

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**  
**ESAS NO : 2010 / 6058**  
**KARAR NO : 2010 / 36339**  
**TARİHİ : 06.12.2010**

**KARAR ÖZETİ : TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA VE İŞLETMESEL KARAR**

**Toplu işçi çıkarmada fesih türü, İş Kanunu madde 17 anlamında bir süreli fesih olduğundan, işveren tarafından işyerinin ve işletmenin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayalı feshin sonuçlarını doğurur. Toplu işçi çıkarmada dahi işveren 4857 Sayılı İş Kanununun 19. maddesindeki biçimsel koşullara uymalı, her işçiye yazılı fesih bildirim yanında fesih sebebini açık ve kesin olarak belirtmelidir.**

**DAVA** : Davacı vekili, davacı işçinin iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18-21. maddeleri uyarınca 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 ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**YARGITAY KARARI**

Davacı vekili, davacı işçinin iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18-21. maddeleri uyarınca feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının iş akdinin "genel ekonomik kriz nedeni ile işyerimizde talep azalması sonucunda aylık üretim adetlerimizin gerilemesi ve bu durumun önümüzdeki aylarda daha da artarak devam edeceği, üretim tempomuzun üç vardiyadan kademeli olarak bir ve iki vardiyaya düşüldüğü ve fakat alınan tüm tedbirlere rağmen fazla iş gücü istihdamına imkan kalmadığı "gerekçesi ile feshedildiğini, İş Kanunu'nun toplu işçi çıkarma başlıklı 29. Maddesinde işverenin, ekonomik teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde bildirir hükmünün bulunduğunu, bu bağlamda müvekkili şirkette 03/01/2009 tarihinde maalesef 175 işçinin işten çıkarıldığını, tüm dünya gibi ülkemizi de etkisine alan ekonomik krizin, müvekkili şirketin faaliyet gösterdiği sektörü de etkilediğini, üretimin yavaşladığını, kimi

zaman durma noktasına getirdiğini ve satışların azaldığını, bu durumun bu yılda da devam edeceğinin ve giderek etkisini artıracığının aşikar olduğunu, pazardaki talep daralmasından ötürü satılamamış çamaşır makinesi stoklarının önceki dönemlere nazaran daha büyük bir ivme ile arttığını, fesih aşamasına gelmeden önce işçilerin yasal temsilcileri konumundaki sendika ile görüşülüp mutabakat alındığını, iş akdinin feshi aşamasına gelmeden önce davacının daha önce çalıştığı bölümler ve sergilediği performansın ve meziyetlerinin dikkate alındığını, davalı şirket işletmelerinde farklı konumlarda davacıya uygun bir pozisyonun arandığını, ancak bulunamadığını, bu araştırma öncesinde vardiya sayılarının düşürüldüğünü, fazla çalışmalarının düşürüldüğünü, önceki yıllara ait izinlerin kullandırıldığını, ücretsiz izin uygulaması yaptırıldığını, bazı günlerde üretimin durdurulduğunu, bu nedenle feshin geçerli nedene dayandığını davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece mahalline keşif sonrası alınan bilirkişi raporuna itibar edilerek, davalı işyerinde ekonomik yönden bir zarar olmadığı kar eden bir kuruluş olduğu, işten çıkarmalarda objektif kriterlere uyulmadığı, daha fonksiyonel veya işlevsel ürüne kademeli geçiş yapılmayarak, işlevsel ürünün getireceği yeni alanlarda oluşacak istihdam ihtiyacı değerlendirilmeden davacının iş akdi feshedilerek, feshin son çare olması ilkesine aykırı davranıldığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri kavramına yer verildiği halde, işletmesel karar kavramından söz edilmemiştir. İşveren amaç ve içeriğini belirlemede serbest olduğu kararlar, yönetim hakkı kapsamında olabilir. Geniş anlamda, işletme, işyeri ile ilgili ve işin düzenlenmesi konusunda, bu kapsamda işçinin iş sözleşmesinin feshi dahil olmak üzere işverenin aldığı her türlü kararlar, işletmesel karardır.

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihte, yargısal denetim yapılabilmesi için mutlaka bir işletmesel karar gerekir. İş sözleşmesinin iş, işyeri veya işletme gereklerine dayalı olarak feshi, işletmesel kararın sonucu olarak gerçekleşmekte, feshi işlemi de işletmesel karar çerçevesinde değişen durumlara karşı işveren tepkisini oluşturmaktadır. Bu kararlar işletme ve işyeri içinden kaynaklanan nedenlerden dolayı alınabileceği gibi, işyeri dışından kaynaklanan nedenlerden dolayı da alınabilir. Bu nedenler, bir ya da birden fazla işçinin işyerinde çalışmaya devam etmesi gerekliliğini doğrudan veya dolaylı olarak ortadan kaldırıyorsa, dikkate alınmalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır.

Bu kapsamda, işveren fesihle ilgili karar aldığını, bu kararın istihdam fazlası meydana getirdiğini, tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmaz olduğunu ispatlamalıdır. Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, bağlı işveren kararında iş görme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi - feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır. Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması bu yöndedir. (06.10.2008 gün ve 2008/30274 Esas, 2008/25209 Karar, 11.09.2008 gün ve 2008/25324 Esas, 2008/23401 Karar sayılı ilamlarımız).

İşverenin işyerinde işçi sayısını azaltma yönünde kendini zorunlu görmesine yol açan durumun onun tarafından daha önce alınan hatalı bir karara dayanması, iş sözleşmesinin feshini İş Kanunu'nun 18'nci maddesi anlamında geçersiz kılmaz. İş sözleşmesinin feshine yol açan işletmesel kararın yargı denetimine tabii olmaması, hatalı olarak alınan işletme kararları açısından da söz konusudur. Bir başka anlatımla, yargıç, işletmesel kararı denetleyemeyeceğinden, onun hatalı olduğu gerekçesi ile feshin geçersizliğine karar veremeyecektir. İşletmesel karar söz konusu olduğunda, kararın yararlı ya da amaca uygun olup olmadığı yönünde bir inceleme yapılamaz. Kısaca işletmesel kararlar yerindelik denetimine tabi tutulamaz. İşverenin serbestçe işletmesel karar alabilmesi ve bunun kural olarak yargı denetimi dışında tutulması şüphesiz bu kararların hukuk düzeni tarafından öngörülen sınırlar içinde kalınarak alınmış olmalarına bağlıdır.

İş ilişkisinde işletmesel kararlar sözleşmesini fesheden işveren, Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı, işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır. Keyfilik denetiminde işverenin keyfi davrandığını işçi iddia ettiğinden, genel ispat kuralı gereği, işçi bu durumu kanıtlamalıdır.

Girişim özgürlüğü kapsamında işletmesel karar alan, bu işletmesel kararı şekil açısından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi, esas yönünden ise aynı yasanın 18, 20, 21 ve 22. maddeleri uyarınca yukarıda açıklanan ilkeler kapsamında denetime tabi tutulan işverenin, ileri sürülmediği veya taraflar arasında bu konuda ayrıca bir düzenleme bulunmadığı sürece işgücü fazlalığı nedeni ile işten çıkarılacak işçilerin seçiminde taraflar arasında bir bireysel veya toplu, ya da sözleşme eki iç yönetmelik hükmü var ise, işverenin bu hükümlere uyup uyumadığı, keza işveren hiçbir iddia ve sözleşme hükmü olmadan çıkarılan işçilerin seçiminde bazı kriterleri dikkate aldığını, örneğin emekliliği gelenleri veya

performansı yetersiz olanları seçtiğini savunmuş ise, bu savunması tutarlılık denetimi kapsamında denetime tabi tutulmalıdır. Feshin geçersizliğini iddia eden işçi, işverenin kendisini işten çıkarırken, keyfi olarak davrandığını, kendisinin seçilmemesi gerektiğini ileri sürerse, bu iddiası da keyfilik denetimi kapsamında incelenmelidir.

Ekonomik krizden dolayı iş hacminde daralma, satışlarda ve üretimde de düşüşler nedeni ile tedbir olarak istihdam azaltılması ve bu nedenle işçi çıkarılması kararı yönetsel bir işveren kararıdır. Daralma nedeni ile istihdamın azaltılmasını gerektiren bir durum olup olmadığı, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı, işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı somut olarak açıklığa kavuşturulmalıdır.

