

## **KARARLAR**



## **BASIN İŞÇİLERİNİN (GAZETECİLERİN) KIDEM TAZMİNATI HAKLARINI KORUYAN HAKEM VE YARGITAY KARARLARI**

İşçi hakemi Prof. Dr. İsmet SUNGURBEY, tarafsız hakem Rauf DİZDAR ve işveren hakemi Tahsin OKUR'dan kurulmuş olan hakem kurulu, «Gündelik Siyasî Gazete Sahipleri Sendikası» tarafından kurdurulan «ilim hey'eti» nin gene aynı sendika tarafından yayınlanan raporu (İstanbul, 1961, s. 11) ile Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN'ın «Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Hey'eti» tarafından düzenlenen basın seminerindeki raporunda (İstanbul, 1964, IV, B, 2, s. 17) savunulan görüşün tersine olarak, gazetecilerin iş akdinin feshini kendileri ihbar ederek gazeteden ayrılmaları durumunda da kıdem tazminatı isteyebileceklerine karar vermiştir.

Binlerce basın işçisini ilgilendiren bu pek önemli konuda ilk kez verilmiş olan bu karar, Yargıtayca da onandığı gibi, ayrıca mahkemelerde açılan davalarda da örnek diye dayanılmış ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi üyesi sayın Mustafa ÇENBERCİ'nin göndermek lûtfunda buldukları aşağıda 4) teki aynı dairenin 17.10.1967 gün, 7018/9675 sayılı kararında, 2, c, dd) de de açıkça belirtildiği üzere Yargıtayın ictihadına da esas teşkil etmiştir.

Bu bilimsel ve güçlü gerekçeli kararlarla gene işçi hakemi Prof. Dr. İsmet SUNGURBEY, tarafsız hakem Şem'i ERGİN ve işveren hakemi Nedim SEYLÂN'dan kurulmuş olan başka bir hakem kurulunun aynı nitelikteki bir kararını okurlarımıza sunuyoruz.

1

### **H A K E M K A R A R I**

O l a y

Türkiye Gazeteciler Sendikası adına umûmî vekil Avukat Asena Özgen, sendika üyesi Turhan Aytul'un Milliyet Gazetecilik A. Ş. de

F : 15



5 Haziran 1951 den 2 Eylül 1964 e kadar 13 yıl çalıştıktan sonra gereken süreyi vererek iş akdinin feshini ihbâr ettiğini, bundan dolayı toplu sözleşme gereğince son aylık brüt ücreti olan 2500 lira üzerinden kıdem tazmînâtı olan 32,500 liraya hak kazandığını belirterek Milliyet Gazetecilik A. Ş. den bu parayı dâvâ etmiştir.

Dâvâlı vekîli Avukat Dr. Reşat Atabek, savunmasında, Turhan Aytul'un gazeteden avans isteğinin reddedilmesi yüzünden muğber olarak kıdem tazmînâtı alabilmek için feshi ihbâr ettiğini, bunun ise Medenî Kanûnunun 2nci maddesindeki dürüstlük (objektif hüsn-i niyet) kurallarına aykırı ve hakkın kötüye kullanılması mâhiyyetinde olduğunu, kıdem tazmînâtı alacağı feshi ihbâr geciktirici (ta'likî) şartına bağlı bir alacak olup Borçlar Kanûnununun 154 üncü maddesinin muhâlif mefhûmu gereğince şartın dürüstlük kurallarına aykırı olarak gerçekleştirilmesi durumunda gerçekleşmemiş sayılacağını, kıdem tazmînâtı gerçek anlamda bir tazmînât mâhiyyetinde olduğundan ancak işverenin kusûrlu feshi ihbârı ya da kusûruyla feshi ihbâra sebep olması ve işçiye bir zarar vermesi durumunda istenebileceğini, 212 sayılı kanûnla değiştirilmiş 5953 sayılı kanûna göre ancak işverenin feshi ihbârı durumunda işçi kıdem tazmînâtı istiyebilip toplu sözleşmede de bu esâsın kabûl edilmiş bulunduğunu, tersi düşünülürse kıdem tazmînâtı alacağı işçinin feshi ihbâr etmesi yolunda bir irâdî şarta bağlı olacağından bu hakkın doğamıyacağını ileri sürmüştür.

### G e r e k ç e

I. Dâvalı vekili, kanûnlarımızın, işçilere, özgürlüklerini sağlamak amacıyla feshi ihbâr hakkını tanıdığını, bundan dolayı feshi ihbâr hakkının çalışma özgürlüğüne kavuşmaktan başka amaçla kullanılmasının Medenî Kanûnunun 2 nci maddesindeki dürüstlük kurallarına aykırı ve hakkın kötüye kullanılması olduğunu, olayda ise fikir işçisinin, işverenden istediği avansın reddedilmesine muğber olması yüzünden feshi ihbâr ettiğine göre, bu feshi ihbârın da dürüstlük kurallarına aykırı ve hakkın kötüye kullanılması olduğunu ileri sürmüştür.

Oysa, fikir işçisi, feshi ihbâr hakkını, yalnızca serbest kalmak, çalışma özgürlüğüne kavuşmak amacıyla değil, — özgürlüğe kavuşma amacı yanında — feshi ihbâr işleminin teknik deyimıyla «kanûnî ve yan sonucu» olan (Bakınız: VON TUHR/SIEGWART, Allgemei-



ner Teil des Schweizerischen Obligationenrechts, Zürich 1942, § 20, VIII, s. 144/145) kıdem tazminâtını da almak amacıyla da yapabilir. Bunda, ne kanûna, ne de Medenî Kanûnun 2 nci maddesindeki dürüstlük kurallarına ve hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırı düşen hiçbir yön yoktur. Gerçekten, Prof. TUOR'un da belirttiği üzere, hakkın kötüye kullanılması: «ahlâkın, âdâbın, halkın iyiliğinin, dürüstlüğün v.s. nin yüksek isterlerine aykırı düştüğünden korunmaya lâyık değildir. (...) Kötüye kullanma, açık, göze batarcasına, hiç şüphesiz ve önemli olmalıdır. Şüphe hâlinde, şeklî hukuk korunacaktır.» (TUOR, Das Schweizerische Zivilgesetzbuch, Zürich 1953, § 6, III, s. 45.) Olayda ise, tam tersine, fikir işçisinin, feshi ihbâr ederek kıdem tazminâtının hakem önünde isbât edebildiği miktârı olan 32.500 lirayı alacak yerde, böyle yapmayıp ilkin yalnızca borç olarak 20,000 lira avans istemekle yetinmesi, kendisinin işverene bağlılık, dürüstlük ve iyiniyetinin bir kanıtı diye nitelendirilmek gerekir. İşverence avans istemi reddedilen fikir işçisinin memnûn olmayıp muğber olması ise, pek olağan bir beşerî ve psikolojik durum olup feshi ihbâr işleminin bu sâikle yapılmış olması da feshi ihbâr hakkının dürüstlüğe aykırı bir kötüye kullanılması sayılarak kıdem tazminâtı hakkını ortadan kaldırmaz; çünkü hukukan prensip olarak hukukî işlemin subjektif mâhiyyette olan sâikleri gözönünde tutulmaz. Meğer ki, Borçlar Kanûnununun 30 uncu maddesinin 2 nci fıkrasında belirtildiği üzere, fikir işçisi, feshi ihbârı, işverenin güç durumunu istismâr edip kendisine aşırı çıkarlar sağlamak amacıyla yapmış olsun. Olayda ise, böyle bir durum söz konusu değildir.

