

HUKUK BÖLÜMÜ

Yargıtay Kararları

T.C.
YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No : 2010/37847

Karar No : 2010/30973

Tarihi : 14.12.2010

KARAR ÖZETİ: YILLIK İZİN ÜCRETİ

İşyerinde uygulanmakta olan yönetmelikte, yıllara ve işe giriş tarihine göre izin süreleri yeniden belirlenmiş, yürürlük maddesinde ise yönetmelikte hüküm bulunmayan hallerde İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı kurala bağlanmıştır. Bu yöntemle, kullandırılmayan izin sürelerine ait ücretlerin giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanmasına dair uygulamaya son verilmiştir. 4857 Sayılı İş Kanununun 22. maddesine uygun olarak yapılan bu değişiklik işçi tarafından kabul edilmiştir. İş sözleşmesinin feshinde davacıya kullanmadığı izin sürelerine ait ücreti, İş Kanununun 59. maddesine uygun olarak ödenmesi gerekmektedir.

DAVA: Davacı, yıllık izin ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

Davacı işçi iş sözleşmesinin feshinde yıllık izin ücretinin Personel Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde giydirilmiş ücret yerine çıplak ücretten ödendiğini ileri sürerek izin ücreti farkının ödetilmesi isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren fesih tarihinde yürürlükte olan Personel Yönetmeliği'nde izin ücretinin giydirilmiş ücretten ödeneceğine dair bir düzenlemenin bulunmadığını belirterek, davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, 05.05.2006 tarihine kadar yürürlükte olan Personel Yönetmeliği hükmüne göre makam tazminatı ve ikramiyelerin de kullanılmayan izin ücretinin ödenmesi sırasında gözetilmesi gerektiği, 05.05.2006 yürürlük tarihli yönetmelikte ise izin süreleri bakımından İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı yönünde düzenlemeye gidildiği, sözü edilen Yönetmeliğin işçiye imzalatılmış olmasının işçinin önceki uygulamadan vazgeçtiği anlamına gelmeyeceği, işverence üstü örtülü şekilde yapılan değişikliğin geçerli olmadığı gerekçesiyle isteğin kabulüne karar verilmiştir.

Hükmü süresi içinde davalı vekili temyiz etmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 59. maddesinde, iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada ilişkinin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının önemi bulunmamaktadır.

İşçinin işe iade davası açması durumunda, izin ücretinin talep edilip edilemeyeceği davanın sonucuna göre belirlenmelidir. Gerçekten işçinin dava sonucu işe başlatılması durumunda, önceki fesih ortadan kalkmış olmakla ve iş ilişkisi devam ettiğinde 4857 sayılı İş Kanununun 59. maddesi uyarınca izin ücreti istenemez. İşçinin işe başvurusuna rağmen yasal bir aylık işe başlatma süresi içinde işe alınmaması halinde ise işe başlatmama anı fesih tarihi olarak kabul edildiğinden, izin alacağı bu tarihte muaccel olur.

Yıllık izinlerin kullanıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullanıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir.

Aktin feshi halinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Bu nedenle zamanaşımı da, iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar.

4857 sayılı İş Kanununun 54. maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu

kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi gerekir. Bununla birlikte, işçiye önceki feshine bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün olmaz. Ancak, önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya feshinde karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri de aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan arta kalan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.

İş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde 17. maddede belirtilen yasal ya da arttırılmış bildirim önelleri ile 27. madde uyarınca işçiye verilmesi gereken iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe girmez. Kanundaki bu düzenleme karşısında işçi tarafından ihbar öneli fesih halinde bildirim öneli ile yıllık izin süresinin iç içe girebileceği kabul edilmelidir.

Kanunda, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti için kesin bir ödeme günü belirlenmiş değildir. Sözleşmenin feshi anı, yıllık ücretli izin hakkının ücrete dönüşmesi, bir başka anlatımla izin ücretine hak kazanma zamanı olarak Kanunda belirtilmiştir. İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte izin ücreti muaccel olur, ancak faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekir.

Dairemizce, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti, geniş anlamda ücret içinde değerlendirilmemiş ve 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilemeyeceği kabul edilmiştir (Yargıtay 9. HD. 24.10.2008 gün 2007/30158 E, 2008/28418 K.). O halde, izin ücreti için uygulanması gereken faiz, yasal faiz olmalıdır.

