

T.C.
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU
E. 2012/9-1893
K. 2013/522
T. 17.4.2013

- FARK ÜCRET VE İKRAMIYE ALACAĞI İSTEMİ (İşverenin Fesih İşleminin Görünürde Bir İşlem Olduğu - Taraf İradelerinin Anlaşarak Sözleşmeyi Sona Erdirme Şeklinde Olmadığı/İş Sözleşmesinin Kesintisiz Devam Ettiği Kabul Edilerek Karar Verileceği)
- İŞÇİNİN ÖZEL SEBEPLER DOLAYISIYLA İŞTEN ÇIKARILMAYI TALEP ETMESİ (İşten Kendisi Ayrılan İşçiye Kıdem Tazminatı Ödemesi Yapılmasının İşverenin Savunması İle Çelişki Oluşturduğu - İşverenin Fesih İşleminin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya İlişkin Düzenlemeleri Dolanan Bir İşlem Olduğu)
- İŞE RESMİ OLARAK İŞE GİRİŞ ÇIKIŞ YAPTIRILMASI (İşverenin Fesih İşleminin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya İlişkin Düzenlemeleri Dolanan Sadece Görünürde Bir İşlem Olduğu - İş Sözleşmesinin Kesintisiz Devam Ettiğinin Kabul Edilmesi Gerektiği)
- İŞE ARA VERDİRME (Ara Verme Dönemlerinde İşçilerin Yıllık İzinde Gösterilmesi ve İşçilerin Eski Şartlarda Değil de İşverence Belirlenecek Yeni Şartlarda İşe Dönmek İstemlerinin Hayatın Olağan Akışına Uygun Olmadığı)

ÖZET : Dava, fark ücret ve ikramiye alacağı istemlerine ilişkindir. İşçinin “özel sebepler dolayısıyla tazminatları ödenerek işten çıkarılmayı istediğine” dair ayrılma beyanının kabulüne karşın, işten kendisi ayrılan işçiye kıdem tazminatı ödemesi yapılması da işverenin savunması ile çelişki oluşturmaktadır. İşçilerin, işe iade davası açmamaları; üyesi oldukları işçi sendikasına veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına da şikayette bulunmamalarının, işe dönecekleri düşüncesiyle hareket ettiklerini göstermekte olup; ara verme döneminde işçilerin yıllık izinde gösterilmesi ve işçilerin eski şartlarda değil de işverence belirlenecek yeni şartlarda işe dönmek istemlerinin hayatın olağan akışına uygun olmadığı hususları da gözetildiğinde, işverenin fesih işleminin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin düzenlemeleri dolanan, sadece görünürde bir işlem olduğu, taraf iradelerinin anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmeye şeklinde olmadığı ve davacı işçi ile aynı durumdaki diğer işçilerin iş sözleşmelerinin kesintisiz devam ettiği kabul edilmelidir.

DAVA : Taraflar arasındaki “fark ücret ve ikramiye alacakları” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Kayseri 1. İş Mahkemesi'nce davanın reddine dair verilen 30.03.2012 gün ve 2010/622 E. 2012/168 K. sayılı kararın incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 19.06.2012 gün ve 2012/15671 E., 2012/23727 K. sayılı ilamı ile;