Nitekim, büyük hukuk üstâdı ANDREAS VON TUHR, yukarıda anılan eserinde, § 38, III, 6, s. 290 da, tam da bu olayı ele alarak aynen şöyle demektedir: «Tehdit konusu olan kötülük, bir hakkın kullanılması ya da tehdit edenin yapmakta özgür olduğu başkaca bir fiil ise, kural olarak hukuka aykırı bir zorlama yoktur. Böylece, alacaklı, yalnızca alacağını tatmîne zorlamak için değil, borçluyu bir sözleşmeyi değiştirmeğe ya da yeni bir sözleşme kurmağa yöneltmek için de feshi ihbârla (...) tehdît edebilir. Bunun gibi, bir kimse nin, muhâtabın borçlu olmadığı bir edimde bulunmayı kabûl etmezse kendisiyle iş ilişkilerini keseceğini söylemesi durumunda da hukuka aykırı bir zorlama yoktur. Bizim çıkarlar savaşı temeli üzerine kurulmuş iş hayâtımızda câiz sayılan zorlama araçları söz konusudur...»

II. Dâvâlı vekîli, kıdem tazminâtının, iş akdinin feshinin ihbârı geciktirici (ta'likî) şartına bağlı bir alacak olduğunu, Borçlar



Kanûnunun 154 üncü maddesinin muhâlif mefhûmu gereğince olayda dürüstlük kurallarına aykırı olarak şart gerçekleştirildiğinde gerçekleşmemiş sayılacağını ileri sürmüştür. Oysa, feshin ihbârı, kıdem tazmînâtı alacağının gerçek ve teknik anlamda şartı (Bedingung) değil, kanûna dayanan bir hukukî gereği'dir. (Voraussetzung, condicio juris.) (Bakınız: VON TUHR/SIEGWART, adı geçen eser, § 20, VI, s. 139/140, § 84, V., s. 703/704.) Bundan başka, burada Borçlar Kanûnunun 154 üncü maddesindeki kuralın muhâlif mefhûmu değil, kıyâs yoluyla uygulanması düşünülebilirdi. Ne var ki, yukarıda I de belirtildiği üzere, feshin ihbârı, dürüstlük kurallarına aykırı olmadığından, Borçlar Kanûnunun 154 üncü maddesindeki kuralın kıyâs yoluyla uygulanması da söz konusu olamaz.

III. Dâvâlı vekîli, feshi ihbâr durumunda istenecek kıdem tazmînâtının, bir tazmînât mâhiyyetinde olduğundan, ancak işverenin kusûrlu feshi ihbârı ya da kusûruyla feshi ihbâra sebep olması, ayrıca bundan işçinin bir zarar görmesi durumunda istenebileceğini, olayda ise işverenin kusûru bulunmadığından tazmînât da istenemeyeceğini ileri sürmüştür. Oysa, Borçlar Kanûnunun 18 inci maddesi gereğince sözleşmelerin gerek kasden, gerek yanlışlıkla kullandıkları deyimlere bakılmayıp gerçek istekleri araştırılmak gerekir. İmdi, işverenin bakımının bir sonucu olan ve işçinin yıllarca çalışarak işverene emeği geçtiğinden dolayı verilen kıdem tazmînâtının, ancak işverenin kusûru ve işçinin zararı varsa istenebilecek gerçek ve teknik anlamda bir tazmînât mâhiyyetinde olduğu görüşü, ne yabancı hukuk, ne de Türk hukuk doktrin ve uygulamasında kabûl edilen bir görüştür. (Bakınız: HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrecht, Berlin und Frankfurt a. M., 1957, § 52, III, 1, s. 434/435; NIKISCH, Arbeitsrecht, Tübingen 1955, § 41, I, s. 473; SAYMEN, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 590/592 ile orada not 100 deki Türk Yargıtayı kararı.) Bundan dolayı da, kıdem tazmînâtının istenebilmesi için, işverenin kusûruyla feshi ihbârı ya da kusûruyla feshi ihbâra sebep olması, ayrıca işçinin bundan bir zarar görmesi gerekli değildir. Nitekim, toplu sözleşmenin 35 nci maddesine göre, işçinin ölümü, yâni işverenin iş akdinin sona ermesinde hiçbir kusûru bulunmaması durumunda da işçinin mîrâsçılara kıdem tazmînâtı verilmesi de, bunu gösterir. Tersî düşünülseydi, işveren için yıllarca çalışıp emeği geçmiş olan işçinin feshi ihbâr ederek kıdem tazmînâtı hakkını alabilmek için işverenin kusûrlu bir davranışını beklemesi gerekecek, işverenin kusûrlu bir davranışı bulunmadıkça kıdem tazmînâtı hakkını alamıyacaktı ki, böyle bir çözümün, kıdem tazmînâtı hakkını



aşağı yukarı sözde bırakan, hayâlî kılan son derece adâletsiz bir çözümlü olacak idüğü apaçıktır.

IV. Dâvâlı vekîli, 212 sayılı kanûnla değiştirilmiş 5953 sayılı kanûnun 6 ncı maddesine göre, ancak işverenin feshi ihbârı durumunda fikir işçisinin kıdem tazmînâtı istiyebileceğini, toplu sözleşmenin 32 nci maddesinde de bu hüküm kısmen farklı bir ifâdeyle tekrâr edilmiş olduğundan, fikir işçisinin feshi ihbâr etmesi durumunda kıdem tazmînâtı istiyemeyeceğini ileri sürmüştür. Oysa, sözü geçen kanûnun geçici maddesine göre: «Bu kanûnun yürürlüğe girdiği târihte beş yıl veyâ daha fazla kıdemi olan gazetecilerin tâbî oldukları iş akdini, bu kanûnun yürürlüğe girmesinden itibâren iki yıl içinde fesh etmeleri hâlinde, 6 ncı madde hükmü uygulanmaz.» Görülüyor ki, geçici maddenin muhâlif mefhumu gereğince, bu maddedeki durumda olan gazetecilerin de, bu kanûnun yürürlüğünden iki yıl geçtikten sonra iş akdinin feshini ihbâr etmeleri durumunda, 6 ncı madde uygulanacak ve bu fikir işçileri de kıdem tazmînâtı istiyebileceklerdir. Kaldı ki, toplu sözleşmenin 32 nci maddesinin başlığında yalnızca işverenin feshi ihbârı durumunda kıdem tazmînâtı isteminden söz edilmeyip mutlak olarak «Kıdem Tazmînâtı» denildiğinden, toplu sözleşmenin bu mutlak hükmü «ıtlâkı üzere» uygulanmak, yâni gerek işverenin, gerekse fikir işçisinin feshi ihbâr etmesi durumunda kıdem tazmînâtı istenebilmek gerekir.

