. yukarıda dn. 29.

asil işverenin de sorumlu olacağı ifade edilmektedir. O nedenle bu hüküm uyarınca, asil işverenin kendi işçilerine karşı bir yükümünü teşkil eden toplu iş sözleşmesi hükümlerinin alt müteahhit işçilerine uygulanması sonucu çıkarılmaz.

Burada esas tartışılması gerekli sorun şudur: Acaba, asil işveren-alt işveren ilişkisinin doğduğu bir durumda alt işveren kendi işyeri için bir sözleşme imzalamış ve fakat bu sözleşmeden doğan yükümlerini yerine getirmemişse İş K. md.1/son hükmü uyarınca bundan asil işveren sorumlu olacak mıdır? İş K. md 1/son hükmünde sorumluluğa esas olabilecek yükümlerin işyeriyle ilgili olması yanında İş Kanunundan ve hizmet akdinden doğması şartı arandığından bu soruya olumlu cevap verilemeyecektir. Burada, 2822 sayılı Kanunun 2. maddesi uyarınca toplu iş sözleşmesinin de hizmet akitlerinin yapılması muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere yapıldığı gerekçesiyle, toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlerin de asil işveren sorumluluğunda bulunduğu ileri sürülemez. Anılan hükümde sorumluluk için gerekli şart ve unsurlar tek, tek sayılırken, sadece hizmet akdinden ve İş Kanunundan söz edilmesi, buna mukabil toplu iş sözleşmesinden bahsedilmemesi buna manidir. Şüphesiz 2822 sayılı Kanunun md.6/son hükmü uyarınca, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdi hükmü haline gelen hükümleri bu sorumluluk kapsamında olacaktır.

Alt işveren işçileri asil işverene ait toplu iş sözleşmesinden yararlanamamakla beraber kendilerinin çalıştığı iş yeri için örgütlenip, toplu iş sözleşmesi yapılmasını sağlayabilirler.

Ayrıca Türkiye, ILO'nun 1949 yılında kabul ettiği 94 sayılı "Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına İlişkin Sözleşme"yi 1960 yılında onayla-

mıştır. O nedenle kamu işverenlerinden iş alan alt işverenlerin işçilerine tanıdığı haklar bu sözleşme hükümlerine uygun olmak zorundadır. Bakanlar Kurulu da 94 sayılı Sözleşmeye uygun olarak çıkardığı kararnamelerle bu işçilere uygulanacak çalışma şartları ve tanınacak hakları düzenlemektedir^(31a).

— Yargıtay 1996 yılında verdiği bir kararla⁽³²⁾ bir yandan konuyla ilgili eski görüşünü tamamiyle değiştirmiş, diğer yandan da hakkında daha önce herhangi bir görüş belirtmediği bir hususta şimdi görüş belirterek bu defa alt işveren (taşaron) işçisi olan davacının asil işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması yolundaki mahkeme kararını bozmuştur.

Yargıtaya göre, İş K. md.1/son hükmü dikkate alındığında, asil işverenin alt işveren işçilerine karşı sorumluluğu, alt işverenin bu işçilere karşı sorumluluğu ile sınırlıdır. Şayet alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesi mevcut ise, o toplu sözleşmenin hükümleri uyarınca hesaplanacak haklardan asil işverenin de birlikte sorumlu olması gerekir. Alt işverenin işçilerini kapsayan bir toplu iş sözleşmesi yoksa alt işverenin işçisinin-olayda davacının-asil işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlandırılması doğru değildir. Söz konusu İş K. md.1/son hükümden başkaca bir sonuca varmak olanağı yoktur.

Yargıtay Kararı sonuç olarak doğrudur ve herhalde 1986 yılında verilen kararla ilgili olarak yapılan eleştirilerin bu sonuca ulaşmada etkisi olmuştur. Bununla beraber, kararın alt işverenin imzaladığı toplu iş sözleşmesi bulunmuş olsaydı bundan doğan yükümlerini yerine getirmemesi halinde asil işverenin birlikte sorumluluğunun söz konusu olacağı yolundaki bölümüne katılmıyoruz. Her ne kadar karar-

(31a) Örnek olarak bkz. 88/13168 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, RG. 1.11.1988, 19976.

(32) Y9HD 11.3.1996, E.1996/2554 K. 1996/4851 İşveren, Kasım 1996, s.16.

da belirtildiği gibi asıl işverenin İş K. md.1/son hükmü uyarınca sözkonusu olan birlikte sorumluluğunun azami sınırı, alt işverenin kendi sorumluluğu ise de, onunla özdeş değildir. Yani her halde alt işverenin sorumluluğu tamamen ve aynen asıl işverence üstlenilecek demek değildir. Çünkü İş K. md.1/son hükmünde bu sorumluluğun işyeri ile ilgili ve İş Kanunundan veya hizmet akdinden doğan yükümler için sözkonusu olduğu ifade edilmiştir. O itibarla asıl işverenin sorumluluğu en fazla alt işvereninki kadar olacak ve fakat ayrıca son olarak sayılan şartlara tabi bulunacaktır (33). O nedenle daha önce de belirtildiği gibi toplu iş sözleşmesi İş K. md.1/son hükmünde sayılmadığından, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlerini yerine getirmemesi halinde bundan dolayı asıl işverenin birlikte sorumluluğu sözkonusu olmayacaktır(34).

2- Toplu iş hukukunun diğer konuları

Alt işveren işçilerinin işlerini asıl işveren işyerinde gördükleri durumda bazı sorunların ortaya çıkması ihtimal dahilindedir. Örneğin, yetki ve grev oylamasında sayısal açıdan bu işçiler de dikkate alınacak mıdır? Ayrıca bu işçiler de greve katılabilirler mi?

Daha önce belirttiğimiz şekilde alt işveren işçilerinin işlerini fiziki mekan olarak asıl işverenin

işyerinde görseler dahi artık hukuken ayrı bir işyeri olduğu gözönüne alınırsa, bu soruların cevaplandırılması kolaylaşır. Ortada ayrı bir işyeri olduğuna göre, bu işyerinin (alt işverenin) işçilerinin asıl işverenin işyeri için yapılacak toplu iş sözleşmesi yetkisi için(35) veyahutta grev oylaması için(36) dikkate alınmaları sözkonusu olmayacaktır. Çünkü bunlar ayrı bir işyerinde çalışmaktadırlar. Aynı nedenle alt işveren işçileri asıl işverene ait işyerindeki greve de katılamazlar (37).

Bu sonuçlara, işyerinde alt işverence alınan işin yardımcı işlerden olması halinde 2821 sayılı Kanunun 60. maddesi hükmü uyarınca yardımcı işlerin de asıl işlerden sayılacağı gerekçesiyle alt işveren işçilerinin bu hesaplamalara ve greve katılabileceği yolunda bir itiraz ileri sürülemez. Çünkü sözkonusu hükmün burada uygulanma olanağı ortadan kalkmıştır(38). Zira, esas işverene ait işyeri bütünlüğü içinde yardımcı iş niteliğindeki işler alt işveren için artık asıl iştir(39).

Alt işveren kavramı ile ilgili bir sorun da gerçekte işverenin işçisi olan kişilerin alt işveren işçisi gibi gösterildiği durumda ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda muvazaa ve kanuna karşı hile konusu gündeme gelecek ve bu yoldaki iddialar ispat edilebildiği takdirde sonuçları buna göre olacaktır(40).

(33) Bkz. Ekonomi, Alt İşveren, s.11; Şahlanan, s.328.

(34) Bkz. Ekonomi, s.11.

(35) Ekonomi, s.10; Şahlanan, s.333; Güzel, s.8-9; aynı yönde Y9HD. 26.11.1993, E. 1993/15308, K.1993/17400, TİHİS, Kasım-Şubat 1994, s.21-23.

(36) Ekonomi, Alt İşveren, s.12; Şahlanan, s.335; Tuncay, s.10; Canbolat, s.119; Güzel, s.9; aksi görüş, Kutal, s.8.

(37) Ekonomi, Alt İşveren, s.12; Şahlanan, s.335; Tuncay, s.10; Güzel, s.9.

(38) Şahlanan, s.332; Çelik, İHU, TSGLK.9 (N0.4).

(39) Şahlanan, s.332.

(40) Bkz. Elbir, s.14-15; Şahlanan, s.331; Nitekim, sonradan Y9HD. 12.4.1991, E.1991/7302 K. 1991/7518 sayılı kararı ile onanan Ankara 8 İş Mahkemesinin 21.3.1991, E.1991/1421, K.1991/385 sayılı kararına konu teşkil eden davada muvazaa kabul edilmiştir. Günay,s.7; bu kararın değendirilmesi için bkz. Çelik, s.174-176.

YARGITAY KARARLARI PERSPEKTİFİNDE İBRANAME UYGULAMALARI



Av. Derya KARADEMİR
İNTES Müşavir Avukatı

1968 yılında Ankara'da doğdu. 1990 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun oldu.

1991 yılında Avukatlık Stajını tamamlamasını müteakip kısa bir süre serbest avukat olarak çalıştı.

1992 yılında Türkiye İnşaat ve Tesisat Müteahhitleri İşveren Sendikası'nda müşavir avukat olarak göreve başladı. Halen aynı görevi sürdürmektedir.

Çalışma hayatı; esas olarak işçi ve işveren arasındaki, hizmet akdinden kaynaklanan ilişkilerin bir bütününden oluşmaktadır. Bu ilişkiler, hizmet akdinin muhtevası gereği karşılıklı, her iki tarafa hak ve borçlar yüklemektedir. Hizmet akdi ilişkisinde, işçinin iş yapma, işverenin talimatına uyma, sadakat ve rekabet etmeme borçlarına mukabil, işverenin ücret ödeme, işçiyi koruma, eşit işlem yapma, iş, alet, taşıt v.b. verme gibi borçları bulunmaktadır. Bir tarafa borç olarak yüklenen edimler, diğer tarafa hak talep edebilme imkânı vermektedir. Bu akdin en belirgin unsuru, işçi tarafından bir işin yapılması ve işverenin buna karşılık ücret ödeme yükümlülüğünde bulunmasıdır.

Konunun bir başka yönü de, tarafların şahıslarının akdin devamına büyük önem arzetmesidir. Öyle ki, doğrudan işe bağlı olmamakla birlikte, kişilerin şahsî durumlarından kaynaklanan bazı davranışlar İş Yasamızda aktin sona erme sebebi olarak kabul edilmektedir. (1475 sayılı İş Kanunu Md. 16 ve 17'nin ilgili bendleri).

Akdin devamı süresince var olan hak ve borçlar, akdin sona ermesi halinde nihayet bulurlar. Ancak bu aynı zamanda yeni bir borç iliş-

kininin de başlangıcı olur. Akdin hitamı, özellikle işçi yönünden bir takım tazminat taleplerinin, varsa ücret v.b. alacakların doğumuna kaynaklık eder. Tarafların –özellikle işçi yönünden– doğmuş bulunan hakları talep edebilmeleri, karşı tarafın iradesine yahutta muhakeme konusu yapılmalarına bağlıdır. Bunun dışında, hakların yerine getirilmesini sağlayıcı bir mekanizma hukukumuzda bulunmamaktadır. Taraflar arasındaki ilişkinin kesin bir çözüme kavuşturulması bu noktada önem kazanır. Akdin her türlü mükellefiyetten ari olarak sona erdirilmesi her iki taraf için de olumlu bir sonuçtur. Bu şekilde işçi işverenden olan alacaklarını tam olarak tahsil etmekte ve işveren de gelecekte kendisine bu akitle ilgili olarak yöneltilebilecek ithamlardan kurtulmaktadır. Bunu temin üzere uygulamada 'ibraname' adı altında çeşitli belgeler kullanılmaktadır.

Hukukumuzda, ibra belgeleri yasal bir dayanağa sahip değildir. Bu eksikliğe rağmen uygulamadaki ihtiyaç, bu belgeleri özellikle iş hukukumuzda kullanılır duruma getirmiştir. Bugün için 'ibraname'ler, Yargıtay kararları ve Borçlar Hukukunun genel kurallarından oluşan

bir çerçevede değerlendirilmektedir. Bu çerçevenin her zaman için yeterli olduğunu, ihtiyaçları giderdiğini söylemek mümkün değildir. İbranameye ilişkin kararlar, uygulamaların ışığında Yargıtay Kararlarının belirlediği yön ve Borçlar Kanununun benzer müesseselerinin dayandığı kurallar çerçevesinde oluşturulmaktadır. Bu durum, uygulamayı yaşayan ve bundan bizzat zarar gören yahutta hak sağlayan taraflar yönünden zararlı etkiler taşımaktadır. Bunun giderilmesi, 'ibraname'lerin yasal düzenlemeye kavuşturulması halinde mümkün olabilecektir⁽¹⁾.

İBRANAMELERİN HUKUKİ MAHİYETİ

İşçinin alacaklarının tamamını aldığını ve herhangi bir alacağı kalmadığını gösteren belgelere **ibraname** (*ibra belgesi = ibra senedi*) denilmektedir⁽²⁾.

İbranamenin yasal bir dayanağa sahip bulunmaması, konu üzerinde doktrinde çeşitli görüş ayrılıklarına da vücut vermiş bulunmaktadır.

İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115 inci maddesinde düzenlenen, "*Borç ilişkisinin kurulması için bir şekil gerekli bulunmuş veya akdin taraflarca kararlaştırılmış olsa bile, bir alacak özel bir şekle uymak zorunluluğu bulunmaksızın, anlaşma yoluyla tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir*" şeklinde tanımlanan ibra kavramı, Borçlar Kanunumuza alınmamış bir hükümdür⁽³⁾.

