

Av. Mustafa AVCI

Ankara Barosu Avukatı

Grev-Lokavt Kapsamı Dışındaki Bakım Onarım İşçisinin Grev Sırasında Ortaya Çıkan Arızaya Müdahale Etmemesi Nedeniyle İşveren Tarafından İşten Çıkarılması

T.C. YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2009/20298

Karar No : 2010/40618

Tarihi : 27.12.2010

ÖZET

2822 sayılı TSGLK m.39 çerçevesinde grev-lokavt dışı kalan bakım ve onarım işçisi, grev kısıcılığı olacağından/üretimde kullanılacağından bahisle grev-lokavt sırasında ortaya çıkan arızaları gidermekten kaçınamaz. Aksi halde iş sözleşmesi işverence haklı olarak sona erdirilebilir.

KARAR

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde

ödenmesi gereken tazminat ile boşa geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

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

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

nin davalı işverence kanıtlanmadığı, feshin sendikal nedene dayandığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihle takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırıma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması rizikosundan kaçınmaktır. İşçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir. İşçinin kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmişse işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmaliyle dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeninden de bahsedilemez.

İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, aynı Yasanın 25. maddesinde belirtilenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerle, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

İşçinin davranışlarına dayanan fesih, her şeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşmaktadır. Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği belirlendiği, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir. Şüphesiz, işçinin iş sözleşmesini ihlali işverene der-

hal feshetme hakkını verecek ağırlıkta olup olmadığı da bu bağlamda incelenmelidir. Daha sonra ise, işçinin isteseydi yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınabilip kaçınamayacağını belirlenmesi gerekir. İşçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır.

İşçinin yükümlülüklerinin kapsamı bireysel ve toplu iş sözleşmesiyle yasal düzenlemelerde belirlenmiştir. İşçinin kusurlu olarak (kasten veya ihmalle) sebebiyet verdiği sözleşme ihlalleri, sözleşmenin feshi açısından önem kazanır. Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali yeterlidir. Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arz edebileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahminî teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır.

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

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

Yan yükümlere itaat borcu, günümüzde dürüstlük kuralından çıkarılmaktadır. Buna

göre, iş görme edimi dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmelidir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar.

4857 sayılı İş Kanununun 25/ II-h bendinde, işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmamakta ısrar etmesi durumunda işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu hükme bağlanmıştır. İş görme edimi, işçi tarafından işverenin verdiği talimatlara uygun olarak yerine getirilmelidir. 4857 sayılı İş Kanunu ile işçinin hatırlatıldığı halde görevini yapmamakta ısrar etmesi kuralı getirilmiştir. Bu noktada işverenin hatırlatmasının ardında sadece bir kez görevi yapmama yeterli sayılmamalıdır. İşçinin görevi yapmama eylemi hatırlatmanın ardından da devamlılık arz etmelidir. Devamlılık gösteren görevi yapmama haklı neden kabul edilmeli, ancak devamlılık göstermeyen görevi yapmama, işyerinde olumsuzluklara yol açmış ise, iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden sayılmalıdır (Dairemizin 05.05.2008 gün ve 2007/32507 - 2008/11105 sayılı kararı).

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

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39.maddesi; "Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydı ile niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını; işyeri güvenliğinin, makine ve demirbaş eşyasının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını; hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi kanuni

grev ve lokavt sırasında çalışmaya, işveren de bunları çalıştırmaya mecburdur." hükmünü taşımaktadır. Buna göre greve katılmayacak işçi kadrosunun tespitinde, işyerinin süreklilik niteliği, faaliyetinin devamlılığı, araç-gereç ve demirbaşlar ile hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmaması, hayvan ve bitkilerin korunması esas alınmaktadır. Bu kurallar çerçevesinde grev süresince, işyerinin ekonomik değerinden kaybetmemesi ve grev sonunda tekrar işletmeye açılabilmesini sağlayacak tedbirleri almak ve bakımını gerçekleştirme zorunluluğu bulunmaktadır.