Dâvâlı vekîli, toplu sözleşmenin 35 inci maddesi ile 28 inci maddesinin 1 inci fıkrasının 2 nci cümlesinin muhâlif mefhumunun da, fikir işçisinin feshi ihbâr etmesi durumunda kıdem tazmînâtı istiyemeyeceğini gösterdiğini ileri sürmüştü de, yukarıda III de belirtildiği üzere, toplu sözleşmenin 35 inci maddesi, bunun tam tersini gösterir; 28 inci maddenin 1 inci fıkrasının 2 nci cümlesinden ise böyle bir anlam çıkarmağa imkân yoktur.

V. Dâvâlı vekîli, son olarak, savunduğu görüşün tersi düşünülürse, kıdem tazmînâtı alacağı fikir işçisinin feshi ihbâr etmesi yolunda bir irâdî şarta bağlı olacağından bu hakkın doğamıyacağını da ileri sürmüştür. Yukarıda II de belirtildiği üzere, feshin ihbârı, kıdem tazmînâtı alacağının gerçek ve teknik anlamda şartı değil, hukukî gereği'dir. Bunun dışında, feshin ihbarı, kıdem tazmînâtı alacağının geciktirici (ta'likî) şartı sayılsa bile, ancak tek yanlı, yâni bir yanı borca sokan sözleşmeler borçlunun sırf irâdî şartına (Wollensbedingung = dilek şartı'na) bağlı olursa hukukî işlem değil de sonradan gönül rızâsiyle yapılacak bir edim için bağlamıyan, borçlan-



dırmıyan bir anlaşma diye nitelendirilmek gerekir. (Bakınız: VON TUHR/SIEGWART, adı geçen eser, § 84, III, not 32.) Olayda ise, kıdem tazmînâtı alacağı, yalnız borçlunun, yâni işverenin sırf irâdî şartına (dilek şartına) değil de, alacaklının, yâni fikir işçisinin de dilek şartına bağlı olduğundan, dâvâlı vekîlinin bu iddiâsı da yersizdir. (Şurası da belirtilmelidir ki, kıdem tazmînâtı alacağının aynı zamanda işverenin, yâni borçlunun da feshi ihbârı yolundaki sırf irâdî şarta (dilek şartına) bağlı olması, işçinin gereken kıdem süresi dolmak üzere iken işverenin feshi ihbâr ederek kıdem tazmînâtı alacağının doğumuna engel olmak tehlikesini yaratmaktadır. Ne var ki, işverenin böyle bir davranışı, dürüstlük kurallarına aykırı olduğundan, Borçlar Kanûnununun 154 üncü maddesi gereğince bu durumda şart gerçekleşmiş sayılmak gerekir. (Bakınız: HUECK/NIPPERDEY, adı geçen eser, § 52, V, 1, s. 441; NIKISCH, adı geçen eser, § 41, III, 3, s. 478.)

### S o n u ç

Yukarıda gösterilen sebeplerden dolayı, fikir işçisi Turhan Aytul'un mesleğe ilk giriş târihi olan 5 Haziran 1951 den feshi ihbâr ettiği 2 Ekim 1964 târihine kadar geçen 13 yıllık süre için son aylık brüt ücreti olan 2500 lira esâs tutularak hesâplanan 32,500 lira kıdem tazmînâtının dâvâlıdan tahsîliyle dâvâcıya verilmesine (...) 8/1/1965 târihinde oy çokluğu ile karâr verildi.

İşçi Hakemi

Tarafsız Hakem

İşveren Hakemi

(Raportör)

Prof.Dr.İsmet SUNGURBEY

Rauf DİZDAR

Tahsin OKUR

(Muhâlif)

(Not : İşveren hakemi Tahsin Okur, kıdem tazmînâtını, gerçek anlamda tazmînât mâhiyyetinde gördüğünden, karâra muhâlif kalmıştır.) »

### YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ KARARI

Esas No. 1009. Karar No. 1313.

(...) İstanbul Asliye 22 nci Hukuk Hâkimliğinin (İş) 29/1/1965 gün ve 965/14 D. İş. sayılı yazısıyla daireye gönderilen dosya ve



8/1/1965 günlü hakem kararı incelenerek temyiz isteğinin süresi içinde olduğu anlaşıldıktan sonra gereği konuşulup düşünüldü :

### Yargıtay Kararı

Hakemlerin ilk toplantı gününden başlayarak toplu sözleşmede gösterilmiş bulunan süre içinde karar verdiklerinin anlaşılmasına ve diğer temyiz itirazları da H. Y. K. nun 533 üncü maddesinde gösterilen bozma sebeplerinden hiçbirisine uygun bulunmamasına göre hakem kararının onanması gerekir.

**Sonuç :** İtirazların reddi ile hakem kararının **onanmasına** 15/2/1965 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## 2

### H A K E M K A R A R I

#### O l a y

Türkiye Gazeteciler Sendikası adına umumî vekil avukat Asena Özgen, sendika üyesi Nadir Dayı'nın Cumhuriyet Matbaacılık ve Gazetecilik Anonim Şirketinde toplu sözleşme gereğince 11 yıllık kıdem kazandıktan sonra kanunî süre olan bir aylık feshi ihbar süresini vererek iş akdinin feshini ihbar ettiğini, bundan dolayı toplu sözleşme gereğince son aylık brüt ücreti olan 1820 lira üzerinden kıdem ikramiyesi olan 20.020 liraya hak kazandığını belirterek Cumhuriyet Matbaacılık ve Gazetecilik A. Ş. den bu parayı dâva etmiştir. (...)