Sözleşmenin feshi üzerine ödenmesi gereken izin ücretinden taktiri indirim yapılması doğru değildir.

İşe iade davası sonunda işçinin işe başlatılmadığı tarihte iş sözleşmesi feshedilmiş sayıldığından izin ücreti hesabında işçinin işe başlatılmadığı tarihte alması gereken ücret dikkate alınmalıdır.

İşverenin işçiyi işe başlatması durumunda, iş ilişkisi kesintisiz devam ettiğinden, kullandırılmayan izin ücretine de hak kazanılması söz konusu olmaz. Daha önce işçiye kullandırılmayan izinler karşılığı olarak ödenmiş olan izin ücretleri de işverence geri

istenebilir. 4857 sayılı İş Kanununun 53. maddesinde işçinin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçemeyeceği kurala bağlandığına göre, işçinin daha önce ödenen izin ücretinin işe iade sonunda işçinin işe başlaması halinde işçinin kullanmadığı izin hakkına sayılması da doğru olmaz.

Yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğu tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır.

Somut olayda, davacı işçinin işe girdiği tarihte yürürlükte, olan personel yönetmeliği 05.05.2006 tarihinde değiştirilmiş, kullandırılmayan yıllık izinlere ait ücretin makam tazminatı ve ikramiyeler dahil edilmek suretiyle hesaplanacağına dair hüküm yeni yönetmelikte yer almamıştır. Değişen yönetmelikte, yıllara ve işe giriş tarihine göre izin süreleri yeniden belirlenmiş, yürürlük maddesinde ise yönetmelikte hüküm bulunmayan hallerde İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı kurala bağlanmıştır. Bu yöntemle, kullandırılmayan izin sürelerine ait ücretlerin giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanmasına dair uygulamaya son verilmiştir.

Davacı işçi değişen yönetmelik hükümlerini kabul ettiğini belirten bir yazıyı 2006 yılı Mayıs ayında imzalamıştır. Bu durumda işyerinde izin ücretinin giydirilmiş ücret üzerinden ödenmesine dair işyeri uygulaması işverence değiştirilmiş ve davacı işçi 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesine uygun olarak bu değişikliği kabul etmiştir. İş sözleşmesinin feshinde davacıya kullanmadığı izin sürelerine ait ücreti, İş Kanununun 59. maddesine uygun olarak ödenmiştir. Mahkemece, 05.05.2006 tarihinde yönetmelikte yapılan değişikliğin davacı işçi yönünden bağlayıcı olmadığı gerekçesiyle izin ücretinin giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanması yoluyla sonuca gidilmesi ve fark izin ücretine karar verilmesi hatalı olmuştur. Yıllık izin ücreti hesabı bakımından 05.05.2006 tarihinde yürürlüğe giren yönetmeliğin, giydirilmiş ücret üzerinden hesabı öngörmediği mahkemenin de kabulündedir. İşçi tarafından yönetmeliğin kabul edildiğine dair tutanağın mahkeme tarafından geçersiz kabul edilmesi hatalıdır. Mahkemece, isteğin reddi yerine kabulüne karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.12.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi
Esas No: 2009/33853
Karar No: 2009/25789
Tarihi : 06.10.2009

KARAR ÖZETİ : GENEL TAVAN; KIDEM TAZMİNATI; ÖZEL TAVAN

Kıdem tazminatı tavanını öngören kurallar kamu düzeniyle ilgili olup, aksine sözleşme hükümleri geçersizdir. Emekli Sandığı hükümlerine tabi olarak memur sıfatıyla çalışılan dönem için, 1475 sayılı Kanun'un 14/6. maddesindeki özel tavanın uygulanması gerektiği, başka yasalarda aksini öngören düzenlemelerin özel tavan sınırlamasını bertaraf etmeyecektir.

