

# İŞVEREN Yargıtay Kararları

T.C. YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/27985 / Karar No: 2015/14631 / Tarihi: 14.09.2015

T.C. YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2014/20010 / Karar No: 2015/14610 / Tarihi: 14.09.2015

T.C. YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2014/20246 / Karar No: 2015/14573 / Tarihi: 10.09.2015

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/18744 / Karar No: 2015/24755 / Tarihi: 07.09.2015

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2014/4019 / Karar No: 2015/20286 / Tarihi: 03.06.2015

T.C. YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/16670 / Karar No: 2015/19105 / Tarihi: 22.10.2015

T.C. YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/16672 / Karar No: 2015/18634 / Tarihi: 15.10.2015

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/28964 / Karar No: 2015/29704 / Tarihi: 02.11.2015

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/20567 / Karar No: 2015/26227 / Tarihi: 01.10.2015

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 015/18595 / Karar No: 2015/24348 / Tarihi: 08.09.2015

# YARGITAY KARARI

**Özü:** İflas eden şirketin müşteri portföyünü devralan ve davacı işçiyi de müşterileri tanıyan olması nedeniyle çalıştıran şirketin, işçilik alacaklarından sorumluluğunun işyeri devri kurallarına göre belirlenmesi gerekmektedir.

T.C

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2015/27985

Karar No : 2015/14631

Tarihi : 14.09.2015

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün Yargıtay'ca incelenmesi davacı ve davalı B.D. vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı, dosya incelendi, gereği görüldü:

1-Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, davalının tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine.

2-Davacı, davalı işyerinde tüp dağıtım elemanı olarak çalışırken iş akdinin işveren tarafından haksız olarak feshedildiğinden bahisle kıdem ve ihbar tazminatı ile bazı işçilik alacaklarının tahsilini talep etmiştir. Davalı, davacının iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini, tüm haklarının ödenmediğini hiçbir alacağı olmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir. Mahkemece, davacının iş akdinin haklı bir neden olmadan işverence feshedildiği ve her iki davalının da kendi dönemi ile sınırlı olarak sorumlu oldukları gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. İşyeri devrinin iş ilişkisine etkileri ile işçilik alacaklarından sorumluluk bakımından taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur. İşyeri devrinin esasları ve sonuçları 4857 sayılı İş Kanununun 6 ncı maddesinde düzenlenmiştir. Sözü edilen hükümde, işyerinin veya bir bölümünün devrinde devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçlarıyla devralan işverene geçeceği öngörülmüştür. Devir tarihinden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlar açısından, devreden işverenle devralan işverenin birlikte sorumlu oldukları aynı yasanın üçüncü fıkrasında belirtilmiş, devreden işverenin sorumluluğunun devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlı olduğu hükmüne bağlanmıştır. Değinen Yasanın 120 nci maddesi hükmüne göre, 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesi halen yürürlükte olduğundan, işyeri devirlerinde kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap yöntemi bakımından belirtilen maddede hükmü uygulanmalıdır. Anılan maddeye göre, işyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde, işçinin kıdemi işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanmalıdır. Bununla birlikte, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları, işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. İşyerinin miras yoluyla intikali 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 599 uncu maddesinde düzenlenmiş, sözü edilen madde

hükmünde miras bırakanın ölümü ile mirasçılardan bir bütün olarak mirasa hak kazanacakları açıklanmıştır. İşyerinin önceleri gerçek kişi ya da kişilerce işletilmesinin ardından şirketleşmeye gidilmesi durumunda, bu işlem de bir tür işyeri devri sayılmalıdır. Önceki gerçek kişi olan işverenlerin devralan tüzel kişi ortakları olması bu devir ilişkisini ortadan kaldırmamaktadır Aynı şekilde daha önce tüzel kişi şirket olan işverenin işyerini bir gerçek şahsa devretmesi de mümkündür. Devralanın şirketin hissedarlarından biri olması da sonucu değiştirmeyecektir. Adi ortaklardan bir ya da bazılarının hisselerini devri de sorumlulukların belirlenmesi noktasında işyeri devri olarak işlem görmelidir.

İşyeri devrinin temel ölçütü, ekonomik birliğin kimliğinin korunmasıdır. Avrupa Adalet Divanı kararlarına göre, maddî ve maddî olmayan unsurların devredilip devredilmediği ve devir anındaki değeri, işgücünün devri, müşteri çevresinin devri, işyerinde devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerlik derecesi, işyerinde faaliyete ara verilmişse bunun süresi, işyeri devrinin kriterleri arasında kabul edilmektedir. Maddî ve maddî olmayan unsurların devri söz konusu olmaksızın da işgücünün önem taşıdığı sektörlerde ekonomik birliğin önemli unsuru olan işçilerin devri de, işyeri devri olarak kabul edilmelidir. Devirden sonra işyerindeki ekonomik birliğin kimliğini koruyup korumadığının saptanabilmesi için, yürütülen faaliyetin devirden sonra yeni işveren tarafından aynı veya özdeş biçimde sürdürülmesi ölçütü yanında, işyerinin taşınmaz ve taşınır malları ile maddî olmayan varlıkların, işyerinde çalışan işçilerin sayı ve uzmanlık bakımından çoğunluğunun, bunun yanı sıra müşteri çevresinin devredilip devredilmediği, devir öncesi ve sonrasındaki faaliyetler arasında benzerlik olup olmadığı, devir sebebiyle işyerinde faaliyet askıya alınmışsa askı süresi gibi koşullar da göz önünde tutulmalıdır. 4857 sayılı Yasanın 6 ncı maddesinde yazılı olan "hukukî işleme dayalı" ifadesi geniş şekilde değerlendirilmeli, yazılı, sözlü ve hatta zımnî bir anlaşma da yeterli görülmelidir. İşyeri devri fesih niteliğinde olmadığından, devir sebebiyle feshe bağlı hakların istenmesi mümkün olmaz. Aynı şekilde işyeri devri kural olarak işçiye haklı fesih imkânı vermez. İşyerinin devri işverenin yönetim hakkının son aşaması olup, işyeri devri çalışma koşullarında değişiklik anlamına da gelmez. Dairemizin kökleşmiş kararlarına göre işyeri devri işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanımaz. İşyeri devrinin çalışma koşullarını ağırlaştıran bir yönü olup olmadığı belirlenmelidir. Bu açıklamalar ışığında, iş hukukunda işyeri devrinin işçilik alacaklarına etkileri üzerinde ayrıca durulmalıdır. İşyeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur. 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesinin ikinci fıkrasında, devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 sayılı Yasanın 6 ncı maddesinde sözü edilen devreden işveren için öngörülen iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu olmaz. O halde kıdem tazminatı işyeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir. Feshe bağlı diğer haklar olan ihbar tazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinden son işveren sorumlu olup, devreden işverenin bu işçilik alacaklarından herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır. İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 sayılı Kanununun 6 ncı maddesi uyarınca devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu olup, devreden

açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır. Devir tarihinden sonraki çalışmalar sebebiyle doğan sözü edilen işçilik alacakları sebebiyle devreden işverenin sorumluluğunun olmadığı açıktır. Bu bakımdan devirden sonraya ait ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücreti gibi işçilik alacaklarından devralan işveren tek başına sorumlu olacaktır. Somut olayda, davacının 2004 yılından itibaren davalılardan D. Şirketi nezdinde çalıştığı sabittir. Diğer davalı B.D. 01.05.2009 tarihinde işyerini devralmıştır. Her ne kadar davalı B.D. işyeri devri olmadığını iddia etmiş ise de, 818 sayılı BK'nın 179 ve 6098 sayılı BK'nın 202 maddesi hükmüne göre müşteri portföyünün devri de işyeri devri kapsamında değerlendirilmektedir. Davalıların da kabul ettiği üzere davalı B. , işini iflas etmesi nedeniyle kapatan davalı Şirketin müşteri portföyünü devralmış ve davacıyı da müşterileri tanıyor olması nedeniyle çalıştırmıştır. Bu durum karşısında, sorunun işyeri devri kuralına göre çözümlenmesi ve davacının tüm hizmet süresinden işyerini devralan son işveren B.D.'nin sorumlu olduğu kabul edilerek hüküm kurulması gereklidir. Davalılardan D. Şirketi ise sadece kendi dönemi ve dönem ücreti ile sorumlu olacaktır. Bu hususlar göz önünde tutulmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi isabetsizdir. 3-Davacının dava dilekçesinde D. Şirketini de davalı gösterdiği ve hükmünde "davalılar" aleyhine kurulduğu gözetildiğinde davalı B.D.'nin adının gerekçeli karar başlığında iki kez yazılması davalı D. Şirketinin ise adının yazılmaması da hatalıdır. O halde davacı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.

### **SONUÇ:**

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, aşağıda yazılı temyiz harcının davalı B.D.'ye yükletilmesine, 14.09.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

# YARGITAY KARARI

**Özü:** Çalışma saatlerini gösterir kayıtların dosyada bulunması halinde tanık beyanlarına göre fazla mesai ve çalışma süresi hesaplaması yapılamaz.