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

Dosyadaki mevcut delillere göre davacının verilen görevi yapmamakta ısrar ettiği anlaşılmakla, feshin haklı nedene dayandığı kabul edilmelidir. Mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olmuştur. Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20.maddesinin 3.fıkrası uyarınca, hükmün

bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

HÜKÜM

Yukarıda belirtilen nedenlerle;

1- Yerel mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2- Davanın REDDİNE,

3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4- Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı (30,00 TL) yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 1.150,00 TL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davalıya verilmesine,

6- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine

kesin olarak 27.12.2010 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

Uyuşmazlığa konu olayda; işyerinde uygulanmakta olan yasal bir grev sırasında daha önce grev-lokavt dışı olarak tespit edilmiş bulunan elektrik teknisyeni, bakım onarım işçisi olan davacı, ortaya çıkan bir arızanın giderilmesinin talep edilmesi üzerine, üretimde kullanılacağı ve grev kısıcılığı teşkil edeceğinden bahisle makinedeki arızanın giderilmesini reddetmiş, işverenlikçe verilen görevin yerine getirilmemesi nedeniyle iş sözleşmesi İş Kanunu m.25/II-h'ye dayalı olarak sona erdirilmiştir.

Davacı, ortaya çıkan ve kendisinden giderilmesi istenen arızaya, işyerinde grev uygulaması bulunduğunu, arızayı gidermesi durumunda söz konusu makinenin üretimde kullanılacağını, bunun ise grev kısıcılığı anlamına geleceğini ileri sürerek müdahale etmemiş, gidermemiştir.

Davacı tarafından açılan feshin geçersizliği ve işe iade istemli davayı -üretimde kullanılan bir makinenin, üretim için tamirinin yapılmasının 2822 sayılı Kanun'un 39. madde kapsamında davacının görevine girmediği gerekçesiyle kabul eden yerel mahkeme ile Yargıtay Özel Dairesi arasındaki uyuşmazlık, grev- lokavt dışı olarak belirlenen işçinin yapmakla yükümlü olduğu işlerin kapsamı ve sınırları noktasında toplanmaktadır.

Yerel mahkeme ve Yargıtay kararlarının isabetli olup olmadığını değerlendirmeden önce somut olaya ilişkin yasal düzenlemelere göz atmak gerekecektir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki; 2822 sayılı TSGLK döneminde 275 sayılı Kanun döneminden farklı olarak (275/19) hak grevi kabul edilmemiş olup, yasal grev, ancak menfaat uyuşmazlıklarında ve toplu iş sözleşmesine ulaşmak amacıyla -yasal prosedür çerçevesinde- başvurulabilecek bir yoldur (2822 s.TSGLK m.25/2).

Belirtilen nitelikteki işlerin yerine getirilebilmesi için, grev-lokavt dışında kalacak işçilerin yedekler dâhil niteliği ve sayısı işveren tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı işgünü içinde işyerinde ilan edilecek, taraf işçi sendikasına bildirilecek, böyle bir belirleme yapılmamışsa taraflardan birisinin talebi üzerine veya re'sen Bölge Müdürlüğü'nce tespit edilecek, söz konusu tespitlere karşı taraflar altı işgünü içinde görevli mahkemeye itiraz edebilecektir (2822 s.TSGLK m. 39). Hangi işçilerin grev ve lokavta katılamayacaklarının ismen belirlenmesi ise grev/lokavt kararının Bölge Müdürlüğüne bildirilmesinden itibaren üç işgünü içinde Bölge Müdürlüğü'nce tespit edilerek, işçilere ve işverene bildirilecektir (2822 s.TSGLK m.40). Anılan işçiler tespit edilirken, toplu görüşme tarafı işçi sendikası veya şubesinin başkanı veya yönetim kurulu üyeleri grev-lokavt dışı bırakılamayacak, görevlendirilemeyeceklerdir (2822 s.TSGLK m.40/1).

Uygulamada, işçi sendikalarının grev-lokavt dışı kalacak işçi sayısını olabildiğince az, işverenlerin ise geniş tutmaya çalıştıkları, bazı işve-

renlerin grev-lokavt dışı işçilerin başka işlerde çalıştırılmayacağını öğrenip, yasal sınırlamalarla karşılaştıklarında bu defa bu kapsamdaki işçi sayısını azaltmaya yönelik girişimlerde buldukları görülmektedir.

Grev ve lokavt dışı işçilerin belirlenmesi bakımından 275 sayılı Kanun'un aksine (275/25-c) 2822 sayılı Kanun döneminde taraflara toplu sözleşme ile belirleme imkânı tanınmamıştır.