Buna karşı dâvalı vekilleri Av. Ziya Yazgan, Cehdi Türel ve Hakkı Oğuz, aşağıdaki savunmaları yapmışlardır :

1) Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 14.4.1964 günlü kararı gereğince toplu sözleşmedeki tahkim şartı muteber sayılamaz; Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 10.11.1965 günlü kararı gereğince ise bu tahkim şartı, kişisel hakkını isteyen işçiyi bağlamaz; bundan, toplu sözleşmedeki tahkim şartının işvereni de bağlayamayacağı sonucu çıkar.

2) Hakemlerden Prof. İsmet Sungurbey, daha önce Milliyet Gazetecilik Anonim Şirketi ile Türkiye Gazeteciler Sendikası arasında sendika üyesi Turan Aytul'un feshi ihbar ederek ayrılması yüzün-



den açılan kıdem ikramiyesi dâvasında hakemlerden biri olup aynı mahiyetteki bu dâvada kıdem ikramiyesi talebinin haklılığını kabul etmekle bu dâva için de reyini ihsas etmiş olduğundan, ayrıca o dâvada kendi görüşüne katılan diğer hakem Rauf Dizdar'ı üçüncü hakem diye teklif etmiş bulunduğundan hakemlikten istinkâf etmesi gerekir.

3) Nadir Dayı ile Cumhuriyet Matbaacılık ve Gazetecilik A. Ş. arasındaki münferit iş sözleşmesinde 212 sayılı kanunun 8 inci maddesine dayanılarak feshi ihbar süresi üç aya çıkarıldığı halde, bir aylık feshi ihbar süresi vermesi, Nadir Dayı'nın kıdem ikramiyesi hakkının doğumuna engel olur.

4) Dâvacının dayandığı toplu sözleşmenin 32 nci maddesi 212 sayılı kanun ve diğer ilgili mevzuat ta göz önünde tutularak yorumlanmak gerekir; buna göre, 32 nci maddeden, işçinin iş akdinin feshini ihbar etmesi durumunda kıdem ikramiyesi isteyemeyeceği anlaşılır.

5) Ezcümle, 212 sayılı kanunun 11 inci maddesinin birinci fıkrasına göre gazeteci geçici maddede sözü geçen iki sene içinde akdi feshederse, bahis konusu hakem kararına göre geçici maddenin muhalif mefhumu gereğince altıncı madde uygulanamayacağından gazeteci bir kıdem ikramiyesi alamıyacaktır.

6) 10.2.1954 günlü Yargıtay içtihatları birleştirme kararı, kanun mahiyetini taşımakta olup bu kararda kıdem ikramiyesinin mahiyet ve şartları gösterilerek savunmanın doğruluğu meydana çıkmıştır.

7) Nadir Dayı, bâsın dışında bir iş tutacağını söyleyerek istifa ettiğine ve gerçekten de basınla ilgisini kestiğine göre sendikanın kendisini temsilen dâva açmasına imkân yoktur.

### G e r e k ç e

1) Yargıtay, ekonomik ve sosyal bakımdan işverene nispetle daha zayıf durumda olan işçilerin haklarını korumak ana gayesini güden iş hukukunun bu ana gayesine uygun olarak, işçinin gereğinde Temyiz yoluna başvurabilmesini sağlamak amacıyla, ilkin 9. Hukuk Dairesinin 14.9.1964 günlü kararıyla toplu iş sözleşmesindeki tahkim kaydının muteber olmadığına karar vermiş, fakat sonradan Hukuk Genel Kurulunun 10.11.1965 günlü daha yeni kararıyla, 275 sa-



yılı kanunda özel hakem müessesesine yer verildiğini gözönünde tutarak ve ayrıca «Zaruretleri mikdarlarınca takdir ederek» toplu sözleşmedeki tahkim kaydının sadece kişisel hakkını isteyen işçiyi bağlamayacağına, yani işçinin hakeme başvurmak zorunda olmayıp dilerse hakeme, dilerse temyiz yolu açık olan mahkemeye başvurmakta serbest olduğuna karar vermiştir. Bu karardan, işverenin de bu serbestiye sahip olduğu anlamının çıkarılamıyacağı aşikârdır.

2) Hakemlerden İsmet Sungurbey'in daha önce aynı mahiyetteki başka bir dâvada hakemlik etmiş olması, bu dâva için reyini ihsas etmiş olması demek değildir. Rey ihsası, ancak görülmekte olan dâva için rey ihsası durumunda olur; olayda ise böyle bir durum söz konusu değildir. Aksi halde, bir dâvada belli bir hukukî görüşe göre karar veren bir hakimin, aynı mahiyetteki olaylar hakkında bir daha hiç bir davaya bakamaması gerekirdi.

Diğer hakemle vaki ilk toplantıda henüz dâva konusunu bile bilmeyen İsmet Sungurbey'in üçüncü hakem olarak Rauf Dizdar ve Doç. Dr. Çetin Özek'den birisini teklif etmiş olması da istinkâfı gerektiren bir durum sayılamaz.

3) İş dâvalarına bakmakla görevli 22. Asliye Hukuk Mahkemesi daha önce yalnız Doğan Nadi'nin tahkim anlaşmasını imzalamaya yetkili olmaması sebebiyle hükümsüz olup olmadığını değil, aynı zamanda genel olarak böyle bir anlaşmanın muteber olup olmadığını da incelemiş, Yargıtay içtihatlarını da göz önünde tutarak bu anlaşmanın muteber olduğuna ve hakem seçilerek hakemlerin görevlerini yapmasına karar vermiş, karar Yargıtay'ca da onaylanarak kesin hüküm halini almıştır. Dâvalının sonradan 13. Asliye Hukuk Mahkemesinden getirdiği bu anlaşmanın muteber olmadığı yolundaki karar, Yargıtay'ca onaylanarak kesinleşmiş hükümle taraflar, sebep ve konu bakımından ayniyet arzettiğinden, gözönünde tutulmamıştır.

4) Nadir Dayı, münferit iş akdine göre üç aylık değil de 212 sayılı kanuna göre bir aylık bir süreyi feshi ihbar süresi olarak verince, işveren, yani Cumhuriyet Matbaacılık ve Gazetecilik A. Ş. bu süre içinde Nadir Dayı'nın yerine başka bir gazeteci bulamıyarak zarara uğrayacaksa, Medeni Kanunumuzun 2 nci maddesindeki objektif hüsnüniyet, yani dürüstlük kuralları gereğince bir aylık süre verilmesine itiraz ederek gazetecinin iki ay daha çalışmasını istemesi kendisinden beklenirdi. Üstelik Nadir Dayı'nın feshi ihbar mek-



tubunda kıdem ikramiyesini de açıkca talep etmiş olmasına rağmen, şirketin bu bir aylık feshi ihbar süresine ve kıdem ikramiyesi talebine karşı o zaman tamamiyle sustuktan sonra, şimdi üç aylık değil de bir aylık süre verdiği için kıdem ikramiyesinden mahrum kaldığını ileri sürmesi, Medeni Kanunumuzun 2 nci maddesindeki dürüstlük kurallarına aykırı bir hareket olduğundan hukuken korunmamak gerekir.