(... A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı işçi, davalı işyerinde sendikası üyesi olarak ve toplu iş sözleşmesi kapsamında çalıştığı sırada ve fiilen çalışmaya devam ederken resmîyette çıkışının verildiğini, kısa süre sonra aynı işyerine girişi yapılarak muvazaalı çıktı -girdi işlemine tabi tutulduğunu, toplu iş sözleşmesi ile getirilen ücret zamlarından yararlandırılmadığı gibi almakta olduğu yevmiyesinden mahrum bırakıldığını, iş akdinin görünürdeki feshi sonucunda kıdem tazminatı adı altında bir miktar ödeme yapıldığını, ücretinin yeni girmiş bir işçi gibi asgari ücret seviyesine indirildiğini, davalı işyerinde hizmetlerine kesintisiz devam eden diğer işçiler içinde haksız ve hileli işlem tatbik edildiğini ayrıca kıdem süresini bölerek kıdem tazminatını etkisizleştirdiğini ileri sürerek ücret farkı ile ikramiye farkı alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı işveren, davacının kendi dilekçesi ile iş akdini sonlandırdığını, kıdem tazminatı ve sair alacaklarının eksiksiz ödendiğini, ihbar öneli kullandırıldığını, daha sonra davacının müracaatı üzerine yeni bir iş akdi yapılarak kendisi ile tespit edilen ücretle işe başladığını ve toplu iş sözleşmesinden yararlandığını, davacı gibi talepte bulunanlardan 53 kişinin yeniden müracaat ile işe başlamadığını, yeniden başlamayanlara baskı olmadığını, işten ayrılan bir kişinin yeniden zorla başlatılmasının hem de tüm haklarının ödenmesinin mümkün olmadığını, davacı gibi talepte bulunanlara 2006-2007 ve 2008 yıllarında bir defaya mahsus bu talepleri kabul edilerek bu işlemin yapıldığını, yaklaşık 2,5 yıla yayılan bu sürede talepte bulunanlara aynı işlemin uygulandığını, davacının üyesi olduğu sendika üyelik aidatlarının tekrar işe alımda belirlenen ücret esas alınarak ödendiğini, taraflar arasında yapılan yeni sözleşme ve belirlenen yeni ücretten sendikanın haberdar olduğunu, ne sendikanın ne de davacının ücrete herhangi bir itirazda bulunmadığını, davacının bir yıllık süreleri geçirdikten sonra bu tür iddiaları sürmesinin ve kendisinin tarafı olduğu işlemler nedeni ile muvazaa iddiasına dayanmasının mümkün olmadığını, geçmiş yıllara yönelik hak isteminin yasal dayanağının bulunmadığını bu nedenlerle haksız ve yersiz açılan davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, iş sözleşmesinin davacı tarafından feshedildiği ve geçmiş döneme ait kıdem tazminatının davacıya eksiksiz ödendiği, ihbar önelinin kullandırıldığı, işçinin iradesinin fesada uğratıldığının kanıtlanamadığı, irade fesadı konusunda Borçlar Kanunu'nun 31. maddesinde öngörülen bir yıllık hak düşürücü sürenin geçtiği, kişinin kendi muvazaasına bağlı olarak talepte bulunamayacağı, önceki dönem çalışmaların tasfiye edildiği, bu nedenle davacının ancak sonraki dönemle ilgili varsa uygulanmamış toplu iş sözleşmesi zamlarını talep edebileceği, bu yönden bilirkişiden ek rapor alınması için bilirkişi ücreti yatırılması hususunda davacıya kesin süre verilmesine rağmen ücret yatırılmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı yasal süresi içinde davacı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

Taraflar arasında uyuşmazlık, çıktı-girdi işlemi ile iş sözleşmesinin kesintiye uğrayıp uğramadığı ve bu yolla işçi ücretlerinin düşürülüp düşülemeyeceği noktasında toplanmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin emredici hükümleri, iş sözleşmesi taraflarına tanınan sözleşme serbestisini sınırlayan ve çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli bir yeri olan hukuk kaynağıdır. Değişen ekonomik durumların, genel ya da sektörel krizlerin çalışma koşullarını ve bu arada toplu iş sözleşmelerini etkileyebileceği açıktır. Çalışma koşullarının işçi lehine değiştirilebileceği ve bunun iş sözleşmesi hükmü olarak geçerli olduğu 2822 sayılı Yasanın 6. maddesinde öngörülmüştür. Ancak aynı hükme göre toplu iş sözleşmesi düzeninin geçerli olduğu bir işyerinde çalışma koşullarında işçi aleyhine olarak yapılacak değişiklik işçi ve işverenin ortak iradeleri ile dahi mümkün olmaz.

Somut olayda çok sayıda işçiden 2006 yılından itibaren özel sebeplerle tazminatları ödenerek ayrılmak istediğine dair dilekçeler alındığı, ihbar öneli kullandırıldığı, iş arama izinlerinin toplu olarak kullandırıldığı, önel bitiminde kıdem tazminatının tam olarak ödendiği ve ibraname alındığı anlaşılmaktadır. Yaklaşık bir aylık süre içinde işçilerden yeniden işe girmek üzere müracaat edenlerin işverenin belirlediği eskisine göre daha düşük yevmiye ile işe başlatıldığı, işçinin belirtilen yevmiyeyi kabul ettiğine dair yazılı izninin ayrıca alındığı, daha sonraki dönemde toplu iş sözleşmesi zamlarının yeniden işe giriş tarihinde belirlenen ücretlerine uygulandığı anlaşılmaktadır.