Toplu işçi çıkarma kuralı, 158 sayılı uluslararası çalışma sözleşmesinin 13 ve 14. maddeleri ile Avrupa Birliğinin 75/129 ve 98/59 sayılı yönergelerindeki ölçütler esas alınmak suretiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesinde düzenlenmiştir. Maddenin 1. fıkrasına göre "İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir. İşveren bildirimde bulunduktan sonra işyerinde sendika bulunmakta ise, işyeri sendika temsilcileri ile bu konu hakkında görüşme yapmak zorundadır. Maddenin 4. fıkrası uyarınca "Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir. İşyeri sendika temsilcileri ile yapılan toplantıda bir sonuca ulaşılması ve bir karar verilmesi zorunluluğu yoktur. Maddenin 2. fıkrasında ise, toplu işçi çıkarmanın sayısal değerleri verilmiş ve bu oranlara göre 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte ve farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılacağı açıkça belirtilmiştir.

Toplu işçi çıkarmada fesih türü, İş Kanunu m.17 anlamında bir süreli fesih olduğundan, işveren tarafından işyerinin ve işletmenin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayalı feshin sonuçlarını doğurur. Toplu işçi çıkarma da dahi işveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesindeki biçimsel koşullara uymalı, kısaca her işçiye yazılı feshi bildirim yanında fesih sebebini açık ve kesin olarak belirtmelidir.

Dosya içeriğine göre davalı işveren Çamaşır Fabrikası işyerinde genel ekonomik kriz nedeni ile talep daralması ve üretim adetlerinin gerilenmesi nedeni ile vardiya sayısının düşürüldüğü, toplu işçi çıkarma kararı alındığı ve işyerinde

Toplu İş Sözleşmesine taraf Sendika ile işten çıkarılacakların belirlenmesi konusunda mutabakat protokolü yapıldığı ve protokole göre tüm çalışanlar için performans, kıdem, geç kalma, mazeretsiz gelmeme, ücretsiz izin, raporlu olma, ödül ve ceza alma, medeni hali, çocuk sahibi olma, eğitim durumu, askerlik, sakatlık ve istekli gibi kriterlere puanlandırılarak, en düşük puanlara sahip 175 işçinin iş sözleşmesinin kararlaştırıldığı, ayrıca daha önce sendika ile yapılan 175 işçinin iş sözleşmesinin kararlaştırıldığı, ayrıca daha önce sendika ile yapılan mutabakatta ..... şirketinin ihtiyaç duyduğu 200-250 kişilik işçi alımında işine son verilen işçilere öncelik tanınacağı belirtilmiştir. Dosyaya sunulan 13.04.2009 tarihli basın haberine göre ....., gönüllü 410 işçisini .....'nin talebi üzerine geçici bir süre ile .....'ye kaydırmıştır.

Öncelikle, davalı işveren ekonomik kriz nedeni ile zarar etme olgusuna değil, talep daralması, üretim azalması ve vardiya sayısının düşürülmesi gibi hem işletme içi hem de işletme dışı nedenlere dayanmıştır. Üretim azaltılması ve vardiya sayısının düşürülmesi işverenin yönetim hakkı kapsamında aldığı bir işletmesel karardır. Bu işletmesel karar nedeni ile istihdam fazlasının meydana geleceği açıktır. İşveren zarar etme olgusuna dayanmadığından, kar etmesi feshi geçersiz kılmaz. Ayrıca daha fonksiyonel veya işlevsel ürüne kademeli geçiş yapılması, işlevsel ürünün getireceği yeni alanlarda oluşacak istihdam ihtiyacı değerlendirilmesi işverenin girişim özgürlüğü nedeni ile yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşveren yerine geçerek bu tür bir kararın yargı kararı ile oluşturulması olanağı yoktur. Bir başka anlatımla ihtiyaç fazlası çıkarılmasına karar verilen işçiler için, işverenden somut olarak başka bölüm veya işyerinde bulunmadığı sürece istihdam olanağı yaratması gerektiği şeklinde bir değerlendirme ve sonuca varılmamalıdır.

Davalı işveren aldığı işletmesel karar ile istihdam fazlası çıkarılacak personeli sendika ile yaptığı mutabakat protokolü ile belirli kriterlere göre belirlemiş ve uygulamıştır. Davacı işçinin bu belirlenen işçiler içinde olup olmadığı da araştırılmalı, içinde ise işverenin tutarlı davrandığı kabul edilmelidir. İstihdam fazlalığı meydana gelen Çamaşır Fabrikası işyerine yeni işçi alındığı da kanıtlanmamıştır. Ancak yapılan mutabakatta ..... şirketinin ihtiyaç duyduğu 200-250 kişilik işçi alımında işine son verilen işçilere öncelik tanınacağı belirtilmiştir. .... fabrikasının aynı şirkete veya gruba ait fabrika işyeri olduğu uyuşmazlık dışıdır. Dosyaya sunulan basın haberlerine göre fesihten kısa bir süre sonra ..... fabrikasında 410 gönüllü işçi .....'nin talebi üzerine Temmuz ayına kadar geçici süre ile ..... işyerine kaydırılmıştır. Feshin kaçınılmazlığı yönünden ve işverenin sendika ile yapılan mutabakata göre davacının ..... işyerinde görev tanımına ve yaptığı işe göre somut olarak değerlendirme olanağı olup olmadığının da araştırılması gerekir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.12.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ  
ESAS NO : 2010 / 12275  
KARAR NO : 2010 / 36687  
TARİHİ : 07.12.2010**

**KARAR ÖZETİ : ÇALIŞMA MİKTARINDA TAKDİRİ İNDİRİM**

Fazla çalışma ücretinden indirimi öngören bir yasal düzenleme olmasa da, bir işçinin günlük normal çalışma süresinin üzerine sürekli olarak fazla çalışma yapması hayatın olağan akışına aykırıdır. Hastalık, mazeret, izin gibi nedenlerle belirtilen şekilde çalışılmayan günler mutlaka olacaktır. Bundan dolayı fazla çalışma ücretinden bir indirim yapılması gerçek duruma uygun düşer.

**DAVA** : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, izin, fazla çalışma, ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

**YARGITAY KARARI**

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

2- Davacı iş sözleşmesinin davalı tarafça haksız olarak feshedildiğini belirterek kıdem, ihbar, izin, ücret ve fazla çalışma alacağı talep etmiştir.

Davalı işveren davacının mazeretsiz olarak işe gelmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin İş Kanununun 25/II-g maddesi uyarınca haklı nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece davacının ücretinin ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği belirtilerek kıdem, izin, ücret ve fazla çalışma alacağına hükmedilmiştir.

Davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

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 anlamıyla 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 bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları 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.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazı kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazı kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille kanıtlaması gerekir.

İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda da ihtirazı kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

İşyerinde en üst düzey konumda çalışan işçinin görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin ödenmesi durumunda ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanamaz. Bununla birlikte üst düzey yönetici konumunda olan işçiye aynı yerde görev ve talimat veren bir yönetici ya da şirket ortağı bulunması durumunda, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden yasal sınırlarını aşan çalışmalar için, fazla çalışma talep hakkı doğar. O halde üst düzey yönetici bakımından şirketin yöneticisi veya yönetim kurulu üyesi tarafından fazla çalışma yapması yönünde bir talimatın verilip verilmediğinde araştırılması gerekir. İşyerinde yüksek ücret alarak görev yapan üst düzey yöneticiye işveren tarafından fazla çalışma yapması yönünde açık bir talimat ve-

rilmemişse, görevinin gereği gibi yerine getirilmesi noktasında kendisinin belirlediği çalışma saatleri sebebiyle fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği kabul edilmelidir.

Satış temsilcilerinin fazla çalışma yapıp yapmadıkları hususu, günlük faaliyet planları ile iş çizelgeleri de dikkate alınarak belirlenmelidir. Genelde belli hedeflerin gerçekleşmesine bağlı olarak prim karşılığı çalışan bu işçiler yönünden prim ödemelerinin fazla çalışmayı karşılayıp karşılamadığı araştırılmalıdır. İşçiye ödenen satış priminin fazla çalışmaların karşılığında ödenmesi gereken ücretleri tam olarak karşılamaması halinde aradaki farkın işçiye ödenmesi gerekir.

İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz, 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir.

Günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağını ve zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir.

Yine işçilerin gece çalışmaları günde yedibuçuk saati geçemez. (m 69/3) Bu hal de günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın bir sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden haftalık 45 saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde 7,5 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Dairemizin kararı bu yöndedir (Yargıtay 9. HD. 23.6.2009 gün 2007/40862 E, 2009/17766 K).