Kaldı ki, şirket, bir aylık feshi ihbar süresi verilmesine ve kıdem ikramiyesi talebine rağmen, gazetecinin iki ay daha çalışmasını istememiş olduğuna göre, münferit iş sözleşmesindeki üç aylık feshi ihbar süresi zımni olarak kanunî süre olan bir aya indirilmiş demektir. Gerçekten, işverene feshi ihbar süresi verilmesinden maksat, işverenin belli bir süre sonunda ayrılacak işçi yerine başka bir işçi bulabilme imkânını sağlamasıdır. İşveren, sözleşmedeki süre yerine kanunî süre verilince buna itiraz etmediğine göre, bu kanunî süre içinde de başka bir gazeteci bulabileceğinden sözleşmedeki feshi ihbar süresinin kanunî feshi ihbar süresine indirilmesine zımnen razı olmuş demektir. Hususiyle, hakemler, hakimlere nispetle adaleti gerçekleştirmekte daha fazla hareket ve içtihat serbestisine sahip olduklarından, işçinin kanunî feshi ihbar süresi vermesine ve kıdem ikramiyesi talebine rağmen işverenin hiç bir itirazda bulunmayıp da sonradan itirazda bulunması ve işçinin kıdem ikramiyesinden mahrum kalacağını ileri sürmesinin, hak ve nısfet kaidelerine de aykırı olduğu içtihat edilmiştir.

5) Toplu sözleşmeler işverenden iş kanunlarının verdiği haklardan daha fazlasını elde etmek için yapılırlar. Bundan dolayı da toplu sözleşmelerin yorumunda, şüphe halinde, iş kanunları hükümlerinin tekrarlandığı değil, fakat iş kanunlarının tanıdığı haklardan daha fazlasının tanınmış olduğunun kabûlü, en açık bir yorum prensibidir. Kaldı ki, 212 sayılı kanunun 6 nci maddesinin başlığında «Akdin işveren tarafından feshi ve kıdem tazminatı» dendiği halde, toplu sözleşmenin 32 nci maddesinin başlığında pek açık ve mutlâk olarak «Kıdem tazminatı» denmiş, yani iş akdinin gerek işveren, gerekse işçi tarafından feshinin ihbarı durumunda kıdem ikramiyesi verilmek gerektiği belirtilmiştir. «Tarafların Kanunu» demek olan sözleşme varken, artık kanunun değil, münhasıran sözleşmenin uygulanacağı ise en açık bir hukuk prensibidir.

6) 212 sayılı kanunun 11 inci maddesinin 1 inci fıkrasına göre gazeteci bu kanunun geçici maddesindeki iki yıl içinde akdi feshe-



derse, işbu geçici madde gereğince 6 nci maddenin uygulanamıyacağı ve gazetecinin kıdem tazminatı alamıyacağı yolundaki görüş de, 6 nci maddeye göre belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshi ihbar süresi verilerek feshedilmesi vakıası ile 11 nci maddeye göre muhik sebep yüzünden derhal, yani feshi ihbar süresi vermeksizin feshedilmesi vakıasının birbirine karıştırılmasından ileri gelmiş yanlış bir görüştür: Sözü geçen iki yıl içinde de gazetecinin 11 inci maddedeki muhik sebepler yüzünden iş akdini feshetmesi durumunda kıdem ikramiyesi isteyebileceği aşikârdır.

7) İlk şurası belirtilmek gerekir ki, kanunlar gibi içtihatları birleştirme kararlarının da gerekçelerinin değil, ancak sonuç kısımlarının mahkemeleri bağlayıcı gücü vardır. Bundan dolayı dâvalının dayandığı 10.2.1954 günlü içtihatları birleştirme kararının gerekçesinde kıdem ikramiyesinin şartları hakkındaki mülâhazaların, mahkemeleri bağlayıcı bir kudreti yoktur. Kaldı ki bu karar gerekçesinde genel İş Kanunundaki kıdem ikramiyesinin şartları belirtilip bu şartların, tamamen ayrı ve işçinin daha yararına olarak düzenlenmiş bulunan 212 sayılı kanundaki kıdem ikramiyesi, hele toplu sözleşmenin 32 nci maddesindeki kıdem ikramiyesi ile hiç bir ilgisi yoktur.

Yukarda belirtildiği üzere, olayda kıdem ikramiyesinin şartları, münhasıran «tarafaların kanunu» olan toplu sözleşmenin 32 nci maddesiyle düzenlenmiş olmakla birlikte, dâvalı farklı bir görüşe dayandığına göre burada genel olarak kıdem ikramiyesinin mahiyetini belirtmek faydalı olacaktır: Bugün Alman, Fransız ve Türk hukuklarında hakim olan doğru görüşe göre, kıdem ikramiyesi, işverenin işçiye bakım ve yardım borcunun bir sonucu olan ve işçinin işyerinde uzun yıllar sadakatle çalışarak işverene emeğinin geçmesi ve çalışma yeteneğinin azalması yüzünden verilen bir meblağdır. (HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrecht, Berlin und Frankfurt a. M., 1957 § 52, III, 1, s. 434/435; NIKISCH, Arbeitsrecht, Tübingen 1955, § 41. I, s. 473; J. BROCHARD, Manuel du Contrat de Travail, Paris 1960 s. 178; SAYMEN, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 590/592 ile orada not 100 deki Türk Yargıtayı kararı; OĞUZMAN Hizmet «İş» Akdinin feshi, İst. 1955 s. 237 v.d., s. 255/256). Bu mahiyetinden dolayı da aslında iş akdinin gerek işveren, gerekse işçi tarafından feshi durumunda da verilmesi gerekir. (Cârî Fransız hukukuna göre, tersine anlaşma olmadıkça, bu meblâğın ancak işverenin feshi ihbarı durumunda ödenmesi (J. BROCHARD, adı geçen eser, s. 175) kıdem ikramiyesinin mahiyetini değiştirmez; kaldı ki olaydaki toplu sözleşmenin 32 nci maddesinde bu konuda tersine bir