DAVA : Davacı adına avukat ile davalı Bankası A.Ş. adına avukat aralarındaki dava hakkında (.... Üçüncü İş Mahkemesi)'nden verilen 28.04.2008 günlü ve 2008/129 E., 2008/306 K. sayılı kararın, Dairemizin 26.12.2008 günlü ve 2008/31047 E., 2008/35484 K. sayılı ilamıyla onanmasına karar verilmiştir. Davalı vekili, davacının sözleşmeli personel statüsünde çalıştığı dönem için 399 sayılı KHK'nın 12. maddesi ve 4684 sayılı Kanun'un geçici 2. maddesi gereği, 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uyarınca hesaplanan emekli ikramiyesi kadar ödeme yapıldığını ve Dairemiz kararının maddi hataya dayandığını ileri sürerek onamaya dair kararın ortadan kaldırılmasını ve yerel mahkeme hükmünün bozulmasına karar verilmesini talep etmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Dairemizce hükmün onanmasına karar verilmiş ise de, davacının sözleşmeli personel olarak çalıştığı dönem için 1475 sayılı Yasa'nın 14. maddesinin 6. fıkrasında öngörülen özel tavanın gözetilmesi gerektiği, bu durumun kamu düzenini ilgilendirdiği görülmekle maddi hataya dayandığı anlaşılan Dairemizin 26.12.2008 gün ve 2008/31047 E., 2008/35484 K. sayılı onama ilamının, Yargıtay'ca verilen bozma ilamına uyulmakla 09.05.1960 gün ve 21/9 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı uyarınca lehine bozma yapılan taraf bakımından usuli kazanılmış hak doğsa da, maddi hataya dayanan bozma ilamına uyulmakla taraflar yararına usuli kazanılmış hak oluşturmayaacağı ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun istikrarlı uygulaması bu yönde olması gözetilerek (Yargıtay HGK 24.05.1995 gün 1995/9-348 E, 1995/556 K; Yargıtay 29.11.1995 gün 1995/19-819 E, 1995/1028 K) **ORTADAN KALDIRILMASINA** karar verilerek aşağıdaki gibi hüküm kurmak gerekmiştir.

Davacı, davalıya ait bankada 10.03.1982 tarihinde İş Kanunu'na tabi olarak çalışmaya başladığını, 15.04.2005 tarihinde emekli olduğunu, 01.02.2002 tarihinde imzalanan iş sözleşmesinin 5. maddesi uyarınca diğer kamu kurum ve kuruluşları ile bankada geçen hizmetleri toplamı üzerinden kıdem tazminatı ödeneceğinin kararlaştırıldığını, işverenin kıdem tazminatını anılan hükmü gözardı ederek eksik ödediğini ileri sürerek, kıdem tazminatı farkı ödetilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren cevap dilekçesinde, çalışan işçilere ödenecek kıdem tazminatı hesabında, T.C. Emekli Sandığı Kanunu'na tabi memur ve sözleşmeli personel statüsünde geçen hizmet süreleri için, kıdem tazminatına hak kazanıldığı tarihteki T.C. Emekli Sandığı Kanunu'nun yürürlükteki hükümlerine göre ödenmesi gereken emeklilik ikramiyesi tutarının ve İş Kanunu'na tabi dönemler için kıdem tazminatı tavanı gözetilerek hesaplanan miktarların emeklilik tarihinde ödendiğini, kıdem tazminatı farkı isteğinin yerinde olmadığını savunmuştur.

Mahkemece, davacının fark kıdem tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmiştir.

Kararı, süresi içinde davalı vekili temyiz etmiştir.

Davacı işçi, davalıya ait bankada 10.03.1982-15.07.1988 tarihleri arasında işçi statüsünde çalışmış, 15.07.1988 tarihinde sözleşmeli personel statüsüne geçirilerek 399 sayılı KHK kapsamında çalışmaya devam etmiş, 01.02.2002 tarihinden itibaren ise yeniden İş Kanunu'na tabi olarak çalışmıştır. Davacının 15.04.2005 tarihinde işyerinden suretiyle ayrıldığı tartışma dışıdır.

Davacı işçi işyerinde her iki statüde geçen çalışmalarının tamamında sosyal güvenlik yönünden 506 sayılı Yasa'nın geçici 20. maddesine göre kurulmuş olan T.C. ... Bankası A.Ş. ve ... Bankası A.Ş. Mensupları Emekli ve Yardım Sandığı Vakfı'na tabi olarak görev yapmıştır. Sözleşmeli personel olarak çalışmak üzere 399 sayılı KHK hükümlerine göre imzalanan sözleşmenin 9. maddesinde 506 sayılı Yasa'nın geçici 20. maddesi kapsamında oluşturulan emekli ve yardım sandığı üyeliğinin devam edeceği hükme bağlanmıştır.