T.C

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2014/20010

Karar No : 2015/14610

Tarihi : 14.09.2015

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davalılar T.Ş. ile K. Ltd. Şti. vekilleri tarafından istenilmekle, temyiz isteklerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

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

2- Davacı, davalı T.Ş'nin taşeronu olan diğer davalıya aracını kiralandığını, aracı ile birlikte şoför olarak çalıştığını, iş akdinin haksız şekilde feshedildiğini, bildirerek kıdem ve ihbar tazminatı ile ücret, fazla çalışma, yıllık izin ve ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalılar davanın reddini istemiştir. Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

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

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

4857 sayılı İş Kanunu'nun da kural olarak haftalık çalışma esası benimsenmiştir. Kanununun 41. Maddesine göre "Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63'üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz". 63. maddeye göre ise "Aksi kararlaştır-

ılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir” şeklinde kurala yer verilmiştir.

Ancak 4857 sayılı İş Kanunu ve kanuna ilişkin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yönetmeliği, haftalık çalışma esasının istisnalarına da yer vermiştir. Buna göre;

a) Günlük çalışma süresinin onbir saatten fazla olamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğinden, tespit edilen fazla sürelerin denkleştirmeye tabi tutulmaması, onbir saati aşan çalışmalar için zamlı ücret ödenmesini gerektirir.

b) İş Kanununun 63’üncü maddesinin son fıkrası uyarınca sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde, bu süreyi aşan çalışmalar fazla mesai ücreti ödenmesini gerektirir.

c) Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında, günlük çalışma esası vardır.

d) En önemlisi ise gece çalışmalarında getirilen sınırlamadır. Kanunun 69/3. maddesi uyarınca “işçilerin gece çalışmaları günde yedibuçuk saati geçemez”. Kanunda belirtilen bu süre günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın bir sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden haftalık kırkbeş saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa dahi, günde yedibuçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Somut olayda dosyada davacının bir dönem çalışma saatlerini gösteren kayıtlar vardır. Bilirkişi, kayıt olan dönemlerdeki çalışmaları bu kayıtlara göre hesaplamak yerine tanık beyanlarına göre ortalama çalışma süresi belirleyerek hesaplama yapmıştır. Oysa kayıtlar saat ihtiva etmekte olup kayıt olan dönemlerin kayıtlardaki saatler üzerinden hesaplanması gerektiği dikkate alınmaksızın ortalama almak suretiyle yapılan hesaplama itibarla sonuca gidilmesi hatalıdır. Dairemizin emsal 2014/670 E. ve 2014/18819 E. ve 2014/13187 E. ve 2014/22430 K. sayılı dosyalarında da belirtildiği üzere; davacının kararı temyiz etmemesi nedeniyle davalı yararına oluşan usuli kazanılmış hak ilkesi de gözetilmek kaydıyla kayıt olan dönemler açısından tanık beyanı yerine kayıtlar üzerinde denetime elverişli haftalık döküm içerecek şekilde yeniden bilirkişi incelemesi yaptırılarak, çıkacak sonuca göre karar vermek gerekirken, fazla mesai ücreti yönünden hatalı bilirkişi raporu hükme esas alınmak suretiyle karar verilmiş olması bozma nedenidir.

## **SONUÇ:**

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde davalılar T.Ş. ile K. Ltd. Şti.’ne iadesine, 14.09.2015 gününde oybirliğiyle karar verildi.

# YARGITAY KARARI

**Özü:** İş Kanunu, 24/1-a uyarınca sağlık sebebi ile iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshi halinde, Mahkemece, işçinin tedavi gördüğü hastanelerden raporları temin edilerek; işyerinin özellikleri, çalışma koşulları, yapılan işin özellikleri bir bütün halinde değerlendirilip bu koşulların işçi yönünden oluşup oluşmadığı, işçinin yaptığı işin sağlığını doğrudan etkileyip etkilemediği ve fesih tarihi itibarıyla davacının çalışmasına engel olabilecek bir rahatsızlığının bulunup bulunmadığı buna göre iş sözleşmesini sona erdirmesinde zorunluluk bulunup bulunmadığı yönünden sağlık kurulu raporu alınarak sonucuna göre kıdem tazminatı hakkında bir karar verilmelidir.

T.C

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No :2014/20246

Karar No :2015/14573

Tarihi :10.09.2015

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

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

2-Davacı iş akdinin haksız ve bildirimsiz olarak sona erdirildiğini öne sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili ve yıllık izin ücreti alacaklarının tahsilini talep etmiştir. Davalı, davanın reddine karar verilmesini istemiştir. Mahkemece, davanın, kabulüne karar verilmiştir.

Taraflar arasında feshin kim tarafından yapıldığı ve haklı nedene dayanıp dayanmadığı konularında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davacı, sağlık raporu aldığını, raporunun bitim tarihi olan 26.01.2011 tarihinde işe gittiğini ancak işe alınmadığını iddia etmiştir. Davalı ise 26.01.2011 tarihinde istifa dilekçesi vererek davacının kendi isteğiyle ayrıldığını savunmuştur.

Mahkemece, davacı tarafından istifa dilekçesi sunulmasına rağmen davalı tarafından 26.01.2011- 27.01.2011 -28.01.2011 tarihlerinde sağlık raporunun süresi bittiği halde izinsiz ve mazeretsiz olarak işe gelmediğine ilişkin tutanak tutulmuş olmasının çelişkili olduğu gerekçesiyle iş akdinin işveren tarafından haksız olarak sonlandırıldığı kabul edilmiştir.

Dosya içerisinde bulunan 26.01.2011 tarihli istifa dilekçesine el yazısıyla " firmanız bünyesinde devlet hastanesi işyerinde mutfak personeli olarak çalışmaktayken rahatsızlığım nedeniyle işten ayrılmak istiyorum, firmanızdan fazla mesai, ücret, yıllık izin vb. alacağım bulunmamaktadır.



Gereğini arz ederim.” yazılmış olup, dilekçede davacının imzası bulunmaktadır. Davacı, istifa dilekçesini kendisinin yazdığını ve dilekçenin altındaki imzanın da kendisine ait olduğunu doğrulamış olup dilekçenin içeriğini şirket yetkililerinin söylediğini kendisinin de yazdığını, dilekçeyi kendi iradesi ile yazmadığını beyan etmiş ise de dilekçeyi baskı altında yazıp imzaladığını ispatlayamamıştır. Davacı tanıklarından biri davacının hastalığından dolayı rapor almış olduğunu sonra rahatsızlığı nedeniyle işten ayrıldığını duyduğunu, diğer davacı tanığı ise davacının sağlık durumu elvermediği için kendisinin işten ayrıldığını davacıdan duyduğunu beyan etmiştir. Deliller birlikte değerlendirildiğinde, davacının sağlık nedeniyle istifa yolu ile iş akdini kendisinin feshetmiş olduğu haklı nedenle olsa dahi aleti fesheden tarafın ihbar tazminatına hak kazanamayacağı anlaşılmaktadır. Bu nedenle, mahkemece, ihbar tazminatı talebinin reddi yerine kabulü hatalı olmuştur.

Dosya, kıdem tazminatı bakımından değerlendirildiğinde, davacının rahatsızlığı rapora göre ”servikal diskopati” olup, söz konusu rapor beyin ve sinir cerrahisinden alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu, 24/1-a fıkrasında “iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması, işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı ve ya yaşayışı için tehlikeli olursa” düzenlemesi ile işçiye derhal fesih hakkı tanımaktadır.

Davacı, sağlık sebebi ile iş sözleşmesini feshettiğine göre, Mahkemece, davacının tedavi gördüğü hastanelerden raporları temin edilerek; İş Kanunu, 24/1-a’daki işyerinin özellikleri, çalışma koşulları, yapılan işin özellikleri bir bütün halinde değerlendirilip bu koşulların işçi yönünden oluşup oluşmadığı, işçinin yaptığı işin sağlığını doğrudan etkileyip etkilemediği ve fesih tarihi itibarıyla davacının çalışmasına engel olabilecek bir rahatsızlığının bulunup bulunmadığı buna göre iş sözleşmesini sona erdirmesinde zorunluluk bulunup bulunmadığı yönünden sağlık kurulu raporu alınarak sonucuna göre kıdem tazminatı hakkında bir karar verilmelidir.

Mahkemece, bu husus gözetilmeden eksik araştırma ile kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi bozma nedenidir.

3-Dava dilekçesinde hafta tatili ücreti alacağı da talep edilmiş olmasına rağmen mahkemece bu talep hakkında olumlu-olumsuz bir hüküm kurulmadan karar verilmiş olması da ayrı bir bozma nedenidir.

### **SONUÇ:**

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, 10.09.2015 gününde oybirliğiyle karar verildi.

# YARGITAY KARARI

**Özü:** İşçinin birden çok kez ve uyarılara rağmen gerçekleştirdiği ziyaretleri sisteme girmediği ve savunmalarında da bu hususu kabul ettiği, bir kısım savunmasında ise bunun teknik aksamalardan ileri geldiğini sürse de bu durumu ispatlayamadığı anlaşıldığından, davacının bu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açması ve iş sözleşmesinin devamının işveren açısından beklenmez bir hal alması nedenleriyle feshin işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayandığı kabul edilmelidir.