Ancak bu düzenleme eksikliği, ibranamelerin hukukumuzda uygulama alanı bulmasına da engel olamamıştır. Bunun; yasal boşluklar olsa bile, ihtiyaçların kendi hukukunu yarattığı gerçeğinden kaynaklandığı söylenebilir. İbranameler, İş Kanunları çerçevesinde yasal dayanakları olmasa bile, hukuken geçerli kaynaklar olarak değerlendirilmekte ve bunda görüş birliği sağlanmış bulunmaktadır.

İbranamelerin hukukî dayanağı olarak çok çeşitli kavramlara dayanılmakta ise de, bunların hepsinin birer 'benzetmeden' ibaret olduğu söylenebilir. Zira "ibranameler", borç alacak ilişkisine son veren, özel bir yapı arz etmektedirler.

İbranameler, menfi borç ikrarı, haklardan feragat, aelâde makbuz, alacağın talep edilmeyeceği taahhüdü, sulh anlaşması kavramlarına benzetilmekte ancak, bir yönüyle de bunlardan ayrılmaktadırlar. O halde yapılacak tek şey, yukarıda da belirtildiği gibi ibranamelerin yasal bir düzenleme konusu yapılarak "nev-i şahsına münhasır" özelliklerin belirlenmesi ve bu suretle uygulamaya bir alt yapı oluşturulmasıdır. Zaten Yargıtay kararları ile bugün gelinen noktanın da bu mahiyette olduğu görülmektedir.

Bu yapılırken, yıllardan beri özellikle Yargıtay kararları ışığında belli bir formata oturan uygulamaların mutlaka gözönünde tutulması gerekmektedir. Düzenlemenin esasını Çenberci, "İçtihadı tamamlamak ve geliştirmek" şeklinde belirlemektedir⁽⁴⁾. Bu düzenleme esnasında işçinin hangi haklarının ibra konusu yapılabileceğinin belirlenmesi, bu işlemin şekli, koşulları, işlemin geçerlilik süresi gibi unsurlar dikkate alınmak ve belirlenmek durumundadır⁽⁵⁾.

UYGULAMADA YARGITAY KARARLARI ÇERÇEVESİNDE BELİRLENEN GENEL KURALLAR

A- İBRANAMELERE GEÇERLİLİK TANINABİLMESİ İÇİN ÖNCELİKLE GENEL BİR KURAL OLARAK; İŞÇİNİN, MEDENİ KANUN Md. 9'da BELİRLENMİŞ OLAN MEDENİ HAKLARI KULLANMAYA EHİL OLMASI GEREKMEKTEDİR.

Mümeyyiz küçüklerle, mümeyyiz mahcurların (kısıtlıların), MK. md. 16'da belirtildiği üzere, ka-

(1) Aynı görüş doktrinde de paylaşılmaktadır. (Mustafa Çenberci, *İş Kanunu*, Şerhi Ankara 1984, s.496, 510; Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul 1994, s.201; Ömer Ekmekçi, *İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, İş Hukukunda İşçinin İşverenden Olan Alacağından Vazgeçmesi Sonucunu Doğuran İşlemler*, Cilt 1, Sayı 1, 1996, s. 13).

(2) N.Çelik, a.g.e., s. 199.

(3) Ö.Ekmekçi, a.g.e., s. 6.

(4) Çenberci, a.g.e., s. 10.

(5) Ö.Ekmekçi, a.g.e., s. 16.

nuni mümessillerinin rızası olmadıkça, yaptıkları hukuki tasarruflara geçerlilik tanınmaz.

Yargıtay 9 HD.'nin (6.7.1967 T., 7072 E., 6175 K.) ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun (27.3.1971 T., 1112 E., 201 K.) kararlarında da "ibra işleminin bir tasarruf işlemi" olduğu belirtilmiş ve genel kurul kararında bu kural şu şekilde ifade edilmiştir:

"İbra, o tarihe kadar gerçekleşen hakları ortadan kaldıran ve ibrada bulunan kişiyi bağlayan bir tasarruf işlemidir."

O halde herhangi bir tasarruf işleminin geçerlilik kazanabilmesinde olduğu gibi, ibranamelerin imzalanmasında da, özellikle ibranamenin imzalandığı tarihte, imzalayan kişinin tasarruf ehliyetine sahip bulunması, öncelikli bir geçerlilik şartıdır.

Bu mealde Yargıtay 1957 tarihli bir kararında, *"İbraname tarihi, işçinin akıl hastanesinde bulunduğu zamana tesadüf edince, mahkeme işçinin ehliyetini araştırmaya mecburdur."* (Yargıtay 4 HD, 9.12.1957 T, 10737 E, 7244 K) hükmüne varmıştır.

İbranamelerin vekil aracılığı ile imzalanmalarında da herhangi bir sakınca yoktur. Ancak burada BK.'nin 388-3 hükmünün gözönünde tutularak vekâletin ya münhasıran ibraya yönelik olması ya da "ibra" yetkisini ihtiva etmesi gerekmektedir.

Ayrıca ölen işçinin de, mirasçılarının ibraname düzenlemeye hak ve yetkileri vardır. Ancak mirasçılar adına verilmiş ibraname, buna rızası olmayanları bağlamayacaktır (Yarg. 9 HD, 9.12.1969 T, 9592 E, 11587 K.).

Yargıtay, "ibraz olunan ibraname tüm hak sahipleri tarafından verilmiş gibi düzenlenmiş ise de, sadece davacılar tarafından'nın imzasını taşıdığı" gözönüne alarak, ibranamenin diğer davacılar yönünden geçerli olmadığına karar vermiştir (Yarg. 9 HD, 1993-2867 E, 1993-14134 K, 5.10.1993 T). Yargıtay 6.7.1993 tarihinde verdiği bir kararında (1993-20455 E, 1993-11584 K) bu konuya değinmiş ve "Davacılar tarafından kendine asaleten ve diğer davacılar vekaleten verdiği 21.4.1983 tarihli ibraname

ile bu olay nedeni ile maddî ve manevî tazminatlarını almış olduğunu, başkaca hiçbir hak ve alacakları kalmadığını ve başkaca talepte bulunmayacağını bildirmiştir. Bu durumda davanın reddi gerekirken, ibraname içeriği ve ekli vekâletname dikkate alınmadan karar verilmesinin bozma gerektirdiğine hükmetmiştir.

B- İBRANAMELERİN, VEREN İŞÇİNİN İMZASINI TAŞIMASI GENEL BİR GEÇERLİK ŞARTIDIR.

Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda, bu hususa değinerek, "imza inkârı iddiasının araştırılmaksızın davanın karara bağlanmasını eksik soruşturma yapıldığı gerekçeyle bozmuştur." (12.9.1995 T., 1995-6723 E., 1995-25091 K.)

Daha eski tarihli bir kararda da aynı hususa değinilmiş ve ibra belgesindeki imzanın inkârı durumunda HUMK m.309 ve devamı maddeler çerçevesinde inceleme yapılması gerekliliği vurgulanmıştır (Yarg. 9 HD, 24.4.1974 T, 6214 E, 7792 K.).

İmza inkârı, bir başka boyutu ile, beyaza imza durumunda da karşımıza çıkmaktadır. Beyaza imza halinde, işçiye boş bir kağıt imzalatılmakta, daha sonra üstü işverence doldurulmaktadır. Bu ise Borçlar Kanunu hükümleri paralelinde, Yargıtay'ca kabul edilmemekte ve bu suretle verilen ibranameler geçerli kabul edilmemektedir. Ancak, işçinin olayın bu şekilde gerçekleştiğini ispatlaması zorunluluğu vardır.

C- İBRA BELGELERİNİN DÜZENLENME ZAMANI

İbra belgelerinin, kural olarak ve amacına uygun olarak hazırlanmalarını teminen, hizmet akdinin sona ermesini müteakip hazırlanmaları gerekmektedir.

Ancak bu şekilde 1475 sayılı İş Kanunu'nun 26'ncı maddesinin V'inci fıkrasında düzenlenen "Hizmet akitlerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur" şeklindeki amir hüküm ye-

rine getirilmiş olacaktır. Özellikle akdin devamı sırasında verilmiş olan ibra belgelerine tereddüt- le yaklaşılması zorunluluğu ortadadır. Zira bu dönemde işçi işverene karşı zayıf ve güvence- siz bir durumdadır. Yargıtayımız da aynı kaygı- yı duyarak ve doğmamış bir haktan vazgeçme- nin mümkün olamayacağı genel kuralına daya- narak⁽⁶⁾ hizmet akdinin sona ermesinden önce düzenlenmiş ibranamelerin geçerli olamayacağı sonucuna varmıştır.

Bu konu uygulamada genellikle matbu olarak hazırlanan ve işe girişte ya da iş akdi devam ederken imzalatılan ibranameler ile ya da beya- za imza şeklinde tanımlanan, boş kağıtların im- zalatılarak daha sonra üstünün doldurulması şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

İş akdinin sona ermesinden önce işçiye im- zalatılmış olan ibra belgelerinin geçerli olamaya- cağına dair Yargıtay 9. HD'sinin görüşü, çok ye- ni olan kararlarda da sürdürülmektedir.

9 uncu Dairenin 4.11.1996 tarihinde (1996- 11034 E, 1996-20443 K) vermiş olduğu kararı- da; "Davacı zincirleme sözleşmelerle çalışmakta iken evvelden hazırlanmış bulunan imzalı ibra- nameler doldurulup, işçinin çalışmasını sürdür- düğü halde kesin olarak ilişkisi kesilmiş gibi işle- me konulduğu anlaşılmaktadır. Gerçeği yansı- tmayan bu belgelere dayanılmaz. Davacı işçinin Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bu konu ile ilgili yaptığı şikâyet üzerine iş müfettişliğince düzen- lenen raporda da davacının haklı olduğu tespit edilmiş bulunmaktadır. Bu tespitlerin aksi ispat edilemediğinden gerçekleşecek hakların tahsili- ne karar verilmesi ve kıdem tazminatı adı altında daha önce bazı ödemeler yapılmış olduğu görüldüğünden, bunların da kıdem tazminatından mahsubu yapılması icab eder" denilmektedir.

Aynı husus bir Yargıtay kararında (Yargıtay 9. HD, 28.1.1993 T, 1992-6412 E, 1993-999 K.) açıkça; "İbraname matbu olarak düzenlenmiş olup, bırakılan boşlukların sonradan dolduruldu- ğu görülmektedir. Dinlenen ve ibranamede im- zası bulunan tanık, ibranamenin önceden alındı-

ğını ve işverenin bir uygulama yapmakta oldu- ğunu bildirmiştir. Bu durumda ibranamenin geçerli olduğu kabul edilemez" şeklinde ifade edilmiştir.

"Henüz doğmamış işçilik haklarının işe giriş tarihinde ve önceden ibra edilmiş olması geçerli sayılamaz." (Yarg. 9. HD., 06.02.1971 T, 644 E, 2561 K.).

12.04.1991 tarihinde Yargıtay 9. Hukuk Dai- resi (E 1991-7835, K. 1991-9527); "Her ne ka- dar davacının inkâr ettiği ibranamedeki imzanın yaptırılan tetkikat sonunda kendisine ait olduğu anlaşılması ise de, davacının ibranamenin işe gi- rişte alındığına dair iddiası ve davalının ibrana- me ile çelişki teşkil eden savunması karşısında sadece imzanın kendisine ait olduğundan bahis- le davanın reddinde isabet görülmemiştir. Zira davalı duruşmadan önce iş aktinin davacı tara- fından feshedildiğini ileri sürmüştü, sonraki otu- rumda da sözü edilen ibranameyi ibraz etmiştir. İbraname ise, işten davacının çıktığı yazılı ol- makla beraber, dava konusu ihbar ve kıdem taz- minatı ile fazla mesai ve yıllık izin ücretlerini de aldığı yazılıdır. Böyle olunca savunma ve ibra- name içeriği çelişkilidir. Davacının önce imzayı inkâr etmiş, fakat sonradan bu imzanın kendisi- ne ait olduğunun tesbit edilmiş olması mücerret olarak onun aleyhine bir sonuç doğurmaması gerekir. Bu durumda yapılacak iş, ihbar ve kı- dem tazminatı yönünden iş akdinin feshi konu- sunda ve keza diğer dava edilen haklar konu- sunda tarafların iddia ve savunması çerçevesin- de tüm delillerin toplanıp, gösterdikleri şahitler dinlenip hasıl olacak sonuca göre bir karar ver- mekten ibarettir" sonucuna varmıştır.

Yargıtay 29.6.1995 tarihinde vermiş olduğu (1995-5431 E, 22861 K.) kararında ise, "mahke- mece hükme dayanak yapılan ibranamede belir- tilen hak türlerinin ödendiğinden söz edilmekte ise de bu ibraname ile davalının savunması çe- lişmektedir. Gerçekten doğmadığı ileri sürülen hakların ödenmiş olması da mümkün değildir. Bu durumda savunma ile çelişen ibranameye değer verilemez" hükmüne varmıştır.

(6) Ö.Ekmekçi, a.g.e., s. 15.

İbranamenin işe ilk girişte alındığına dair iddia işçi tarafından ispatlanmalıdır. Ayrıca Yargıtay'ın yukarıda verilen kararında "ibraname içeriği ile çelişen savunma halinde ibra belgesine itibar edilemeyeceği de" belirtilmektedir. Bu durumda mahkemenin mevcut deliller çerçevesinde detaylı bir inceleme yapması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Ayrıca "işe alınma vaadi" ile verilen ibranamelerin geçerliliklerini, Yargıtayımız, belgeyi veren işçinin bu hususu ispatlaması şartına bağlanmıştır.