Davalı işveren, İş Kanunu'na tabi çalışılan 10.03.1982-15.07.1988 ve 01.02.2002-15.04.2005 tarihleri arasında kalan süreler bakımından davacının emekli olduğu tarihte geçerli olan kıdem tazminatı tavanı üzerinden yapılan hesaplama göre kıdem tazminatını ödemiştir. Sözleşmeli personel olarak çalışılan süre için ise, emsal Emekli Sandığı iştirakçisine 5434 sayılı T.C. Emekli {Sandığı Kanunu hükümlerine göre ödenmesi gereken emekli ikramiyesi ile sınırlı olarak ödeme yapılmıştır.

Somut olayda taraflar arasındaki temel uyuşmazlık, sözleşmeli personel olarak çalışılan süre için 1475 sayılı Yasa'nın 14. maddesinde öngörülen özel ve genel tavadan hangisinin uygulanacağı noktasındadır. Davacı işçi ayrıca 01.02.2002 tarihinde taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin 5. maddesi hükmüne dayanmış olup, anılan maddede kıdem tazminatı hesabında diğer tüm kamu kurum ve kuruluşlarla bankada geçmiş hizmetlerin birlikte değerlendirileceği kuralı öngörülmüştür.

Kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı Yasa'nın 14. maddesine göre kıdem tazminatının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanunu'na tabi en yüksek devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek emeklilik ikramiyesini geçemez. Bu üst sınır, öğretide "genel tavan" olarak adlandırılmaktadır (Akyiğit, Ercan: kıdem Tazminatı, Ankara 1999, s. 671).

Özel tavan ise, 1475 sayılı Kanun'un 14/6. fıkrasında öngörülmüştür. Buna göre, işçinin iş sözleşmesinin yaşlılık veya malullük aylığına hak kazanması ve T.C. Emekli Sandığı'na tabi olarak hizmetlerinin bulunması durumunda, son kamu kurumu işverenince Emekli Sandığı'na tabi hizmetleri için ödenmesi gereken kıdem tazminatı tutarı, anılan kanun hükümlerine göre ödenmesi gereken emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktarı geçemez. Bir başka anlatımla, işçiye ödenmesi gereken kıdem tazminatı tutarı, o işçinin Emekli Sandığı'na tabi hizmetleri karşılığında kendisine ödenmesi gereken emeklilik ikramiyesini aşamaz. Bu özel tavan, işçinin yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihi esas alınarak belirlenir.

Kıdem tazminatı tavanını öngören kurallar kamu düzeniyle ilgili olup, aksine sözleşme hükümleri geçersizdir. Dairemiz kararlarında, Emekli Sandığı hükümlerine tabi olarak memur sıfatıyla çalışılan dönem için, 1475 sayılı Kanun'un 14/6. maddesindeki özel tavanın uygulanması gerektiği kabul edilmiş, başka yasalarda aksini öngören düzenlemelerin özel tavan sınırlamasını bertaraf etmeyeceği vurgulanmıştır (Yargıtay 9. HD 27.03.2006 gün 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğü öncesinde 1475 sayılı Yasa'nın 98/D maddesine kıdem tazminatının yasaya aykırı olarak ödenmesi cezai yaptırıma bağlanmıştı. Sözü edilen hüküm 4857 sayılı İş Kanunu döneminde yürürlükten kaldırılmış olsa da, her iki tavanı öngören 14. madde halen yürürlüktedir. Öğretide kıdem tazminatı tavanını bertaraf eden sözleşme hükmünün batıl olduğu görüşü ileri sürülmüştür (Akyiğit, Ercan: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Ankara 2006, s. 2486; Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, 3. bası, Ankara 2008, s. 838; Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 21. bası, s. 316; Şahlanan, Fevzi: kıdem Tazminatı Tavanının Mutlak Emrediciliği, Sicil, Sayı 12, s. 44 vd.).