Fazla çalışma yönünden diğer bir yasal sınırlama da, İş Kanununun 41. maddesinde yazılı olan fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamayacağı şeklindeki hükümdür. Ancak, bu sınırlamaya rağmen işçinin daha fazla çalıştırılması halinde, bu çalışmaların karşılığı olan fazla mesai ücretinin de ödenmesi gerektiği açıktır. Yasadaki sınırlama esasen işçiyi korumaya yöneliktir. Dairemizin kökleşmiş uygulaması bu yöndedir. (Yargıtay 9. HD. 18.11.2008 gün 2007/32717 E, 2008/31210 K.)

Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkan dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez. Fazla çalışmanın belirlenmesinde 4857 sayılı İş Kanununun 68. maddesi uyarınca ara dinlenme sürelerinin dikkate alınması gerekir.

Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda indirim yapılması gerektiği istikrarlı uy-



gulama halini almıştır. (Yargıtay, 9.HD. 18.7.2008 gün 2007/25857 E, 2008/20636 K., Yargıtay 9. HD. 28.4.2005 gün 2004/24398 E, 2005/14779 K. ve Yargıtay 9. HD 9.12.2004 gün 2004/11620 E, 2004/27020 K.). Fazla çalışma ücretinden indirimi öngören bir yasal düzenleme olmasa da, bir işçinin günlük normal çalışma süresinin üzerine sürekli olarak fazla çalışma yapması hayatın olağan akışına aykırıdır. Hastalık, mazeret, izin gibi nedenlerle belirtilen şekilde çalışmayan günlerin olması kaçınılmazdır. Böyle olunca fazla çalışma ücretinden bir indirim yapılması gerçek duruma uygun düşer. Fazla çalışma ücretinden indirim, taktiri indirim yerine, kabul edilen fazla çalışma süresinden indirim olmakla, davacı tarafın kendisini avukat ile temsil ettirmesi durumunda reddedilen kısım için davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilmesi gerekir. Ancak, fazla çalışmanın taktiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir.

Somut olayda davalı işyerinde ayda 10 saat fazla çalışma yapıldığı anlaşılmıştır. Mahkemece bu süre üzerinden fazla çalışma alacağı hüküm altına alınmıştır. Ancak, davalı tarafça davacıya fazla çalışma ödemesi yapıldığına ilişkin imzalı belge ibraz edilmiştir. Mahkemece bu ödeme belgeleri davacıya gösterilerek diyecekleri sorulmalıdır. Bu belgeler yeniden bir değerlendirmeye tabi tutulmak suretiyle davacının fazla çalışma alacağı konusunda bir karar verilmiştir.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 7.12.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**  
**ESAS NO : 2009/30685**  
**KARAR NO : 2010/29170**  
**TARİHİ : 15.10.2010**

**KARAR ÖZETİ : İŞVEREN VEKİLİ SAYILAN İŞÇİNİN İŞ GÜVENCESİ**

**4857 Sayılı İş Kanununun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi işçinin işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili durumunda bulunmaması gerekir.**

**DAVA** : Davacı, 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

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

Davalı davacının idari işler grup direktörü statüsünde işveren vekili yardımcısı olduğunu savunmuştur.

Mahkemece davacının işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ya da temsilcisi olmadığı, performans dayalı fesihte savunmasının alınmadığı için feshin geçerli nedene dayanmadığı kabul edilerek feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi işçinin işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları veya işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunması gerekir.

İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekilleri herşeyden önce, işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları olduğuna göre, işletmenin tümünü yöneten genel müdürler ile yardımcıları iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Ancak belirtelim ki, işyerinde genel müdür veya genel müdür yardımcısı unvanının kullanılması tek başına iş güvencesi kapsamı dışında bulunma sonucunu doğurmaz. Önemli olan, kendisine temsil yetkisi verilip verilmediği ve işletmenin bütününü yönetip yönetmediğidir; bu hususta görev tanımı ve konumuna bakmak gerekir.

İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekillerinin ikinci grubunu, işletmenin değil de işyerinin bütününü yöneten ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleridir. Buna göre, işletmenin bütününü sevk ve idare edenler, başka bir şart aranmaksızın işveren vekili sayılırken; işletmenin değil de işyerinin bütününü sevk ve idare edenlerin 18'nci madde anlamında işveren vekili sayılabilmesi için ilave olarak, işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisini haiz olması şartı aranır. İşyerinin tümünü sevk ve idare ile işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi katlanmış olarak, birlikte aranır. Bu işyeri işletmeye bağlı bir işyeri

de olabilir. Dolayısıyla bir banka şubesi müdürü ile fabrika müdürü, işyerinin sevk ve idare etmekle beraber, özgür iradesi ile işçi alma ve işten çıkarma yetkisi yoksa İş Kanunu'nun 18'nci maddesi anlamında işveren vekili sayılmaz. İş güvencesinden yararlanır.

Aynı şekilde, işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan insan kaynakları müdürü ile personel müdürü, işyerinin tümünü yönetmediğinden iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir. Ancak işletmeye bağlı bir işyerinde, bu işyerinin tümünü sevk ve idare eden, ayrıca işe alma ve işten çıkarma yetkisi olan işçi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz. Dairemizin uygulaması da bu yöndedir. (26.5.2008 gün ve 2007/35929 Esas, 2008/12484 Karar sayılı ilamımız.)

Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta davacının idari işler grup direktörü olarak davalı şirkette çalıştığı açıktır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18/son maddesi "işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütünü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21'nci maddeler ile 25'inci maddenin son fıkrası uygulanmaz" hükmünü içermektedir. Davacının yaptığı işin görev tanımında genel idari koordinatör; personel, güvenlik, sağlık, ulaştırma, haberleşme ve yazışmalar, ikmal-bakım ve onarım desteği, iâşe ve barınma, çalışan personel tarafından takip edilecek idari kurallarla ilgili prensiplerin belirlenmesi gibi yönetimi doğrudan ilgilendiren faaliyetleri, bu faaliyetlerden sorumlu diğer birimlerden de koordineli biçimde yürütmekten ve medya grup başkanlığının vizyon ve misyonuna uygun olarak bu işler arasındaki bağlantı, düzen ve uyumun sağlanmasından sorumludur. Bu faaliyetler arasındaki eş güdümlü sağlamak amacıyla, ilgili birimlerin üst düzey yöneticileri ile sürekli koordine ve iş birliğinde bulunur, idari hususlarda aksayan ve düzeltilmesi gereken konulara, ilgili yöneticilerle birlikte makul ve mantıklı çözümler üreterek, kuruluşun kurumsal kimliğinin pekiştirilmesi ile çalışanlarının işe kendi görevleri ile ilgili faaliyet sahalarına daha fazla yönelmelerine imkan verecek koşulların oluşmasını temin eder. Kendine bağlı idari temsilciliklerin faaliyetlerini haberli ve habersiz denetlemelerle takip ve kontrol eder, gerekli tedbirleri alır. Bu işleri yapması gerektiği düzenlenmiştir. Bu durumda dosya içindeki belgelerden ve görev tanımından davacının konumunun işveren vekili yardımcısı olduğu anlaşılmalı davacı iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz. Dolayısıyla davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasasınının 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 yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı ..... TL yargılama giderini davacıdan tahsili ile davalıya ödemesine,
- 5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre .....TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
- 6- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, Kesin olarak 15.10.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**  
**ESAS NO : 2009/29469**  
**KARAR NO : 2010/29272**  
**TARİHİ : 18.10.2010**

**KARAR ÖZETİ : KESİN SÜRE KURALININ AMACINA UYGUN KULLANILMASI**

**Geciken adalet bir adaletsizlik teşkil edeceğinden dolayı, davaların yok yere uzamasına veya uzatılmak istenmesini engellemek üzere konan kesin süre kuralı, kanunun amacına uygun olarak kullanılmalı, davanın reddi için bir araç sayılmamalıdır.**

**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 boşta geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı vekili davalı gösterilen taraf unvanı ile bir şirket bulunmadığını, müvekkili şirketin unvanı ile davalı gösterilen şirketin unvanının farklı olduğunu bu nedenle davanın husumetten reddi gerektiğini, davacının hastanenin mali işler bölümünde finans müdürü olarak çalıştığını, davacının iş akdinin işverenin güvenini kötüye kullanmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması nedeniyle haklı olarak feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece davalı işverence feshin haklı veya geçerli nedene dayandığının kanıtlanmadığı, fesih bildiriminde fesih nedeninin açık bir şekilde belirtilmediği ve fesihten önce savunmasının alınmadığı, usulüne uygun verilen kesin mehile rağmen delillerini bildirmedeği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Öncelikle yazılı şekil, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Madde uyarınca, işveren fesih bildirimini yazılı yapmak zorunda olduğu gibi fesih sebeplerini de yazılı olarak göstermek zorundadır. Buna karşılık, aynı Kanun'un 25'inci maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle der-hal feshinde yazılı şekil şartı aranmamaktadır. "Geçerli bir sebep" yazılı fesih bildirimini ile belirtme zorunluluğu, iş güvencesi kapsamı içindeki işçiler için zorunludur. (Dairemizin 23.06.2008 gün ve 2007/41025 - 2008/17104 sayılı kararı). Yazılı fesih bildiriminin zorunlu olmadığı durumlarda fesih nedeninin belirtilmesi ve fesihten önce işçiden savunmasının alınması şartı da İş Kanununun 19. maddesi gereğince aranmamaktadır.