"Davacı ve davalı arasında ihbar ve kıdem tazminatı ile fazla mesai ücretlerinin ödendiğine dair 29.6.1987 tarihli ibranamenin düzenlendiği anlaşılmaktadır. Davacı bu ibranamedeki imzanın kendisine ait olduğunu, ancak tekrar işe alınacağı vaadi ile kandırılarak elinden alındığını, aslında dava konusu haklarının kendisine ödemediğini ileri sürmüştür. Davacının iddiası böyle olmakla birlikte, ibranamenin elinden anılan biçimde kandırılarak alındığını ispat etmiş değildir. Üstelik, dinlettiği tanıklardan bir tanesi davacıya 'haklarını aldın mı?' diye sorduğunda, aldığını söylediğini ve ibranamenin ondan sonra düzenlendiğini bildirmiştir. Diğer davacı tanığı ise, bu hususta bilgisi olmadığını söylemiştir. Olayın bu oluş tarzına göre, dava konusu hakların sözü edilen ibraname uyarınca davacıya ödendiğinin kabulü gerekir. Ödemenin ayrıca bir tahakkuk belgesi ile ispatına gerek yoktur" (Yarg. 9. HD., 25.12.1989, 1989-7737 E, 1989-11393 K.). Burada dikkat çeken husus iradesi fesada uğratılan işçinin bu iddiasını ispatlaması gerektiğidir.

Yargıtay'ın kararlarında üzerinde durduğu ve yukarıda bahsi geçen kararlarda da değinildiği üzere, ibranamenin imzalandığı tarihte işçinin "iradesinin sağlıklı olması" ve "iradenin herhangi bir sebeple baskı altına alınmamış" olması zorunluluğu bulunmaktadır.

Bu iradenin, işvereni açık ve seçik biçimde borçtan kurtarmaya yönelik ifadelerle ortaya konulmuş olması da gerekmektedir. Bu şartları içermeyen ve işçinin iradesinde çeşitli sakatlıklara sebep olan olayların vuku bulduğu hallerde

Yargıtay'ın bu çeşit ibranamelere tereddütlü yaklaştığı görülmektedir.

Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesi bir kararında (5.7.1991 T., 1991-6194 E, 1991-10536 K.) "Hükme esas alınan ibranamenin mahiyeti itibarıyla davacının hastanedeki tedavi masrafları karşılığı olduğu anlaşılmaktadır. Esasen bu ibranamenin davacının bacağına kesilmesi ve takma bacak takılması sırasında kendisinden hastanede alındığı görülmektedir. Bu şartlar altında alınmış olan bir ibranameye dayanılarak tazminat isteğinin reddi doğru değildir. O halde işin esaslı incelenerek sonuca göre karar verilmelidir" demek suretiyle işçinin, ibranamenin imzalanması sırasında içinde bulunduğu şartların da dikkate alınması gerektiğini ifade etmiştir.

D- İBRANAMELERİN KAPSAMI

Yargıtay'ın ibranamelerle ilgili olarak vermiş olduğu kararlarında "içerik, kapsam" konusunun geniş bir yer işgal ettiği göze çarpmaktadır.

Bu çerçevede ibranamelerin hangi haklara ilişkin olarak verilmiş oldukları belirlenmeli ve bunlarla ilgili olarak ortaya sürülecek hak taleplerinde mutlaka ibranameler gözönünde tutulmalıdır.

Yargıtay 9. HD.'sinin (1.12.1994 tarih, 1994-13092 E, 1994-17089 K.) kararında "iş akdinin davalı işverence feshedildiği ve sadece ücretler için geçerli olan ibranameye dayanılarak, davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi" isabetsiz bulunmuştur.

Yargıtay burada doğal olarak ibraname içeriğini dar yorumlamaktadır. Aynı daire, işçinin ihbar, kıdem tazminatı, fazla çalışma, yıllık ücretli izin parası, hafta ve genel tatil gündeliklerinin ödenmesi talebiyle açtığı davada da, aynı esastan hareket etmiştir.

Davacı noterlikten verdiği ibraname ile kıdem tazminatının tamamını aldığını açıkça bildirmiştir. Bu durumda ibranamenin kıdem tazminatını kapsamadığından söz edilemez. Esasen davacı da duruşma ibranamede yazılı tüm işçilik haklarından dolayı 600.000.- TL. aldığını, fakat dava-

lıda daha fazla hakkı kaldığını bildirerek istekte bulunmuştur. Bilirkişi ise, davacının tüm hizmet süresi için gerçekleşen kıdem tazminatını 445.129.- TL. olarak hesaplamış, Mahkemece de kıdem tazminatının tamamı bu miktar olarak kabul edilmiştir. Görülüyor ki, gerek davacının beyanından ve gerekse gerçekleşen kıdem tazminatı miktarı itibarıyla ibraname öncelikle kıdem tazminatının tamamını kapsamaktadır. O halde davanın reddi gerekirken kabulü isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir (8.2.1988 T., 1987-12017 E., 1988-834 K.).

Yargıtay ibranamede özel olarak sıralanmış haklara ilişkin olarak, bunların ödenmiş olduğunu kabul etmektedir.

Aynı şekilde ibranamede ilgili yıllara ait izin ücretlerinin yazılı olması halinde ibranamenin bu yön itibarıyla geçerli olması gerektiği kabul edilmiştir (Yarg. 9. HD., 23.5.1991 T., 1991-817 E., 1991-8802 K.).

Hizmet akdinin feshinden sonra düzenlenen 1.7.1990 tarihli ibranamede davacı, tüm ücretlerini, kıdem tazminatını aldığını ve yıllık ücretli izinlerini kullandığını açıkça belirtmiştir. Bu durumda ücret, yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatı haklarının hüküm altına alınması hatalıdır. Ayrıca ibranamede hiçbir alacağı kalmadığı da açıklanmıştır.

Böyle olunca geçerli olan ibraname gözönünde tutularak davanın reddine karar verilmelidir (Yarg. 9. HD., 27.3.1995 T., 1994-18648 E., 1995-9774 K.).

Mezkûr kararlar incelendiğinde, Yargıtay'ın, hangi işçilik haklarına ilişkin olarak verildiği tek tek sayılan ibranamelerde, işverenin bu haklar itibarıyla sorumluluğunu sona erdirdiğini kabul ettiği görülmektedir.

E- MİKTAR İÇERMİYEN İBRANAMELER, MAKBUZ NİTELİĞİ, AÇIK ORANSIZLIK İLKESİ

Yargıtay, miktar içermeyen ibranamelere de tereddütle yaklaşmakta, kimi zaman bunları geçersiz saymakta, kimi zaman da dar yoruma tabi tutmaktadır. Yargıtay'ın bu tavrının, yazımızın

başında da belirtildiği gibi ibranamelerin yasal bir dayanağının bulunmaması nedeniyle, Yüksek Mahkememizin, olayın özelliklerine göre ve genel hukuk ilkeleri çerçevesinde hareket etmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Yargıtay 9. HD.'si (1992-14058 E., 1993-8969 K., 25.5.1993 T.) "*Miktar ihtiva etmeyen ibranamelerin işçilerin haklarının tam olarak ellerine geçmesini sağlamak amacıyla dar yorumata bi tutulması ve iddia edildiği gibi ihbar ve kıdem tazminatından eksik ödeme yapıldığının araştırılması ve eksik ödendiğinin gerçekleşmesi halinde bunların davalıdan tahsiline karar verilmesi gerekir*" demek suretiyle miktar ihtiva etmeyen ibranameleri dar yorumlamak gerektiğini ifade etmiştir. Yargıtay daha yeni tarihli bir kararında ise "*Davacının izin, fazla mesai ve bayram tatil ücretlerini aldığına dair belge var iken bundan dolayı taraflara diyecekleri sorulmadan, araştırma inceleme yapılmadan karar verilmesini isabetsiz*" bulmuştur. Bu kararda da aynı sonuca varılmaktadır. Ancak karara karşı yazılan "karşı oy" yazısında miktar içermeyen ibranamenin geçersiz sayılması gerektiği sonucuna varılmaktadır.

"*Davacının imzasını taşıyan ibranamede miktar bulunmamaktadır. Dairemizin istikrar kazanmış kararlarında miktar içermeyen ibranameler geçersiz sayılmaktadır. Bu ibranamede de miktar bulunmadığına göre geçerli sayılması söz konusu olamaz.*" (2.2.1995 T., 1994-15864 E., 1994-2225 K.).

Yargıtay iş kazasından doğan bir tazminat davasında işveren tarafından ödenen belli bir meblağ karşılığında verilen ibranamenin ve davadan feragatin, davacıların gerçek zararını karşılamaması durumunda "*ibranamenin ve feragatin sadece ödenen miktarla sınırlı olduğunun kabulü gerekeceğine*" karar vermiştir (Yarg. 9. HD., 28.5.1991 T., 1991-1106 E., 1991-8979 K.).

Bu düşüncelerin, işçinin iş akdinin sonunda haklarını "**tam olarak almasını**" öngören 1475 sayılı İş Kanununun 26'ncı maddesindeki amir hükümden ve işçinin haklarından karşılıksız ola-

rak vazgeçmesinin mümkün olamayacağı genel kuralından kaynaklandığı söylenebilir.

Yargıtay işçinin haklarından karşılıksız olarak vazgeçemeyeceği sonucuna "iş hukukunun işçiyi koruyucu ruhu yönünden iş hukukunda dar yorum esasının yürürlükte bulunması" görüşünden varmaktadır (Yarg. 9. HD., 17.6.1969 T., 1315 E., 7459 K.). Bu karar Yargıtay HGK'nun 16.6.1971 T., 1215 E., 378 K. sayılı kararı ile aynen benimsenmiştir.

Bu düşünce Yargıtay'ın 10 uncu HD'sinin bir kararında daha geniş bir ifade ile yer almıştır.

Başında "ibraname" sözcüğünün bulunması, bu belgenin ibraname olarak kabulüne yeterli neden olamaz. Bir kişinin, hele günlük kazancı ile yaşayan bir işçinin zararının karşılığını almadan zarardan sorumlu olanı ibra etmesi hayatın doğal akışı ile de bağdaşmaz. İbranameden söz edebilmek için tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunmaması gerekir. Açık oransızlık bulunduğu durumlarda ise, bu belge ibraname değil, ancak makbuz niteliğindedir. Eşasen açık oransızlık bulunan durumlarda davalının bu belgeye dayanarak, davanın reddini istemesi, Medeni Kanununun 2 nci maddesinde öngörülen evrensel nitelikteki iyiniyet ilkeleriyle de bağdaşmaz ve içerdiği miktarın üstünde hukuksal bir değer taşımaz. (Yarg. 10. HD., 24.2.1978 T., 1250 E., 1293 K.)

Bu kararda da yer aldığı gibi Yargıtayımız ödenen miktarla gerçek zarar arasında çok büyük bir fark olması durumunda, ibranameleri işvereni borçtan kurtaran, geçerli belgeler olarak kabul etmemektedir.

Açık oransızlık ilkesi ile miktar ihtiva etmeyen ibranamelerin ilişkisi ve işçinin alacaklarından karşılıksız olarak vazgeçemeyeceği genel kuralı Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 25.5.1993 tarihinde (E. 1992-14058, K. 1993-8969) vermiş olduğu kararında birlikte değerlendirilmiştir.

Davacı işten ayrılırken kendisine 15.590.071.- TL. brüt kıdem tazminatı ile 5.745.180.- TL. brüt ihbar tazminatı ödenmiş

olup, dosyada makbuzları mevcuttur. Ayrıca miktar belirtilmeksizin davacıdan ibraname de alınmıştır. Söz konusu ibranamenin davacıya ödenen ihbar ve kıdem tazminatına ilişkin olduğunun kabulü gerekir. Asıl olan, işçinin haklarının tam olarak eline geçmesinin sağlanmasıdır. Bu nedenle ibranamelerin dar yoruma tabi tutulması gerekir. İşçinin bazı haklarından karşılıksız olarak vazgeçtiğini kabul etmek iş hukukunun işçiyi koruyucu ilkeleri ile bağdaşmaz.

Bu durumda gerekli araştırma ve inceleme yapılarak davacıya işten ayrılırken hakettiği ihbar ve kıdem tazminatlarının, eksik ödendiğinin gerçekleşmesi halinde, bunların davalıdan tahsiline karar verilmelidir.

Karara karşı yazılan "**karşı oy yazısında**" ise,

"Davacı aktin feshinden sonra ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesini müteakip verdiği ibranamedeki imzayı inkâr etmemiş, ibranamenin yasal olmayan şekilde alındığını da savunmamıştır. İbranamede açıkça ihbar ve kıdem tazminatını aldığını ve işvereni ibra ettiğini kabul etmiştir. İbranamede miktar da belirtilmediğinden makbuz mahiyetinde de kabul edilemez. İş hukuku'nda ibraname ayrıca düzenlenmediğinden ibranamelerin değerlendirilmesinin genel hükümlere göre yapılması zorunludur. Bu durumda yasal bir ibranamenin varlığının kabulü ve buna dayanarak davanın reddi doğrudur. Bu nedenle çoğunluğun bozma görüşüne katılmıyorum." sonucuna varılmıştır.

Yargıtay'ın yukarıda bahsedilen kararlarıyla miktar içermeyen ibranameleri, geçerli kabul ettiği ancak davanın detayına girilerek, talep edilen haklarla ilgili olarak gerekli araştırma, inceleme yapılması gerektiği sonucuna varıldığı söylenebilir.

Yargıtay Kararlarında tartışmaya konu olan olaylardan bir diğeri, ibranamede belirlenen miktarla, işçinin hak etmiş olduğu miktar arasında büyük farkın bulunması (=açık oransızlık) durumunda belgenin taşıyacağı değer noktasında toplanmaktadır. Yargıtay bu noktada 1993 ve 1989 yıllarında verdiği kararlarında (5.10.1993

T., 1993-2285 E., 1993-14105 K.; 28.11.1989 T., 1989-7948 E., 1989-10423 K.).