Öte yandan, 4603 sayılı Türkiye Cumhuriyeti ... Bankası, Türkiye ... Bankası Anonim Şirketi ve Türkiye ... Bankası Anonim Şirketi Hakkında Kanun'un 03.07.2001 tarihinde yürürlüğe giren 4684 sayılı Yasa'yla eklenen geçici 2. maddesinde, "...Sandığa tabi olarak çalıştıkları ve "emekli ikramiyesi" veya "kıdem tazminatı" veya "iş sonu tazminatı" alamadıkları yıllar için, Bankadaki emsali T.C. Emekli Sandığı'na tabi personele her bir hizmet yılı için ödenmesi gereken "emekli ikramiyesi" tutarı kadar kıdem tazminatı ödenir" şeklinde kurala yer verilmiştir. Anılan hükme göre sözleşmeli personel olarak 399 sayılı KHK kapsamında çalışılan süre için emsali T.C. Emekli Sandığı iştirakçisinin emekli ikramiyesi tutarı dikkate alınmalıdır. 4603 sayılı Yasa'nın sözü edilen hükmü de 1475 sayılı Yasa'nın 14. maddesinin 6. fıkrasındaki düzenlemelerle uyumludur.

Davacının 399 sayılı KHK kapsamında çalıştığı dönemde T.C. Emekli Sandığı Kanunu yerine ... Bankası A.Ş. ve ... Bankası A.Ş. Mensupları Emekli ve Yardım Sandığı Vakfı'na tabi olarak görev yapmış olması da bu sonucu değiştirmemektedir. 399 sayılı KHK'nın 12. maddesinde, sözleşmeli statüde çalıştırılan personelin 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine tabi olduğu belirtilmiştir.

Davacıya sözleşmeli personel olarak çalıştığı süre için sözleşmede öngörölmüş olmasına rağmen işçi statüsünde çalışmasına devam ettiği için iş sonu tazminatının ödenmediği de anlaşılmalı, işverence son olarak emekli olduğu 15.04.2005 tarihi itibarıyla Emekli Sandığı'na tabi emsal bir çalışanın alabileceği emekli ikramiyesi tutarına göre hesaplamaya gidilmesi yerinde bir uygulamadır. Böyle olunca davaya konu fark kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir. Mahkemece, kıdem tazminatı farkı isteğinin kabulü hatalı olup, kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.10.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi
Esas No : 2007/277725
Karar No : 2008/7812
Tarihi : 08.04.2008

KARAR ÖZETİ : FESHİN GEÇERSİZLİĞİ, İSPAT YÜKÜ, SENDİKAL NEDEN

4857 Sayılı İş Kanununa göre aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde iş ilişkisi hukuken kesintiye uğramış olsa dahi, işçinin o işverene bağlı işyerlerinde geçen hizmet süreleri birleştirilmelidir. Değişik işyerlerinde geçirilen sürelerin toplanması, işverenin aynı olması koşuluna bağlıdır. Aralıklı da çalışsa işçinin toplam hizmetinin 6 aydan fazla olduğu durumlarda işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması gerekmektedir.

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

YARGITAY KARARI

İş sözleşmesinin geçerli neden olmadan ve sendikal nedenle davalı işveren tarafından feshedildiğini belirten davacı işçi, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, maliyetlerin yüksekliği nedeni ile küçülme kararı alındığını, davacının iş sözleşmesinin işletme ve işyeri gerekleri ile feshedildiğini, feshin işletme gereklerine dayandığını, sendikal neden bulunmadığını, davanın reddi gerektiğini savunur.

Mahkemece, davalı işverenin geçerli feshi, davacının ise sendikal nedeni, kanıtlayamadığı kabul edilmekle birlikte, işten ayrılma bildirgesinde ve ibranamede davacının 31.10.2006-26.01.2007 tarihleri arasında çalıştığı, kıdeminin 6 aydan az olduğu, hizmet süresi yönünden iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için, fesih bildirimının yapıldığı tarihte aynı işverene ait işyeri veya işyerlerinde fasılalı da olsa iş ilişkisine dayalı kıdeminin en az altı ay olması gerekir.

İşçinin 6 aylık kıdem hesabına deneme ve askıda kalan süreler de dahil edilir. Başka bir anlatımla, bu hesapta fiili çalışma süreleri mutlak olarak aranmaz. Aynı Kanun'un 66. maddesinde belirtilen çalışma süresinden sayılan haller altı aylık kıdemden sayılmasında dikkate alınacaktır. İşçinin feshe karşı koruyan hükümlerden yararlanabilmesi için, altı aylık kıdem süresini aynı işveren nezdinde iş sözleşmesine dayanan iş ilişkisi içerisinde geçirmiş olması zorunludur.

