

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/4
1475 S. İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/12399
Karar No. 2021/16581
Tarihi: 15/12/2021

● **BORÇLAR KANUNU KAPSAMINDA ÇALIŞANLARIN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE HÜKÜM VARSA KIDEM TAZMİNATI HAKKINDAN YARARLANACAĞI AKSİ HALDE KIDEM TAZMİNATI TALEP EDEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta; Mahkemece uyulmasına karar verilen ve yukarıda açıklanan bozma ilamında davacının 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında hizmet sözleşmesi ile çalıştığı belirtilmiştir. Anılan Kanun kapsamında kalan iş ilişkilerine bağlı olarak çalışanlarca kıdem tazminatı talep edilmezken, davacının üyesi olduğu 28.03.2014 - 27.03.2017yürürlük tarihli Hizmet İş Toplu İş Sözleşmesinin Kıdem Tazminatı başlıklı 29.maddesinde "İşçilerin iş sözleşmelerinin iş kanunundaki kıdem tazminatının ödenmesi gerektiren hallerden birisi ile sona ermesi halinde, işçiye her tam hizmet yılı için 60 gün ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir" ifadesi bulunmaktadır.

Ayrıca 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 4. maddesine göre de "İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır" hükmü bulunmaktadır.

Mahkemece; Toplu İş Sözleşmesi hükümleri uyarınca kıdem tazminatı hesabı yapılan 10.07.2021 tarihli bilirkişi raporu değerlendirmeye alınarak ve usuli

kazanılmış haklar da gözetilerek kıdem tazminatına hükmedilmesi gerekirken, Borçlar Kanunu'nun 438/son fıkrasına göre talep edilmeyen haksız fesih tazminatı hesabının yapılması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalılardan Serik Belediyesi vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı Serik Belediyesi (asıl işveren) adına Sin-Kar Ltd. Şti.'nde (alt işveren) güreşçi olarak çalıştığını, müvekkilinin işe başlama tarihinden itibaren davalılardan Serik Belediyesi'nin farklı taşeronlarında ancak aynı işyerinde çalıştığını ve en son Sin-Kar Ltd. Şti.'nde çalıştığını, davacının Hizmet-İş Sendikası üyesi olup, bu sendika ile Sin-Kar'ın yürürlük süresi 28.03.2014-27.03.2017 olan Toplu İş Sözleşmesini imzaladıklarını, herhangi bir sebep bildirilmeksizin işten çıkarıldığını, işten çıkış nedeninin 4 kodu ile gösterildiğini, buna göre belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi olup, davalının feshin haksızlığını kabul ettiğini, son net maaşının 2.200,00 TL olup, Toplu İş Sözleşmesinde yemek yardımı, taşıt yardımı, yakacak yardımı, öğrenim yardımı, bayram harçlığı, giyim ve koruyucu eşya yardımı yapılmasının da akdedildiğini, bugüne kadar hiç yıllık ücretli izin kullanmadığını iddia ederek bir kısım işçilik alacaklarının davalılardan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı Belediye vekili; ekonomik nedenlerle haklı nedenle fesih yapıldığını savunarak davanın reddine, yargılama giderleri ile vekalet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Diğer davalı şirket davaya cevap vermemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararı, davalı Belediye ve davalı şirket vekili temyiz etmiştir. Dairemizin 2017/14541 esas, 2020/16385 karar ve 23.11.2020 tarihli ilamı ile; "Uyuşmazlık iş mahkemesinde çözülmüş olsa da uygulanması gereken kanun 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu olup sözü edilen kanuna göre davaya konu işçilik alacaklarına hak kazanılıp kazanılmayacağı değerlendirilmeli ve talep hakkının bulunduğu kabul edildiğinde ise Türk Borçlar Kanunu hükümleri çerçevesinde ve yine davacının sendika üyesi olduğu, buna göre toplu iş sözleşmesinden yararlandığı anlaşılma ile toplu iş sözleşmesi hükümleri çerçevesinde hesaplamaya gidilerek isteklerle ilgili hüküm kurulmalıdır.

Mahkemece davacının tabi olmadığı 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde isteklerle ilgili hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

Mahkemece bozma ilamına uyulmuş, alacak hesaplarına yönelik bilirkişi raporu da alındıktan sonra davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı Belediyevekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, taraflar arasındaki sözleşmeye, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı Belediye vekilinin aşağıdaki bendin dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2-Taraflar arasında, davacının kıdem tazminatı hakkı olup olmadığı hususunda uyuşmazlık vardır.

Davacı dava dilekçesinde açıkça kıdem tazminatı talep etmiş, bozma ilamına uyulan mahkeme karar gerekçesinde ise; "davacının sporcu olması nedeni ile somut olayda 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulanma imkanı olmaması nedeni ile davacının kıdem tazminatına hak kazanmadığı düşünülse de 6095 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 432 ve devamı maddelerinde Borçlar Kanunu'na tabi olarak hizmet gören işçilerin de muhtelif tazminat haklarının düzenlendiği, nitekim anılan yasanın 438/son fıkrasında hakime, işçinin iş akdini haklı sebebe dayanmaksızın fesheden işveren aleyhine miktarını serbestçe belirleyebileceği bir tazminata mahkum etme yetkisinin verildiği, verilecek bu tazminatın azami sınırının işçinin 6 aylık ücreti kadar olabileceği hükmü düzenlenmiştir" denilerek devamında "davacının hizmet süresi, fesih sebebi ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirilmekle takdiren davacının 2 aylık ücreti tutarındaki tazminatın haksız fesih tazminatı olarak davalılardan tahsiline" karar verilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta; Mahkemece uyulmasına karar verilen ve yukarıda açıklanan bozma ilamında davacının 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında hizmet sözleşmesi ile çalıştığı belirtilmiştir. Anılan Kanun kapsamında kalan iş ilişkilerine bağlı olarak çalışanlarca kıdem tazminatı talep edilmezken, davacının üyesi olduğu 28.03.2014 -27.03.2017yürürlük tarihli Hizmet İş Toplu İş Sözleşmesinin Kıdem Tazminatı başlıklı 29.maddesinde "İşçilerin iş sözleşmelerinin iş kanunundaki kıdem tazminatının ödenmesi gerektiren hallerden birisi ile sona ermesi halinde, işçiye her tam hizmet yılı için 60 gün ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir" ifadesi bulunmaktadır.

Ayrıca 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 4. maddesine göre de "İş sözleşmesi dışında ücret karşılığında iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayım, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî

faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır” hükmü bulunmaktadır.

Mahkemece; Toplu İş Sözleşmesi hükümleri uyarınca kıdem tazminatı hesabı yapılan 10.07.2021 tarihli bilirkişi raporu değerlendirmeye alınarak ve usulî kazanılmış haklar da gözetilerek kıdem tazminatına hükmedilmesi gerekirken, Borçlar Kanunu'nun 438/son fıkrasına göre talep edilmeyen haksız fesih tazminatı hesabının yapılması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 15/12/2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.