"İbranamelerin makbuz niteliğinde sayılabilmesi için içerdiği miktarın işçinin olay tarihine göre gerçekleşecek olan zararının çok altında olması, başka bir ifade ile olay tarihine göre gerçekleşen zarar ile ibranamedeki miktar arasında aşırı bir oransızlığın mevcut olması lâzımdır. Böyle bir açık oransızlık mevcut değilse, ibranameyi geçerli saymak gerekir" hükmüne varmıştır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu kararının devamında açık oransızlığın tesbiti yöntemi de belirleyerek, bunu şu şekilde ifade etmiştir:

"Bu durumda yapılacak iş, davacının olay tarihindeki ücreti esas alınmak ve bu ücreti yine o tarihteki uygulamalara göre ileriye yönelik yıllar için %5 arttırmaya tabi tutmak ve peşin sermayeye çevrilmesinde de %5 iskonto uygulamak ve bu suretle belirlenecek zarardan yine olay tarihi itibarıyla gerçekleşen sigorta gelirlerini indirmek, bu işlemler sonunda bulunan maddî tazminat miktarı ile ibranamedeki maddî tazminat miktarını kıyaslamak, arada aşırı oransızlık mevcut ise sadece aradaki farka karar vermek, aksi halde ibranameye geçerlik tanıyarak maddî tazminat isteğini reddetmektir. Bu hususlar dikkate alınmadan, ibranamenin mücerret olarak makbuz niteliğinde kabulü ile hüküm kurulması isabetsizdir."

Karara karşı yazılan iki karşı oy yazısından birinde davanın bir başka yönüne değinilmekte ve "feragat" kavramı üzerinde durulmaktadır. Burada yer alan bir başka dikkat çekici düşünce de "ibranamenin makbuz olarak kabul edilmesinin, ibraname olgusunun inkârı olacağı" düşüncesidir.

Bunun üzerine dikkatle durulması gerektiği kanaatindeyiz. İbranameyi makbuz kabul eden yargı kararlarının uygulanmanın zorlamasından kaynaklandığı ve uygulamaya yön vermek amacıyla ortaya çıktığı görülmektedir. İbraname ve makbuz ilişkisinin genişletilmesi halinde, yukarıda sözü edilen düşüncede ortaya çıkan sonucun kaçınılmaz hale geleceği görülecektir.

Bu görüşlere vücut veren karşı oy yazısı şu şekildedir:

"4.10.1985 günü meydana gelen iş kazasından sonra, noterlikçe düzenlenen ve davacı tarafından davalıya sunulan 2.1.1986 tarihli ibraname 've Feragatname'de aynen '..... bu kazaya karşılık olmak üzere 600.000.- TL. iş kazası tazminatını nakten ve tamamen almış olduğumdan dolayı mezkur şirketin zimmetini ibra eder bu kaza ile ilgili ilerde ve şimdiki halde hiç bir dava ikame etmeyeceğimi ve her türlü dava haklarımdan gayri kabili rücu olmak kayıt ve şartı ile **feragat** eylediğimi beyan ve ikrar ederim' denilmektedir.

Görüldüğü üzere bu belgede hem ibra ve hem de **feragat** vardır.

Bir haktan dava konusu yapılmadan önce de feragat edilebilir. Esas haktan feragat edilince, ona bağlı olan dava hakkı ortadan kalkar. Esas haktan feragat maddî hukuka tabidir. Esas haktan feragatin tamamlanması için bu feragatin karşı tarafa ulaşması zorunludur.

Dosyadaki belge feragatin davalı tarafa ulaştığını göstermekte olup, zaten bu konuda bir çekişmede yoktur. Esas haktan feragat maddî hukuk anlamında bir itiraz olup, hakimden kendiliğinden dikkate alması zorunludur.

İbranamenin içerisinde miktarın olay tarihindeki tazminat miktarını karşılayıp karşılamadığının araştırılması da doğru değildir. Zira, ibraname makbuz değildir. İbranameyi makbuz kabul etmek ibraname olgusunun inkârı demektir.

Bütün bu nedenlerle davanın reddi gerekeceği kanısında olduğumdan çoğunluğun görüşüne katılmıyorum."

Aynı karara yazılan diğer karşı oy yazısında da, ibranameye, aradan 4 yıl gibi bir süre geçtikten sonra itiraz edilmesi uygun görülmemekte ve davacının yasal olmayan yollarla alındığını iddia ettiği ibranamenin bu şekilde alındığını ispat edemediği için davanın reddi gerektiği sonucuna varılmaktadır (Yarg. 9. HD., 5.10.1993 T., 1993-2285 E., 1993-14105 K.).

Bu kararlarla, ancak açık oransızlık olması halinde ibranamelerin makbuz niteliğinde sayılacağı kabul edilmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 27.4.1983 tarihinde (1980-9 - 3055 E., 1983-427 K., Yargıtay Kararları Dergisi, Kasım 1983, s. 1581) aldığı kararda ise "yargısal kararlarda işçiye yapılmış olan ödemelerin miktarını belirleyen ve ibraname adı altında düzenlenmiş olan belgelerin makbuz niteliği taşıdığı kabul edilmiş" olduğuna göre, işçinin ibraname dışında kalan haklarını ve bu arada noksan ödeme varsa bunu istemesini engelleyici bir neden yoktur sonucuna varılmıştır⁽⁷⁾.

Genel Kurulun ibranamelerinin makbuz niteliği taşıdığını açık oransızlığı aramaksızın kabul ettiği bu kararı ile, 9'uncu Dairenin yukarıda vermiş olduğumuz kararları arasındaki çelişkinin giderilmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır.

Yargıtay 21'inci Hukuk Dairesi'nin 1994 yılında verdiği ve "açık oransızlık" ölçütünü esas alan kararında ise;

"Gerçek anlamda ibranameden sözedebilmek için tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunmaması koşuldur. Başka bir anlatımla, açık oransızlığın bulunduğu durumlarda, anılan belge makbuz niteliğindedir... Yapılacak iş, ibranameyi veren hak sahiplerinin, ibranamenin verildiği tarihteki veriler esas alınarak gerçek zararlarını saptamak, böylece tazmin edilecek miktar ile buna karşılık ibraname ile alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunup bulunmadığını denetlemek, açık oransızlığın bulunması durumunda, ibranameyi 'kısmî ifayı içeren makbuz' niteliğinde kabul etmek ve belirlenen tazminattan indirmekten ibarettir" sonucuna varılmıştır (Yarg. 21. HK., 24.4.1994 T., 2055 E., 1799 K.)⁽⁸⁾.

21'inci Daire bu kararında, açık oransızlık olması halinde ibranameleri '**kısmî ifayı içeren makbuz**' olarak nitelemekte ve 9. Daire'nin yukarıda anılan kararlarıyla birleşmektedir. Bura-

daki tek farklı husus **makbuz** niteliğinin 'kısmî ifayı içermeye' ifadesiyle sınırlandırılmış olmasıdır.

Açık oransızlık ölçütünün tamamlandığı bu bölümde yukarıda ayrıntısıyla verilen bir kararla (Yarg. 9. HD, 5.10.1993, 93-2285 E., 93-14105 K.) benzerlikler taşıyan iki kararı dikkatlere sunmak istiyoruz.

Yargıtay 9. HD'si 6.7.1993 (1993-2043 E., 1993-11582 K.) tarihinde vermiş olduğu bir kararda, iş kazası dolayısıyla 1986 tarihinde verilmiş olan ibranameden sonra 1991 yılında dava açılmasını şu şekilde değerlendirmiştir:

"Olaydan ve söz konusu ibranamenin verilmesinden sonra uzun bir süre bu konuda bir uyumsuzluk çıkarmamış olan davacının ibranameye rağmen istekte bulunması, iyiniyet kuralları ve güven ilkesi ile bağdaştırılamaz. Bu nedenle davacının açtığı davanın reddi gerekir" sonucuna varılmıştır.

Oysa yukarıda bahsi geçen davada, dava, olaydan 4 yıl sonra açılmış iken, Yargıtay bu hususa hiç değinmemiş, ancak karşı oy yazısında bu hususa dikkat çekilmiştir.

Yargıtay 9. HD'sinin 17.1.1996 tarihinde almış olduğu bir başka kararda yine 1993 tarihli kararla çelişen bazı noktalar göze çarpmaktadır.

Davacı; kıdem tazminatının geç ödenmesi nedeniyle iş kanununun 14-11. maddesine göre hesap edilecek geçmiş günler faizi ile birlikte, TİS'nde geç ödeme nedeniyle öngörülen cezai şartın hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı; fesih günü davacıyla sulh anlaşması yapıldığını, bu anlaşmaya göre kıdem tazminatının bir ödeme planı çerçevesinde taksitler halinde ödenmesini davacının kabul ettiğini, bu bakımdan geçmiş günler faizi ile cezai şartı isteyeceğini savunmuştur.

Mahkemece bilirkişi raporuna ve davacı tanıkların anlatımlarına dayanarak istekler hüküm altına alınmıştır.

(7) Nuri Çelik, s. 200.

(8) Ömer Ekmekçi, a.g.e., s. 14.

Dosya içinde bulunan ve taraflar arasındaki hizmet sözleşmesinin davalı işverence feshedildiği 15.6.1993 tarihinde düzenlenen "Sulh ve İbraname" başlıklı belgede; davacının açık ve seçik biçimde, kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesini kabul ettiğini, yasa ve sözleşmelerde belirlenmiş olan cezai şart ve mevduat faizlerinden vazgeçtiği belirtilmiştir. Davacı; bu belgeyi davalının baskısı ile imzalamak zorunda kaldığını, imzalamaması halinde kendisine ödeme yapılamayacağını bildirdiğini, bu hususları da tanıklarla kanıtlayacağını ileri sürmüş ve mahkemece de bu tanıklar dinlenmiş ise de, dinlenen tanıklar davacı gibi iş akdi feshedilen ve aynı durumda bulunan işçiler olup, tarafsız değildir. Bu bakımdan yazılı belge karşısında bu tanık anlatımlarına itibar edilemez. Talimatla dinlenen tanık ise baskı yapıldığı konusunda açıklamada bulunmuş değildir. Belirtilmesi gereken bir diğer husus da; davacının bir süre bekle-dikten sonra, 30.6.1993 tarihli ihtarname ile kendisine baskı yapıldığından bahsetmiş olmasıdır. Tüm bu maddi ve hukuki olgular karşısında; yazılı biçimde düzenlenmiş olan sulh anlaşmasına itibar edilerek isteklerin reddine karar verilmesi gerekirken, yanlış değerlendirme ile kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir (Yarg. 9. HD, 17.1.1996 T., 1995-24631 E., 1996-144 K.).

Üç karar birlikte değerlendirildiğinde Yargıtay'ın davanın açılma tarihi ve bunun sonuçları konusunda farklı düşüncelere sahip olduğu görülecektir.

İbranameye dayanılarak ne kadar sürede hak iddiasında bulunulacaktır? İyiniyetin geçerli olduğu süre ne kadardır? Her olaya göre değişik süreler uygulanması 'Adalette İstikrar' kavramıyla ne derece bağdaşır? Cevap verilecek soruların sayısı o kadar fazla ki...

F- İBRANAMELERE İLİŞKİN FAİZ SORUNU

Yargıtay'ın faizle ilgili kararlarını, peşin ödemelerdeki faiz uygulamaları ile taksitle ödemelerdeki faiz uygulamaları şeklinde ikiye ayırmak-ta yarar görüyoruz.

Yargıtay; ibraname olan ve peşin ödeme (gecikme olsa bile) şeklinde yapılan işçilik ödemeleri için "faize" hükmedilmesini hatalı bulmakta ve bu kararları bozmaktadır (Yarg. 9. HD, 9.5.1996 T., 1996-8694 E., 1996-9984 K.; Yarg. 9. HD, 12.9.1995 T., 1995-26427 E., 1995-25225 K.; Yarg. 9. HD, 12.9.1995 T., 1995-26421 E., 1995-25219 K.).

Taksitli ödemelerde ise, ibranamede faize ilişkin ihtirazi kayıt konulmamış olsa bile, paranın tamamı ödeninceye kadar yapılacak faiz talepleri geçerli kabul edilmektedir. Yargıtay bunu "akdin feshi tarihinde davacının verdiği ibranamede faize ilişkin ihtirazi kayıt koymamış olması faiz alacağını dava etmesini engellemez" demek suretiyle ifade etmektedir (Yarg. 9. HD., 29.11.1994, 1994-12478 E., 1994-16918 K.).

Bir başka kararında da (30.5.1996 T., 1996-255 E., 1996-12201 K.), "Davacı 1.3.1994 tarihli ibraname altında 'tüm yasal haklarımı saklı tutuyorum' şeklinde ihtirazi kayıta bulunmuş olduğuna göre, 1.3.1994 fesih tarihinden kıdem tazminatının ödendiği tarihe kadar gecikme faizinin hüküm altına alınması gerekir. İhtirazi kayıt biçimindeki sözcükler faiz alacağını da içerir.

Faiz sözcüğünün kullanılmamış olması bu hakkın istenmediğini göstermez" demek suretiyle "faiz" alacağını baki olduğu sonucuna varmıştır.

G- İBRANAMENİN İÇERİĞİYLE SINIRLI OLMASI

Çok açık olarak da görüleceği gibi ibraname-ler, hangi hakları ihtiva etmekte iseler, o hakların sükutuna sebep olurlar.

Yargıtay 9. HD. (1.12.1994 T., 1994-13092 E., 1994-17089 K.), "Dosyada mevcut bulunan noter ihtarnamesi ve davalının savunmalarından iş akdinin, davalı işverence fesih edildiği anlaşılmaktadır. Bu yazılı belgeler karşısında sadece ücretler için geçerli olan ibranameye dayanılarak davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir" hükmüne varmıştır⁽⁹⁾.

(9) Çimento İşveren Dergisi, Mart 1995, s. 2, Cilt: 9, s. 26.

