

**Av. Hakkı KIZILOĞLU**

TİSK Hukuk Müşaviri

# Toplu İş Sözleşmesinde Fahiş Şekilde Belirlenen İhbar Önellere Hakimin Müdahalesi Gerekliliği

**T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No** : 2006/111  
**Karar No** : 2006/7054  
**Tarihi** : 21.03.2006

**DAVA**

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, ücret, ikramiye, yemek, yakacak ve bayram yardımı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde duruşmalı olarak davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; HUMK.'un 438. maddesi gereğince duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**KARAR**

**1.** Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre,

davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

**2.** Davalıya ait işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 23. maddesinde bildirim önelleri, 6 aydan az çalışan işçiler için 20 hafta, 6 ay-1.5 yıl arası çalışan işçiler için 40 hafta, 1.5-3 yıl arası çalışanlar için 60 hafta ve 3 yıldan fazla hizmeti olanlar için 90 hafta olarak belirlenmiştir. Toplu iş sözleşmesinin aynı hükmünde bildirim şartına uyulmadığı takdirde, artırılmış ihbar önelleri üzerinden ihbar tazminatının ödenmesi gerektiği de açıkça kurala bağlanmıştır.

Davacı işçi ihbar tazminatı isteğinde bulunmuş, mahkemece anılan toplu iş sözleşmesi hükmü uygulanmak suretiyle işçinin işyerinde çalıştığı süreye göre 40 hafta üzerinden hesaplanan ihbar tazminatı hüküm altına alınmıştır.

Davalı işveren küçük bir belde belediyesi olup, eski belediye başkanı ile sendika arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinde ihbar önelleri fahiş şekilde belirlenmiştir. Yasal ihbar önellерinin 10 katından daha fazla önel öngörülmüştür ki, toplu iş sözleşmesinin anılan düzenlenmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinde

korunmak istenen hukuki menfaatlerle de açıklanması mümkün değildir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 5. maddesinde, "Toplu iş sözleşmelerine, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe, genel ahlaka ve genel sağlığa aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden veya kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz" şeklinde kurala yer verilmiştir. Maddede geçen "kamu düzeni" kavramı, kamunun genel bakımdan ve her türlü çıkarlarını korumayı amaçlayan kuralların bütününe ifade etmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda artırılabilirliği öngörülen ihbar önellere, sözleşmelerle fahiş şekilde artırılmasının kamu düzenine aykırılık oluşturacağı kuşkusuzdur. İşçi lehine olarak öngörülen bu artışın da bir sınırının olması gerekir. Gerçekten toplu iş sözleşmesi hükümlerinin de, sözleşme adaleti anlayışı çerçevesinde ele alınması ve uygulanması bir zorunluluktur.

Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinde ihbar önellere artırılmasına dair bir üst sınır olmaması, bu artışın sınırsız olarak yapılabileceği şeklinde yorumlanmamalıdır. Aksine düşünce tarzı, toplu iş sözleşmesi ile ihbar önelinin 10 yıl olarak belirlenmesine ve uygulanmasına da imkân verebilir. Yine, işverence kötüniyete dayanan bir fesih durumunda hesaplanması gereken kötüniyet tazminatının tutarı da dikkate alındığında, toplu iş sözleşmesinde fahiş şekilde belirlenen ihbar öneline hakimin müdahalesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bunun karşısında yer alan sözleşme serbestisi ilkesi ile çözüme gidilmesi, zaman zaman hakkaniyete uygun olmayan sonuçlara yol açabilmektedir.

Yukarıda yapılan açıklamalara göre, ihbar önellere artırılmasını öngören 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinde bir üst sınır belirlenmemiş olması, kanunda bu yönde bir boşluk bulunduğu şeklinde değerlendirilmelidir. Kanunlarımızda boşluk bulunan hallerde 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 1. maddesine gö-

re hakim, örf ve adete bu da yoksa kendisi kanun koyucu olsaydı nasıl kural koyacak ise ona göre bir karar vermek durumundadır.

Aynı maddenin son fıkrasında, hakimin yasalarda boşluk bulunan hallerde uygulanması gereken kuralı belirlemede, bilimsel görüşlerden ve yargı kararlarından da yararlanması gerektiği de açıklanmıştır. Bu durumda, toplu iş sözleşmesi ile belirlenen ihbar önellere üst sınırını, hakim tayin etmek durumundadır.