Davacı tanıkları, işverence sözü edilen uygulamanın sürekli olarak yapılacağı ve her beş yılda bir aynı işçiye uygulanacağı yönünde bilgi verildiğini açıklamışlardır.

İşyerindeki sözü edilen uygulamanın ekonomik kriz sebebiyle açıklanması yapılmış ise de 2006 yılından itibaren yaklaşık 2.5 yıl içinde sürekli olarak farklı işçilere farklı tarihlerde aynı uygulamanın yapılmış olması işverenin işçilik maliyetlerini düşürme amacını ortaya koymaktadır.

İşyerinde toplu iş sözleşmesi düzeninin olduğu açıktır. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, değişen ekonomik koşullara göre yürürlük süresi içinde ve ileriye dönük olmak kaydıyla toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilirler. Ancak davalı işveren bu yolu işletmemiş, toplu iş sözleşmesi uygulamaları çerçevesinde verilen ücret artışları sonucu oluşan parasal yükümlülükleri azaltmak için işçiler üzerindeki ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanmayı tercih etmiştir. İşe ihtiyacı olan işçi, diğer taraftan kıdem tazminatının bölünerek ödenmiş olmasına rağmen bir miktar toplu ödeme alabilmek için işverence tip olarak hazırlanan dilekçeleri imzalayarak sözleşmesinin sonlandırılmasını talep etmiş ve sonrasında daha düşük ücreti kabul ederek çalışmasını sürdürmüştür.

Toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakların bu şekilde tek taraflı olarak istikrarlı bir uygulama şeklinde işveren yararına azaltılması, korunmamalıdır.

Öte yandan somut olayda davacı işçi için çıktı işleminin ardından kıdem tazminatı ödenmesi ve ibraname alınmasına rağmen aynı dönem için yıllık izin kullandığına dair işverence bir belge düzenlenmiştir. Feshin ardından ara verildiği ileri sürülen dönemde işçinin yıllık izinde gösterilmesi, gerçek bir fesih olmadığını ortaya koymaktadır. Yıllık izin süresi içinde veya izin bitiminden kısa bir süre sonra işçiden alınan işe müracaatlar üzerine işe başlatılması yeni bir iş ilişkisi niteliğinde değildir.

Bu itibarla toplu iş sözleşmesi ile sağlanan işçi ücretlerinden indirimde gidilmesi ve işlemin sürekli biçimde değişik işçiler üzerinde uygulanması, üstelik ara verme döneminde işçiler yıllık izinde gösterilerek kullandırılmayan yıllık izinlerin de bu yolla bertaraf edilmesi iyiniyetli bir davranış olarak değerlendirilemez. Davaya konu ücret ve ikramiye farkı istekleri yönünden dosya içindeki bilirkişi raporunun bir değerlendirmeye tabi tutularak fark isteklerin kabulü gerekirken yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi hatalıdır...),

Gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekte, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

KARAR : Dava, fark ücret ve ikramiye alacağı istemlerine ilişkindir.

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; Teksif Sendikası üyesi olan, davalıya ait işyerinde çalışan ve toplu iş sözleşmelerinden yararlanan davacının, çalışmaları gerçekte fiilen kesintisiz devam ederken, resmîyette aynı işyerinden muvazaalı olarak işe girdi-çıkta işlemleri yapılarak toplu iş sözleşmeleri ile getirilen ücret zamlarından yararlandırılmadığı gibi, görünürdeki fesih nedeniyle bir miktar kıdem tazminatı ödemesi yapıldığını, kanuna karşı hile teşkil eden bu işlemler ile ücretinin işe yeni giren işçi gibi asgari ücret seviyesine indirildiğini, işverenin amacının kıdemli işçileri toplu iş sözleşmeleri ile ödenen ücret zamlarından mahrum bırakmak ve kıdem süresini parçalara bölerek kıdem tazminatını etkisizleştirmek olduğunu, girdi-çıkta işlemleri sonucunda yıllık 120 yevmiye olan alacaklarının da düşürülmesi ile mağdur olduğunu beyanla, 01.01.2006 tarihinden itibaren uygulanması gereken toplu iş sözleşmelerindeki ücret zamları ile girdi-çıkta işleminden doğan alacakları için, fark ücret alacaklarının doğdukları tarihten itibaren en yüksek mevduat faiziyle; fark ikramiye alacaklarının

doğdukları dönemden itibaren en yüksek işletme kredisi faiziyle olmak üzere, toplam 5.000 TL alacağın davalıdan tahsilini talep ve dava etmiştir.