H- SPESİFİK KARARLAR

Konuyla ilgili araştırmalarımız sırasında tesbit edebildiğimiz ve burada değinmekte yarar gördüğümüz iki ayrı kararı da dikkatlerinize sunuyoruz.

Bunlardan ilki 1991 yılında verilen ve ibranamenin "bir delil başlangıcı" oluşturacağını bildiren hükümdür. Yargıtay'ın ibranemelerle ilgili olarak bizim tesbit ettiğimiz kararlarında tek örnek olan ve ibranameyi delil başlangıcı kabul eden kararı şöyledir:

"Davalı fazla mesai karşılığının ödendiğini savunarak buna ait fesih tarihinden sonraki bir tarihi taşıyan ibraname vermiştir. Bu ibranamede diğer işçilik hakları yanında fazla mesai ücretlerinin de alındığı yazılıdır. Ayrıca, davalı fazla mesai ücretinin ödendiği hususunda tanık dinletmek istemiştir. Davacı, tanık dinlenmesine muvafakat etmemiş, mahkemece de dinlenmemiştir. İbranameye karşı davacıdan diyeceği sorulmamıştır.

Öncelikle ibranamenin davacıya okunup diyeceği sorulmak ve bu belge en azından bir delil başlangıcı olarak kabul edilip davalının göstereceği tanıklar dinlenmek ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek varılacak sonuca göre bir karar verilmek gerekirken, bu hususlarda gereği yapılmadan yazılı şekilde ibraname geçersiz sayılarak hüküm tesisi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir." (24.10.1991 T., 1991-8932 E., 1991-13551 K.).

Bu kararla birlikte yazılı delil başlangıcı kavramına bir ölçüde değinmekte yarar görülmektedir.

Yazılı delil başlangıcı kavramı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu (HUMK)'nun 292 inci maddesinde senetlerle ilgili kısımda yer almıştır.

Madde;

"Senetle ispatı lazım gelen hususlarda tahriri bir mukaddime-i beyyine mevcut olursa şahit istimai caizdir.

Mukaddime-i beyyine müddeabihin tamamen sübutuna kafi olmamakla beraber bunun vuku-

unda delalet eden ve aleyhine ibraz edilmiş olan taraf canibinden verilen evrak ve vesaihtir" hükümünü ihtiva etmektedir.

(Maddenin dili itibariyle anlaşılma güçlüğü ve kanunlarımızda sıkça karşılaşılan bu durumun uygulamada yarattığı karışıklıklar ayrı bir çalışma konusu ve hukuk sorunu olup, burada sadece dikkat çekmekle yetiniyoruz.)

Madde şu şekilde açıklanabilir: Senetle ispatı gereken hususlarda yazılı bir delil başlangıcı varsa şahit dinlenebilir.

Yazılı delil, dava konusu iddianın tamamen ispatına yetmemekle beraber bunun var olduğuna delil oluşturan ve aleyhine belge sunulan tarafta gösterilen evraklardır.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu (HUMK) kapsamında senet, bir kimsenin vücudunda getirdiği ve kendi aleyhine delil teşkil eden yazılı belgedir. Senetler, kesin hükümden sonra gelen en önemli delillerdir. Belli bir parasal sınırı geçen hukuki işlemler yalnız senet ile ispat edilebilir. Bu senede karşı olan iddialarda yalnızca senetle ispat edilebilir (HUMK, md. 288-290).

Senetle ispat zorunluluğu aslında "kesin delille ispat" zorunluluğudur. Zira senetle ispatı gereken bir işlem başka kesin delillerle (ikrar, yemin, kesin hüküm) de ispat edilebilir.

Senetle ispat zorunluluğu "tanıkla ispat yasağı" olarak da ifade edilebilir. Bu kurala ilişkin bazı istisnalar vardır. Bunlardan biri de "yazılı delil başlangıcı olduğu hallerde tanık dinlenebilmesidir".

Bir belgenin yazılı delil başlangıcı sayılabilmesi için aşağıdaki şartları taşıması gerekir:

- a- Yazılı bir belge bulunmalıdır.
- b- Yazılı belgenin, aleyhine ileri sürülen taraftan verilmiş olması gerekir.
- c- Yazılı belge, varlığı iddia edilen işlemi tam olarak ispata yeterli olmamakla birlikte, o hukuki işlemin varlığını göstermelidir.

Böyle bir belgenin varlığı halinde HUMK, md. 292 tanık dinlenmesine izin vermektedir.⁽¹⁰⁾

Yargıtay yukarıda anılan kararında da ibranameyi bu çerçevede bir "yazılı delil başlangıcı" kabul ederek tanık dinlenmesine imkân tanımıştır.

Konuyla ilgili diğer Yargıtay kararı da yine bahsi geçen ve iddianın ispatında gereken "delil" kavramından kaynaklanmaktadır. Burada da "kesin hüküm" sebebiyle ibranameye geçerlilik tanınmamaktadır.

Bu karar da şu şekildedir:

"Taraflar arasında daha önce açılan ve kesinleşen davada davacının hizmet akdinin davalı tarafından feshedildiği ve işçilik haklarının ödenmediği tesbit edilmiş ve bu konuda kesin yargı oluşmuştur. Bu kez, saklı tutulan haklar için açılan dava sırasında davalı tarafından ibraz edilen ibraname evvelce oluşan kesin hüküm karşısında hukuken geçerli değildir. Buna rağmen söz

konusu ibranameye dayanılarak davanın reddine karar verilmiş olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir." (Yarg. 9. HD., 2.5.1991 T., 1995-531 E., 1995-14467 K.)

Burada işçilik haklarına ilişkin ilk davada bu hakların ödenmediği tesbit edilmiş ve kesinleşmiş olduğuna göre, sonraki davada ibraname ileri sürülmesi iyiniyet kurallarıyla da bağdaşmayacaktır.

SONUÇ :

İbraname, yazımız içeriğinde de belirtildiği üzere, yalnızca yargısal kararlarla aydınlığa çıkabilecek bir konu değildir. Kanun koyucunun kısa zamanda müdahalesine mutlaka ihtiyaç duyulan bu alan, önümüzdeki dönemlerde birçok uyumsuzluğa sebep olacak niteliktedir.

Bunun giderilmesi için yapılması gereken yasal düzenlemeler çalışma hayatında önemli bir boşluğu dolduracaktır.

(10) B.Kuru, R.Arslan, E.Yılmaz, **Medeni Usul Hukuku**, Ekim 1986, s. 271, 291-292.

VEFAT ve BAŞSAĞLIĞI

Sendikamız Üyesi

Yibitaş Yozgat
Çimento Fabrikası A.Ş.
Genel Müdürü
Cevat ERDEVE'nin babası,

Abdülgani ERDEVE'nin

Vefatını üzüntü ile öğrendik.
Merhuma Tanrı'dan Rahmet,
kederli ailesine
Başsağlığı dileriz.

Çimento İşveren Dergisi

VEFAT ve BAŞSAĞLIĞI

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Basın Danışmanı

İ. Hüsnü ÇUBUKÇU'nun babası ve
Sendikamız Endüstri İlişkileri Uzmanı
Burçak ÇUBUKÇU'nun büyükbabası,

H. Osman ÇUBUKÇU'nun

Vefat ettiğini ve 27 Ocak 1997 tarihinde
Ankara'da Karşıyaka Mezarlığı'nda
toprağa verildiğini büyük bir üzüntü ile
öğrendik.

Merhuma Tanrı'dan Rahmet,
kederli ailesine Başsağlığı
dileklerimizi sunarız.

Çimento İşveren Dergisi

KARAR İNCELEME KÖŞESİ



Doç.Dr. Algun ÇİFTER

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1995/2660
KARAR NO : 1995/3844
KARAR TARİHİ : 04.07.1995

ÖZET

İşin bütünüyle bir işverene devredilmesi halinde alt işveren ilişkisinden söz edilemez.

DAVA

Davacılar murisinin, iş kazası sonucu ölümünden doğan manevi tazminatın ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda, ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen 70.000.000.- lira manevi tazminatın yasal faiziyle birlikte davalılardan alınarak davacılarca verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde temyizden incelenmesi, davalılardan ... A.Ş. vekili tarafından istenilmesi ve duruşma talep edil-

mesi üzerine; tetkik hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra, işin gereği konuşulup düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi:

YARGITAY KARARI:

Mahkemece, her ne kadar davacılar murisinin geçirmiş olduğu iş kazası nedeni ile istenilen manevi tazminatın diğer davalı K. ile ... A.Ş.'den müştereken ve müteselsilen tahsiline karar verilmiş ise de, davalı A.Ş. hakkında kurulan hüküm usul ve yasaya uygun bulunmamaktadır.

Gerçekten, bir iş kazası sonucu, zarara uğrayan işçi veya hak sahiplerinin maddi veya manevi tazminat talepleri, ancak işveren veya kusurlu üçüncü kişilere karşı yöneltilebilir. Bunun dışında, aracı olarak tabir edilen kişiler aracılığı ile işe alınan işçilerin uğrayacakları zarardan dolayı, asıl işveren araçlarla birlikte 1475 sayılı yasanın 1. maddesi uyarınca sorumludur. İşte mahkeme, bu

esastan hareketle, davalı K.'i aracı diğer davalı A.Ş.'i asıl işveren olarak nitelmiş ve hükmünü buna göre oluşturmuştur.

Oysa, dosyadaki bilgi ve belgelerden, davalılar arasındaki hukuksal ilişkiyi işveren -aracı veya üst- alt işveren biçiminde yorumlamak mümkün bulunmamaktadır. Gerek 1475 sayılı İş Kanunu'nun 1/son, gerek 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 87/2. maddelerinde aracının hukuksal açıdan tarifi yapılmış, kimlerin aracı veya halk arasındaki deyimini ile "taşeron" sayılacağı belirlenmiştir. Buna göre aracıdan bahsedebilmek için öncelikle üst işveren ve bunun tarafından ortaya konulan bir iş olmalı ve görülmekte olan bu işin bölüm ve eklentilerinden bir iş, alt işverene devredilmelidir. Çoğu kez bina inşaat işlerinde görüldüğü gibi, ana binayı veya asıl işi bitirmekle yükümlü bir işveren bu işin doğrama, döşeme, su tesisatı gibi bölümlerini aracılar devretmektedir. Bu gibi durumlarda üst-alt işveren ilişkisinden söz edilebilir. Buna karşı, bir işin bütünüyle bir işverene devri durumunda veya anahtar teslimi denilen biçimde işin verilmesi durumunda artık üst-alt işveren ilişkisi ortada bulunmamaktadır. Arsanın veya binanın salt maliki olmak ve ihale makamı olarak işi bütünüyle devretme durumlarında ortada aracı denilen kurumdan söz edilemez. Çünkü burada iş tama-

miyle ve bütün olarak bağımsız bir işverene devredilmektedir. Dava konusu olayda da, davalılardan A.Ş. fabrika çatı tamir ve onarım işini ihale suretiyle ve bütün olarak dosyada aksi kanıtlanamayan belgelerle davalı K.'ye devrettiğine göre davalı K. aracı, kendisi de üst işveren olarak nitelendirilemez. Davalı şirket sadece bunun malikidir. Gördüğü asıl iş ise otomobil veya buna benzer araçlar üretmektedir. Çatı tamir işvereni ise gördüğü iş niteliği ile bağımsız ve ayrı bir işverendir. Binanın maliki karşısında aracı değil, işi bütünüyle gören işverendir. Bunun sonucu, davalı K.'nin çalıştırdığı işçiler nedeniyle A.Ş.'nin hukuksal sorumluluğu söz konusu olamaz. Mahkemenin belirtilen bu madde ve hukuksal olguları gözetmeksizin davalı A.Ş. hakkındaki davayı kabul etmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

O halde, davalının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul olunmalı ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ :

Hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle bozulmasına, davalı avukatı yararına takdir edilen 6.000.000.-TL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, temyiz harcının istek halinde temyiz edene iadesine, 04.07.1995 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararı, 1475 sayılı İş Kanunu açısından asıl işveren ile alt işveren ve onun işçileri arasındaki ilişkileri ortaya koyduğu için önem taşımaktadır. Yüksek yargı organının bozma kararı açık ve gerekçelere dayalıdır. Bu durumda gerekçeleri ele alarak konuyu tartışmak suretiyle Daire kararını değerlendirme olanağı bulunmaktadır. Ancak, bunun için önce asıl işveren-alt işveren ilişkisinin ülkemizdeki gelişimi, hukuki niteliği, koşulları ele alınacak ve sonra asıl konu üzerinde durulacaktır.

I. Dünyada ve ülkemizde yaşanan ekonomik kriz, beraberinde bir dizi çözüm önerilerini

de gündeme getirdi. Bu krizi aşmak için teknolojik gelişmelerden de yararlanılarak "esnek uzmanlaşma", "yalın üretim" gibi kavramlarla adlandırılan yeni üretim sistemleri geliştirildi. Esnek üretim sistemi üretim ve çalışma sürecinde, işin organizasyonunda ve iş ilişkilerinde önemli değişikliklere neden oldu. Bu arada genellikle büyük denebilecek ölçekteki işyerlerinde bazı işler diğer işverenlere verilmeye başlandı. Bu gereksinim bir işyerinde birden fazla işverenin işçilerinin birlikte çalışmalarına neden oldu. (Ayrıntılı bilgi için bkz. Sabahattin Şen, Ekonomik ve Teknik Anlamda Taşeronluğun (Alt İşverenlik) Tanımı ve Sınıflandırılması, Çimento Müs-

tahsilleri İşverenleri Sendikası (yay.), Çimento İşveren Dergisi, Sayı:1, Cilt: 10, Ocak 1996, ss.3-19; Arif Yavuz, Çalışma Hayatında Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı, Esnekliğin Nedenleri ve Esneklik Türleri, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası (yay.), Çimento İşveren Dergisi, Sayı:1, Cilt: 9, Ocak 1995, ss.25-36.)