Yargıtay, önceki bazı kararlarında noksanlık nedeniyle ve değişen şartlara göre Bölge Müdürlüğü'nün ek tespit yapabileceği görüşünde iken tespit edebildiğimiz son kararında, anılan prosedür uyarınca bir defa grev-lokavt dışı belirlendikten sonra ikinci defa tespit yapılamayacağı yönünde karar vermiştir ki, m.40/2'deki düzenlemenin amacından hareket edildiğinde son görüşün bu yönüyle tartışmaya açık olduğu ortadadır.

Yargıtay 9.HD, yerel mahkeme kararını uyuşmazlıkla ilgili yasal düzenlemelere ilişkin açıklayıcı değerlendirmelerde bulduktan sonra, işaret edilen gerekçelerle bozmuştur. Gerçekten de Özel Daire kararında isabetle ortaya konulduğu gibi grev-lokavt, işyerinin tamamen kapatılarak faaliyetin nihai olarak sona erdirilmesinden farklı olarak, işçi ve işveren taraflarının menfaat uyuşmazlığını kendi lehine sonuçlandırmaya yönelik olarak başvurdukları geçici bir mücadele, durumu ifade eder. İşte bu niteliğinden dolayıdır ki; kanun koyucu grev-lokavt sonrası işyerinin olabildiğince hızlı bir şekilde üretime geçebilmesi, işyerinin güvenliğinin sağlanması, makine araç ve gereçlerin bakım ve onarımı, hammadde vb. ürünlerin muhafazası bakımından bir takım önlemler alınmasını gerekli görmüş, taraf istek ve iradelerinden bağımsız olarak, söz konusu amaca yönelik olarak bazı işçilere çalışma/grev katılmama yükümlülüğü getirirken, işveren açısından da anılan işçileri çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. Aksine tutum ve davranışlar için hukuki yaptırımlarla yetinilmeyerek 275 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi (275/25) ..üç aydan bir yıla kadar hapis .. hürriyeti bağlayıcı cezalar da öngörülmüştür (2822 sayılı TSGLK m.77/son, m.78/1). Diğer yandan, bi-

zim sistemimiz bakımından sendika üyesi de olsalar çalışanların greve katılması yönünde yasal zorunluluk bulunmadığı gibi başlangıçta greve katılan çalışanların bundan vazgeçerek çalışmaya başlamaları da mümkündür. Bu ihtimalde; greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerin, grev sonrası ortaya çıkacak toplu iş sözleşmesinden yararlanamama riski bulunduğu gibi (2822 sayılı TSGLK m.38/2) taraf sendika üyelerinin ayrıca sendika ana tüzüğündeki disiplin cezalarına muhatap olması da gündeme gelebilecektir.

Durum bu olunca grev ve lokavt dışı kalan işçiler, yasal düzenlemedeki amacı gerçekleştirilmeye yönelik olarak grev öncesindeki işlerini grev uygulaması süresince de kesintisiz sürdürmek zorundadır. Esasen, bu işçiler bakımından iş sözleşmesinden kaynaklanan hak ve borçların askıya alınması gibi bir durum söz konusu olmayacaktır. Buradaki tek sınır, greve katılmayan veya vazgeçen işçilerin kendi işlerinde çalıştırabilmeleri, greve katılan işçilerin işlerinin yaptırılmamasıdır (2822 sayılı TSGLK m.43/2). "Yasada sadece işverenin grev dönemine ilişkin yeni işçi alması veya greve katılanların işlerinin yaptırılması değil, işçi sıfatı olmaksızın başkalarının çalıştırılması da yasak edilmiştir." Aksine davranışlar için adli para cezası yaptırımını öngörüldüğü gibi genel hükümler çerçevesinde, aykırılıkların tespiti ve ihtiyati tedbir yoluyla durdurulması yönünde yargı kararlarına da rastlanmaktadır ki, uyuşmazlığın mahiyeti ve güçler dengesi açısından bunun gerekli olduğuna şüphe bulunmamaktadır.

Uyuşmazlıkta davacı işçi, arızanın giderilmesi istemini reddederken bunun grev kırıclığı anlamına geleceğini ileri sürdüğü gibi Yargıtay bozma kararında da diğer gerekçeler yanında "...işverenin grev kırıclığına yönelik faaliyetlerde bulunması ya da bulunma ihtimalinin mevcut olması grev dışı bırakılmış olan davacı işçinin sözü edilen davranışını haklı göstermeyeceği, kaldı ki, kanunda işverenin grev kırıclığına yönelik davranışlarda bulunmasının ayrı bir yaptırıma bağlandığı..." ibarelerine yer verilmiştir ki burada grev kırıclığı kavramı üzerinde de durmak gerekecektir.