Öte yandan, davaların kısa zamanda sonuçlandırılması, adaletin bir an önce tecellisi için, taraflarca veya Mahkemelerce yapılması gereken bir kısım adli işlemler sürelerle bağlanmıştır. Bu sürelerin bazılarını kanun bizzat belirlerken bir kısmını işin özelliğine, tarafların durumlarına göre belirlemesi için hâkime bırakmıştır. Kanuni süreler açıkça belirtilen ayrıcalıklar dışında kesindir. Bu nedenle HUMK. nun 159. maddesinde açık hükmünde belirtildiği gibi kanunun tayin ettiği süreler hâkim tarafında azaltılıp çoğaltılamaz. Buna karşın, aynı yasanın 163. maddesine göre hâkimin belirlediği süreler ise kural olarak kesin değildir. Hâkim tayin ettiği süreyi henüz dolmadan azaltıp çoğaltacağı gibi, süre geçtikten sonra da tarafın isteği üzerine yeni bir süre tanıma yoluna da gidebilir. Bu takdirde verilen ikinci süre kesindir. Ancak, hâkim kendi belirlediği sürenin kesin olduğuna da karar verebilir. Kesin sürenin tayin edilmesi halinde, karşı taraf yararına usulü kazanılmış hak doğacağı da kuşkusuzdur.

Hemen belirtmek gerekir ki, ister kanun, isterse hâkim tarafından tayin edilmiş olsun kesin süre içerisinde yerine getirilmeyen bir işlemin bu süre geçtikten sonra yerine getirilmesine yasal olanak yoktur. Böylece kesin sürenin ka-

çırılması; o delile veya hakka dayanamamak gibi ağır sonuçları birlikte getirmekte, bazen davanın kaybedilmesine dahi neden olmaktadır. Bu itibarla / geciken adaletin de bir adaletsizlik olduğu düşüncesinden hareketle, davaların yok yere uzamasını veya uzatılmak istenmesini engellemek üzere konan kesin süre kuralı, kanunun amacına uygun olarak kullanılmalı, davanın reddi için bir araç sayılmamalıdır. / Öncelikle, kesin süreye ilişkin arar kararı her türlü yanlış anlaşılmayı önleyecek biçimde açık ve eksiksiz yazılmalı, yapılacak işler teker teker belirtilmelidir. Bunun yanında verilen süre yeterli, emredilen işler, gerekli ve yapılabilir nitelik taşınmalı, ayrıca hâkim süreye uyulmamanın sonuçlarını açıkça anlatmalı, tarafları uyarmalıdır. Öte yandan, kesin süre tarafların yanında hâkimi de bağlayacağından uyulmaması halinde gereği hâkim tarafından hemen yerine getirilmelidir.

Somut olayda, mahkemece duruşma günü ve dava dilekçesinin tebliği için çıkarılan tebligat evrakının üzerinde “İş K.nun 20/3 ve HUMK. 501 vd.maddeleri gereğince tüm delillerin ve belgelerin varsa tanık ad ve adreslerinin, işyeri özlük dosyası ile bordroların davetiye tebliğinden itibaren 7 günlük kesin süre içinde mahkememize ibrazı, tanıkların ilk celse hazır edilmesi, ikinci bir süre verilmeyeceği, yerine getirilmemesi halinde delil bildirme hakkınızdan vazgeçmiş sayılacağınız hususu ihtar olunur” şeklinde delil ibrazı için kesin süre verildiği belirtilmiştir. Davalı işveren vekilinin ilk duruşmada tanık listesini bildirmek için istediği süre mahkemece kesin süre nedeniyle reddedilmiş ve aynı duruşmada dava karara bağlanmıştır. Tarafların tanıkları duruşmada hazır bulundurması yönünde kesin süre verilemez. Sözü edilen kesin mehil ihtarında tanıkların duruşmaya gelmesi için davalıdan masraf da istenmediğine göre kesin mehilin amacına uygun verildiği söylenemez. Mevcut duruma göre davalı tarafa usulüne uygun kesin mehil verilmeden delillerini sunmadığı ve feshin geçerli nedene dayandığını kanıtlayamadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiş olması hatalı olmuştur.

**SONUÇ :** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde iadesine, 18.10.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**  
**ESAS NO : 2009 / 27204**  
**KARAR NO : 2010 / 26763**  
**TARİHİ : 04.10.2010**

**KARAR ÖZETİ : İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDEN İŞLETMESEL KARAR**

**İşletmesel karar söz konusu olduğunda, kararın yararlı ya da amaca uygun olup olmadığı yönünde bir inceleme yapılamaz. İşletmesel kararlar yerindelik denetimine tabi tutulamaz. İşveren işletmesel kararı alırken dürüst olmalı, Medeni Kanununun 2. maddesi uyarınca, bu hakkını kullanırken keyfi davranmamalıdır.**

**DAVA** : Davacı, 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**

Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmaksızın işverence feshedildiğini, 2000 yılında geçirdiği iş kazası sonucu sağ elinde fonksiyon kaybı oluştuğunu, fesih için başka neden gösterilmediğinden sağlık durumu nedeniyle işten çıkarıldığını belirterek, feshin geçersizliğine, işe iadeye ve yasal haklarına karar verilmesini istemiştir.

Davalı, feshin geçerli nedene dayandığını, işveren yönetim kurulu kararı gereği, sadece ihraç ürünleri üreten kablo fabrikasının tga kamyonlarında kullanılan kablo demetleri üretim bölümünü tamamen ve süresiz kapatarak fabrikanın makine ve teçhizatını yurt dışına sattığını, bu nedenle 42 kişinin iş sözleşmesini sona erdirmek durumunda kaldığını, bu seçimde emekliliği gelmiş işçilere ve kendi isteği olanlara öncelik verildiğini, 2007 yılı içinde ekonomik gerekçelerle 529 kişinin işten çıkarıldığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, belgelerden işverenin önce fazla çalışma saatlerinde indirme ve kaldırma yönlerine gittiği, bazı taşeronlarla olan ilişkilerini kestiği, taşerondan işçi sayısında azaltmaya gitmelerini istediği, önceden resmi

mercilere işçi çıkarma bildirimini yaptığı, yetkili sendikayı da görüşmeye çağırdığı, sendikanın da fesih gerekçelerinin yerinde olmadığına ilişkin itirazı bulunmadığı, davacı vekilinin işverenin savunmalarına karşı çıkmadığı, ısrarla müvekkilinin sağlık nedenleriyle işten çıkarıldığını iddia ettiği, davacının 2000 yılında iş kazası geçirdikten sonra 8 yıla yakın bir süre işyerinde çalıştırılmasının da davacının iddiasının dayanaktan yoksun olduğunu gösterdiği değerlendirilerek davanın reddine karar verilmiştir. Hüküm davacı vekili tarafından temyize getirilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri kavramına yer verildiği halde, işletmesel karar kavramından söz edilmemiştir. İşveren amaç ve içeriğini belirlemede serbest olduğu kararlar, yönetim hakkı kapsamında olabilir. Geniş anlamda, işletme, işyeri ile ilgili ve işin düzenlenmesi konusunda, bu kapsamda işçinin iş sözleşmesinin feshi dahil olmak üzere işverenin aldığı her türlü kararlar işletmesel karardır.