İşte "alt işveren denildiğinde, bir işverene ait işyerinde yürütülen işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde çalıştıran diğer işverenler anlaşılır. İş Kanunu'nun 1. maddesinin son fıkrasında "diğer işveren" deniliyor. İş Kanunu'nun ücretle ilgili sorumluluğu düzenleyen 29. maddesinde "müteahhit" ve "taşeron" dan söz ediliyor. Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 87. maddesinde ise "aracı" deniliyor. İşverenden ilk işi alana "müteahhit" deniliyor, o müteahhitten işlerin bir bölümünü alana da "taşeron" deniliyor. Kanımızca yasada belirtilmemiş olsa da "alt işveren" deyimini kullanmak daha isabetlidir.

Asıl işveren - alt işveren ilişkileri hukukumuzda ilk defa 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinin 4. fıkrasında düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile alt işverenin işçilerinin hizmet akdi şartlarından asıl işverenler de sorumlu tutulmuştur. Ancak hükmün yeterince açık olmaması ve özellikle asıl işverenin sorumluluğunun ne tür bir sorumluluk olduğunun belirtilmemiş olması uygulamada sorunlar yaratmıştır. Bu nedenle 1950 yılında çıkarılan 5518 sayılı İş Kanunu'nun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun'un 1. maddesi ile bu hüküm değiştirilmiştir. Yapılan değişiklik ile, asıl işveren araçlarla birlikte ve müteselsilen sorumlu tutulmuştur. Ancak yasada aracının tarifinin yapılmamış olması, birlikte sorumluluğun hukuki mahiyetinin ve kime karşı olduğunun belirtilmemiş bulunması yine tereddütlere neden olmuştur. (Saymen, bu sorumluluğun geniş olarak yorumlanması ve iş hukukuna giren her türlü mali ve hukuki sorumluluklarda bu müteselsil sorumluluğun kabul edilmesi gerektiği görüşünü savunmuştur. (Bkz. Ferit H.

Saymen, *Türk İş Hukuku*, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1954, ss.195,196; İbrahim Uğur, *Bireysel İş Hukukunda Asıl İşveren (Müteahhit) ve Alt İşveren (Taşeron) İlişkileri*, İNTES Türkiye İnşaat ve Tesisat Müteahhitleri İşveren Sendikası (yay.), İNTES İşveren Dergisi, Yıl:6, Sayı:34, Mart-Nisan 1996, ss.10,11; Talat Canbolat, *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri*, Kazancı Kitap Ticaret A.Ş., İstanbul, 1992, ss.1-3.)

Daha sonra 1967 yılında çıkarılan 931 sayılı İş Kanunu'nda da alt işveren kavramı bazı değişiklikler yapılarak yeniden düzenlenmiştir. 931 sayılı İş Kanunu'nun şekil yönünden Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi üzerine 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Halen yürürlükte bulunan bu kanunun konumuza ilişkin 1. maddesinin son fıkrası da 931 sayılı Kanun'un hükmünü aynen tekrar etmektedir. 1964 yılında çıkarılan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 87. maddesinde de konu sosyal sigortalar açısından düzenlenmiş bulunmaktadır.

Daha sonra 1960 yılında kabul edilen 161 sayılı yasa ile, Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına Müteallik 94 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi Türkiye tarafından da onaylanmıştır. Bu sözleşmeye dayalı olarak Bakanlar Kurulu kararı ile kamu kuruluşlarında yapılacak ihalelerde asıl işverenin işçilerine uygulanacak çalışma koşulları belirlenmektedir. En son çıkarılan kararname 1988 tarihlidir.

II. Alt işverenler genellikle sermaye açısından daha güçsüz kişilerdir, uygulamada yükümlülüklerini yerine getiremeyebilirler. Bu durum karşısında işçinin haklarını güvenceye almak gereklidir. Bu sosyal nedenle yasa koyucu alt işverenle birlikte asıl işvereni de sorumlu tutmuştur. Bu sorumluluk müteselsil sorumluluktur. Ancak yasa bu müteselsil sorumluluğun "tam" veya "nakıs" sorumluluk olduğu yolunda bir açıklık getirmemiştir. İşçinin önce kendi iş-

verenine (alt işveren) ve ancak ondan sonra asıl işverene başvurması gerekecek midir (nakıs teselsül)? Yoksa işçinin doğrudan doğruya asıl işverene başvurması mümkün müdür (tam teselsül)? Genellikle söz konusu teselsülün tam teselsül niteliğinde olduğu kabul edilmektedir. (Sorumluluğun hukuki niteliği için bkz. Turhan Esener, *İş Hukuku*, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978, s.79; Mustafa Çemberci, *İş Kanunu Şerhi*, Olgaç Matbaası, Ankara, 1986, ss.149,150; Can Tuncay, *Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi*, KIPLAS Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası (yay.), KIPLAS İşveren, Yıl:6, Sayı:24, Ocak 1991, s.8; Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1994, s.51; Fevzi Şahlan, *Türk İş Hukukunda Alt İşveren*, Münir Ekonomi-Öner Eyrenci - Tankut Centel (yay.), İş Hukuku Dergisi, Cilt:11, Sayı:3, Temmuz-Eylül 1992, s.328; Seza Reisoğlu, *Aynı İşyerinde Birden Çok İşverenin İşçilerinin Birlikte Çalışmasından Doğan Hukuki Sorunlar*, TÜHİS Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (yay.), İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:12, Sayı:3, Kasım 1990, s.4; Münir Ekonomi, *İş Hukuku*, Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul, 1984, s.54; Kenan Tunçoğlu, *İş Hukukunun Esasları*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1988, s.65; Tankut Centel, *İş Hukuku*, Kazancı Kitap Ticaret A.Ş., İstanbul, 1992, ss.63,64; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, Şafaç Matbaacılık Ltd.Şti., Ankara, 1994, s.118; Kemal Oğuzman, *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri*, Yön Ajans, İstanbul, 1987, s.11; Canbolat, ss.70-72.)

Elbir de söz konusu teselsülün tam teselsül niteliğinde olduğunu kabul etmekle birlikte, tamamen hudutsuz olmadığı, sorumluluğun temelini değişik sebepler oluşturduğuna göre Borçlar Kanunu'nun 51. maddesinin 2. fıkrasının kıyasen uygulanabileceği görüşündedir. (Bkz. Halit Kemal Elbir, *Asıl İşveren-Alt İşveren (Müteahhit/Taşeron) Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler*, KIPLAS Türkiye Kimya,

Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası (yay.), KIPLAS İşveren, Yıl:7, Sayı:25, Nisan 1991, s.9.)

Asıl işverenin alt işverenin işçisine karşı sorumluluğu, İş Kanunu'ndan veya hizmet akdinden doğan yükümlülüklerle sınırlıdır. Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 87. maddesi ise, alt işverenin yalnızca Sosyal Sigortalar Kanunu'ndan doğan ödevleri için asıl işvereni de sorumlu tutmuştur. Asıl işveren alt işverenin işçisi ile arasında bir hizmet akdi bulunmamasına rağmen, o işçiye karşı İş Kanunu'ndan ve onun kendi işvereni ile yaptığı hizmet akdinden doğan yükümlülüklerden sorumlu olmaktadır. Ayrıca İş Kanunu'nun 29. maddesinde bu sorumluluğu hafifleten bir düzenleme de mevcuttur, fakat bu düzenleme çok sınırlıdır.

III. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinin son fıkrası çok açık olmamakla birlikte, kimlerin alt işveren sayılacağını ve hangi alt işverenlerin işçilerine karşı olan yükümlülüklerinden asıl işverenlerin de sorumlu olacaklarını belirlemiştir.

Maddede; "Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu Kanundan veya hizmet akdinden doğan yükümlülüklerinden asıl işveren de birlikte sorumludur" hükmü yer almaktadır.

Bu hükme göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğması için ilk koşul işyerinde işçi çalıştıran bir işverenin bulunmasıdır. İş Kanunu'nun 1. maddesinin 1. fıkrasında işveren işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. İş yaptıran kişinin o işyerinde çalışan işçisi yoksa işveren sıfatı olamayacağı için asıl işveren-alt işveren ilişkisi de doğmayacaktır. Ayrıca iş alan kişinin de işçi çalıştırması gerekir. İş kendi başına yapan kişi alt işveren sayılamaz.

İkinci koşul o işyerinde yürütülen işin bir bölümünde veya eklentilerinde diğer bir işverenin iş almasıdır. Bu iki işveren arasındaki hukuki

ilişki genellikle istisna akdidir. Ancak bir kira sözleşmesi, hatta bir nakliye sözleşmesi de olabilir. Alt işveren tarafından üstlenilen işin asıl işin bir bölümüne ilişkin bulunması gereklidir. İşin işyerine ait bir iş olup olmadığı ise işyerinde üretilen mal ve hizmete göre belirlenecektir. Yapılan iş diğer işin asli veya yardımcı bir parçasını oluşturuyorsa, başka bir deyişle değişik işler aynı iktisadi amaca yönelmişse asıl işveren-alt işveren ilişkisi oluşur. Buna karşılık bir işverenden bağımsız ferî bir iş olarak işin tamamı alınmışsa, işi üstlenen kişi alt işveren olarak kabul edilemez. (Aynı görüş için bkz. Oğuzman, ss.11,12; Şahlanan, ss.326,327; Narmanlıoğlu, s.117; Centel, s.63; Metin Kutal, **Türk Toplu İş Hukuku Açısından Alt İşveren ve Sorunları**, KIPLAS Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası (yay.), 1990 Yılı Eğitim Programı, Tebliğler, Sorular Ve Cevaplar, Teksir, İstanbul, 1992, s.221.)

Ekonomi ve Çelik ise alt işveren tarafından üstlenilen işin işyerinde yapılan asıl işin bir bölümünü oluşturması gerektiği görüşünde değildir. (Bkz. Nuri Çelik, **Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Bazı Uygulama Sorunları**, KAMU-İŞ Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (yay.), **İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları**, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1993, ss.165,166; Münir Ekonomi, **Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar**, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (yay.), **Tekstil İşveren Dergisi**, Sayı:161, Eylül 1991, ss.7,8.)

Üçüncü koşul alt işverenin işçilerini münhasıran asıl işverenin işyerinde ve eklentilerinde çalıştırmasıdır. Alt işveren üstlendiği işi yerine getirebilmek için belirli bir işçi grubunu sürekli olarak bu işe tahsis ediyor ve işçileri münhasıran bu işyerinde çalıştırıyorsa İş Kanunu'nun 1. maddesinin son fıkrası anlamında bir ilişki ve sorumluluk vardır. Alt işveren işçi-

lerini bu işyeri dışında da çalıştırıyorsa bu madde anlamında bir ilişki ve sorumluluk olmayacaktır. Örneğin işyerinde yemek servisi yapan bir şirket, başka işyerlerine de bu hizmeti veriyorsa ve işçilerini dönüşümlü olarak diğer işyerlerinde de çalıştırıyorsa, işçiler asıl işverenin sorumluluğundan yararlanamayacaktır. (Şahlanan, s.327,328.)

IV. Yüksek mahkemenin kararında değindiği konu, bir işin bütünüyle bir işverene devri veya anahtar teslimi denilen biçimde işin verilmesi durumunda artık asıl işveren-alt işveren ilişkisinin ortaya çıkmayacağıdır.

Çoğu kez bina inşaat işlerinde görüldüğü gibi, ana binayı veya asıl işi bitirmekle yükümlü bir işveren bu işin doğrama, döşeme ve su tesisatı gibi bölümlerini diğer işverenlere devretmektedir. Bu gibi durumlarda asıl işveren-alt işveren ilişkisi söz konusudur.

Ancak, dava konusu olayda asıl işi otomobil ve benzeri araçlar üretmek olan davalı şirket, diğer davalı işverene fabrika binasının çatı tamiri ve onarım işini ihale ile ve bütün olarak devretmiştir. Üstlenilen bu iş, işyerinin asıl işinin asli veya yardımcı bir parçasını oluşturmamaktadır. Bu biçimde devredilen iş, asıl işten bağımsız ferî bir iştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından işi devreden işverenin önlem alması, başka işverenin işçilerini bağlayacak talimatlar vermesi mümkün değildir. Bir iş kazası sonucu, zarara uğrayan işçi veya mirasçılarının tazminat talepleri ancak işveren veya kusurlu üçüncü kişilere karşı yöneltilebilir. Davalı şirket sadece binanın malikidir. Çatı tamiri işini üstlenen işveren ise gördüğü işin niteliği gereği bağımsız ve ayrı işverendir, binanın maliki karşısında alt işveren değildir. Bu gerekçelerle yüksek mahkeme işi bütünüyle devreden işverenin İş Kanunu'nun 1. maddesinin son fıkrasına göre hukuksal sorumluluğunun söz konusu olamayacağı sonucuna varmıştır. Yüksek mahkemenin kararı isabetlidir.

Haberler

SENDİKAMIZ YÖNETİMİNDE DEĞİŞİKLİK

Sendikamız Yönetim Kurulunda istifalar nedeniyle boşalan yerlere yeni üyeler getirildiler.

Yönetim Kurulu Başkan Vekilliğini de yürüten **Dr. Cafer FINDIKOĞLU** Oyak Grubundan ayrılıp Bayındır Holding'in Sagra Gıda Üretim Pazarlama San. ve Tic. A.Ş.'ne Genel Müdür olması sebebiyle yerine Yönetim Kurulu Üyeliğine **Hasan IŞIK** getirildi. Aynı şekilde Sendikamız Yönetim Kurulu'ndan ayrılan **Cengiz ÖZDEMİR**'in yerine **Ertan AKIŞ** Yönetim Kurulu Üyeliğine getirildi. 21 Ocak 1997 tarihinde yapılan Yönetim Kurulu Toplantısında ise Başkan Vekilliğine Yönetim Kurulu üyelerinden **Mehmet ESKİYAPAN** seçildi.