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2015/18744

Karar No : 2015/24755

Tarihi : 07.09.2015

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

## A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının iş akdinin haklı veya geçerli bir neden olmaksızın davalı işverence feshedildiğini ileri sürerek; feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

## B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının, şirket bünyesinde tıbbi tanıtım temsilcisi olarak çalıştığını, iş akdinin görevini gereği gibi yerine getirmemesi nedeniyle İş Kanunu'nun 17 ve devamı maddeleri uyarınca geçerli nedenle feshedildiğini, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

## C) Yargılama Süreci ve Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yetkisizlik kararı sonrası kendisine gelen davada yaptığı yargılama sonunda, fesih sebebi olarak gösterilen hususların davalı tarafça ispatlanamadığı ve davalının savunmalarının soyut nitelikte olduğu gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

## D) Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

## E) Gerekçe:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/II.c.1 maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu kanıtlayacaktır. Buna göre fesih işlemi yazılı yapmış olması, belli durumlarda işçinin savunmasını istediğini belgelemesi, yazılı fesih işleminin içeriğinde dayandığı fesih sebeplerini somut ve açık olarak göstermiş olması gerekir.

İşverenin biçimsel koşulları yerine getirdiği anlaşıldıktan sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunun kanıtlanması aşamasına geçilecektir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir.

İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihte takip edilen amaç, işçinin daha önce yaşadığı iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırıma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması olasılığından kaçınmaktır. İşçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir. İşçinin kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmişse işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmaline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeninden de bahsedilemez.

İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, aynı yasanın 25. maddesinde belirtilen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, fesih geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

İspat yükü kendisinde olan işveren, geçerli ve haklı nedende davacının davranışının veya yetersizliğinin işyerinde olumsuzluklara yol açtığını ve iş ilişkisinin çekilmez hal aldığını da ispat etmelidir.

İşçinin davranışlarına dayanan fesih, her şeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşturmaktadır. Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği belirlendiği, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir. Şüphesiz, işçinin iş sözleşmesinin ihlali işverene derhal feshetme hakkını verecek ağırlıkta olmadığı da bu bağlamda incelenmelidir. Daha sonra ise, işçinin isteseydi yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınabilip kaçınamayacağını belirlenmesi gerekir. İşçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır. Eğer işçinin yükümlülüğünü ihlal etmekten kaçınma olanağına sahip olduğu tespit edilirse fesihten önce işçiye ihtar verilir ve verilmediği, ihtar rağmen davranışını tekrar etmesi halinde İş Kanunu'nun 19.maddesi uyarınca savunması alınarak iş sözleşmesinin feshedilip edilmediğine bakılacaktır. Ancak, ağır yükümlülük ihlalleri nedeni ile işverenin iş sözleşmesine devam etmesinin beklenemeyeceği hallerde işçiye davranışından dolayı ihtar verilmesine gerek olmayacaktır. Başka bir anlatımla, İşçinin sözleşmeyi ihlal eden davranışının türü ve ağırlığı itibarıyla, onun gelecekte sözleşmeye uygun davranması şartıyla işverenden iş ilişkisine devam etmesinin haklı olarak beklenebileceği durumlarda ihtar gerekli ve zorunlu olmalı; aksi takdirde işveren ihtar vermeksizin iş sözleşmesini feshedebilmelidir. Buna göre, işverene süresiz fesih hakkı verilen İş Kanunu'nun 25.maddesinde belirtilen hallerden dolayı kural olarak, işçiye önceden ihtar verilmesine gerek olmadığı

kabul edilmelidir.

İşçinin yükümlülüklerinin kapsamı bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile yasal düzenlemelerde belirlenmiştir. İşçinin kusurlu olarak (kasten veya ihmalle) sebebiyet verdiği sözleşme ihlalleri, sözleşmenin feshi açısından önem kazanır.

Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali yeterlidir.

İş sözleşmesinin işçinin davranışı nedeniyle geçerli bir şekilde feshedilebilmesi için, işçinin kendisine verilen ihtarından sonra bir defa daha yükümlülüğünü ihlal teşkil eden davranışta bulunması gerekir. İşçiye verilen ihtarından sonra yeni bir yükümlülük ihlali meydana gelmemişse, sırf ihtarla konu olan davranışa dayanılarak iş sözleşmesi geçerli bir şekilde feshedilemez. Çünkü ihtarın verilmesiyle işveren, ihtarla konu olan davranış nedeniyle iş sözleşmesini feshetme hakkından örtülü olarak feragat etmiş bulunmaktadır.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği talimatlara işçi uymak zorundadır. İşçinin talimatlara uymaması, işverene duruma göre iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli fesih hakkı verir. İş Kanunu'nun 25'nci maddesinin II'nci bendinin (h) fıkrası, işçinin yapmakla görevli bulunduğu görevleri, kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesini, bir haklı fesih nedeni olarak kabul etmektedir. Buna karşılık, yukarıda da ifade edildiği üzere, İş Kanunu'nun gerekçesine göre, işçinin "işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmesi" geçerli fesih nedenidir (Dairemizin 17.03.2008 gün ve 2007/27680Esas, 2008/5302 Karar sayılı ilamı).

Somut uyuşmazlıkta davacının tıbbi tanıtım temsilcisi olarak davalı nezdinde çalıştığı ve defalarca savunması alınarak uyarılmasına karşın, çalışma programını vizyon isimli sisteme girmediği gerekçesi ile iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği, davalı tarafından savunulmuştur.

Mahkemece, davalının fesih sebebi olarak gösterilen hususları ispatlayamadığı gerekçesi ile feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Dosya içerisindeki belgelerden, davacıdan çalışma programını vizyon sistemine girmediğinden bahisle çeşitli tarihlerde birden çok kez savunma istendiği ve uyarılar verildiği anlaşılmıştır.

Davacı savunmalarında; ziyaretlerini gerçekleştirdiğini bu durumun işine engel olmadığını, iletişimden kaynaklanan teknik aksamalar yaşadığını belirtmiştir. Savunmalardan da anlaşılacağı üzere, davacının gerçekleştirdiği ziyaretlere ilişkin olarak sisteme giriş yapmadığı kabulünde olup; bir kısım savunmalarında bunun teknik aksamalardan kaynaklandığını ileri sürmesine karşın, bu hususta işverene savunma talep edilmeden önce başvurmadığı ve işvereni bilgilendirmediği anlaşılmaktadır.

Davacının son olarak 09.11.2012 tarihinde aynı nedenle savunması alınmış ve iş sözleşmesi 14.11.2012 tarihinde feshedilmiştir.

Davacı tarafından 14.06.2011 tarihinde imzalanan ve görev tanımı ile sorumluluklarının belirtildiği belgede de "gerçekleştirilen ziyaretleri belirlenen süre içerisinde vizyon sistemine kayıt altına almak" sorumlu-

luklarından biri olarak gösterilmiştir.

Tüm bu maddi ve hukuki olgulara göre; davacının birden çok kez ve uyarılara rağmen gerçekleştirdiği ziyaretleri sisteme girmediği ve savunmalarında da bu hususu kabul ettiği, bir kısım savunmasında ise bunun teknik aksamalardan ileri geldiğini sürse de bu durumu ispatlayamadığı, davacının bu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş sözleşmesinin devamının işveren açısından beklenmez bir hal aldığı açıktır. Fesih davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayandığından, davanın reddi yerine, yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

### **HÜKÜM:**

Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
  2. Davanın **REDDİNE**,
  3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
  4. Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 317.00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
  5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.500 TL ücreti ve kaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
  6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine,
- Kesin olarak 07.09.2015 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

# YARGITAY KARARI

**Özü:** 1086 sayılı HUMK yürürlükte iken süre geçtikten sonra yapılan zamanaşımı define davacı taraf süre yönünden hemen ve açıkça karşı çıkmamışsa (suskun kalınmışsa) zamanaşımı defi geçerli sayılmakta iken, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun uygulandığı dönemde süre geçtikten sonra yapılan zamanaşımı definin geçerli sayılabilmesi için davacının açıkça muvafakat etmesi gerekir. Başka bir anlatımla 01.10.2011 tarihinden sonraki uygulamalar bakımından süre geçtikten sonra ileri sürülen zamanaşımı define davacı taraf muvafakat etmez ise zamanaşımı defi dikkate alınmaz.