Davalı ... Tekstil Sanayii ve Ticaret AŞ vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının kendi iradesi ile verdiği dilekçe ile iş akdini sonlandırmak istediğini, tüm haklarını aldığına ve işvereni ibra ettiğine ilişkin belge imzaladığı gibi, işten ayrıldığı ve yeniden müracaat ettiği tarihler arasında fiilen çalışmadığını, tüm bu hususların taraflar arasındaki iş ilişkisinin sonlandığını gösterdiğini, davacının verdiği dilekçe ile yeniden çalışmak istediğini bildirmesi üzerine, yeni iş akdi ile yeni iş ilişkisi kurulduğunu, eski iş ilişkisinin sonlanması ve yeni iş ilişkisi kurulmasıyla toplu iş sözleşmelerinden yararlandırılmış olması nedeniyle, toplu iş sözleşmeleri hükümlerinin ihlal edildiğinin söylenemeyeceğini, davacının kendi imzasını taşıyan belgelere dayalı işlemlere ilişkin hile iddiasının ve işlemlerin sadece kendi talebi olan personele uygulanması nedeniyle baskı iddiasının da dinlenemeyeceğini, Haziran 2006 tarihinde toplam personel sayısı 639 iken, davacı gibi talepte bulunanların 2006, 2007 ve 2008 içinde toplam 433 kişi olduğunu, talepte bulunmayanlara işlem uygulanmadığından davacının baskı iddiasının gerçeği yansıtmadığını, ayrıca işten ayrılanlardan 53 kişinin yeniden işe müracaat etmediğini, davacı gibi talepte bulunanlara 2006-2008 yıllarında bir defaya mahsus olmak üzere talepleri kabul edilerek işlem yapıldığını, ayrıca davacının üyesi olduğu sendikaya üyelik aidatlarının yeniden işe alım ile belirlenen ücret esas alınarak ödendiğini, taraflar arası yeni sözleşme ve ücretten bilgisi olan davacı veya sendikanın bir itirazı olmadığını, ihtilafsız uygulamanın yıllarca devam ettiğini, BK 31. maddesinde yer alan bir yıllık süre geçtikten sonra BK 18. maddesine dayalı olarak muvazaa iddiasının ileri sürülmesinin mümkün olmadığını, davacının kendi dilekçesi ile iş akdini sonlandırdığı, kıdem tazminatını aldığı ve ihbar önelini kullandığı, sonrasında müracaatı ile kendisi için belirlenen yeni ücretle işe başlayarak toplu iş sözleşmelerinden yararlandığı ve yıllarca bu uygulamaya ses çıkarmaması ile davalıda ilişkinin süreceğine dair güven oluşturduğunu, dürüstlük kuralının bir sonucu olan güven ilkesi gereği oluşan düzenin korunması gerektiğini, ayrıca toplu iş sözleşmelerinin işveren ve işçiyi ücret belirlemede serbest bırakıp sadece yapılacak zamları ve sosyal hakları belirlemesi nedeniyle ücretin, tarafların anlaşması ile belirlenmesinde toplu iş sözleşmelerine bir aykırılık olmadığını belirterek, davanın reddini savunmuştur.

Yerel Mahkemece; davacının, iş akdinin feshinin gerçeği yansıttığı gerekçesiyle davanın reddine dair verilen karar, davacı vekilinin temyizi üzerine, Özel Daire tarafından yukarıda açıklanan gerekçelerle bozulmuştur.

Mahkemece; dava açıldığı sırada davacının halen işyerinde çalışıyor olması ve üyesi olduğu sendikaya hiçbir şikayet bildirmemesi, fesihden sonra işçilerin bir kısmının işe dönmesi, muvazaa iddiasının bir yıl geçtikten sonra ileri sürülmesinin mümkün olmaması ve davacının uzun süreli çalışma ile sonraki dönem iş akdine icazet vermiş olduğunun kabulü gerektiği belirtilerek davanın reddine dair kararda direnilmiştir.