İşverenin, mevcut olan iş sayısını fiilen mevcut olan iş ihtiyacına uyumlaştırmak için açıkça ifade etmediği kararları, "gizli, örtülü" işletmesel karar olarak nitelendirmektedir. Bu tür durumlarda, işletmesel kararın mevcudiyeti, iş sözleşmesinin feshi için gösterilen sebepten çıkarılır. Bir başka anlatımla, böyle hallerde, İş Kanunu'nun 18'nci maddesi uyarınca işletmesel gereklere dayalı feshin söz konusu olabilmesi için varlığı şart olan açıkça işletmesel kararın mevcudiyetinin yerine, bir nevi işverence açıklanan işletme dışı sebep ikame edilmektedir.

İşverenin işyerinde işçi sayısını azlatma yönünde kendini zorunlu görmesine yol açan durumun, onun tarafından daha önce alınan hatalı bir karara dayanması, iş sözleşmesinin feshini İş Kanunu'nun 18'nci maddesi anlamında geçersiz kılmaz. İş sözleşmesinin feshine yol açan işletmesel kararın yargı denetimine tabi olmaması, hatalı olarak alınan işletme kararları açısından da söz konusudur. Bir başka anlatımla, yargıç, işletmesel kararı denetleyemeyeceğinden onun hatalı olup olmadığı da denetlenemeyecek; dolayısıyla işletme kararının hatalı olduğu gerekçesi ile feshin geçersizliğine karar veremeyecektir.

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihte, yargısal denetim yapılabilmesi için mutlaka bir işletmesel karar gerekir. İş sözleşmesinin iş, işyeri veya işletme gereklerine dayalı olarak feshi, işletmesel kararın sonucu olarak gerçekleşmekte, fesih işlemi de işletmesel karar çerçevesinde değişen durumlara karşı işverene tepkisini oluşturmaktadır. Bu kararlar işletme ve işyeri içinden kaynaklanan nedenlerden dolayı alınabileceği gibi, işyeri dışından kaynaklanan nedenlerden dolayı da alınabilir. Bu nedenle, bir ya da birden fazla işçinin işyerinde çalışmaya devam etmesi gerekliliğini doğrudan veya dolaylı olarak ortadan kaldırıyorsa, dikkate alınmalıdır.



İşçinin işletmedeki işyerinin kaybına, iş ilişkisinin feshine yol açan işletme dışı sebepleri, piyasa olayları belirler. İşletmenin doğrudan doğruya etkisinin olmadığı bütün sebepler, işletme dışı sebeplerdir. Siparişlerdeki azalma, pazarlama güçlükleri, satış ve sürümde azalma, hammadde yokluğu, enerji sıkıntısı, kamu işyerlerinde devlet bütçesinden kaldırılması, meteorolojik sebepler işletme dışı sebeplere örnek gösterilebilir. İşletme dışı sebepler, işletme gereklerine dayanan fesih için, ancak, bu sebepler, işyerinde işgücü fazlasına neden olmuşsa, önem arzeder. İşveren, işletme dışı sebeplerin zorunlu kıldığı işletmesel süreçteki yapısal değişimi somut olarak ortaya koyarak bunun belirli çalışma yerlerinde azalmaya yol açtığını göstermelidir. Bir başka anlatımla, işveren, fiili verileri, işçilerin karşı vakıalar ile itiraz edebileceği ve mahkemelerce denetlenebilmesine imkan sağlayacak şekilde somut ve ayrıntılı olarak ortaya koymalıdır. İşletme dışı sebeplerin doğrudan doğruya etkisi olduğu durumlarda, fesih, ileri sürülen işletme dışı sebep fiilen mevcut olduğunda ve işçinin çalışmaya devam etme olanağını ortadan kaldırdığında İş Kanunu'nun 18'nci maddesi anlamında geçerli bir sebebe dayanır. İşletme dışı sebebin mevcut olup olmadığı ve bu sebeplerin işletmenin işgücü ihtiyacına doğrudan doğruya etkileri, mahkemelerce tamamen denetlenebilir. Mahkeme, işletme dışı sebebin işletmedeki iş miktarına etki edip etmediği ediyorsa ölçüsünü ve bu suretle işletmedeki işçi sayısına etki edip etmediği; ediyorsa ne kadarına etki ettiğini tespit eder. İşveren, işletme dışı sebeplerin varlığına dayanırsa, gerekçe yönünden kendisini bağlar. Dolayısıyla, işveren, işe iade davasında, işletme dışı sebeplerin kendisi tarafından iddia edilen kapsam ve yoğunlukta fiilen mevcut olduğunu ispat etmek zorundadır. İşveren, işletme dışı sebeplerle işyerinde işçi sayısının azaltılması arasındaki bağlantıları ortaya koymalıdır. Yeniden yapılanma kararı (kurucu işveren kararı) işletme gereklerine dayanan fesihle sonuçlanırsa, işletme dışı sebepler, işçilerin işletmedeki işyerlerini kaybetmelerinin doğrudan değil; dolaylı sebebi olmuş olur. Bu durumda, iş sözleşmesinin feshini doğrudan sebebini, yapısal karar ve tedbirler teşkil edecektir.

İşletme içi sebeplerden, işverenin, işletme yönetiminin esasını teşkil eden işletme politikasını gerçekleştirmek için, teknik, organizasyon ve ekonomik sahada aldığı bütün işletmesel tedbirler anlaşılmalıdır. Bu tedbirler aracılığıyla işveren, işletmenin organizasyon yapısı ve üretimle ilgili düzenleme yapma hakkını (yönetimsel karar alma hakkını) kullanmaktadır. Rasyonalizasyon tedbirleri (örneğin, safi hasıla yaratmayan faaliyetlerin elimine edilmesi için sürekli iyileştirme süreci), üretimin durdurulması veya üretimde değişiklik yapmak, masrafların kısılması, yeni çalışma, imalat ve üretim metotların uygulamaya sokulması veya değiştirilmesi, yeni bir pazarlama sisteminin uygulamaya sokulması; yarım gün çalışmayı tam gün çalışmaya dönüştürme, işlerin, işyerinin tam gün çalışılan yerlerinde mi yoksa kısmi süreli çalışılan yerlerde mi yapılacağına karar bağlanması, vardiya usulü çalışma sistemine geçme, çalışma sürelerinin azaltılması, çalışma sürecinde reorganizasyona giderek, çalışma yoğunluğunun artırılması,

işyerinin verimsiz çalışması veya kazançta düşme, işyeri sahalarının veya bölümlerinin birleştirilmesi, üretimin bir kısmının yurt dışına kaydırılması, belirli faaliyetlerin başka firmalara (outsourcing) veya alt işverene aktarılması, işletmenin üretim kapasitesini düşürmek, işletme veya işyerini kapatmak ya da işletmenin bir bölümünü veya servisini kapatmak, kazanç maksimizasyonu (kazancı azami hadde çıkartma), Lean-management'in veya grup çalışma sisteminin uygulamaya sokulması gibi organizasyona yönelik değişiklikler, işverenin işçi mevcudunu süresiz azaltma kararı, doktrin ve Alman yargı içtihatlarında işletme içi sebep olarak nitelendirilen işletmesel kararlara örnek olarak verilebilir. İşletme içi sebeplerden kaynaklanan fesihlerde, işverenin, hangi tedbirleri aldığını ve bu tedbirlerin iş sözleşmesi feshedilen işçinin işine nasıl etki ettiğini ortaya koymak zorundadır. İşveren, işletme içi tedbirlerin, amaca uygunluğunu ve gerekliliğini gerekçelendirmek zorunda değildir. İşletme içi sebeplere dayanılarak yapılan fesihlerde, mahkemeler tarafından dikkate alınacak olan husus, işletmesel kararın fiilen uygulamaya geçirilip geçirilmediği ve feshi ihbar süresinin geçmesiyle birlikte, işçinin işyerinde çalışma imkânının ortadan kalkıp kalkmadığıdır. Bu bağlamda işveren, organizasyona yönelik veya teknik hangi tedbiri aldığını ve bu tedbirin uygulanmasıyla iş sözleşmesi feshedilen işçinin işine nasıl olumsuz yönde etki ettiğini açıkça ortaya koymalıdır.