Altı aylık süre zarfında iş sözleşmesinin feshinde 18. maddede düzenlenen geçerli sebepler aranmaz. Süreli fesih yoluyla iş sözleşmesinin feshi mümkündür. Ancak, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engellemek amacıyla, işverenin iş sözleşmesini altı aylık sürenin bitimine birkaç gün kala feshetmesi, dürüstlük kuralına aykırılıktan dolayı geçersiz kılınabilir.

Bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile altı aylık sürenin kısaltılması ya da tamamen kaldırılması mümkündür. Çünkü bu hüküm nisbi emredicidir. Söz konusu sürenin, işverenin bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda 17. maddedeki ihbar süreleri ile doldurulması mümkün değildir.

Kanunda kıdemden esas alındığı haklarda, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izinlerde kıdem başlangıcı için, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil; işçinin eylemli olarak işe başladığı tarih gözönünde tutulduğu için iş güvencesine ilişkin kıdemden başlangıcında da işe başlama tarihinin dikkate alınması uygun olacaktır. İşverenin işi kabulde temerrüde düşmesi veya işçinin hastalanması, kıdem süresinin başlangıcını engellemez, kıdem işlemeye başlar. Ancak, işçi, kusuruyla işe geç başlarsa, fiilen işe başladığı tarih, altı aylık sürenin başlangıcı olarak kabul edilmelidir.

Kanun altı aylık kıdemi olan işçilerin iş güvencesinden yararlanacaklarını öngördüğüne göre, bu sürenin fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarihte doldurulmuş olması şarttır. Sürenin bildirim önelleri sonunda dolacak olması, güvenceden yararlanabilmek için yeterli değildir.

Bu sürenin tamamı iş sözleşmesine dayalı olarak geçirilmiş olmalıdır. Bu açıdan, Kanun'daki aylık kıdem şartını, "altı aylık işçilik kıdemi" şeklinde anlamak gerekir. Bu nedenle işçinin iş ilişkisinden önce işverenle vekalet, ortaklık ilişkilerindeki süreler bu sürenin hesabında dikkate alınmamalıdır.

Geçici iş ilişkisiyle (ödünç iş ilişkisiyle) çalışan işçinin altı aylık kıdemi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinden hareketle, işçinin başka işverende (ödünç alan) geçen süresi, işverende (ödünç veren) geçirilmiş gibi sayılır. Söz konusu işçinin daha sonra ödünç alan işverenin işyerinde yeni bir iş ilişkisi kapsamında istihdam edilmesi halinde, onun nezdinde ödünç iş ilişkisi kapsamında geçirilmiş süreler, yeni iş ilişkisindeki altı aylık kıdem süresinin hesabında dikkate alınmaz.

Çıraklık ilişkisi, İş Kanunu'nun 4. maddesindeki istisnalar arasında sayıldığından, altı aylık kıdem süresinin hesabında dikkate alınmaz. Buna karşılık stajyer olarak geçirilen süre, stajyerliğin İş Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrası anlamında iş ilişkisi kapsamında gerçekleştirilmiş olması halinde sürenin hesabında dikkate alınacaktır.

4857 sayılı Kanun'da bu şekilde bir şart getirilmediğinden aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde iş ilişkisi hukuken kesintiye uğramış olsa dahi, işçinin o işverene bağlı işyerlerinde geçen hizmet süreleri birleştirilmelidir. Değişik işyerlerinde geçirilen sürelerin toplanması, işverenin aynı olması koşuluna bağlıdır. Altı aylık kıdem hesabında, otuz işçi ölçütü ile ilgili düzenlemeden farklı olarak açıkça bir düzenleme yer almadığından, daha önce çalışılan işyerlerinin aynı işkolunda bulunması şart değildir.

İş Kanunu'nun 6. maddesinin 2. fıkrası uyarınca işyerinin devrinde devralan işveren, hizmet süresi ile ilgili haklarda işçinin devreden işveren yanında çalışmaya başladığı tarihe göre işlem yapmak zorunda olduğundan, devirle işverenin değişmesi altı aylık kıdem süresini etkilemeyecektir. Bu bağlamda, bir işyerinin, işvereni tarafından, bir şirkete sermaye olarak konulması halinde de, İş Kanunu'nun 6. maddesi anlamında işyerinin devri olarak kabul edilmeli, kıdem süreleri birlikte hesaplanmalıdır.