Direnme hükmü, davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; davacının iş akdinin feshinin, gerçek ve geçerli olup olmadığı, buradan varılacak sonuca göre fesih öncesi dönemin tasfiye edilip edilmediği noktasında toplanmaktadır.

Öncelikle belirtilmelidir ki, 4857 sayılı İş Kanunu özellikle kıdeme bağlı haklarda, aynı işverenin yanında farklı zamanlarda çalışan işçinin iş ilişkisinin bir bütün olarak değerlendirilmesini esas alır. Çalışma fasılalı da olsa, iş ilişkisi nihai olarak sona erdiğinde işçinin yasal haklarının toplam çalışma süresi ve son ücreti üzerinden ödenmesi kuraldır. İşçinin kıdem süresi arttıkça gerek ücretinin gerek kıdem artışından yararlanması kuralı uzun yıllar boyunca sadakat ve özenle çalışmanın karşılığı olup, sözleşme sona erdiğinde kıdemliliğin ödüllendirilmesi amacını taşır.

Bu kuralın istisnası, önceki dönemin hukuka uygun ve tartışmasız biçimde tasfiye edilmiş olmasıdır.

Kanunda düzenlenen haller dışında, tarafların serbest iradeleriyle de eski dönemi tasfiye ettikten bir süre sonra, yine serbest iradeleriyle ve o andaki şartlarla yeni bir sözleşme ilişkisine girmeleri her zaman mümkündür. Ancak, kanunda düzenlenen haller dışında tarafların iradesiyle gerçekleşen fasıllı çalışmalarda, eski dönemin hukuka uygun olarak tasfiye edilip edilmediğinin açıklığa kavuşturulması zorunludur.

Fasıllı çalışmalarda, işçinin ilk dönem çalışmasının hukuka uygun ve işçinin serbest iradesiyle tasfiye edilmesi halinde, işçinin hakları bakımından ikinci dönem çalışma ilkinden bağımsız olarak belirlenecektir. Sonraki döneme ait hakların önceki dönemden bağımsız değerlendirilmesi, aynı zamanda ilk dönemden bağımsız bir iş sözleşmesinin varlığı anlamına gelmektedir. Kağıt üzerinde fesih ve işe giriş işlemi yapılmakla birlikte, işçinin kesintisiz çalıştığı durumlarda ise işçinin çalışması bir bütün olarak dikkate alınacaktır.

Ekonomik kriz ve işletmesel zorunluluğun varlığının iddia edildiği hallerde ise; çalışmanın fasıllı ya da kesintisiz olduğuna bakmaksızın, işveren tarafından alınan tedbirlerin ekonomik koşullara ve hukuka uygunluğu denetlenerek, eski dönemin tasfiye edilip edilmediğine karar verilmelidir.

Öte yandan, toplu iş sözleşmesinin emredici hükümleri, iş sözleşmesi taraflarına tanınan sözleşme serbestisini sınırlayan ve çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli bir yeri olan hukuk kaynağıdır. Değişen ekonomik durumların, genel ya da sektörel krizlerin çalışma koşullarını ve bu arada toplu iş sözleşmelerini etkileyebileceği açıktır. Çalışma koşullarının işçi lehine değiştirilebileceği ve bunun iş sözleşmesi hükmü olarak geçerli olduğu, gerek Mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 6. maddesi, gerekse, halen yürürlükte bulunan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 36. maddesinde düzenlenmiştir.

Bilindiği üzere, toplu iş sözleşmesini düzenleyen tarafların bir araya gelerek toplu iş sözleşmesi hükümlerini değiştirmesi olanaklıdır. Gerçekten toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olan kişilerin, bu yetkileri devam ettiği sürece toplu iş sözleşmesi hükümlerinde değişiklik yapmaları kural olarak mümkündür.

Toplu iş sözleşmesinin tarafları, değişen ekonomik şartlara göre yürürlük süresi içinde ve ileriye dönük olmak kaydıyla toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilecekleri gibi, yeni toplu iş sözleşmesi yapılırken de bu hususlar dikkate alınabilir. Örneğin ücretlere zam yapılmayacağı öngörülebilir veya ikramiye miktarı düşük belirlenebilir.