İşletmesel karar söz konusu olduğunda, kararın yararlı ya da amaca uygun olup olmadığı yönünde bir inceleme yapılamaz. Kısaca işletmesel kararlar yerindelik denetimine tabii tutulamaz. İşverenin serbestçe işletmesel karar alabilmesi ve bunun kural olarak yargı denetimi dışında tutulması şüphesiz bu kararların hukuk düzeni tarafından öngörülen sınırlar içinde kalınarak alınmış olmalarına bağlıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır. Bu kapsamda, işveren fesihle ilgili karar aldığını, bu kararın istihdam fazlası meydana getirdiğini, tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmaz olduğunu ispatlamalıdır.

İşverenin, dayandığı fesih sebebinin geçerli (veya haklı) olduğunu uygun delillerle inandırıcı bir biçimde ortaya koyması, kanıt yükünü yerine getirmiş sayılması bakımından yeterlidir. Ancak bu durum, uyuşmazlığın çözümlenmesine yetmemektedir. Çünkü yasa koyucu işçiye başka bir olanak daha sunmuştur. Eğer işçi, feshin, işverenin dayandığı ve uygun kanıtlarla inandırıcı bir biçimde ortaya koyduğu sebebe değil, başka bir sebebe dayandığını iddia ederse, bu başka sebebi kendisi kanıtlamakla yükümlüdür. İşçinin işverenin savunmasında belirttiği neden dışında, iş sözleşmesinin örneğin sendikal nedenle, eşitlik ilke-

sine aykırı olarak, keza keyfi olarak feshedildiğini iddia ettiğinde, işçi bu iddiasını kanıtlamak zorundadır.

Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, bağlı işveren kararında işgörme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi - feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır. Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması bu yöndedir. (06.10.2008 gün ve 2008/30274 Esas, 2008/25209 Karar, 11.09.2008 gün ve 2008/25324 Esas, 2008/23401 Karar sayılı ilamlarımız).

İşletmesel kararın amacı ve içeriğini belirlemekte özgür olan işveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi gerekli kıldığını, feshin geçerli nedeni olduğunu kanıtlamalıdır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini serbestçe belirleyen işveren, uygulamak için aldığı, geçerli neden teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire ilişkin kararı, sürekli ve kalıcı şekilde uygulamalıdır. İşveren işletme, işyeri ve işin gerekleri nedeni ile aldığı feshi kararında, işyerinde istihdam fazlalığı meydana geldiğini ve feshin kaçınılmazlığını kanıtlamak zorundadır. İş sözleşmesinin feshiyle takip edilen amaca uygun daha hafif somut belirli tedbirlerin mevcut olup olmadığının değerlendirilmesi, işverenin tekelinde değildir. Bir bakıma feshin kaçınılmaz olup olmadığı yönünde, işletmesel kararın gerekliliği de denetlenmelidir. Feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil, teknik denetim kapsamında, bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde, kısaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılmalıdır.

İş ilişkisinde işletmesel kararlar iş sözleşmesini fesheden işveren, / Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı, işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır./ Keyfilik denetiminde işverenin keyfi davrandığını işçi iddia ettiğinden, genel ispat kuralı gereği, işçi bu durumu kanıtlamalıdır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, feshin geçerli nedene dayandığını ispat yükü davalı işverene düşmektedir. Davacı tarafından sağlık nedeni de iddia edilmiştir, ancak işverence işçiye tebliğ edilmiş ve geçerli nedenle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi beyanını içerir bir feshi bildirim bulunmamaktadır. Bu bakımdan mahkemenin anılan gerekçesi yerinde değildir. Diğer taraftan, dairemize temyiz incelemesi için gelen emsal dosyalarda, işverenin ileri sürdüğü feshi nedeni işçinin çalıştığı bölümün durumuna göre değerlendirilerek sonuca gidilmiştir. Ger-

çekten büyük bir işletme olan işveren bölüm kapatılması yanında üretim ve sipariş azalması, verim arttırılması gibi farklı nedenlerle zaman zaman işçi çıkarma yoluna gitmiştir.

Mahkemece, davacının çalıştığı bölüm ve fiilen yürüttüğü iş net olarak belirlenmeli, işverenin aynı işkolunda işgücünü, işçi alım ve çıkarmaları gösteren fesih tarihi ve sonrasına ait SGK kayıtları getirilmeli, işyerinde istihdam konusunda uzman bilirkişiler ile keşif gerçekleştirilmeli, yukarıda belirtilen ilkeler kapsamında / işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı olarak uygulayıp uygulamadığı, işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı açıklığa kavuşturulmalı, / sonucuna karar verilmelidir.

Eksik incelemeyle hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 4.10.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**  
**ESAS NO : 2007/38467**  
**KARAR NO : 2009/10129**  
**TARİHİ : 09.04.2009**

**KARAR ÖZETİ : İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDERKEN YILLIK ÜCRETLİ İZİN ALACAĞI**

**5953 Sayılı Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazetecinin iş sözleşmesinin devamı sırasında dinlenme hakkı kapsamında bulunan yıllık ücretli izin hakkının paraya tahvili mümkün olmadığından, kullandırılmayan yıllık izin ücretini dava konusu yapma imkanı bulunmamaktadır.**

**DAVA** : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, yıllık izin, fazla çalışma ve fazla çalışma %5 faiz alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm duruşmalı olarak davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; HUMK. nun 435. maddesi gereğince duruşma isteğinin süreden reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verilmiş olmakla Tetkik Hakimi ..... tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**YARGITAY KARARI**

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

2- Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davalı tarafın zaman aşımı definde bulunduğu göz önünde bulundurularak fesih tarihinden geriye doğru 5 yıllık izin alacağı hesaplanmıştır. Davacı 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci de olsa, iş sözleşmesinin devamı sırasında dinlenme hakkı kapsamında bulunan yıllık ücretli izin hakkının paraya tahvili mümkün olmadığından davacının kullandırılmayan yıllık izin ücretini dava konusu yapma imkanı bulunmamaktadır. Ayrıca iş sözleşmesinin devamı sırasında işverenin yönetim hakkı çerçevesinde belirleyeceği bir tarihte izin hakkının kullandırması mümkün olduğundan zamanaşımı başlangıcının sözleşmesinin devamı sırasında başlatılması doğru olmaz. Zamanaşımının fesihten sonra işletilmesi alacağın niteliğine de uygun düşmektedir. Davacı fesihten itibaren 5 yıllık süre içinde davasını açtığına göre yıllık izin alacağı bakımından zaman aşımına uğramış alacaktan söz edilemez. Anılan alacağın yeniden hesaplanıp dosya içeriği ile birlikte değerlendirilmeye tabi tutulması ve sonucuna göre hüküm altına alınması gerekir. Yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 9.4.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ  
ESAS NO : 2009/43696  
KARAR NO : 2009/35488  
TARİHİ : 15.12.2009

**KARAR ÖZETİ : ŞEHİR İÇİ YOLCU TAŞIMA İŞİNİN GİRDİĞİ İŞKOLU**

Bir işyerinde yapılan işlerin "Genel İşler" işkolunda sayılması için belediyelerin 24 sıra numaralı "Sağlık" işkoluna giren işleri dışında belediye hizmetlerine ilişkin işlerden olması ve Sendikalar Kanununa göre işçi niteliğini taşıyanlarca yapılması gerekir. Şehir içi toplu yolcu taşıma hizmeti, ister kara, ister deniz, isterse demiryolu ile görülmüş olsun 5393 Sayılı yasa gereğince belediyelerin görev ve sorumlulukları kapsamında sayılan belediye hizmeti olma özelliğinden dolayı "Genel İşler" işkoluna girmektedir.

**DAVA** : Davacı, işkolu tespitine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, Davacı, Bakanlık ..... Sendikasının yüzünde diğerlerinin yokluğunda davanın kabulüne ile .....’ın 28 sıra nolu işkoluna girdiğine karar vermiştir.

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

### YARGITAY KARARI

Davalı ..... Sendikası, 30.10.2009 tarihli dilekçe ile mahkeme kararı ve onama kararının emsal içtihatlarla aykırı olduğunu, davalı ..... tarafından yapılan işin, motorlu ve motorsuz taşıtlarla insan taşıma işinin olduğu, işyerinde çalışan işçilerin çoğunun şoför ve otopark görevlisi olduğu ve şirket ana sözleşmesinde şirketin amaç ve konusunun şehiriçi ve şehirlerarası yolcu taşımak ve otopark işletmeciliği yapmak olup bu işlerin 18 sıra numaralı “Kara Taşımacılığı” işkoluna girdiğini, dolayısıyla mahkemece verilen kararın maddi yanığı sonucu onandığını belirterek Dairemiz’in 6.10.2009 tarih ve 32748-26112 sayılı karar ortadan kaldırılmasını, bu suretle maddi hatanın düzeltilmesini ve itirazlarının dikkate alınarak ..... Ltd. Şti.’nin işyerlerinde yapılan işlerin İş Kolları Tüzüğü’nün 18 sıra numaralı “Kara Taşımacılığı” işkoluna girdiğine karar verilmesini istemiştir.