SENDİKAMIZIN YÖNETİM KURULU YENİ BAŞKAN VEKİLİ **Mehmet ESKİYAPAN**

Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekilliğine seçilen Mehmet ESKİYAPAN'ın kısa özgeçmişi şöyle:

Nuh Ticaret Sanayii A.Ş. ve Nuh Çimento Sanayii A.Ş.'nin Yönetim Kurulu Başkanı olan, Mehmet ESKİYAPAN 1950 yılında Ankara'da doğdu. Orta ve lise öğrenimini T.E.D. Ankara Koleji'nde, yüksek tahsilini Almanya'nın Dortmund Üniversitesi Makina Fakültesi'nde yaptı ve 1974 yılında yurda döndü.

01.05.1974 tarihinde Nuh Çimento Sanayii A.Ş.'de makina mühendisi olarak işe başladı. 1975 yılında Yönetim Kurulu Üyeliğine seçilen Mehmet ESKİYAPAN, aynı zamanda SEDO Bü-



ro Malzemeleri Sanayii ve Ticaret A.Ş.'nin İdare Meclisi Başkanlığı ve Macel Mobilya Sanayii Limited Şirketi, Doser Tel Sanayii Limited Şirketlerinde Yönetim Kurulu Başkanlığı ve ayrıca Nuh Ticaret Sanayii A.Ş., Nuh Makina Sanayii A.Ş., AFS Boru Sanayii A.Ş., İzsal Döküm Sanayii A.Ş., İzsal Fittings Pazarlama A.Ş., NASA Gıda Sanayii A.Ş., İpek Elektrik A.Ş., Şirketlerinde Yönetim Kurulu Üyeliği görevlerini yürütmektedir.

1994 yılında kurulan Nuh Çimento Sanayii Vakfı'nın da Başkanlığı yanında Nuh Çimento Sanayii A.Ş.'nin ortağı olduğu Avusturya'nın Linz şehrinde yerleşik Act-Austrian Cement Technology GmbH Şirketinin de Denetim Kurulu Başkanlığı da yapmaktadır.

Mehmet ESKİYAPAN, Mart 1994 tarihinden beri Nuh Çimento Sanayii A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanlığına yürütmektedir.

**SENDİKAMIZIN
YÖNETİM KURULU
YENİ ÜYESİ
Ertan AKIŞ**

Ertan AKIŞ, 1959 yılında İstanbul'da doğdu. 1970-1978 yıllarında Galatasaray Lisesi'nde eğitim gördü. Boğaziçi Üniversitesi Kimya Mühendisliği Bölümü'nü bitirdikten sonra aynı üniversitede İş İdaresi Masteri yaptı.

AKIŞ Tekstil Boya San. ve Tic. A.Ş.'nde 1983-



Bölge Koordinatörlüğü görevine getirildi.

1985 arasında Üretim Sorumlusu olarak, 1985-1987 yıllarında ise Genel Müdürlük yaptı.

1989-1990 yılları arasında Purina Besin Maddeleri San. ve Tic. A.Ş. Mali Hizmetler ve Nakit İdaresi Müdürlüğü 1990-1993 yılları arasında da Mali ve İdari İşler Direktörlüğü görevlerinde bulundu.

1993-1996 yılları arasında Lafarge İnsan Kaynakları ve İletişim Koordinatörlüğü görevini yürüttükten sonra 1996 yılında Marmara

**SENDİKAMIZIN
YÖNETİM KURULU
YENİ ÜYESİ
Hasan IŞIK**

Hasan IŞIK 1949 İstanbul doğumludur. IŞIK Hacettepe Üniversitesi Kimya Yüksek Mühendisliği bölümünü bitirdi.

PETKİM Yarımca Petrokimya Müessesinde İşletme Mühendisi olarak çalıştı, daha sonra PETKİM Petrokimya A.Ş. Genel Müdürlüğü Etüd Şefliği, takiben de Müdür



Yardımcılığı yaptı. 1987'de Ordu Yardımlaşma Kurumunun Yatırım ve İştirakler Müdürlüğü'nde Uzman olarak çalışmaya başladı. 1988'de Proje Değerlendirme ve İzleme Müdürlüğü'nde İkinci Müdürlüğe 1989'da da Müdürlüğe getirildi. 1992'de Yatırım ve İştirakler Çimento Grup Müdürlüğünde Müdür 1994'de Koordinatör olarak görev yaptı.

1997'de Ordu Yardımlaşma Kurumu Genel Müdürlüğü, Yatırım ve İştirakler Genel Müdür Yardımcısı oldu.

1997'de Ordu Yardımlaşma Kurumu Genel Müdürlüğü, Yatırım ve İştirakler Genel Müdür Yardımcısı oldu.

**Dr. CAFER FINDIKOĞLU
YÖNETİM KURULU
BAŞKAN VEKİLLİĞİNDEN
AYRILDI**

Dr. Cafer FINDIKOĞLU 1952 Ula/Muğla doğumludur. Orta Doğu Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü'nü bitirdikten sonra Ankara İktisadi Ticari İlimler Akademisi'nde Master ve Doktora yaptı.

1974'de Etibank'ta Pazarlama Uzmanı olarak göreve başladı. 1976-1979 yıllarında Muğla İşletmecilik Yüksek Okulunda, 1979-1981 yıllarında Ankara İ.T.İ.A.'de Pazarlama Kursülerinde öğretim üye yardımcılığı görevlerinde bulundu. 1981 yılında Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK)'da Ordu Pazarları Satış Müdürü olarak göreve başladı. Ordu Pa-



zarlarında sırasıyla Satış Müdürü, Genel Koordinatör ve Genel Müdür Yardımcılığı görevlerinde bulundu. Oyak Bünyesindeki bu görevlerinin yanısıra FINDIKOĞLU, grubun iştiraklerinden Adana Çimento, Bolu Çimento, Elazığ Çimento, Oyak Anker Bank, Oytur, Oyak Sigorta, Axa-Oyak Hayat Sigorta, Tukaş, Türk Boston Bank, Takimsan, Oyak European Finance PLC'de Yönetim Kurulu Başkanlığı, Çimento Müstahsilleri Birliği, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası ve Eti Büskivilerinde Yönetim Kurulu başkan Vekilliği Yaparken, TİSK'de Yönetim ve Yürütme Kurulu Üyeliği, Oyak-Renault'ta Yönetim ve Denetleme Kurulu üyeliği görevlerini yürüttü.

zarlarında sırasıyla Satış Müdürü, Genel Koordinatör ve Genel Müdür Yardımcılığı görevlerinde bulundu.

Oyak Bünyesindeki bu görevlerinin yanısıra FINDIKOĞLU, grubun iştiraklerinden Adana Çimento, Bolu Çimento, Elazığ Çimento, Oyak Anker Bank, Oytur, Oyak Sigorta, Axa-Oyak Hayat Sigorta, Tukaş, Türk Boston Bank, Takimsan, Oyak European Finance PLC'de Yönetim Kurulu Başkanlığı, Çimento Müstahsilleri Birliği, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası ve Eti Büskivilerinde Yönetim Kurulu başkan Vekilliği Yaparken, TİSK'de Yönetim ve Yürütme Kurulu Üyeliği, Oyak-Renault'ta Yönetim ve Denetleme Kurulu üyeliği görevlerini yürüttü.

CENGİZ ÖZDEMİR SENDİKAMIZ YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİNDEN AYRILDI

Cengiz ÖZDEMİR 1936 Şebinkarahisar doğumludur. İ.T.Ü. Elektrik Fakültesi mezunudur.

1957-1960 yılları arasında Karabük Demir Çelik Tesislerinde Kuvvet Santrali ve Elektrik Bakım Servisinde, 1960-1965 yıllarında Montaj Müdürlüğü Elektrik Montaj Şefliği yaptı. 1964-1965 yıllarında F.Almanya'da İşletme Masteri yaptı. Vatani görevini takiben 1967-1964



yılları arasında Nejat Vural Firmasında Şantiye Şefliği, Kütahya Azot, Bursa Çimento, Samsun Azot, Göltaş, Nuh Çimento, Akçimento'da çalıştı, 1974-1984 yılları arasında Göltaş Çimento'da Genel Müdür Yardımcısı 1979-1984 yılları arasında da Genel Müdür olarak çalıştı.

Aslan Çimento'da 1984-1994 yılları arasında Genel Müdür olarak görev yaptı. Gebze Ticaret Odası'nın kuruculuğu ve 10 yıldır Meclis Başkanlığını yapıyor. Halen Lafarge Grubu Başkan Danışmanlığı ve gruba bağlı şirketlerde Yönetim Kurulu Üyeliği görevlerine devam etmektedir.

TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU (TİSK) OLAĞANÜSTÜ GENEL KURULU TOPLANDI

22 Şubat 1997 günü Ankara'da toplanan Genel Kurul'da TİSK Anatüzüğü'nde bazı değişiklikler yapıldı.

Özde, yapılan değişiklikler ile üye işveren sendikalarının TİSK'e maddi katkıları oranında temsil edilir hale gelmeleri ve daha önceleri Yönetim Kurulu tarafından seçilen iki başkan vekilinin Genel Kurul tarafından seçilmesini sağlayacak tüzük değişikliği de yapıldı. Yürütme Komitesi'nin sayısı 11'den 7'ye indirildi. Danışma Konseyi ile ilgili madde de yeniden düzenlendi.

Genel Kurul sonunda Kamuoyuna sunulan bildiriye aşağıya aynen aldık.

"LAİKLİK İLKESİ TÜRKİYE İÇİN VAZGEÇİLMEZ UNSURDUR"

22 Şubat 1997 günü Ankara'da Anatüzük değişikliği nedeniyle toplanan TİSK Olağanüstü Genel Kurulu, bu vesile ile ülkemizin içinde bulunduğu kritik koşulları da değerlendirmiş ve ka-

muoyuna aşağıdaki açıklamayı yapma gereğini duymuştur.

Bugün Türkiye, ekonomik, sosyal ve siyasi alanlarda, dünyadaki hızlı değişim sürecine uyum sağlayacak ve çağdaş bir toplum olmayı garanti edecek yeniden yapılanmayı gerçekleştirmediği gibi, toplumdaki bölünme ve kutuplaşmaların giderek arttığı tehlikeli bir yola girmiştir.

Ülkemizi çıkmaza sürükleyen bugünkü gelişmelerin temel sebebi, toplumun geleceğe dönük



Genel Kurul Başkan Vekili,
Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekili Mehmet ESKİYAPAN.



Olağanüstü Genel Kurul'dan bir görünüm.

gerçek ihtiyaçlarını görmezden gelen ve toplumdaki düşünce ve inanç farklılıklarını körükleyip istismar ederek bundan çıkar sağlamayı uman yaygın siyasi anlayıştır.

Söz konusu genel şartlar, gerek ekonominin, gerek çalışma hayatının ciddi sorunlarını günden güne daha da ağırlaştırmaktadır.

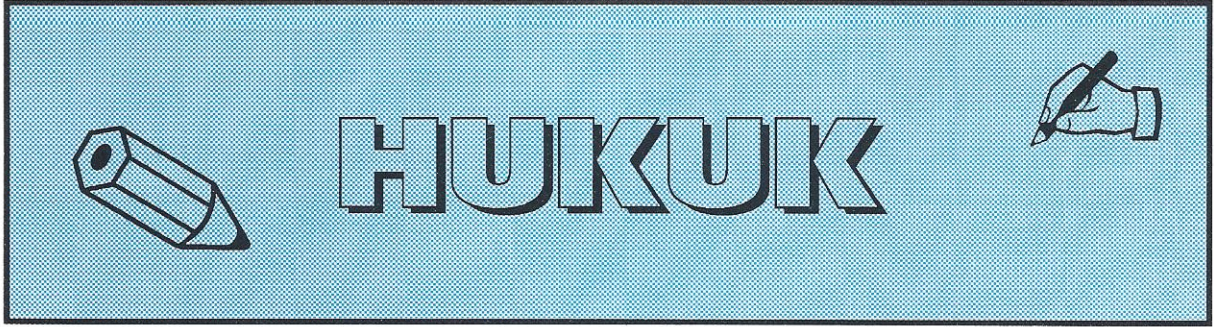
Konfederasyonumuz Genel Kurulu, ülkenin belirtilen olumsuz süreçten çıkabilmesi için aşağıdaki ilke ve yaklaşımların hayata geçirilmesini zorunlu görmektedir.

- Politikacılarımız, çağdaş demokrasinin toplumda uyum sağlayıcı, farklı dünya görüşlerinin birbirlerini anlayarak birarada çatışmasız yaşamalarını kolaylaştırıcı vasfının bilincine varmalıdır. Politik sistem, toplumda oluşan kamplaşma sürecini körüklememelidir. Türkiye'de herkes bu açıdan uyanık olmalı ve uyuşmazlığı tırmandırma yolunun toplumdaki hiç bir birey ve grubun lehine olmadığını görmeli, bu tür politikacıya prim vermemelidir.
- Toplumda hiç bir düşünce ve inanç, bir diğerini yok sayarak ve kendine benzemeye zorlayarak başarılı olamaz. Hoşgörüyü ve uzlaşmayı temel almamız gerekmektedir.
- Toplumumuzda din istismarını mazur gösterecek, kişilerin inanç ve ibadetlerini yerine getirmelerini engelleyecek bir ortam yoktur. Laiklik de bunun en önemli teminatıdır. Tüm çağdaş devletlerin ortak niteliği olan Laiklik de bunun en önemli teminatıdır. Tüm çağdaş

devletlerin ortak niteliği olan laiklik ilkesini, Türkiye için de vazgeçilmez bir unsur olarak görüyoruz.