Altı aylık kıdem şartı öngören düzenleme, İş Kanunu'nun 21. maddesinin son fıkrası uyarınca sözleşme ile aksi kararlaştırılmayacak hükümler arasında sayılmadığından, bu süreyi kısaltan veya tamamen ortadan kaldıran sözleşme hükümlerini geçerli kabul etmek gerekir.

Dosya içeriğine ve davalı işverenin de itiraz etmediği SSK kayıtlarına göre, davacının davalı işyerinde iki dönem halinde çalıştığı, ilk dönem çalışmasının 22.10.2005-05.06.2006 tarihleri arasında 6 aydan fazla olduğu, son dönem çalışmasının ise kabul edildiği gibi, 31.10.2006-26.01.2007 tarihleri arasında bulunduğu, aralıklı da çalışsa davacının toplam hizmetinin 6 aydan fazla olduğu ve davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanması gerektiği anlaşılmaktadır. Mahkemece yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2. maddesi uyarınca "feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir". İşçi fesihle sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiasında bulunacaktır. İspat yükü ise işverenedir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi durumunda, bu iddiasını ispatla yükümlüdür (m. 20/f.2). İşçinin feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi ve bunu ispatlaması, işverenin geçerli fesihle ispat yükünü ortadan kaldırmaz.

Gerek işverenin geçerli sebebin varlığı gerekse işverenin gösterdiği sebep dışında bir sebeple dayandığı ileri sürülmesi durumunda bu vakıalar bir hukuki işlem olmadığından takdiri delillerle ispatı mümkündür.

Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta ispat yükü kendisinde olan davalı işveren davacı işçinin iş sözleşmesini, işletmesel karar sonucu istihdam fazlalığı meydana geldiğini, kararı tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmaz olduğunu kanıtlanamamıştır. Feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır. Esasen bu mahkemenin de kabulündedir.

Ancak davacı işçi, fesih sebebini sendikal neden olarak ileri sürmüştü ve bu konuda çıkarılanların sadece sendika üyesi olduklarına, üyelikten istifa edenlerin çıkarılmadığına dair deliller sunmuştur. Nitekim Dairemizin 2007/ 36185 Esasında kayıtlı olan ve iş sözleşmesi aynı nedenle ve aynı tarihte feshedilen işçinin açtığı dava da, sendikal kabul edilmiştir. Davacının 26.11.2006 tarihinde sendika üyesi olduğu, fesih tarihine kadar 34 işçinin sendika üyeliğinden istifa ettirildiği, üyelikten istifa etmeyen davacı gibi sendika üyesi işçilerin ise çıkarıldığı ve işyerine yeni işçiler alındığı, emsal dosya ve bu dava dosyasının içeriğinden anlaşıldığından, feshin sendikal nedenle yapıldığı kabul edilmiştir.

4857 sayılı İş Yasası'nın 20/3. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM : Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

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

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

3-Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminatın 2821 sayılı sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi uyarınca davacının 12 aylık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE,

4-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin GEREKTİĞİNE,

5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6- Davacının yapmış olduğu, YTL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre YTL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, 08.04.2008 gününde kesin olarak oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi
Esas No : 2009/20298
Karar No : 2010/40618
Tarihi : 27.12.2010

KARAR ÖZETİ : GREVDE ÇALIŞACAK KADRONUN TESPİTİ, İŞE İADE

İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümler de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir.

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşa geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

Davalı vekili, davacının verilen görevi yapmadığının tutanaklarla tespit edilmesi üzerine iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacının işyerinde uygulanmakta olan yasal grevde 2822 sayılı Kanun'un 39. maddesine göre grev dışı personel olarak ayrıldığı, grev dışı işçilerin ayrılmasının sebebinin işyerindeki iktisadi değerlerin bozulmasının engellenmesi ve bunların koruyucu bakımlarının yapılması olduğu, davalı tarafından üretimde bulunan bir makinenin üretim için tamirinin davacıdan istendiği, üretimde çalışan ve üretim için tamirinin yapılmasının 2822 sayılı Yasa'nın 39. maddesi kapsamında davacının görevine

girmedığı, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin davalı işverence kanıtlanmadığı, feshin sendikal nedene dayandığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihle takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırıma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması rizikosundan 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 Yasa'nın 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, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

İşçinin davranışlarına dayanan fesih, her şeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşmaktadır. 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.