Yine, Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde, "Herkes, haklarını kullanırken bu borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz" kuralı mevcuttur. Somut olayda işveren adına belediye başkanı ile işçi sendikası arasında 25.08.2003 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalanmış ve 15.06.2003 ile 14.06.2006 tarihleri arasında anılan toplu iş sözleşmesinin geçerli olacağı bağlatılmıştır. Daha sonra yapılan yerel seçimlerde belediye başkanı değişmiş ve belediyenin borçları sebebiyle ücretsiz izin yönünde bazı uygulamalara gidilmiştir. Toplu iş sözleşmesi ile öngörülen ihbar önelinin yüksek oluşu ve buna uyulmadığı takdirde ödenmesi gereken ihbar tazminatının tutarı, işverenin fesih hakkını önemli ölçüde sınırlandırmıştır. Aynı zamanda, işçi yönünden de bahsi geçen artırılmış önelere göre hesaplanacak olan ihbar tazminatının talebi, iyiniyetli bir davranış olarak değerlendirilemez. Gerçekten toplu iş sözleşmesinin anılan düzenlenmesinin, iş güvenliği sağlayan kurumlardan biri olan ihbar tazminatının İş Kanunu'ndaki düzenleme açıktır. İşçilere Yasanın tanıdığı koruma sınırlarının önemli ölçüde dışına çıkılmış ve işçilerin olağanüstü haklar edinmeleri sağlanmak istenmiştir.

Aynı zamanda toplu iş sözleşmesi yapmak Anayasa'nın 53. maddesinde ifadesini bulan bir hak olmakla birlikte, bu hakkın kötüye kullanılması da yasalar karşısında korunmamalıdır.

Kaldı ki, aynı işverene karşı birlikte açılan seri davalar gözetildiğinde, işverence ödenmesi gereken ihbar tazminatı tutarının davalı belediye açısından ödeme güçlüğü doğuracağı açıktır.

Yukarıda bahsi geçen yasa hükümleri doğrultusunda, ihbar tazminatı tutarı hakim tarafından takdir olunmalıdır. Kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, 21.03.2006 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## Kararın Özeti

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'ne ait söz konusu kararda küçük bir belde belediyesinde seçimi kaybetmiş olan daha önceki belediye başkanı döneminde imzalanan toplu iş sözleşmesinde ihbar tazminatlarının 6 aydan az çalışanlar için 20 hafta, 6 ay - 1,5 yıl arası çalışanlar için 40 hafta, 1,5 -3 yıl arası çalışanlar için 60 hafta ve 3 yıldan fazla çalışanlar için 90 hafta olarak belirlenmesinin;

- Fahiş olduğu ve kamu düzenine aykırılık oluşturacağı,
- İhbar önellerinin belirlenmesinde bir üst sınır olması gerektiği,
- 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesinde bir üst sınır belirlenmemiş olmasının Kanunda bu yönde bir boşluk bulunduğu şeklinde değerlendirilmesi gerektiği,
- İhbar önellerinin yüksek oluşunun işverenin fesih hakkını önemli ölçüde sınırladığı,
- Bu durumun iş güvencesi sağlayan kurumlardan biri olan ihbar tazminatı bakımından, işçilere Yasa'nın tanıdığı koruma sınırlarının önemli ölçüde dışına çıktığı,
- Toplu iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanılmasının yasalar karşısında korunmaması gerektiği,
- İşverence ödenmesi gereken ihbar tazminatının seri davalar gözetildiğinde davalı belediye tarafından ödeme güçlüğü doğuracağı,
- Bu gerekçeler ışığında toplu iş sözleşmesinde fahiş şekilde belirlenen ihbar önellerine hâkimin müdahale etmesi ve ihbar tazminatı tutarından hakkaniyete uygun bir indirim yapılması gerektiği belirtilmiştir.

### 1. Genel Olarak

İncelenen karara konu olan toplu iş sözleşmesinde (TİS) yer alan ihbar önellerinin tarafların karşılıklı anlaşması ile belirlendiğine şüphe bulunmamaktadır. Ancak çok iyi bilinmektedir ki, ülkemiz-

de belediyelerce gerçekleştirilen toplu iş sözleşmelerinde işyerinin ödeme gücü, bütçe imkânları, gelir-gider dengesi, çalışanların performans ve verimliliği gibi kriterler göz önünde bulundurulmamaktadır. Siyasi kriterlerin daha ağır bastığı söz konusu TİS görüşmeleri ve müzakerelerinde, işyerinin bütçe durumu ve yapılan işle ilgili herhangi bir kriter esas alınmamaktadır. Bir de seçim arifesine rastlayan bir TİS görüşmesi mevcut ise yeniden seçilmek isteyen belediye başkanlarınca herhangi bir hesaplama dayandırmayan, hiçbir makul kalıba sığmayan ücret zam oranları ile kıdem tazminatı gün sayısı ve ihbar önelleri kabul edilebilmektedir.