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No :2014/4019

Karar No :2015/20286

Tarihi :03.06.2015

**DAVA:** Davacı, manevi tazminat alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

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

## A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde, davacının 01.01.1995 tarihinden itibaren davalı işyerlerinde dönüşümlü olarak kameraman sıfatıyla görev yaptığını, müvekkilinin davalı İ. A.Ş.'ye alt işyerindeki çalışmasını sürdürmekte iken 06.05.2004 tarihinde işyerine geldiğinde, içeri alınmadığını, müvekkilinin başvurusu üzerine durumun Beyoğlu 38. Noterliğinin 10.05.2004 tarih ve 06232 yevmiye numaralı "Düzenleme Şeklinde Tespit Tutanağı" ile tespit edildiğini, akabinde müvekkilinin T.C. Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstanbul Bölge Müdürlüğüne bu durumu 10.05.2004 tarihinde bildirdiğini, Beşiktaş 5, Noterliğinin 11.05.2004 tarih ve 13373 yevmiye numaralı ihtarnamesi ile davalıdan işe alınmama sebebinin açıklanmasını, bu durumun işten çıkarılması anlamına geliyor ise İş Kanunu'ndan doğan haklarının kendisine verilmesini talep ettiğini, bu durum üzerine davalı İ. A.Ş. tarafından Beşiktaş 11. Noterliğinin 20.05.2004 tarih ve 22625 yevmiye numaralı ihtarnamenin keşide edildiğini ve müvekkilinin kameraman değil elektrikçi olduğunun, zimmetinde para ve davalı işverene ait sair menkuller bulunduğunun bildirildiğini, müvekkilinin kendisine karşı keşide edilen ihtarnamede uğramış olduğu haksız ve iftira derecesine varan suçlamalardan dolayı Beşiktaş 5. Noterliğinin 26.05.2004 tarih ve 14654 yevmiye numaralı ihtarnamesi ile haksız suçlamaları reddettiğini ve onurlu bir insan olarak davalı İmaj A.Ş.'den bir an evvel kendisi hakkında Cumhuriyet Başsavcılığı nezdinde suç duyurusunda bulunulmasını, kendisinin işe dönmek istediğini ve söz konusu ağır suçlamalardan dolayı tüm hukuki haklarını saklı tuttuğunu ihtar ettiğini, davalı İmaj A.Ş.'nin ihtarnamelerinde müvekkili hakkında soruşturma başlatıldığını belirtmesine ve müvekkili-

nin de bu konuda aklanmak adına Cumhuriyet Başsavcılığına başvuru yapılmasını talep etmesine rağmen bunun yerine getirilmediğini, ardından davalı İmaj A.Ş. tarafından keşide edilen Beyoğlu 11. Noterliğinin 31.05.2004 tarih ve 24017 yevmiye numaralı ihtarnamesi ile müvekkilinin işlem ve eylemleriyle ilgili soruşturmanın sürdüğünün ve tekrar işe dönerek çalışmaya başlamasının ihtar edildiğini, müvekkilinin tekrar işe gitmeye başladığını ancak bildirimde bulunulmaksızın çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapılarak müvekkilinin muhasebe servisinde asgari ücret ile çalışmaya mahkûm edildiğini, fesih tarihine kadar tekrar kameraman olarak çalıştırılacağı düşüncesiyle işyerine gitmeye devam eden müvekkilinin, asgari ücret üzerinden ödenmeye başlanan aylık ücretini tüm kanuni haklarını saklı tutarak kabul ettiğini, müvekkilinin İmaj A.Ş.'ye keşide ettiği İstanbul 5. Noterliğinin 10.06.2004 tarih ve 16200 yevmiye numaralı ihtarnamesinde davalının ihtarnamesinde zikrettiğinden bahisle zan altında kaldığını, bir an evvel aklanması için Cumhuriyet Başsavcılığı nezdinde gerekli işlemlerin başlatılmasını ve bu arada kanuni izin hakkından 20 günlük ücretli izin hakkını ihtar ve talep ettiğini, davalı işverence müvekkilinin izin hakkının kullanıldığını ancak davalı vekilince başvuruda bulunulduğu belirtilen Savcılık başvuru tarih ve numarasının kendisine verilmemesi, ayrıca davalının daha az SGK primi ve stopaj ödenmesi amacıyla müvekkilinin asgari ücretten sigortalı gibi gösterilerek maaşlarının gider makbuzları ile ödendiğini, bu sebeplerle davacı işçinin "haklı nedenlerle iş sözleşmesini derhal fesih" hakkını kullandığını iddia ederek, işyerinde müvekkili aleyhine yapılan şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ve haksız ağır isnat ve saldırıların müvekkile ihtar çekilerek, yazılı olarak da sürdürülmesi, işyerinde devam eden küçük düşürücü hakaretler ve işinde yapılan esaslı değişiklikler sebebiyle ağır psikolojik baskı altında tutulması, onurunun kırılması ve müvekkilinin iş akdini sona erdirmek zorunda kalmasına varan duygusal saldırılar sebebiyle 30.000 TL manevi tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

### **B) Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili cevap dilekçesinde, davacı işçinin iddia edilen aksine müvekkili şirket nezdinde kamera bölümünde elektrikçi olarak çalıştığını, davacı işçinin müvekkili şirket tarafından kendisine işiyle ilgili verilen avansları iade etmediği gibi, kendisine tebliğ edilen harcama ve ödeme belgelerini de müvekkili şirkete teslim etmediğini, davacı işçiye hukuka aykırı olarak iftira atma amacıyla hareket edilmediğini ve davacı işçinin hiçbir şekilde küçük düşürülmediğini, taraflar arasında teati edilen ihtarnamelerle davacı işçi nezdindeki paranın şirkete iade edilmesinin talep edildiğini, bu konudaki iddiaların yersiz olduğunu, davacı işçinin manevi yönden zarara uğradığını ispatlayamadığını, davacı işçinin işe gelmesine ilişkin olarak ihtarname yoluyla uyarılmış olmasına rağmen müvekkili şirkete gönderdiği 11.10.2004 tarihli ihtarname ile gerekçesiz ve mesnetsiz iddialara dayalı olarak iş sözleşmesini tek taraflı olarak feshettiğini bildirdiğini savunarak, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

### **C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, toplanan kanıtlara ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın reddine karar verilmiştir.

## **D) Temyiz:**

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

## **E) Gerekeçe:**

Taraflar arasında, işçilik alacaklarının zamanaşımına uğrayıp uğramadığı konusunda uyumsuzluk bulunmaktadır.

Zamanaşımı, alacak hakkının belli bir süre kullanılmaması yüzünden dava edilebilme niteliğinden yoksun kalmasını ifade eder. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere zamanaşımı, alacak hakkını sona erdirmeyip sadece onu "eksik bir borç" haline dönüştürür ve "alacağın dava edilebilme özelliği"ni ortadan kaldırır. Bu itibarla zamanaşımı savunması ileri sürüldüğünde, eğer savunma gerçekleşirse hakkın dava edilebilme niteliği ortadan kalkacağından, artık mahkemenin işin esasına girip onu incelemesi mümkün değildir.

Zamanaşımı, bir maddi hukuk kurumu değildir. Diğer bir anlatımla zamanaşımı, bir borcu doğuran, değiştiren ortadan kaldıran bir olgu olmayıp, salt doğmuş ve var olan bir hakkın istenmesini ortadan kaldıran bir savunma aracıdır.

Bu bakımdan zamanaşımı alacağın varlığını değil, istenebilirliğini ortadan kaldırır. Bunun sonucu olarak da, yargılamayı yapan yargıç tarafından yürüttüğü görevinin bir gereği olarak kendiliğinden göz önünde tutulamaz. Borçlunun böyle bir olgunun var olduğunu, yasada öngörülen süre ve usul içinde ileri sürmesi zorunludur. Demek oluyor ki zamanaşımı, borcun doğumu ile ilgili olmayıp, istenmesini önleyen bir savunma olgusudur. Şu durumda zamanaşımı, savunması ileri sürülmedikçe, istemin konusu olan hakkın var olduğu ve kabulüne karar verilmesinde hukuksal ve yasal bir engel bulunmamaktadır.

Hemen belirtmelidir ki, gerek İş Kanunu'nda, gerekse Borçlar Kanunu'nda, kıdem ve ihbar tazminatı alacakları için özel bir zamanaşımı süresi öngörülmemiştir.

Uygulama ve öğretide kıdem tazminatı ve ihbar tazminatına ilişkin davalar, hakkın doğumundan itibaren, Borçlar Kanunu'nun 125 inci maddesi uyarınca on yıllık zamanaşımına tabi tutulmuştur. 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu'nun 146 ncı maddesinde de genel zamanaşımı 10 yıl olarak belirlenmiştir.

Tazminat niteliğinde olmaları nedeni ile sendikal tazminat, kötüniyet tazminatı, işe başlatmama tazminatı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun; 5 inci maddesindeki eşit işlem borcuna aykırılık nedeni ile tazminat, 26/2 maddesindeki maddi ve manevi tazminat, 28 inci maddedeki belgenin zamanında verilmemesinden kaynaklanan tazminat, 31/son maddesi uyarınca askerlik sonrası işe almama nedeni ile öngörülen tazminat istekleri on yıllık zamanaşımına tabidir.

Bu noktada, zamanaşımı başlangıcına esas alınan kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hakkının doğumu ise, işçi açısından hizmet aktinin feshdildiği tarihtir.

Zamanaşımı, harekete geçememek, istemde bulunamamak durumunda bulunan kimsenin aleyhine işlemez. Bir hakkın, bu bağlamda ödenince isteminin doğmadığı bir tarihte, zamanaşımının başlatılması hakkın istenmesini ve elde edilmesini güçleştirir, hatta olanaksız kılar.



İşveren ve işçi arasındaki hukuki ilişki iş sözleşmesine dayanmaktadır. İşçinin sözleşmeye aykırı şekilde işverene zarar vermesi halinde, işverenin zararının tazmini amacı ile açacağı dava Borçlar Kanunu'nun 125 inci maddesi (6098 Sayılı TBK 146) uyarınca on yıllık zaman aşımına tabidir.