Bunun üzerine dosya incelenmiş olup dosya içeriğine göre, Dairemizce temyiz incelemesi sonunda verilen kararda maddi hata saptanmadığı gibi, maddi hataya dayandığı ileri sürülen hususlar yeniden incelendiğinde :

..... Sendikası’nın başvurusu üzerine davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından davalı ..... Tic. Ltd. Şti. ve bağlı işyerlerinde yapılan işlerin niteliği itibariyle İş Kolları Tüzüğü’nün 18 sıra numaralı “Kara Taşımacılığı” işkoluna girdiğine karar verilip, Resmi Gazete’nin 30.12.2008 tarih ve 27096 sayılı nüshasında yayınlanmıştır.

Davacı ..... Sendikası, süresinde bu işkolu tespit kararına itiraz bulunarak; davalı .....’ın ..... Büyükşehir Belediyesi’nin tarafından kurulmuş bir şirket olduğu ve bir belediye hizmeti olan kent içi toplu taşıma işini yapmakta olduğunu, yapılan bu işin yasalarla belediyelere verilen görevler arasında bulunduğunu, başka kişi ve kuruma gördürülmesinde işin niteliğini değiştirmedikçe, bu nedenle .....’ın işyerlerinde görülen işlerin niteliği itibariyle “Kara Taşımacılığı” işkoluna değil, “Genel İşler” işkoluna girmesi gerektiğini belirterek davalı Bakanlığın 30/12/2008 tarih ve 27096 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 24/12/2008 tarih

ve 2008/87 sayılı kararın iptali ile ..... Toplu ..... Ltd. Şti. işyerinin 28 sıra numaralı “Genel İşler” iş koluna dahil olduğunun tespitini talep etmiştir.

Davalı Bakanlık, iş kolu tespit kararının usul ve yasaya uygun olduğunu, davalı ..... Sendikası ise, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 19.12.2006 tarih ve 2006/31748-33453 sayılı içtihatla aynı yerde davalı işvereninde kurucularından olan ..... İşletmesi işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla “Demiryolu Taşımacılığına” girdiğine karar verdiğini, dolayısıyla tespite konu ..... işyerlerinde yapılan işler ve bu işyerinin yöneldiği teknik amacın “Kara Taşımacılığı” olduğunu, belediyelerin iş verdiği şirketlerin farklı iş kollarına girdiğine ilişkin işkolu tespit kararı ve içtihatlar bulunduğunu savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece İş Kolları Tüzüğü'nün 28 numaralı “Genel İşler” işkoluna belediyelerin “Sağlık” işkoluna giren işleri dışındaki belediye hizmetlerine ilişkin işlerin girdiği belirtilmiş olup, buna göre işyerlerinde yapılan işin nitelik itibarıyla belediye hizmeti olup olmadığına bakılması gerektiği, belediye hizmetlerine ilişkin işlerin de 5393 sayılı Belediye Kanununun 14. maddesinde tek tek gösterildiği, buradan hareketle belediye hizmetlerine ilişkin işlerde mahalli müşterek nitelikte olma koşulunun bulunması gerektiği, bu nitelikteki işlerin başka bir kişi ve kuruma gördürülmüş olsa bile belediye hizmeti olarak kabul edilmesi gerektiği, ulaştırma hizmetlerinde belediye hizmetlerinin başında geldiği, belediye dışında bir işveren tarafından yapılmış olsa bile yer aldığı işkolunun değişmeyeceği, kaldı ki 5393 sayılı Belediye Kanunu'nda Büyükşehir Belediye Kanunu gibi belediyelere “kendisine verilen görev ve hizmet alanlarında” şirket kurulmasına izin verdiği, bu yasa kapsamında kurulan şirketlerin herhangi bir ticari şirket olmadığı, söz konusu şirketlerin belediye hizmetlerini aşan bir iş yapmaları halinde 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu madde 26 ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 70. maddesi hükmüne aykırı olacağı, gerekçeleriyle davanın kabulü ve işkolu tespit kararının iptali ile ..... tarafından yürütülmekte olan kent içi toplu yolcu taşıma işlerinin İş Kolları Tüzüğü'nün 28 sıra numaralı “Genel İşler” iş kolu kapsamında girdiğinin tespitine karar verilmiştir.

Davalı Bakanlık ve davalı ..... Sendikası, davalı işveren ile aynı iş yapan ve davalı işveren kurucu ortaklarından olduğu ..... İşletmesi işyerinin 28 sıra numaralı “Genel İşler” işkoluna değil, 19 sıra numaralı “Demiryolu Taşımacılığı” işkoluna girdiğine ilişkin kesinleşmiş karar bulunduğunu, dolayısıyla emsal içtihatlarla aykırı verilen kararın bozulmasını istemiştir.

Karar, Dairemizin 6.10.2009 tarih ve 32748-26112 sayılı ilamı ile onanmıştır.

2821 Sayılı Sendikalar Kanununun değişik 60'ıncı maddesine göre çıkarılan 6.12.1983 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan İş Kolları Tüzüğü'nün 18 sıra numaralı "Kara Taşımacılığı" işkolunda "Demiryolu dışında motorlu ve motorsuz her türlü kara taşıtları ve yük ve yolcu taşıma ve bununla ilgili depolama ve sürücülük işleri, kara taşıt araçları için terminal, garaj, bakım, ikmal ve onarım, park yerlerinde yapılan işler (deniz ve demiryolu ambarlarında yapılan işler hariç.)" şeklinde geniş bir düzenlemeye yer verilmiştir. 28 sıra numaralı "Genel İşler" işkolunda ise "Belediyelerin 24 numaralı sağlık iş koluna giren işleri dışındaki belediye hizmetlerine ilişkin işlerle bu Tüzükte yer almayan işlerde, Sendikalar Kanununa göre işçi niteliği taşıyanlarca yapılan işler" yer almıştır. Buna göre bir işyerinde yapılan işlerin "Genel İşler" işkolunda sayılması için belediyelerin 24 sıra numaralı "Sağlık" işkoluna giren işleri dışında belediye hizmetlerine ilişkin işlerden olması ve işçi niteliğini taşıyanlarca yapılması gerekir. Bu düzenlemede belediye hizmetlerine ilişkin işler kavramının üzerinde durulması gerekir. Bunun için de öncelikle belediye hizmeti kavramının kaynağını oluşturan 5393 sayılı Belediye Kanununun belediyelerin görev ve sorumluluklarını düzenleyen 14. madde ile belediyelerin yetki ve imtiyazları düzenleyen 15. maddesi ve 70 maddelerinin birlikte incelenmelidir. Anılan 14. madde belediye hizmetlerinin tek tek sayıldığı, bu işlerin belediyelerin görev ve sorumlulukları kapsamında kaldığı, dolayısıyla niteliği gereği belediye hizmeti olduğundan ister belediyelerce bizzat, ister belediyelerin iştiraki ile kurulan şirketler aracılığıyla yerine getirilsin "Genel İşler" işkoluna girmektedir. Anılan yasanın 15. maddesinde yer alan belediyelerin yetki ve imtiyazları, görev ve sorumluluğa göre daha geniş olarak düzenlenmiştir. Emsal gösterilen Dairemizin 19.12.2006 tarih ve 2006/31748 - 2006/33453 sayılı kararında raylı sistem ile şehir içi toplu taşıma faaliyetinin Mülga 580 Sayılı Yasanın belediyenin görev ve sorumluluğu düzenleyen madde kapsamında sayılmaması nedeni İş Kolları Tüzüğü'nün 19 sıra numaralı "Demiryolu Taşımacılığı" işkoluna girdiği kabul edilmiştir. Keza evsel ve endüstriyel katı atık yakma ve enerji üretme faaliyetini yürüten ..... A.Ş.'nin işyerinde görülen faaliyetlerin Tüzüğün 16 sıra numaralı "Enerji" işkoluna girdiğine ilişkin işkolu tespit kararına itirazın reddine dair Kocaeli 2. İş Mahkemesinin 2006/65-311 sayılı kararının Dairemizin 4.7.2006 tarih ve 2006/18969-19701 sayılı ilamı ile onanması da bu görüşü desteklemektedir. Ancak 5393 sayılı Belediyeler Yasasında yapılan 19.7.2005 tarihli değişiklikle raylı sistem ile şehir içi toplu yolcu taşıma işinin de belediyelerin görev ve sorumlulukları kapsamında kabul edilmiştir. Böylece şehir içi toplu yolcu taşıma hizmeti, ister kara, ister deniz isterse demiryolu ile görülmüş olsun 5393 sayılı yasa gereğince belediyelerin görev ve sorumlulukları kapsamında sayılan belediye hizmeti olma özelliğinden dolayı "Genel İşler" işkoluna girmektedir.