hüküm vardır.) Nitekim Türk Yargıtayı da 14.12.1949 ve 3.11.1948 tarihli iki içtihatları birleştirme kararıyla bu gerçeği belirtmiştir. Sonradan, 8.2.1952 gün ve 5868 sayılı kanunla işçinin iş akdinin feshini ihbar etmesi durumunda kıdem ikramiyesi isteme imkânının pek daraltılmış olması, doktrinde hukuk politikası bakımından haklı olarak tenkit edilmiştir. (SAYMEN, adı geçen eser, s. 593 ve 595) Bundan dolayı 212 sayılı kanunun geçici maddesinin muhalif mefhumu gereğince söz konusu iki yıl geçtikten sonra iş akdinin işçi tarafından feshinin ihbarı durumunda gazetecinin kıdem ikramiyesi isteyebilmesi, kıdem ikramiyesinin yukarıda belirtilen bu mahiyet ve tarifine uygun bir yorumdur. Toplu sözleşmenin 32 nci maddesinin başlığında ise mutlâk olarak «kıdem tazminatı» ve gene bu maddenin üçüncü fıkrasında mutlâk olarak «iş akdinin feshi halinde» denmekle, gerek işverenin, gerek işçinin feshi ihbarı durumunda kıdem ikramiyesi istenebileceği tam bir açıklıkla belirtilmiştir ki, olayda da münhasıran uygulanmak gereken hüküm, bu hükümdür. Ayrıca hak ve nısfet kaideleri de hakemlerin işverene yıllarca sadakatle çalışarak emeği geçmiş olan işçiye bu durumda da kıdem ikramiyesi hakkını tanımalarını gerektirmektedir.

8) Gazeteci Nadir Dayı'nın dava tarihinden vefâtına kadar sendikada üye ve aidatını da ödemekte bulunduğu anlaşıldığı gibi, ayrıca başka bir gazetede gazeteci olarak çalışmakta olduğu da anlaşıldığından, sendikanın bu dâvayı açmaya yetkili bulunduğu aşikârdır.

### S o n u ç

Yukarıda gösterilen sebeplerden dolayı, dâva konusu olan 20.020 (yirmi bin yirmi) liranın hüküm tarihinden itibaren kanunî faiziyle birlikte davalıdan tahsil edilerek dâvacıya verilmesine, aşağıda müfredatı bildirilen tahkim masraflarının dâvalıya yükletilmesine, dâvacı vekili için mesbuk mesaisine göre takdiren 1000 lira vekâlet ücretinin dâvalıdan alınarak ödenmesine temyizi kabil olmak üzere oyçokluğu ile 1.6.1968 günü karar verilmiştir.

İşçi Hakemi	Tarafsız Hakem	İşveren Hakemi
(Raportör)		
Prof.Dr.İsmet SUNGURBEY	Şem'i ERGİN	Nedim SEYLÂN
		(Muhâlif)



**YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ KARARI**

Esas No. : 4975

Kara No. : 7298

Mahkemesi : İstanbul Asliye 22 nci Hukuk Hakimliği (İş)

No. : 1340 - 386

Tarihi : 22/4/1967

Davacı : Türkiye Gazeteciler Sendikası üyesi Sami Karaören adına Av. Asena Özgen.

Davalı : Dünya Basın Yayın Limited Şirketi.

Türkiye Gazete Sahipleri Sendikası adına Av. Halit Kemal Elbir.

Taraflar arasında kıdem tazminatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda, ilânda yazılı nedenlerle gerçekleşen 18000 liranın faiziyle birlikte davalı Dünya Basın Yayın Limited Şirketinden alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı Dünya Basın Yayın Limited Şirketi adına Av. Kemal Elbir tarafından istenilmesi üzerine dosya incelenerek duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 4/7/967 salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kâğıdı gönderilmişti. Duruşma günü temyiz eden ve duruşma isteyen davalı adına Avukat Halit Kemal Elbir ile karşı taraf adına Avukat Asena Özgen geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra, gereği konuşulup düşünüldü:

**YARGITAY KARARI**

Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanunî gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir yolsuzluk görülmesine göre, yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddiyle usul ve kanuna uygun olan hükmün ONANMASINA, davacı yararına takdir edilen 650 lira duruşma avukatlık parası ile aşağıda yazılı temyiz giderlerinin karşı tarafa yükletilmesine 4/7/967 gününde oybirliği ile karar verildi.



İSTANBUL İŞ DÂVALARINA BAKMAKLA GÖREVLİ 22. ASLİYE  
HUKUK MAHKEMESİ KARARI

Esas No: 1966/1340

Karar No: 1967/386

Hakim : Aydemir Çelen 11087

Kâtip: Cemalettin Yaşar

Dâvacı : Türkiye Gazeteciler Sendikası. Basın Sarayı, Cağaloğ-  
iu - Şehir

Sami Karaören

Vekili: Av. Asena Özgen

Dâvalılar: Dünya Basın Yayın Limited Şirketi. Narlıbahçe So-  
kak. Babıâli - İstanbul.

Türkiye Gazete Sahipleri Sendikası. Ebussuut Cad. No. 75,

Kat: 3 Sirkeci - İstanbul.

Vekilleri : Av. Halit Kemal Elbir.

Dâva : Alacak.

Dâvacı vekili tarafından verilen 10/10/966 tarihli dilekçede, dâvacının dâvalıya ait Dünya gazetesinde sekreter olarak çalışmakta iken iş akdini feshettiği ve 15/6/966 tarihinde gönderdiği ihbarname ile gerekli ihbar mehlını tanıyarak keyfiyeti dâvalıya duyurduğu ve ihbar öneli sonunda da iş akdi hitam bulmuş olmakla işyerinden ayrıldığı, ancak mevcut toplu sözleşmenin 32. maddesine istinaden dâvalı işverenin kıdem tazminatını ödemesi icabettiğinden ve gene toplu sözleşme icabı bu tazminatta beher sene için bir aylık tutarı olmakla 9 sene hizmet karşılığı cem'an 18 bin liranın dâvalıdan hükmen tahsili istenmiş bulunmaktadır.

Dâvalı vekili tarafından verilen 16/11/1966 tarihli cevap dilekçesinde ise, dâvacının kıdem tazminatı isteyemeyeceği, adı geçen tazminatın ancak iş akdine işveren tarafından son verilmesi hallerinde işveren tarafından ödenmesinin icabettiği, hâdisede ise mukavele işçi tarafından fesih edilmiş olmakla bu tazminatını talep edemeyeceği ve esasen Fransız İş Hukukunda adı geçen tazminata işe son verme tazminatı denmekte olduğu, kanun vâzınının da bu tazminat ile işçiyi haksız fesihlere karşı korumak istediği ve mahiyeti icabı kıdem tazminatının bir yıpranma tazminatı şeklinde kabulünün mümkün olamayacağı, gerek 5953 sayılı kanun ve gerekse 212 sayılı kanun mezkûr tazminatı haksız fesih hallerinde işçiyi korumak için tanımış olduklarından dâva mevzuu hâdisede ise iş akdi işçi tarafından fesih



edilmiş olmakla kıdem tazminatı istenmesine imkân bulunamayacağından dâvanın reddi talep edilmiş bulunmaktadır.