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. Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arz edebileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahmini teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır.

İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümlerinin de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir.

İşçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal ettiğini işveren ispat etmekle yükümlüdür.

Yan yükümlere itaat borcu, günümüzde dürüstlük kuralından çıkarılmaktadır. Buna göre, iş görme edimi dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmelidir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-(h) bendinde, işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmamakta ısrar etmesi durumunda işverenin haklı fesih imkanının bulunduğu hükme bağlanmıştır.

İş görme edimi, işçi tarafından işverenin verdiği talimatlara uygun olarak yerine getirilmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu ile İşçinin hatırlatıldığı halde görevini yapmamakta ısrar etmesi kuralı getirilmiştir. Bu noktada işverenin hatırlatmasının ardında sadece bir kez görevi yapmama yeterli sayılmamalıdır. İşçinin görevi yapmama eylemi hatırlatmanın ardından da devamlılık arz etmelidir. Devamlılık gösteren görevi yapmama haklı neden kabul edilmeli, ancak devamlılık göstermeyen görevi yapmama, işyerinde olumsuzluklara yol açmış ise, iş sözleşmesinin feshi geçerli neden sayılmalıdır. (Dairemizin 05.05.2008 gün ve 2007/32507-2008/11105 sayılı kararı).

Dosya içeriğine göre, davalı şirkete ait işyerinde elektrik teknisyeni olan ve bakım elemanı olarak çalışan davacı işçinin, işyerinde yapılan yasal grevde grev dışı personel olarak belirlendiği, 16.06.2008 tarihinde bir makinede çıkan arızaya müdahale etmesi istenen davacının grev nedeniyle müdahale etmeyeceğini belirtmesi üzerine iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II. maddesi uyarınca feshedildiği anlaşılmaktadır.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 39. maddesi; "Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydı ile niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını; işyeri güvenliğinin, makine ve demirbaş eşyasının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını; hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmaya, işveren de bunları çalıştırmaya mecburdur" hükmünü

taşımaktadır. Buna göre greve katılmayacak işçi kadrosunun tespitinde, işyerinin süreklilik niteliği, faaliyetinin devamlılığı, araç-gereç ve demirbaşlar ile hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmaması, hayvan ve bitkilerin korunması esas alınmaktadır. Bu kurallar çerçevesinde, grev süresince, işyerinin ekonomik değerinden kaybetmemesi ve grev sonunda tekrar işletmeye açılabilmesini sağlayacak tedbirleri almak ve bakımı gerçekleştirmek zorunluluğu bulunmaktadır.

Bakım ve onarım işinin davacının görevi kapsamında olduğu dosya içeriği ile sabittir. Tanık anlatımlarına göre davacı, makinedeki arızanın grev sırasında çıktığını ve arızanın giderilmesinden sonra üretimde kullanılacağını ileri sürerek arızaya müdahale etmemiştir. Ancak, işverenin grev kısıcılığına yönelik faaliyetlerde bulunması ya da bulunma ihtimalinin mevcut olması grev dışı bırakılmış olan işçinin sözü edilen davranışını haklı göstermez. Zira grev niteliği itibarıyla geçici bir durum olup, üretime yönelik de olsa makine ve demirbaş eşyanın her an üretime hazır halde tutulması gerekir. Esasen, sendika üyesi de olsa işçinin greve katılma zorunluluğu bulunmamaktadır. 2822 sayılı Kanun'un 38/2 ve 43/3. maddeleri gereğince işverenin grev sırasında greve katılmayan veya katılıp da sonradan vazgeçen işçilerle üretime devam etme imkânı da bulunmaktadır. Kaldı ki, kanunda işverenin grev kısıcılığına yönelik davranışlarda bulunması ayrı bir yaptırıma bağlanmıştır.

Dosyadaki mevcut delillere göre davacının verilen görevi yapmakta ısrar ettiği anlaşılınca, feshin haklı nedene dayandığı kabul edilmelidir. Mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olmuştur.

Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

Hüküm: Yukarıda belirtilen nedenlerle;

- 1- Yerel mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**
- 2- Davanın **REDDİNE,**
- 3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 4- Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığıTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
- 5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göreTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
- 6- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 27.12.2010 tarihinde oybirliği ile karar verildi.