Somut olayda ..... Büyük Şehir Belediye Başkanlığı ve belediye şirketlerinin iştiraki ile kurulmuş ve şehir içi toplu yolcu taşımacılık yapan ..... Ltd. Şti.'nin işyerlerinde yürütmekte olduğu şehir içi toplu yolcu taşıma faaliyeti niteliği itiba-



riyle bir belediye hizmeti olup İş Kolları Tüzüğü'nün 28 sıra numaralı "Genel İşler" işkoluna girdiği, bununda hukuki takdire ilişkin olduğu ve İş Mahkemeleri Kanununun 8. maddesi gereğince İş Mahkemelerinin kararları ile ilgili Yargıtay Kararlarına karşı karar düzeltme istenemeyeceği de dikkate alınarak davalı ..... Sendikası vekilinin dilekçesinin **REDDİNE**, 15.12.2009 gününde oybirliği ile karar verildi.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**  
**ESAS NO : 2008 / 26723**  
**KARAR NO : 2008 / 25466**  
**TARİHİ : 30.10.2008**

**KARAR ÖZETİ : SENDİKA ŞUBE BAŞKANININ BÖLGE BAŞKANI OLARAK ATANMASI**

**Bölge Şube Başkanlığı görevi devam eden sendikacının, Sendika Genel Kurul Kararı ile bölge şubelerinin kapatılıp şube başkanlarının da genel kurul tarafından yapılan bir tasarruf ile oluşturulan bölge başkanlığına atanmaları, görev yeri değişikliği olup, bu durum sendikacının sendika yöneticiliğini sona erdirmeyecektir.**

1- ..... 2- ..... 3- ..... adına Avukat ..... ile ..... Sendikası adına Avukat ..... aralarındaki dava hakkında Ankara 14. İş Mahkemesinde verilen 6.5.2008 günlü ve 701-293 sayılı hüküm davacılar avukatınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi ..... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**YARGITAY KARARI**

Dava, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 16 ve 17. maddeleri uyarınca açılmış bulunan sendika genel yönetim kurulu kararının tedbiren durdurulması ve iptali ile Ankara Bölge Başkanı olarak atanması gerektiğinin tespitine ilişkindir.

Davacı, davalı Sendikanın kapatılan Ankara 1 Nolu Bölge Şube Başkanı olduğunu, 9.12.2006 tarihli Olağanüstü Genel Kurulunda; Sendikanın yeniden yapılandırılması çerçevesinde Ankara 1. Nolu Bölge Şube Bölge dahil 9 bölge şubenin kapatılmasına ve bölge şube başkanlarının bölge başkanı olarak atanmalarının yapılması için Genel Yönetim Kurulunun yetkili kılınması yolunda karar alındığını, bunun üzerine Genel Yönetim Kurulunca kapatılan altı bölge şube başkanının bölge başkanı olarak atandıklarını, kendisi ile birlikte üç bölge şube başkanının atanmasının yapılmadığını, kendisinin atanmasının yapılmadığını, ken-

disinin atamasının yapılmasına ilişkin talebinin Genel Yönetim Kurulunca reddildiğini, oysa Genel Kurulun kararında Genel Yönetim Kuruluna bu konuda takdir yetkisi tanınmadığını, atama talebinin reddine ilişkin Genel Yönetim Kurulunun 5.6.2007 tarih ve 2613 sayılı kararının tedbiren durdurulması ve iptalini, 1.6.2007 tarihinden itibaren Ankara Bölge Başkanı olarak atanması gerektiğinin tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı, davacının başkanı olduğu bölge şubenin kapatılması nedeniyle sendika yöneticiliğinin ve daha önce de emekliliği nedeniyle de sendika üyeliğinin sona erdiğini, bu nedenle bölge başkanı olarak atanmasının mümkün olmadığını, kaldı ki Genel Yönetim Kurulunca Ankara için bölge başkanı atanmanın önkoşulu olan Bölge Eşgücüm Kurulu oluşturmasına sendika merkezinin Ankara da olması nedeniyle gerek görülmediğini, bu nedenle atamasının yapılamadığını, atama işlemi konusunda Sendika Genel Kurulunca Genel Yönetim Kuruluna görev değil, yetki verildiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkemece davacının başkanı olduğu Ankara 1. Nolu Bölge Şubesinin kapatıldığı 1.6.2007 tarihi itibarıyla sendika yöneticiliği görevi ve emekli olması nedeniyle de sendika üyeliğinin sona erdiği, dolayısıyla atama yoluyla profesyonel sendika yöneticisi olarak görev yapamayacağı, davalı işletmelerinde hukuka aykırı bir yön bulunmadığı gerekçesiyle dava reddine karar verilmiştir.

Davacı, başkanı olduğu sendika bölge şubesinin genel kurul kararı ile kapatıldığını ve bölge başkanı olarak atanmasına karar verildiğini, bunun sendika yöneticiliği görevini sona erdirmediğini, dolayısıyla sendika üyeliğinin sona ermesinden söz edilemeyeceğini belirterek kararı temyiz etmiştir.

Davalı sendikanın 9.12.2006 tarihinde toplanan olağanüstü genel kurulunda

1-) Sendikamızın yeniden yapılandırılması çerçevesinde Ankara 1 No'lu Bölge Şube .....'nin kapatılmasına;

2-) Bölge Şubelerinin kapatılması kararının 1 Haziran 2007 tarihinde uygulamaya konulması ile kapatma ve uygulama kararları konusundaki işlemleri yapmak ve bölge şube başkanlarının bölge başkanı olarak atamasını yapmak üzere Genel Yönetim Kurulu'na yetki verilmesine .....” karar verilmiştir. Genel Yönetim Kurulu bu yetkiyi 2821 sayılı Sendikalar Kanununun Yönetim Kurullarının görevlerini düzenleyen 16/3. bendinde “3. Genel kurulca verilecek diğer görevlerin yapılması” şeklinde düzenleme uyarınca yerine getirmek zorundadır. Zira Genel Kurul davacının bölge başkanı olarak atanmasını Genel Yönetim Kuruluna bırakmamıştır. Genel Yönetim Kuruluna sadece usul ve atama esaslarını düzenleme yetkisi verilmiştir. Sendika Tüzüğü'nün 47. maddesi de bunu doğrulamaktadır.

Kaldı ki, genel kurul toplantısında kapatılan bölge şube başkanlarının bir kısmının bölge başkanı olarak atanması davacı ile birlikte bir kısmını atanmaması objektif iyiniyet kuralları ile bağdaşmaz.

Öte yandan 2821 sayılı yasanın üyeliğin sona ermesinin düzenleyen 25/son fıkrası "Bağlı buldukları, kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı veya toptan ödeme alarak, işten ayrılan işçilerle, işkolunu değiştiren işçilerin sendika üyeliği sona erer. .... Ancak, sendika şubesi, sendika veya konfederasyonların yönetim ve denetim kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alan yöneticilerin sendika üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder." Şeklinde düzenleme yapılmış ise de bu madde de üyeliği sona erdiren haller sınırlı (tahdidi) olarak sayılmıştır. Sınırlı şekilde sayılan hallerde de sendika yöneticilerinin durumu ayrıca düzenlenmiştir. Somut olayda yasanın 25/son fıkrasının uygulama yeri bulunmamaktadır. Çünkü davacının bölge şube başkanlarının da genel kurul tarafından yapılan bir tasarruf ile oluşturulan bölge başkanlığına atanmaları, görev yeri değişmek olup davacının sendika yöneticiliği sona ermemiştir. Bu görevde kaldığı ve yeniden seçildiği sürece sendika üyeliği de sürecektir. Böyle olunca davanın kabulü ile sendika şube yönetim kurulunun davacının bölge başkanlığına atanma talebinin reddine ilişkin kararın iptaline karar verilmesi gerekir iken yanlış değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ :** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.10.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.