- Artık çıkmaz yaratacak tartışmalar geride bırakılmalı, kalkınmaya ilişkin gerçek ihtiyaçlar üzerinde yoğunlaşılmalı; Türkiye'nin küreselleşme sürecine uyum sağlamasına yönelik adımlar süratle atılmaya başlanmalıdır.
- "Açık toplum" ve "temiz devlet" hedefleri doğrultusunda en önemli husus, demokratik katılımın geliştirilmesidir. Toplumun sesine kulak verilmesi, bunun ötesinde yönetim ve denetim mekanizmalarına vatandaşın ve temsilci kuruluşların aktif şekilde katılımının sağlanması şarttır.
- Ekonominin rekabet gücü, çağımızda toplumsal refahın temel belirleyicisidir. Ülkemiz şartlarında bu da ancak kamusal sistemde gerçekleştirilecek yapısal reformlarla, üretim, yatırım ve ihracat potansiyelinin açığa çıkarılmasıyla mümkün olabilir.
- Bilgi toplumuna ulaşma amacı doğrultusunda; dünyaya açık, geçerli bir mesleği olan ve kendini sürekli geliştiren çağdaş insan tipinin çoğunluğu oluşturması için eğitim sistemini yenilemek en önemli hedeflerimizden biri olmalıdır. Günümüzde bu açıdan çok ciddi bir açlıkla karşı karşıyayız. Atatürk'ün "Hayatta en hakiki mürşit ilimdir" sözü, Türk toplumu için ilk söylendiği günkü hayati önemini korumaktadır. Dolayısıyla, devletin eğitim politikasının etkinleştirilmesi yanında, tüm kesimlerin bilimsel eğitime ve ileri teknolojilerin üretime adaptasyonu için azami çaba ve işbirliğini göstermeleri kaçınılmazdır.

Son olarak belirtmek isteriz ki, bugün özel sektör, içinde bulunduğu tüm olumsuz şartlara; bürokratik engellere, ağır yasal yüklerle, ekonomik istikrarsızlığa, uygulanan popülist politikalara, kamunun ekonomiye aşıladığı hantallığa ve verimsizliğe rağmen, büyük bir dinamizm sergilemektedir. Engeller kalktığı takdirde ise, gerçek bir kalkınma mucizesini başarabilir. İşte bunun için istikrar, iç barış ve ulusal uzlaşmaya ihtiyaç vardır.



**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1996/18808
KARAR NO : 1997/1527
KARAR TARİHİ : 29.01.1997

KARAR ÖZETİ

Muhasebe şefi olarak çalışan davacının muhasebe defterlerini usulüne uygun olarak tutmaması sebebiyle para cezasına çarptırılarak işine son verildiği anlaşıldığına göre, feshin sendikal nedene dayanmadığının kabulü ve davanın reddine karar verilmesi gerekir.

DAVA

Davacı, sendikal tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI :

Davacı sendikaya üye olması sebebiyle işine son verildiğini iddia ederek sendikal tazminat talebinde bulunmuş ve mahkemece de istek gibi hüküm kurulmuştur. Her ne kadar davacı Ekim 1989 ayında Sendikasına üye olmuş ve sözleşmesi birkaç ay sonra davalı tarafından feshedilmiş ve davalı tanıkları da feshin sendi-

ka üyesi olmaya dayandığını açıklamışlarsa da davalı tanıklarından bir kısmı iş akdi feshedilen işçi olduğu gibi genelde tanıklar sendikaya üyelik nedeniyle fesih yoluna gidildiği şeklinde sonuç ve genel şekilde beyanda bulunmuşlardır.

Diğer taraftan davalı işveren, davacı işçinin muhasebe şefi olarak çalışırken muhasebe defterini usulüne uygun olarak tutmadığından para cezasına çarptırıldığını, bu olaylar üzerine davacının işine son verildiğini savunmuştur. Bu fesih şekline göre ihbar ve kıdem tazminatlarının davacıya ödenmemesi gerekirken, ödeyen yetkililer hakkında İş Kanunu'nun 98/d maddesi uyarınca, yetkililer hakkında ceza davası açıldığı, ancak kasıt unsuru olmaması sebebiyle o kişiler hakkında beraat kararı verildiği, diğer taraftan haksız yere ödenen ihbar ve kıdem tazminatlarının tahsili için davacı işçi hakkında dava açılıp mahkemece reddedildiği, ancak temyiz süresi geçirilmesi nedeniyle Yargıtay denetiminden geçirilemediği görülmektedir.

Tüm bu olayların gelişme seyrine ve dosya içeriğine davacının hizmet sözleşmesinin feshinin sendikal nedene dayanmadığının kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerekir. Hatalı değerlendirme ile kabulü isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine, 29.01.1997 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1996/17767
KARAR NO : 1997/1195
KARAR TARİHİ : 27.01.1997

KARAR ÖZETİ

Davacıya yaşlılık aylığı bağlandığına dair belgenin işverene ulaştığı tarih belirlenip bu tarih ile kıdem tazminatının ödendiği tarih arasındaki süre için hesaplanacak faizin hüküm altına alınması gerekir.

DAVA :

Davacı, kıdem tazminatı, gecikme faiz alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI :

Dairemizin bozma kararında emeklilik nedeniyle işçinin kıdem tazminatı isteğinde bulunabilmesi için SSK'na başvurmuş olduğunu ve emekliliğe hak kazandığını belgelemiş olması gerektiği üzerinde durulmuştur. Her ne kadar mahkemece anılan kurumdan alınmış yaşlılık aylığı bağlama kararı dikkate alınarak karar verilmiş ise de bu belgenin işverene ulaştığı tarih belirlenerek o tarihten kıdem tazminatının ödenmesi tarihine kadar geçen süre için geçmiş günler faizinin hesaplanıp hüküm altına alınması gerekir. Bu husus gözetilmeden hüküm kurulmuş olması isabetsizdir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.01.1997 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1996/17425
KARAR NO : 1997/132
KARAR TARİHİ : 14.01.1997

KARAR ÖZETİ

Davacı işçi işyeri dışında işlediği bir suç nedeniyle gözaltına alınması sebebiyle devamsızlıktan iş akdi feshedildiğine göre, davacının maddî ve manevî tazminat istemeye hakkı yoktur. İhbar tazminatı adı altında maddî tazminata da karar verilemez.

DAVA :

Davacı, maddî ve manevî tazminat alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarıncayemiyiz edilmiş olmakla, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI :

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanunî gerektirici sebeplere göre, davacının temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davalının temyizine gelince:

Davacı işçi davalıya ait işyerinde çalışmakta iken işyeri dışında işlediği bir suç sonucu gözaltına alınması nedeniyle hizmet sözleşmesi davalı işveren tarafından devamsızlıktan feshedilmiştir.

Davacının hakkında açılan kamu davası be-
raatle sonuçlanması üzerine işverene başvurmuş ve fakat işe alınmamıştır. Açmış olduğu bu dava ile maddî ve manevî tazminat isteklerinde bulunmuş, manevî tazminat mahkemece reddedilmiş, ancak maddî tazminat karar altına alınmış ise de, maddî tazminatın kabulü hatalıdır.

İş akti devamsızlık sonucu feshedilen işçinin

işe tekrar alınmasını gerektiren yasal bir dayanak mevcut değildir. Aksine işveren bu konuda işe alıp almama serbestisine sahiptir. Mahkemece maddî tazminatın ihbar tazminatı olarak nitelendirilerek hüküm altına alınmış olması da doğru değildir. Devamsızlıkta bulunan bir işçinin ihbar tazminatına da hakkı bulunmadığı açıktır. Bu durumda maddî tazminat isteğinin de reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde kabulü isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.01.1997 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1996/21517
KARAR NO : 1997/740
KARAR TARİHİ : 21.01.1997

KARAR ÖZETİ

Davacının da dahil olduğu bir grubun, işlerine son verilen sekiz işçiyi desteklemek amacıyla danışma müdürlüğü önünde toplandıkları ve arkadaşları tekrar işe alınincaya kadar eylemlerini sürdüreceklerini ifade ettikleri noter ve mahkeme tespit tutanakları ile sabit olduğuna göre, eyleme katılanların hizmet akitlerinin feshinin haklı nedene dayandığının kabulü ve ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi gerekir.

DAVA :

Taraflar arasındaki, ihbar, kıdem tazminatı, izin ücreti ve sosyal yardım alacaklarının ödetilmesi, davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya ve-

rilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 21.01.1997 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kâğıdı gönderilmişti.

Duruşma günü davalı adına Avukat ile karşı taraf adına Avukat geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI :

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

2. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre işveren tarafından hizmet akitleri fesh edilen sekiz işçiyi desteklemek amacıyla davacı ve bir kısım işçi arkadaşlarının işyeri danışma müdürlüğü binası önünde toplandıkları ve işe alınincaya kadar bu eylemlerini sürdüreceklerini söyledikleri anlaşılmaktadır.

Gerçekten 18.02.1993 tarihinde noterlikçe işyerinde yapılan tesbit sonucu düzenlenen belgede giriş mahallinde işçilerin toplanıp, yukarıda açıklanan sözleri söyledikleri belirtildiği gibi, bir gün sonra 19.02.1993 tarihinde mahkemece yapılan delil tesbitinde de 29 işçinin anılan binanın önünde toplandıkları ve eylemlerini sürdürdükleri sonucuna varılmıştır. Dairemizce yerel mahkeme kararı daha önce bozulurken, bütün ilgili belge ve dosyaların celp edilerek, değerlendirmeye tabi tutulması gerektiğine işaret edilmiş idi. Toplanan tüm delillerle olayların cereyan şekli açıklığa kavuşmuş ve davacının protesto eylemine katıldığı ortaya çıkmış bulunmaktadır. Bu durumda davalı işverenin feshinin 1475 sayılı İş Kanunu 17/II-g maddesine uygun olarak gerçekleştirildiği kabul edilerek ihbar ve kıdem

tazminatı isteklerinin reddine karar verilmelidir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 1.200.000.- TL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.01.1997 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1996/18849

KARAR NO : 1997/1640

KARAR TARİHİ : 03.02.1997

KARAR ÖZETİ

1- Aylık ücret bordrolarında, davacının işe giriş bildirgesinde ve iş müfettişi raporunda gösterilen işe giriş tarihi 15.12.1994 olarak belirlenmesine rağmen soyut tanık sözleri esas alınarak işe daha önce girdiğinin kabulü ve buna göre işçilik haklarının hesabı hatalıdır.

2- Davacının asgari ücretle çalıştığı yazılı belge ve raporlardan anlaşıldığı halde, soyut tanık anlatımlarına değer verilmesi de bozmayı gerektirir.

DAVA :

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık ücretli izin parası ile hafta tatili gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI :

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

2. Davacı tarafından imzalanmış bulunan aylık ücret bordrolarında sigorta giriş bildirgesinde davacının işyerinde 15.12.1994 tarihinde çalışmaya başladığı gösterildiği gibi, iş müfettişi tarafından yapılan inceleme sonucunda düzenlenen raporda da işe giriş tarihi olarak aynı tarihin kabul edildiği görülmektedir. Bu birbirini doğrulayan yazılı belgeler karşısında işe giriş tarihinin 15.12.1994 tarihi olarak kabul edilmesi gerekir. Böyle olunca davacının çalışma süresi bir yılı doldurmadığı için kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin koşulları gerçekleşmemiştir. Diğer işçilik haklarının bu olgu gözönünde tutularak belirlenmesi gerekir. Soyut tanık anlatımlarına değer verilerek davacının işe giriş tarihi olarak daha önceki bir tarihin kabul edilmiş olması hatalıdır.

3. Aynı şekilde davacının, asgari ücretle çalıştığı imzalı belgelerde gösterilmiş olup, Bölge Çalışma Müdürlüğüne yapılan tesbit sonucu hazırlanan raporda da aynı ücretle çalıştığı açıklanmıştır. Bu yazılı belgeler esas alınarak, işçilik hakları tesbit edilmesi gerekirken, soyut tanık anlatımlarına değer verilmesi bir başka bozma nedenidir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.02.1997 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1996/19141
KARAR NO : 1997/1622
KARAR TARİHİ : 03.02.1997

KARAR ÖZETİ

Ücret bordroları davacıya gösterilerek oradaki imzanın kendisine ait olduğu sonucuna varıldığı takdirde bordrolarda gösterilen ücret üzerinden isteklerin hüküm altına alınması gerekir.

Soyut tanık sözlerine göre hesaplama yapılması isabetsizdir.

DAVA :

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık ücretli izin parası ile bayram ve tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI :

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

2. Dosya içinde bulunan ücret bordrolarında davacının 4.200.000.- TL. aylık ücretle çalıştığı ve bordroların da imzalı olduğu görülmektedir. İmzalı bordro bulunduğu göre, hakların gösterilen ücret üzerinden hesap edilmesi gerekir.

Ancak bu bordrolardan davacının haberdar olup olmadığı anlaşılamamaktadır. Bunların davacıya gösterilerek ismi karşısındaki imzaların kendisine ait olduğu sonucuna varıldığı takdirde bu bordrolarda gösterilen ücret üzerinden isteklerin hüküm altına alınması gerekir.

Soyut tanık anlatımlarına göre, hesaplamaların yapılmış olması isabetsizdir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.02.1997 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1996/18700
KARAR NO : 1997/1494
KARAR TARİHİ : 29.01.1997

KARAR ÖZETİ

Yıllık ücretli izin alacağı kanundan kaynaklandığından %30 yasal faiz uygulanması gerekir.

DAVA :

Davacı, ücret farkı, ikramiye, fazla çalışma ve izin ücreti, aile ve vasıta yardımı ile sosyal yardım alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI :

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

2. Hüküm altına alınan yıllık ücretli izin alacağı Toplu İş Sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle izin ücretine işletme kredisi faizi değil, %30 yasal faiz uygulanması gerekir. Bu nedenle karar bozulmalıdır.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.01.1997 gününde oybirliğiyle karar verildi.