4857 sayılı Kanun'dan daha önce yürürlükte bulunan 1475 sayılı Kanun'da ücret alacaklarıyla ilgili olarak özel bir zamanaşımı süresi öngörülmediği halde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32/8 maddesinde, işçi ücretinin beş yıllık özel bir zamanaşımı süresine tabi olduğu açıkça belirtilmiştir. Ancak bu Kanun'dan önce tazminat niteliğinde olmayan, ücret niteliği ağır basan işçilik alacaklar, Borçlar Kanunu'nun 126/1 maddesi (6098 sayılı TBK 147) uyarınca beş yıllık zamanaşımına tabidir.

Yıllık izin ücreti iş sözleşmesinin feshi ile muaccel olup dönemsel bir nitelik taşımadığından, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu uygulaması yönünden 10 yıllık genel zamanaşımına tabidir.

İşverence işçiye fazladan ödenen ücret ve ücret eklerinin geri alınmasında da uyumsuzluğun temelinde sözleşme ilişkisi olmakla zamanaşımı süresi beş yıl olarak uygulanmalıdır. Dairemizin kararları da bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 27.02.2012 gün 2009/43216 E, 2012/6010 K.).

Kanundaki zamanaşımı süreleri, Borçlar Kanunu'nun 127 nci maddesi (6098 sayılı TBK 148) gereğince tarafların iradeleri ile değiştirilemez. İş sözleşmesi devam ederken kullanılması gereken ve iş sözleşmesinin feshi ile alacak niteliği doğan yıllık izin ücreti alacağının zamanaşımı süresinin fesih tarihinden başlatılması gerekir (HGK. 05.07.2000 gün ve 2000/9-1079 E, 2000/1103 K.).

Sözleşmeden doğan alacaklarda, zamanaşımı alacağın muaccel olduğu tarihten başlar (BK. m. 128). Borçlar Kanunu'nun 101 inci maddesi uyarınca, borcun muaccel olması, ifa zamanının gelmiş olmasını ifade eder. Borcun ifası henüz istenemiyorsa muaccel bir borçtan da söz edilemez.

818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 128 inci maddesinde zamanaşımının nasıl hesaplanacağı belirtilmiştir. Bu maddenin birinci fıkrası, zamanaşımının alacağın muaccel olduğu anda başlayacağı kuralını getirmiştir. Aynı yönde düzenleme 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 151 inci maddesinde yer almaktadır.

Borçlar Kanunu'nun 131 inci maddesi gereğince, asıl alacak zaman aşımına uğradığında faiz ve diğer ek haklar da zamanaşımına, uğrar. Diğer bir deyişle faiz alacağı asıl alacağın tabi olduğu zamanaşımına tabi olur. Türk Borçlar Kanunu'nun 152 inci maddesi de aynı doğrultudadır.

Borçlar Kanunu'nun 133/2 maddesi (6098 sayılı TBK 154) uyarınca, alacaklının dava açmasıyla zamanaşımı kesilir. Ancak zaman aşımının kesilmesi sadece dava konusu alacak için söz konusudur.

Borçlar Kanunu'nun 132/4 maddesinde "Hizmet mukavelesinin devam ettiği müddetçe hizmetçilerin, istihdam edenlere karşı olan alacakları hakkında" zamanaşımının işlemeyeceği ve duracağı belirtilmiştir. Bu maddenin iş sözleşmesiyle bağlı her kişiye uygulanması olanağı bulunmamaktadır. Hizmetçiden kastedilen, kendisine ev işleri için ücret ödenen, iş sahibiyle aynı evde yatıp kalkan, aileden biriymiş gibi ev halkı ile sıkı ilişkileri olan kimsedir. 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098

sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 153/4 maddesinde daha açık bir düzenlemeye yer verilerek, zamanaşımının, ev hizmetlileri yönünden hizmet ilişkisi süresince işlemeyeceği öngörülmüştür.

Borçlar Kanunu'nun 133 üncü maddesinde (6098 sayılı TBK 154) zamanaşımını kesen nedenler gösterilmiştir. Bunlardan borçlunun borcunu ikrar etmesi (alacağı tanınması), zamanaşımını kesen nedenlerden biridir. Borcun tanınması, tek yanlı bir irade bildirimidir; borçlunun, kendi borcunun devam etmekte olduğunu kabul anlamındadır. Borç ikrarının sonuç doğurabilmesi için, eylem yeteneğine ve malları üzerinde tasarruf yetkisine sahip olan borçlunun veya yetkili kıldığı vekilinin, bu iradeyi alacaklıya yöneltmiş bulunması ve ayrıca zamanaşımı süresinin dolmamış olması gerekir. Gerçekte de borç ikrarı, ancak, işlemekte olan zamanaşımını keser; farklı anlatımla zamanaşımı süresinin tamamlanmasından sonraki borç ikrarının kesme yönünden bir sonuç doğurmaya-çağından kuşku ve duraksamaya yer olmamalıdır.

Borçlar Kanunu'nun 133/2 maddesi (6098 sayılı TBK 154/2) hükmü uyarınca, dava açılması veya icra takibi yapılması zamanaşımını kesen nedenlerdendir. Kanun'un 135 inci maddesi ise, zamanaşımının kesilmesi halinde yeni bir sürenin işlemesi gerektiğini açıkça belirtmiştir. Madde açıkça düzenlemediğinden ihtiyati tedbir istemi ile mahkemeye başvurma veya işçilik alacaklarının tespiti ve ödenmesi için Bölge Çalışma İş Müfettişliğine şikâyette bulunma zamanaşımını kesen nedenler olarak kabul edilemez. Ancak işverenin, şikâyet üzerine Bölge Çalışma Müdürlüğünde alacağı ikrar etmesi, zamanaşımını keser.

Uygulamada, fazlaya ilişkin hakların saklı tutulması, dava açma tekniği bakımından, tümü ihlal ya da inkâr olunan hakkın ancak bir bölümünün dava edilmesi, diğer bölümüne ait dava ve talep hakkının bazı nedenlerle geleceğe bırakılması anlamına gelir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca benimsenmiş ilkeye göre, kısmi davada fazlaya ilişkin hakların saklı tutulmuş olması, saklı tutulan kesim için zamanaşımını kesmez, zamanaşımı, alacağın yalnız kısmi dava konusu yapılan miktar için kesilir.

Zamanaşımı, dava devam ederken iki tarafın yargılamaya ilişkin her işleminden ve hâkimin her emir ve hükmünden itibaren yeniden işleme-ye başlar ve kesilmeden itibaren yeni bir süre işler.

Borçlar Kanunu'nun 134 üncü maddesi hükmü, "Müruruzaman müteselsilen borçlu olanlardan veya taksimi kabil olmayan bir borcun müşterek borçlularından birine karşı katedilmiş olunca diğerlerine karşı da katedilmiş olur" kuralını içermektedir. Bu maddeye göre, müteselsil borçlulardan birine karşı zamanaşımının kesilmesi diğer müteselsil borçlulara karşı da zamanaşımını keser. Benzer bir düzenleme 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu'nun 155 inci maddesinde yer almaktadır.

Borçlar Kanunu'nun 139 uncu maddesinde (6098 sayılı TBK 160), zamanaşımından feragat düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre, borçlunun zamanaşımı defini ileri sürme hakkından önceden feragati geçersizdir. Önceden feragatten amaç, sözleşme yapılmadan önce veya yapılırken vaki feragattir. Oysa daha sonra vazgeçmenin geçersiz sayılacağına ilişkin yasada herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. O nedenle borç zamanaşımına uğradıktan sonra borçlu zamanaşımı defini ileri sürmekten feragat edebilir. Zira, burada doğmuş bir defi hakkından feragat söz

konusudur ve hukuken geçerlidir. Bu feragat; borçlunun, ileride dava açılması halinde zamanaşımı definde bulunmayacağını karşılıklı olarak yapılan feragat anlaşmasıyla veya tek yanlı iradesini açıkça bildirmesiyle veyahut bu anlama gelecek iradeye delalet edecek bir işlem yapmasıyla mümkün olabileceği gibi, açılmış bir davada zamanaşımı definde bulunmamasıyla veya defi geri almasıyla da mümkündür.

Zamanaşımı süresinin dolmasından sonra alacaklıya yöneltilen borç ikrarının, zamanaşımı definden zımni (örtülü) feragat anlamına geldiği, öğretilerdeki baskın görüşlerle ve yargı inançlarıyla da doğrulanmaktadır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 19.11.1963 T. 5924-6419 sayılı kararı). Dahası, zamanaşımı süresinin dolmasından sonra alacaklıya karşı bir borç ikrarında bulunan borçlunun, bu borç ikrarına dayanılarak açılan davada zamanaşımı defini ileri sürmesi, çelişkili davranış yasağını oluşturur. Bu durum Medeni Kanun'un 2 nci maddesine aykırı olup, hukuken korunamaz (HGK. 23.02.2000 gün ve 2000/15-71 E, 2000/116 K). 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7 nci maddesine göre, iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulü uygulanır. Ancak 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 447 nci maddesi ile sözlü yargılama usulü kaldırılmış, aynı Kanun'un 316 ve devamı maddeleri gereğince iş davaları için basit yargılama usulü benimsenmiştir.