Somut uyuşmazlıkta, işyerinde toplu iş sözleşmesi düzeni bulunduğu toplu iş sözleşmesinin tarafları, değişen ekonomik koşullara göre yürürlük süresi içinde ve ileriye dönük olmak kaydıyla, toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilme imkânına sahip olmasına rağmen; davalı işveren, içinde bulunduğu iddia ettiği ekonomik sıkıntıyı aşabilmek amacıyla toplu iş sözleşmesini karşılıklı görüşmelerle yeni ekonomik koşullara göre yeniden düzenleme imkanını kullanmak yerine, ekonomik gücünü kullanmak suretiyle iş akitlerini feshi ve yeniden işe alma işlemleri ile işçi ücretlerini düşürme yolunu tercih etmiştir.

Toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakların bu şekilde tek taraflı olarak işveren yararına azaltılmasının hukuken korunması mümkün değildir.

Öte yandan; işveren tarafından, uygulamanın ekonomik sıkıntı nedeniyle yapıldığı iddia edilmekte ise de, davalı şirketin 2006-2010 yılları arası aylar itibarıyla işçi sayısının azalmaması, ortalama 600-630 civarı işçinin çalışmaya devam etmesi; yine davalı şirketin 2006-2009 yıllarına ilişkin satış gelirlerinin

ve net karının incelenmesinde 2007 yılında satış gelirlerinin çok düşük miktarda azalmasına rağmen net karın yaklaşık dört katına çıkması ve özellikle uygulamanın bir seferde değil, iki yılı aşkın süre içinde peyderpey yapılmış olması da işverenin ekonomik zorunluluk nedeniyle bu yola başvurduğu iddiasını çürütmekte ve işçilik maliyetlerini düşürme amacını ortaya koymaktadır.

Somut olayda, çok sayıda işçiden 2006 yılından itibaren özel sebeplerle tazminatları ödenerek ayrılmak istediğine dair dilekçeler alındığı, ihbar öneli verildiği, önel bitiminde kıdem tazminatının tam olarak ödendiği, iş arama izinlerinin toplu olarak kullanıldığı ve ibraname alındığı anlaşılmaktadır.

Belirtilmelidir ki, işçinin “özel sebepler dolayısıyla tazminatları ödenerek işten çıkarılmayı istediğine” dair ayrılma beyanının kabulüne karşın, işten kendisi ayrılan işçiye kıdem tazminatı ödemesi yapılması da işverenin savunması ile çelişki oluşturmaktadır.

İşçilerin 2006-2008 yıllarındaki fesih işlemine karşı, işe iade davası açmamaları; üyesi oldukları işçi sendikasına veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına da şikayette bulunmamalarının, işe dönecekleri düşüncesiyle hareket ettiklerini göstermekte olup; ara verme döneminde işçilerin yıllık izinde gösterilmesi ve işçilerin eski şartlarda değil de işverence belirlenecek yeni şartlarda işe dönmek istemelerinin hayatın olağan akışına uygun olmadığı hususları da gözetildiğinde, işverenin fesih işleminin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin düzenlemeleri dolanan, sadece görünürde bir işlem olduğu, taraf iradelerinin anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmeye şeklinde olmadığı ve davacı işçi ile aynı durumdaki diğer işçilerin iş sözleşmelerinin kesintisiz devam ettiği kabul edilmelidir.

Bu durumda Mahkemece yapılacak iş, açıklanan esaslar doğrultusunda yapılacak inceleme ile davacının fark ücret ve ikramiye alacaklarına hükmedilmesi iken, yanılığılı değerlendirme ile yazılı gerekçelerle davanın reddine karar verilmesi isabetsizdir.

O halde, mahkemece, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

Bu nedenle, direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ : Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı 6217 sayılı Kanunun [30.](#) maddesi ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na eklenen “Geçici Madde 3” atfıyla uygulanmakta olan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun [429.](#) maddesi gereğince BOZULMASINA, istek halinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine, 5521 sayılı Kanunun [8](#) /son maddesi uyarınca karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 17.04.2013 gününde oybirliği ile karar verildi.