Bu suretle taraf vekilleri yüzüne yapılan açık yargılamada, dâvacı iddialarının subuta vardığı anlaşılmıştır.

Her ne kadar gerek 5953 ve gerekse 212 sayılı kanunlar ve hatta 3008 sayılı kanun kıdem tazminatını haksız fesih hallerine karşı işçiyi korumak için bir sosyal garanti halinde vaz etmişler ve bu hakkı sadece işverenin iş akdini fesih etmesi haline hasretmiş iseler de taraflar bu hakkı toplu sözleşmede daha da genişleterek dâvalının kabul etmek istemediği bir yıpranma tazminatı haline getirmiş bulunmaktadır.

Dosyaya mübrez toplu sözleşmenin 32. maddesi (iş akdinin feshi halinde fikir işçisi bu süreye göre hesaplanacak kıdem tazminatı mutlak mânası iş akdinin her ne şekilde olursa olsun feshi halinde kıdem tazminatının ödeneceğini âmir bulunmaktadır.

Her ne kadar bu hâdisede tatbik edilen kanun 308 sayılı kanun değil ise de 3008 sayılı kanunun 13. maddesinden çıkan mâna kıdem tazminatı müessesesi için tesbit edilen kanun hükümlerinin bir yardımcı hukuk kaidesi olduğudur.

Zira adı geçen kanun 13. maddesi verilen ihbar önellerinin asgarî olduğunu ve bunların mukavele ile arttırılabileceğini ifade etmektedir ki bu keyfiyet kıdem tazminatının da mukavele ile işçi lehine genişletilebileceğini göstermektedir. Bu suretle taraflar da aralarındaki toplu sözleşme ile kıdem tazminatını sadece işveren tarafından yapılan fesihlere hasretmeyip daha geniş tutmak suretiyle bir yıpranma tazminatı haline getirmiş bulduklarından ve bu duruma binaen de dâvalının mukavele hükümlerini daraltır şeklindeki savunması kabul edilemeyeceğinden dâvacının iddialarının kabulü gerekmiş ve taraflar da son oturumda belirtildiği gibi miktar üzerinde ihtilâflı bulunmadıklarından müddeabihin dâvalı Dünya Basın Yayın Limited Şirketinden tahsilinin gerektiği kanaatine varılmış bulunmaktadır.

**NETİCE :** Yukarıda belirtilen mucip sebeplerle sabit görülen dâvaya binaen 18.000 lira kıdem tazminatının dâva tarihi 10/10/966 tarihinden itibaren % 5 kanunî faizi, nisbet dairesinde (1800. —) lira avukatlık ücreti ile birlikte dâvalıya Dünya Basın Yayın Limited Şirketinden alınarak dâvacıya verilmesine temyizi kabil olmak üzere karar verilip taraf vekilleri yüzüne alenen, usulen ve münferiden tefhim edildi. 22/4/1967.



## YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ KARARI

Esas No : 7018

Karar No : 9675

Mahkemesi: İstanbul Asliye 13 ncü Hukuk Hâkimliği (İş)

Tarihi : 31/5/1967

Numarası : 365/712

Dâvacı : İsmet Yenisey adına Avukat Asena Özgen.

Dâvalı : Cumhuriyet Matbaacılık ve Gazetecilik A. Ş. adına avukatları Cehdi Türel ve arkadaşları.

DAVA : Davacı avukatı, davalıya ait işyerinde sekreter olarak çalışmakta iken İş Sözleşmesinin feshi bildirilerek müvekkilinin işine son verildiğini ileri sürerek Toplu İş Sözleşmesinin 32 nci maddesi gereğince kıdem, 21 nci maddesi hükmünce de yıllık ücretli izin paralarına ilişkin (13.589.00) lira alacağın dâvalıya ödetilmesine karar vermesini istemiştir.

KARAR: Davanın reddine karar verildiğine dair.

Temyiz eden

ve duruşma

isteyen : Dâvacı adına Avukat Asena Özgen

Dosya incelenerek işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 19/9/1967 salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kâğıdı gönderilmiştir.

Duruşma günü temyiz eden ve duruşma isteyen dâvacı adına Avukat Asena Özgenle, karşı taraf avukatı Ziya Yazgan geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek bırakılan günde dosya incelendi. Gereği konuşulup düşünüldü.

## YARGITAY KARARI

1 — Yapılan soruşturmaya, toplanan delillere ve kararın dayandığı gerektirici sebeplere göre dâvacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan yönlerine ilişkin temyiz itirazları yersizdir.

2 — a) Dâvacı kıdemli gazeteci olup, dâvalı işverenle araların-



daki iş sözleşmesine, fesih bildirimini yoluyla son verdiğini bildirerek Toplu İş Sözleşmesinin 32 nci maddesi gereğince kıdem tazminatı ödenmesini istemiştir.

Buna karşılık dâvalı, esas olarak haklı bir sebep olmaksızın iş sözleşmesini bozan gazeteciye kıdem tazminatı ödenmesinin söz konusu bulunmadığını savunmuştur. Mahkemece savunmanın kabulü ile dâvanın reddi cihetine gidilmiş, hüküm dâvacı tarafından temyiz olunmuştur.

b) Anılan Toplu İş Sözleşmesinin «Kıdem Tazminatı» kenar başlığını taşıyan 32 nci maddesinde «meslekte en az beş yıl çalışmış olan fikir işçisine kıdem hakkı» tanınacağı (f.1) kıdem hakkının mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanacağı (f. 2) iş sözleşmesinin feshi halinde fikir işçisinin bu süreye göre hesaplanacak olan kıdem tazminatını almaya hak kazanacağı (f. 3) yönleriyle kıdem tazminatı ile ilgili diğer hususlar yer almış bulunmaktadır. Görüldüğü üzere maddede (fesih) deyimini genel anlamda kullanılmış ve özellikle iş sözleşmesini bozma iradesini açıklayacak taraf yönünden herhangi bir ayırım yapılmamıştır. Öbür yandan iş sözleşmesine fesih bildirimini (feshi ihbar) yoluyla dâvacı tarafından son verilmiş bulunduğu ve gazeteci olan dâvacının kendisine kıdem hakkı tanınmasını gerekli kılacak kadar meslekte çalıştığı dâvada uyuşmazlık konusu teşkil etmemektedir. Uyuşmazlık, işveren tarafından değil de gazeteci tarafından iş sözleşmesine son verilmesi halinde gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır.