Sözlü yargılama usulünün uygulandığı dönemde zamanaşımı def'i ilk oturuma kadar ve en geç ilk oturumda yapılabilir. Ancak 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde 319 uncu madde hükmü uyarınca savunmanın değiştirilmesi yasağı cevap dilekçesinin verilmesiyle başlayacağından, zamanaşımı defi cevap dilekçesi ile ileri sürülmelidir. 01.10.2011 tarihinden sonraki dönemde ilk oturuma kadar zamanaşımı definin iler sürülmesi ve hatta ilk oturumda sözlü olarak bildirilmesi mümkün değildir.

Dava konusunun ıslah yoluyla arttırılması durumunda, 1086 sayılı HUMK hükümlerinin uygulandığı dönemde, ıslah dilekçesinin tebliğini izleyen ilk oturuma kadar ya da ilk oturumda yapılan zamanaşımı defi de ıslaha konu olacaklar yönünden hüküm ifade eder. Ancak Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.10.2011 tarihinden sonraki uygulamada, 317/2 ve 319 uncu maddeleri uyarınca ıslah dilekçesinin davalı tarafa tebliği üzerine iki haftalık süre içinde ıslaha konu kısımlar için zamanaşımı definde bulunulabileceği kabul edilmelidir.

Cevap dilekçesinde zamanaşımı defi ileri sürülmemiş ya da süresi içinde cevap dilekçesi verilmemişse ilerleyen aşamalarda 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 141/2 maddesi uyarınca zamanaşımı defi davacının açık muvafakati ile yapılabilir.

1086 sayılı HUMK yürürlükte iken süre geçtikten sonra yapılan zamanaşımı define davacı taraf süre yönünden hemen ve açıkça karşı çıkmamışsa (suskun kalmamışsa) zamanaşımı defi geçerli sayılmakta iken, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun uygulandığı dönemde süre geçtikten sonra yapılan zamanaşımı definin geçerli sayılabilemesi için davacının açıkça muvafakat etmesi gerekir. Başka bir anlatımla 01.10.2011 tarihinden sonraki uygulamalar bakımından süre geçtikten sonra ileri sürülen zamanaşımı define davacı taraf muvafakat etmez ise zamanaşımı defi dikkate alınmaz. Zamanaşımı definin cevap dilekçesinin ıslahı yoluyla iler sürülmesi de mümkündür (Yargıtay HGK. 04.06.2011

gün 2010/9-629 E. 2011/70. K.). Somut olayda davacı hizmet akdi sırasında oluşan haksız fiil sebebiyle manevi tazminat talep etmiştir. Yukarıda belirtilen ilke kararı doğrultusunda işçinin manevi tazminat talebinde 10 yıllık zamanaşımı söz konusudur. Bu nedenle mahkemece işin esasına girilmesi gerekirken zamanaşımı nedeniyle davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

### **F) Sonuç:**

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 03.06.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

# YARGITAY KARARI

**Özü:** 5510 sayılı Kanun'un 81/l-(1) bendindeki düzenlemeye göre; aynı yasanın 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran işverenlerce ödenecek primin işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutarın ödenmesi için açılan davanın Hazineye yöneltilmesi gerekmektedir.

T.C

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2015/16670

Karar No : 2015/19105

Tarihi : 22.10.2015

**DAVA:** Davacı, 5510 sayılı Kanununun 81. maddesinde öngörülen 5 puanlık indirimden yararlanma şartını taşıdığı halde hak edişlerden keşilmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde, isteğın kabulüne karar vermiştir. Hükmün, davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğının süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi Muhittin Kırıcı tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işın gereğı düşünöldü ve aşğıdaki karar tesbit edildi.

Dava, yersiz olarak ödendiğı iddia olunan işveren hissesi sigorta priminin %5 puanlık Hazine teşvikinin, ödeme tarihten itibaren kademeli uygulanacak avans faiziyle birlikte davalı Kurumdan tahsili istemine ilişkindir.

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Uyuşmazlık, ihale konusu iş nedeniyle Kuruma yapılan bildirim ve prim Ödemesi esnasında 5510 sayılı Kanun'un 81/l-(1) bendi kapsamında %5 oranındaki prim teşviğinden yararlanamayan davacı işverenin, bu hakka sahip olup olmadığı ve Kuruma yapılan bu ödemenin iadesinin gerekip gerekmediğı noktasında toplanmaktadır.

5510 sayılı Kanun'un 81/l-(1) bendinde düzenlenen prim teşviğı, 5510 sayılı Kanun'a 5763 sayılı Kanun'un 24.maddesi ile eklenmiş olup 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Somut olayda 5510 sayılı Kanun'un 81/l-(1) bendindeki düzenlemeye göre; aynı yasanın 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran işverenlerce ödenecek primin işverenin beş puanlık kısmına isabet eden tutarı Hazine tarafından karşılanacağından, gerek bu tutarın Hazinece karşılanmaması, gerek İşverenin bu tutarı davalı Kuruma ödemiş olması, gerekse de ihale makamınca işveren şirketin hak edişlerinden, sigorta primi işverenin hissesinden %5 puanlık muafiyet indirimi yapılmadan tümöyle kesinti yapılması durumunda

sebepsiz zenginleşen hazine olacaktır. Bu durumda husumetin hazineye yöneltilmesi gerekir. Hal böyle olunca mahkemece, davanın pasif husumet (davalı sıfatı) yokluğu nedeni ile reddi gerekirken bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin yanılığlı değerlendirme ile işin esasına yönelik olarak yazılı şekilde hüküm kurulmuş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davalı Kurumun bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

**SONUÇ:** Hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, 22.10.2015 gününde oybirliğiyle karar verildi.

# YARGITAY KARARI

**Özü:** 11/09/2014 tarihinde yürürlüğe giren 6552 sayılı Yasanın 64 maddesi ile 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 7. Maddesine eklenen fıkra ile Sosyal Güvenlik Kurumu aleyhine açılan davalarda dava açmadan önce kuruma başvuru şartı getirilmiş olup, Kuruma başvurunun bulunması halinde dava şartının gerçekleştiği kabul edilmelidir.

T.C

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2015/16672

Karar No : 2015/18634

Tarihi : 15.10.2015

**DAVA:** Davacı, maaşından kesilen sosyal güvenlik destek priminin iptaline karar verilmesini istemiştir. Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde dava şartı noksanlığı nedeniyle davanın usulden reddine karar vermiştir.

Hükmün davacı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi M.K. tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

Dava, Kurum tarafından yapılan SGGP tahakkukuna ilişkin işlemin iptali ile, yapılan kesintilerin iadesi talebine ilişkindir.

Mahkemece, dava açılmadan önce kuruma başvuruda bulunmadığı için dava şartı yokluğundan usulden reddine karar verilmiştir. 11/09/2014 tarihinde yürürlüğe giren 6552 sayılı Yasanın 64 maddesi ile 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 7. Maddesine eklenen fıkra ile Sosyal Güvenlik Kurumu aleyhine açılan davalarda dava açmadan önce kuruma başvuru şartı getirilmiş olup, kurum ret cevabından sonra veya yasal süre içinde cevap verilmemesini müteakip dava açılması gerekmektedir.

Ancak somut olayda, dosyada bulunan bilgi ve belgelerden, davacının dava açmadan önce davalı Kuruma 11/12/2014 tarihinde dilekçe ile başvurduğu ve Kurum tarafından talep hakkında 15/12/2014 tarihinde olumsuz cevap verildiği anlaşılmıştır.

Hal böyle olunca, mahkemece, dava şartı eksikliği bulunmayan dosya hakkında işin esasına girmek gerekirken, yanılığlı değerlendirme ile dava açmadan önce kuruma başvuruda bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bu eksiklik bozma nedenidir.

O halde davacı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

**SONUÇ:** Hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde temyiz edene iadesine 15.10.2015 gününde oybirliğiyle karar verildi.

# YARGITAY KARARI

**Özü:** Sendikalar tarafından icra edilen her genel kurul, birbirinden farklı hukuki neticeler doğurmaktadır. Nitekim, iptali talep edilen genel kurulda da, zorunlu organ seçimleri dışında alınan kararlar ve tüzük değişiklikleri söz konusudur. Diğer taraftan, önceki genel kurulda icra edilen seçim sonuçları da, tabii delegeler yönünden sonraki olağan genel kurulu da etkileyecek niteliktedir. Bu itibarla, önceki genel kurulun iptaline ilişkin dava devam ederken yapılan yeni genel kurul, önceki genel kurula ilişkin iptal davasının konusuz kalması sonucunu doğurmaz.