Bu durum esasen ülkemizin önemli bir sorununu teşkil etmektedir. Her ne kadar belediye harcamaları ile ilgili devletin denetimi mevcut ise de taraflar arasında imzalanan toplu iş sözleşmelerinin belediyenin bütçe imkânları ile örtüşüp örtüşmediği konusunda bir denetim söz konusu değildir. Diğer taraftan aynı il sınırları içinde farklı belediyelerde aynı işi yapan ve aynı iş yoğunluğuna sahip işçilerin ücretleri, kıdem tazminatı gün sayısı ve ihbar önelleri arasında uçurum bulunabilmekte ve fahiş belirlenen miktarlar toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde diğer belediye için örnek alınması gereken miktar olarak masaya getirilebilmektedir.

Öte yandan belediyelerde toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılan belediye başkanları, endüstri ilişkileri alanında sahip oldukları bilgi birikimi ve kadroları dikkate alındığında, muhatap işçi sendikalarının aynı konuda uzman kadroları ve tecrübeleri karşısında son derece güçsüz kalabilmektedirler. Ayrıca kendi siyasi geleceklerini teminat altına almanın arayışı içine girebilmektedirler.

Bu çerçevede toplu iş sözleşmeleri önemli bir araç olarak kullanılabilir.

### 2. İhbar Önellerinde Üst Sınır Bulunmaması Sorunu

4857 sayılı İş Kanunu uygulamasında önemli bir

sorun da ihbar önellerinin düzenlendiği 17. maddenin üçüncü fıkrasında Kanunda yer alan ihbar önellerinin asgari olduğu, bunun sözleşmelerle artırılabilceği hükme bağlanırken, bir üst sınır getirilmemiş olmasıdır.

Yasada bildirim sürelerinin asgari (en az) süreler olduğu; işçi yararına nispi (görelî) emredici nitelik taşıdığı ve bunların sözleşmeler ile işçi yararına artırılmasının mümkün bulunduğu kabul edilmiştir<sup>1</sup>.

Bu hüküm çerçevesinde uygulamada iş akitleri ve toplu iş sözleşmeleriyle ihbar önelleri Kanunda belirtilen en az sürelerin üstünde makul seviyelerde belirlenebildiği gibi, işyerinin ödeme gücü ve bütçe imkânları dikkate alınmaksızın, çeşitli nedenlerle aşırı biçimde de belirlenebilmektedir.

Her ne kadar işçinin korunması iş hukukunun temel amacı ise de, iş yasalarında yer alan her hükümün somut amacı bu hukuk dalının genel amacına tercih edilmelidir. Bu nedenle iş yasaları hükümleri yorumlanırken iş hukukunun genel amacı değil, her normun somut amacı göz önünde tutulmalıdır. Yorumda, Hueck/Nipperdey'in dediği gibi, "iş hukukunun işçileri koruyucu niteliği gözden kaçırılmamalıdır. Ancak, tüm iş hukuku kurallarının yalnız işçi yararına uygulanması doğru değildir". Bu gibi durumlarda işçi lehine yorumda ısrar etmek normun amacına ters düşer. Bu nedenle de İş K. m. 17 yorumlanırken, önellerin sözleşme ile artırılabilceği yönü, mutlak olarak sadece işçi yararına düzenleme yapılması sonucunu doğurmamalıdır<sup>2</sup>.

İhbar önelleri ile ilgili 4857 sayılı Yasa'da bir üst sınırın getirilmemiş olması, bu önellerin toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine fahiş belirlenebileceği anlamına gelmemektedir.

Diğer taraftan ihbar önellerinin toplu iş sözleşmesi hükmü ile işverenin ödeme gücü dikkate alınmaksızın ve işverenin fesih yetkisini ortadan kaldıracak şekilde aşırı yüksek belirlenmesi 2822

**İhbar önelleri ile ilgili 4857 sayılı Yasa'da bir üst sınırın getirilmemiş olması, bu önellerin toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine fahiş belirlenebileceği anlamına gelmemektedir.**

**Toplu iş sözleşmesi yapma hakkının kullanımında**

**Medeni Kanun'un 2. maddesinde düzenlenen dürüstlük kuralına uygun davranılması gerekmektedir.**

sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu anlamında da geçerli olmayacak ve hakimin müdahalesi istenebilecektir.