Şu duruma göre uyuşmazlığın çözümü Toplu İş Sözleşmesinin 32 nci maddesinin yorumuna ilişkindir.

c) aa. Herşeyden önce şu yönün belirtilmesi gerekir. Toplu İş Sözleşmesinin kıdem tazminatıyla ilgili hükümleri mahiyetçe normatif hükümlerdir. Normatif hükümlerin ise objektif hukuk kuralları niteliğini taşıdıkları ve maddî anlamda kanun oldukları söz götürmez. Bu bakımdan bunların yorumunda kanunların, bu arada hususiyle iş kanunlarının yorumundaki esasların gözönünde bulundurulması zorunludur.

bb. Sözü edilen 32 nci maddede hiçbir ayırım yapılmaksızın iş akdinin feshi halinde denmektedir. Buradaki fesih sözcüğünün hasren işvereni hedef tuttuğu yolunda açık ve kapalı bir işaret ne bu maddede, ne de sözleşmenin diğer maddelerinde yer almıştır. Nite-



kim dâvalı da savunmasını doğrulayacak destekleri, 5953 sayılı kanunun değişik 6 ncı maddesinde kıdem tazminatının mahiyetine ilişkin bir kısım görüşte aramıştır. Bir hükmün yorumlanmasında kullanılan terim ve ifadelerin doğru olarak kullanılmış olduklarını kabul yoruma ilişkin bir kuraldır. Bozma iradesi hem işveren, hem de gazeteci tarafından açıklanacağına göre, feshin sadece işveren tarafından iş sözleşmesine son verme durumu ile sınırlı olarak ön görülmüş bulunduğu söylenemez. Diğer yandan 32 nci madde açık bulunduğundan burada bir hüküm boşluğundan da söz edilemez.

cc. Gazetecilerle ilgili olmak üzere kıdem tazminatı 5953 sayılı kanunun 212 sayılı kanunla değişik 6 ncı maddesinde de düzenlenmiştir. Bu madde ile sözleşmenin sözü edilen 32 nci maddesi gerek kenar başlıkları, gerekse kapsadıkları hususlar bakımından birbirinin aynı olmadıkları görülmektedir. Bu durum her iki maddenin karşılaştırılmasından da açıklık ve seçiklikle anlaşılmaktadır. Esasen Toplu İş Sözleşmesinde kıdem tazminatına ilişkin olmak üzere başka hükümler de yer almıştır. (Bkz. m. 37 f. 6). Her iki madde de aynı olmadığına ve tersine başkalık gösterdiğine göre, 32 nci maddenin 6 ncı maddenin tekrarı olduğu ileri sürülemez. Esasen bir kanun maddesinin Toplu İş Sözleşmesi ile yürürlük kazanmasının söz konusu olmadığı hallerde, onun sözleşmede tekrarının da gereği yoktur. Toplu İş Sözleşmelerinde belli bir kanunun belli bir hükmüne, o hükmün Toplu İş Sözleşmesinin kapsamına gireceklerine uygulanmayacağı ya da uygulanmakla beraber işçi yararına alış verişli hükümlerle daha geniş şekilde düzenlenme ihtiyacının duyulduğu durumlarda başvurulur. Bundan başka kanun hükümlerinde işçiler yararına asgarî şartlar öngörüldüğü için, kanunda mevcut olan bir hakkın ayrıca Toplu İş Sözleşmesinde düzenlenmiş olması, işçi yararına daha fazla bir hakkın sağlanması amacının izlendiği var sayımının kabulünü gerekli kılar. Anılan 32 nci maddenin 5953 sayılı kanunun 6 ncı maddesinin bir tekrarı niteliğinde bulunmaması, 32 nci maddede 6 ncı maddede olduğu gibi sadece işverenin feshinden söz edilmemesi ve nihayet kanunda mevcut bir hükmün ayrıca Toplu İş Sözleşmesinde düzenlenmesi yoluna başvurulusunun gazetecilere kanunun üstünde bir imkân tanımak anlamına geldiğine ilişkin varsayım, dâvacının Toplu İş Sözleşmesinin 32 nci maddesine dayanarak tazminat isteyebileceğini göstermektedir.

dd. Kaldı ki 5953 sayılı kanunun, İş Sözleşmesinin gazeteci tarafından feshi halinde kıdem tazminatına cevaz vermediğine ilişkin gö-



rüş de 212 sayılı kanunun geçici maddesi karşısında isabetli sayılmaz. Gerçekten anılan madde hükmüne göre, «Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte 5 yıl veya daha fazla kıdemi olan gazetecilerin tâbi oldukları iş akdini bu kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren 2 yıl içinde feshetmeleri halinde 6 ncı madde uygulanmaz.» Bu maddenin karşıt kavramından (muhalif mefhumundan) çıkarılacak sonuç, sözü edilen süre geçtikten sonra gazetecinin iş sözleşmesini bozması halinde kıdem tazminatı isteyebileceğidir. Bu düzenleme şekli Türk Hukuk Bilginlerince ileri sürülen düşünce ve temennilere de uygundur (\*).

Demek ki 32 nci madde 5953 sayılı kanunun 6 ncı maddesinin tekrarı olarak da kabul edilse, durumda bir değişiklik olmayacaktır.

ee. Son olarak şu yöne de işaret etmekte yarar vardır. İş hukukuna ilişkin hükümlerin yorumunda kuşku ve kararsızlık durumunda işçinin yararına olan çözüm şeklinin kabulü iş hukukunun ana kurallarındandır.

Nitekim bu yöne Yargıtay'ın bir çok kararlarında ve bu arada 27/5/958 gün ve 15 esas 5 karar sayılı Yargıtay içtihadı birleştirme kararında da işaret olunmuştur. Özellikle Toplu İş Sözleşmesinin Normatif hükümlerinin başka başka görüşlere elverişli bulunması durumunda, işçi aleyhine belirecek bir yoruma gidilmemesi yabancı hukuklarda da kabul olunmaktadır.

Mahkemece açıklanan bu maddî ve hukukî olayların kabul edilmemesi halinde red sebepleri gereği gibi gösterilmeden kıdem tazminatına ilişkin isteğin reddi usule ve yasaya aykırıdır.

**SONUÇ :** Temyiz olunan hükmün ikinci bendde yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan 15 lira temyiz peşin harcının istenildiğinde temyiz eden dâvacıya geri verilmesine, dâvacı yararına takdir edilen 650 lira duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine 17/10/1967 gününde oybirliği ile karar verildi.

[\*] Yukarda 1) ve 2) altındaki hakem kararlarına, ayrıca Dr. Çetin ÖZEK'in «Basın hukukumuzda göre fikir işçileri ile işverenler arasındaki hukukî münasebet» adlı yazısına (İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası, cilt XXVIII, sayı 1, yıl 1962, s. 30/32) bakınız.