T.C

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2015/28964

Karar No : 2015/29704

Tarihi : 02.11.2015

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

Mahkeme, dava hakkında karar verilmesine yer olmadığına karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde davacılar avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi G. Yılmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

## Davacı İsteminin Özeti:

Davacılar vekili, davalı sendikanın 9. Olağan Genel Kurulunun 26-27 Mart 2011 tarihinde yapıldığını, Ankara 10. İş Mahkemesi'nin iptal kararı doğrultusunda 12-13 Nisan 2014 tarihinde yenilendiğini ancak yenilenen genel kurulun seçim sonuçlarını etkileyecek usulsüzlük sebebiyle iptalinin gerektiğini, iptal edilen genel kurulun, iptal edildiği tarih olan 26-27 Mart 2011'deki şartlarla ve mahkemenin iptal kararına konu olan gerekçedeki eksiklik giderildikten sonra toplanması gerektiğini, yani T... işyerlerinin genel kurulda şubelerin temsilindeki eksiklik giderilip şubenin yeniden temsilini belirledikten sonra yine aynı delege sayısı ile toplanmasının gerektiğini, 26-27 Mart 2011 tarihinde yapılan genel kurulun 214 delege ile toplanmasına rağmen 12-13 Nisan 2014 tarihinde yapılan genel kurulun 183 delege ile toplandığını, seçim sonuçlarının 1 oy gibi bir farkla belirlendiği de dikkate alındığında usulsüzlüğün seçim sonuçlarını doğrudan etkileyecek düzeyde olduğunu, çeşitli gerekçelerle genel kurula çağrılmayan ve katılması engellenen delegelerin çağrılmama gerekçeleri ve aynı durumda çağrılan delegelerin durumlarının dahi birbiri ile çeliştiğini, genel kurulun yenilendiği tarihte yürürlüğe giren 6356 sayılı Kanun gereğince disiplin kurulu üyelerinin tabii delege olarak sayılması gerekli iken disiplin kurulunun 5 üyesinin tabii delege olarak hiç katılmadığını, denetleme kurulunun da eksik olarak çağrıldığını, sadece bu gerekçelerle 42 delegede hata yapıldığını, yenilenen genel kurulun yargı kararına da aykırı olarak toplandığını, İstanbul 2 nolu şubenin kapatılıp işyerlerinin İstanbul 5 nolu şubeye bağlanması kararının iptaline karar verilmesine rağmen 12-13 Nisan 2014 tarihindeki genel kurulda bu hu-



susun yeniden onaya sunulduğunu, genel kurula İstanbul 2 no'lu şubeden hiç üst kurul delegesi çağrılmadığını sadece bu gerekçenin bile iptale tek başına gerekçe olduğunu ve dilekçesinde belirttiği başkaca hukuka aykırılıklar bulunduğunu ileri sürerek davalı sendikanın 12-13 Nisan 2014 tarihli 9. Olağan Genel Kurulunun tüm sonuçları ile birlikte iptaline ve sendikaya kayyım tayinine karar verilmesini talep etmiştir.

### **Davalı Cevabının Özeti:**

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

### **Mahkeme Kararının Özeti:**

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

### **Temyiz:**

Karani davacılar vekili temyiz etmiştir.

### **Gerekçe:**

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

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

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

Dosya içeriğine göre, yargılamanın devamı esnasında, süresinin gelmesi sebebiyle sendikanın 10. Olağan Genel Kurulu 21-22 Mart 2015 tarihinde icra edilmiştir. Mahkemece, yeni genel kurulun icra edilmesi sebebiyle davanın konusuz kaldığı kabul edilmiş ise de, gerekçe dosya içeriğine uygun düşmemektedir.

Sendikalar tarafından icra edilen her genel kurul, birbirinden farklı hukuki neticeler doğurmaktadır. Nitekim, iptali talep edilen genel kurulda da, zorunlu organ seçimleri dışında alınan kararlar ve tüzük değişiklikleri söz konusudur. Diğer taraftan, önceki genel kurulda icra edilen seçim sonuçları da, tabii delegeler yönünden sonraki olağan genel kurulu da etkileyecek niteliktedir. Bu itibarla, eldeki davanın konusuz kalması söz konusu değildir.

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

### **Sonuç:**

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

# YARGITAY KARARI

**Özü:** Eşitlik ilkesinin aynı durumda olanlar bakımından geçerli olduğunun göz önünde bulundurulması gerekir. Bu bağlamda, sendikaya üye olan ile üye olmayan arasında Toplu İş Sözleşmesinden yararlanma yönünden bir fark olması doğal karşılanmalıdır.

T.C

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No :2015/20567

Karar No :2015/26227

Tarihi :01.10.2015

**DAVA:** Davacı, fark ücret, tahsil tazminatı, ikramiye, ilave tediye ve fazla mesai ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

## Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının, davalıya ait iş yerinde kapsam içi personel olarak çalışmaya başladığını, muvazaalı olarak AO'ya ait P. Şirketinde müteahhit firma elemanı olarak gösterildiğini, 2002 yılı sonrasında ise AO çalışanı olarak gösterilmeye başladığını, 2002 yılında AO çalışanı olarak işe başladığı sırada ilk işe başlama tarihinde kök ücretinin esas alınmadığını, ancak 2002 yılında ilk defa işe giriyormuş gibi 2002 yılı kök ücretinin esas alınarak ücretinin belirlendiğini, bu durumun kapsam içi personel yönetmeliğine aykırı olduğunu, daha önceki P. Şirketindeki çalışmanın muvazaaya dayandığını, toplu iş sözleşmesinin 44. maddesi gereği kıdeme teşvik primi ödenirken müteahhit elemanı olarak işe başladığı tarih gerçek kıdem tarihin esas alındığını, ancak kıdeme teşvik priminin hesabında ise esas alınan ücretin doğru hesaplanan ücret almaması nedeni ile davacıya ödenen kıdeme teşvik priminin noksan ödendiğini, bu bağlamda ücrete dayalı ilave tediye, akdi ikramiye, fazla mesai, varsa vardiya primi tutarı, tahsil tazminatı gibi tüm işçilik alacaklarını da noksan ödendiğini beyanla davacının işyerinde uygulanmakta olan Yönetmeliğin 6. maddesi uyarınca yeni yevmiyesinin belirlenerek geriye doğru 5 yıllık işçilik alacaklarının ödenmesi gerektiğini belirterek müvekkilinin eksik ödenen ücret ve diğer işçilik alacaklarının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

## Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, Kapsam İçi Personel Yönetmeliğinin 30.06.1988 tarihinde yürürlüğe girdiğinden bu tarihten önce işe giren ve intibak yapılması gereken tüm işçilerin intibaklarının yapıldığını, müvekkili ile ortaklı P. Sendikası arasında 06.10.2003 tarihli protokol uyarınca intibak çalışmasının bir defaya mahsus olmak üzere yapılması konusunda mutabık kaldığını, anılan protokolün 4. maddesi gereğince belirlenen görev unvanlarında başlangıçtan beri çalıştıkları var sayılarak intibak işlemlerinin yapıldığını ve protokol uyarınca alınan Yönetim kurulu kararı uyarınca P. Şirketi kadrosunda ortaklık iş yerlerinde çalışan personele intibak ça-

İşması yapılmasının kararlaştırıldığını, intibak çalışması arasında ise Yönetmeliğin 3 maddesinin Ortaklık İçi Çalışma başlıklı (a) fıkrası uyarınca P. Şirketinde geçen çalışmaların iç hizmet olarak değerlendirildiğini, Arama Daire Başkanlığının aynı kapsamda sismik ve gravite ekiplerinde görevli mevsimlik personelinin görev unvanlarının Yönetmelik tablosuna eklendiğini bu personele personel kök ücret tablosunun karar tarihi itibarıyla uygulanabilir hale geldiğini, davacının başlangıç ücretinin belirlenmesinde P. Şirketindeki işe giriş tarihlerinin esas alındığını, fiilen çalışmadıkları sürelerin düşülmesi nedeniyle yeni bir intisap tarihinin belirlendiğini, hiç ara vermeyen işçinin ise işe giriş tarihinin P. Şirketinde işe başladığı tarihi olarak dikkate alındığını, bu çalışmaların yok sayıldığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

### **Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, davacının yeniden işe alındığı tarihte sendikalı olup kapsam içi statüde bulunduğu, belirsiz süreli hizmet akdi ile çalıştığı, müteahhit elemanı gibi gösterilen bütün çalışmaların TPAO iş yerinde geçmiş olup ortaklık içi hizmet olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

### **Temyiz:**

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

### **Gerekeçe:**

Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının baştan itibaren davalı işyerinde çalışan işçilere tanınan haklardan yararlanıp yararlanamayacağı ve buna bağlı olarak talep ettiği alacaklara ilişkindir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacının ilk defa dava dışı P. Şirketi bünyesinde çalışmaya başladığı, daha sonra davalı işveren kadrosuna geçirildiği anlaşılmaktadır. Diğer yandan davacının 2006 yılında P. Sendikasına üye olduğuna ilişkin üye kayıt fişi, davalı tarafından yapılan ödemeleri gösteren belgeler, kapsam içi personel ücret yönetmeliği, kök ücret tablosu ve davalı işyerinde geçerli toplu iş sözleşmesi ile yönerge de dosyaya ibraz edilmiştir.