Toplu iş hukukunda sıkça kullanılan bir ta-

bir olan grev kırıclığı yasada tanımlanmış değildir. Hangi davranış veya tasarrufların “grevin etkisini azaltmak veya tamamıyla yok etmek amacıyla greve uğrayan işverenin veya ona yardımcı olan bir başkasının kanunlara göre yasaklanmış hareketlere başvurusu” olarak tanımlanabilecek grev kırıclığı anlamına geleceği konusunda çeşitli tartışmalara ve uygulamaya ışık tutabilecek yargı kararlarına rastlanmaktadır.

“Grev uygulamasının tebliğinden sonra işverenin bir başka firma ile fındık kırma sözleşmesi imzalaması ve fındık kırmasının grev kırıclığına dönüştüğü”nden bahisle fındık kırma/fason sözleşmesi kapsamındaki işlemlerin tedbiren durdurulmasına karar verilmiştir.

“Resmi Gazete’nin grev sırasında Başbakanlık Basımevi Döner Sermaye işletmesi dışında başka bir özel matbaada basılmasıyla ilgili uyuşmazlıkta “...işverenin grevin cari olduğu işyerindeki hizmetleri, açık veya örtülü olarak, doğrudan veya dolaylı biçimde, başka bir gerçek veya tüzel kişi imkânlarıyla yürütmesinin grevin kırılması veya aşılması anlamına geleceği...” gerekçesiyle eylemin 2822 sayılı Kanun’un 25 ve 43. maddelerine aykırılığın tespitine, aksine uygulamadan doğan sataşmanın önlenmesine ilişkin yerel mahkeme kararı onanmıştır.

“Grev kapsamındaki işyerinin kapatılıp aynı işlerin başka bir adreste başka bir kişiye ait işyerine nakledilmesi suretiyle grevin engellenmek istenmesi yasaya karşı hile durumu oluşturur. Bu durumda davacı işyerinde (işin nakledildiği işyerinde) yapılan grev yasaya uygun bulunduğundan grevin yasa dışı olduğunun tespiti ve ihtiyati tedbir yoluyla durdurulmasına yönelik davanın reddi gerekeceğine...” işaret edilmiştir.

“...Grev uygulanan işyerinde asıl işin taşeron verilmesi, grev-lokavt dışı kalan/greve katılmayan işçilere greve katılan işçilerin işlerinin yaptırılmasının 2822 sayılı yasaya aykırı olduğunun tespitine ve ihtiyati tedbir yoluyla önlenmesine...” ilişkin karar Yargıtay tarafından onanmıştır.

“... Grev uygulaması sırasında, işverenin işyerindeki hammaddeleri dışarıya çıkarma-

sına izin verilmesinin grevi etkisiz bırakacağı ve amaçla bağdaşmayacağına...” ilişkin yerel mahkeme kararı onanmak suretiyle kesinleşmiştir.

Diğer yandan hukukumuz bakımından henüz gündeme gelmemiş olmakla birlikte işverenin greve katılmamayı sağlamak amacıyla greve katılmayacaklara bir takım ekonomik, finansal teşviklerde bulunması olarak tanımlanan “grev kırma primi” uygulamasının meşruiyeti konusunda Alman hukukunda tartışmalar olduğu anlaşılmaktadır. Türk hukuku açısından bunu “caiz bir iş mücadelesi aracı” olduğunu kabul eden görüşlere rastlanmaktadır. Kanımızca grev öncesinde çeşitli yaptırımlarla (4857/5, 2821/31 vb) karşılaşması muhtemel söz konusu tasarrufları, grev aşamasında caiz görmenin savunulması son derece güç olup, iş mücadelesinde denge ilkesine aykırı böyle bir durumun en azından hakkın kötüye kullanımı çerçevesinde değerlendirmesi gerekecektir.

SONUÇ

İncelemeye konu Yargıtay bozma kararında işaret edilen noktaların ve varılan sonucun mevzuata uygun ve isabetli olduğu değerlendirilmektedir.