Toplu iş sözleşmelerinde iş sözleşmelerinin sona ermesiyle ilgili hükümler İş Kanunu'nun emredici hükümlerine aykırılık taşımamalıdır. Örneğin işverenin 17. maddeye göre hizmet akdini haklı sebeplerle fesih yetkisini ortadan kaldıran veya İş Kanunu'nun 17. maddesinin niteliğine aykırı biçimde ağırlaştırıcı toplu iş sözleşmesi hükümleri geçerli olmayacaktır<sup>3</sup>.

### **3. Toplu İş Sözleşmesine Hakimin Müdahalesinin Talep Edilmesi**

Yargıtay kararında yer alan eski belediye başkanı döneminde imzalanan toplu iş sözleşmesinde işyerinin mali gücü ve bütçesi dikkate alınmaksızın ihbar önellerinin fahiş belirlenmiş olması durumuna hâkimin müdahale edebileceğine ilişkin hüküm hukuken isabetlidir. Burada Uluslararası Çalışma Teşkilatının 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin Sözleşme hükümlerine aykırı bir durum da söz konusu değildir.

98 sayılı Sözleşme'nin 4. maddesinde, işçi ve işveren arasında çalışma şartlarının belirlenmesi amacıyla ihtiyari müzakere usulünden yararlanılması ve bu usulün gerçekleştirilmesini teşvik ve temin üzere millî şartlara uygun tedbirler alınmasını öngörmektedir. Söz konusu maddede hakkın kötüye kullanılmasına cevaz verecek bir ifade bulunmamaktadır. Bir hakkın kötüye kullanılıp kullanılmadığının tespitini ise mahkemeler yapacaktır.

Hukukun en önemli ilkelerinden olan ve Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde düzenlenen hakkın kötüye kullanılması ile ilgili hükümde "Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz" denilmektedir.

## Bir hakkın amacına aykırı olarak kullanılması hali Medeni Kanunun “dürüst davranma” başlıklı maddesi ile bağdaşmayacaktır ve hâkimin müdahalesini gerektirecektir.

Anayasamızın 53. maddesinde ve 2822 sayılı Kanun'da düzenlenen toplu iş sözleşmesi yapma hakkının kullanımında Medeni Kanun'un 2. maddesinde düzenlenen dürüstlük kuralına uygun davranılması gerekmektedir.

Bu nedenle toplu iş sözleşmelerinde açıkça hakkın kötüye kullanıldığı bir durumda ve bunun mahkemelerce tespiti halinde tarafların anlaşmış olmalarından söz ederek hâkimin böyle bir duruma müdahale edemeyeceğini söylemek hukukun temel ilkeleri ile çelişmektedir. 1982 Anayasamızın Genel Hükümlerinin birçok maddesinde hak ve hürriyetlerin kötüye kullanılmayacağı açık şekilde düzenlenmiştir. Kötüye kullanma durumunda mahkemelerin müdahale yetkisi en önemli hukuk kurallarından sayılmaktadır.

Karara konu olayda hâkimin müdahalesini gerektiren konular öncelikle hakkın kötüye kullanılması ve 4857 sayılı Kanunun 17. maddesinde ihbar önellerine ilişkin üst sınır getirilmemiş olması nedeniyle doğan hukuk boşluğudur.

Toplu iş sözleşmesi yapma hakkının söz konusu düzenlemelerdeki amaca uygun olarak kullanılması gerekir. Bir hakkın amacına aykırı olarak kullanılması hali Medeni Kanunun “dürüst davranma” başlıklı maddesi ile bağdaşmayacaktır ve hâkimin müdahalesini gerektirecektir.

Öte yandan 4857 sayılı Kanunun ihbar önellerini düzenleyen 17. maddesinde ihbar sürelerine ilişkin üst sınır getirilmemiş olması da Yargıtay kararında isabetli olarak belirtildiği üzere bir hukuk boşluğudur. Bu durumda Medeni Kanunun 1. maddesi uyarınca hâkimin müdahalesini gerektiren bir konudur.

### 4. Sonuç

Yukarıda açıklanan nedenlerle ülkemizin önemli bir sorununu teşkil eden belediye işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde fahiş be-

lirlenebilen ihbar önellerine hâkimin müdahale edebilmesi ile ihbar önellerinde üst sınır konusunda hukuk boşluğu bulunduğu ve gerektiğinde ihbar tazminatı tutarında hakkaniyete uygun bir indirim yapılabileceğine ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesine ait kararı isabetli bulmaktayız.

### DİPNOTLAR

- 1 Eyrenci-Taşkent-Ulucan, Bireysel İş Hukuku, 156.
- 2 Doç. Dr. Murat Şen, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu-İş, 89.
- 3 Prof. Dr. Seza Reisoğlu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 53.