Davalı AO. Kapsam İçi Personel Ücret ve Görevde Yükselme Yönergesinin “İşe Almada Ücretin Tespiti” başlıklı 6. maddesinde “(1) Personelin daimi veya geçici bir göreve açıktan atamasında ilk kademe unvanı ve ücreti verilir. (2) İşe alınan personelin başlangıç ücreti; Ortaklık içi, Ortaklık dışı hizmetleri ve öğrenim farkı nedeniyle verilecek ücretin değerlendirilmesini düzenleyen aşağıdaki (a), (b), (c), (ç) bendi esaslarına göre tespit edilir. a) Ortaklık İçi Hizmetler: Daha önce ortaklık içi hizmeti olanların yeniden işe alınmaları halinde, 3. maddenin (c) bendi de dikkate alınarak, son işe alınma tarihi itibarıyla geçmiş hizmetlerine göre intisap tarihi bulunur. Bulunan intisap tarihinde yürürlükte bulunan kök ücret tablosuna göre kök ücreti tespit edilir. Kök ücretin üzerine bu maddenin (b) bendi dikkate alınarak kademe farkı ve (c) bendi dikkate alınarak tahsil zammı ilave edilir. İntisap tarihinden son giriş tarihine kadar geçen süre içinde yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesi zamları ilave edilmek suretiyle başlangıç ücreti tespit edilir. Ücretleri bu şekilde tespit edilenlere, geçmiş iç hizmetleri için ayrıca kademe farkı verilmez. Bu işlem iş akdi yenilenen personele uygulanmaz” hükmüne yer verilmiştir.

Davacı, davalıya ait işyerinde başlangıçtan itibaren olarak çalıştığını, tüm işçilere aynı ücret verilmesine karşın kendisine yapılan ödemelerin eksik olduğunu ileri sürmektedir. Buna karşı davalı işveren, davacı-

nın Kapsam İçi Personel Ücret Yönetmeliğinin 1. maddesinde “Bu yönetmelik AO. işyerlerinde belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışan ve Toplu İş Sözleşmesi kapsamında olan (kapsam içi) personele uygulanır.” hükmü sebebiyle Toplu İş Sözleşmesine dayalı olarak ödenen ücret kalemlerinden yararlanamayacağını savunmaktadır. Buna göre taraflar arasındaki davacının kök ücretinin nasıl belirleneceği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davalı Ortaklığın Kapsam İçi Personel Ücret ve Görevde Yükselme Yönergesinin 1. maddesinde yönergenin, kapsam içi personelin işe başlama ücretleri ile nakil ve görevde yükselmelerinde uygulanacak esasların belirlenmesinin amaçlandığı; yönergenin Ortaklık işyerlerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve toplu iş sözleşmesi kapsamında olan kapsam içi personele uygulanacağı belirtilmiştir. Bu sebeple davacının kök ücretinin belirlenmesinde tespit kararına göre işe başladığı tarihte alabileceği ücret araştırılmalıdır.

Yukarıda sözü edilen Yönergenin 6. maddesinin 2. bendinde “İşe alınan personelin başlangıç ücreti; Ortaklık içi hizmetler Daha önce ortaklık içi hizmeti olanların yeniden işe alınmaları halinde, 3. maddenin (c) bendi de dikkate alınarak, son işe alınma tarihi itibarıyla geçmiş hizmetlerine göre intisap tarihi bulunur düzenlemesi dikkate alınarak kök ücret tespit edilmelidir.

Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda ise, AO kapsam içi personel ücret yönetmeliği ve kök ücret tablosuna göre davacının ilk defa çalışmaya başladığı tarihteki kök ücreti belirlenerek iş sözleşmesinin fesih tarihindeki günlük ücretinin belirlendiği, dosyadaki bordroların emsal alındığı ve davacının baştan beri sendikal haklardan yararlanacağı düşünüldükçe hesaplamaya yapıldığı belirtilmiştir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, eşitlik ilkesinin aynı durumda olanlar bakımından geçerli olduğunun göz önünde bulundurulması gerekir. Bu bağlamda, sendikaya üye olan ile üye olmayan arasında Toplu İş Sözleşmesinden yararlanma yönünden bir fark olması doğal karşılanmalıdır. Davacının 2006 yılında sendika üyesi olduğu dikkate alındığında sendikaya üyelik tarihinden önceki dönem için kök ücrete Toplu İş Sözleşmesi zamlarının uygulanması doğru olmaz. Aksi halde daha önce Toplu İş Sözleşmesinden yararlanan işçi ile Toplu İş Sözleşmesinden yararlanmayan işçinin ikinci dönem giriş ücreti aynı olacaktır. Buna göre mahkemece işyerinde çalışan güvenlik görevlilerinin ücretlerinin sendika üyesi oldukları tarih ve önceki durumları dikkate alınarak tespit edilmeli, sendika üyesi olduğu tarihten itibaren Toplu İş Sözleşmesinden yararlanabileceği hususu da nazara alınarak hesaplamaya yapılmalıdır.

Hüküm kurmaya yeterli olmayan bilirkişi raporu ve eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

### **Sonuç:**

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 01.10.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

# YARGITAY KARARI

**Özü:** 4857 sayılı Kanunu'nun 62. maddesinde düzenlenen ücretlerde indirim yapılamayacağı yasağı, işverenin tek taraflı indirim yapamaması ile ilgilidir. Taraflar karşılıklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek şartıyla ücrette indirim yapabilirler. Zira işyerinin ekonomik şartları bunu zorunlu kılabilir ve işçi işsiz kalmamak için bunu kabul edebilir.

T.C

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2015/18595

Karar No : 2015/24348

Tarihi : 08.09.2015

**DAVA:** Davacı, fark ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Davacı vekili, müvekkili işçinin davalı asıl işveren Sağlık Bakanlığına bağlı işyerinde, alt işveren şirket işçisi olarak çalıştığını, 2009 yılının Aralık ayı itibarıyla almakta olduğu aylık ücret miktarının 2010 yılının Ocak ayından itibaren rızası olmadan düşürüldüğünü ileri sürerek fark ücret alacağının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı vekili, davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçeyle davanın kabulüne karar verilmiştir. Kararı davalı vekili temyiz etmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde yer alan "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir sebebe dayandığını veya fesih için başka bir geçerli sebebinin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21. madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma şartları her zaman değiştirebilir.

Çalışma şartları da değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz." şeklindeki düzenleme, çalışma şartlarındaki değişikliğin kanuni dayanağını oluşturur. 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartları değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır. Öte yandan 4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde, her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin kanun olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya

işverene düşen kanuni bir yükümlülüğün yerine getirilmesi sebebiyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamayacağı belirtilmiştir.

4857 sayılı Kanunu'nun 62. maddesinde düzenlenen ücretlerde indirim yapılamayacağı yasağı, işverenin tek taraflı indirim yapamaması ile ilgilidir. Taraflar karşılıklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek şartıyla ücrette indirim yapabilirler. Zira işyerinin ekonomik şartları bunu zorunlu kılabilir ve işçi işsiz kalmamak için bunu kabul edebilir.

Somut uyuşmazlıkta, asıl işveren Sağlık Bakanlığına ait işyerinde, alt işveren işçisi olarak çalışan davacı işçi, 2010 yılının Ocak ayından itibaren ücretinin rızası olmadan düşürüldüğünü ileri sürerek, eksik ödenen ücret alacağının hüküm altına alınmasını talep etmiştir. Dosya kapsamına göre, davacı işçinin aylık ücret miktarında 2010 yılının Ocak ayından itibaren azalma olduğu anlaşılmakta ise de, Dairemizin 12.12.2014 tarihli geri çevirme kararı üzerine, alt işveren şirket tarafından dosyaya sunulan 01.01.2010 tarihli iş sözleşmesinde işçiye ödenecek aylık ücret miktarına yönelik düzenleme olduğu görülmektedir. Yukarıda ayrıntısıyla açıklandığı üzere, tarafların karşılıklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek şartlarıyla ücrette indirim yapabilmesi mümkündür. Bu halde, anılan sözleşmeye karşı davacı taraftan beyanları sorulmalı ve sözleşmeyle birlikte dosya kapsamı yeniden değerlendirilmeye tabi tutularak uyuşmazlık çözümlenmelidir.

Kabule göre de, davacı işçinin düşürülmeden önceki son ücreti esas alınarak bu ücret ile ödenenler arasında tespit edilecek fark tutarların hesaplanması gerekirken, hükme esas alınan bilirkişi raporunda, uyuşmazlık konusu dönem ücretlerinin asgari ücretin 1,7 katı olması gerektiğinin kabul edilerek fark ücret hesaplanması hatalı olmuştur. Diğer taraftan, gerek 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun mülga 77. maddesi, gerekse 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 80. maddesi uygulaması açısından, aylık ücret, prime esas kazançlar içerisinde olup, hükme esas alınan bilirkişi raporunda, alacağın net miktarının hesaplanmasında, işçi payına düşen sigorta prim kesintilerinin nazara alınmaması da hatalıdır. Yukarıda yazılı sebeplerden kararın bozulması gerekmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden

BOZULMASINA, 08.09.2015 gününde oybirliğiyle karar verildi



**TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU (TİSK)**

Hoşdere Caddesi Reşat Nuri Sokak No: 108 06540 Çankaya - Ankara  
Tel: (312) 439 77 17 / Pbx Faks: (312) 439 75 92 - 93 - 94  
[www.tisk.org.tr](http://www.tisk.org.tr) · [tisk@tisk.org.tr](mailto:tisk@tisk.org.tr)