

# Yargıtay Kararları

## YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2011/9465

Karar No : 2012/2277

Karar Tarihi : 20.02.2012

İlgili Mevzuat : 4857 sayılı Kanun md. 18, 20

- FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE
- BİLİRKİŞİ KURULU
- EKONOMİK KRİZ ETKİLERİNİN GİDERİLMESİ

### ÖZET

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Üniversitelerin ilgili kürsülerinde çalışan öğretim üyeleri arasından seçilecek bir işletmeci, bir mali müşavir ve bir hukukçudan oluşacak işin uzmanı olan üç kişilik bilirkişi kurulundan rapor alınarak; davacının yaptığı işe olan ihtiyacın ortadan kalkıp kalkmadığı, davacının istihdam fazlası durumuna gelip gelmediği, davalı işverenin ekonomik krizin etkilerinin giderilmesi için fesihden önce fazla çalışmaların kaldırılması, izinlerin kullanılması, ücretsiz izin uygulamasına gidilmesi gibi yöntemlere başvuru yapılmadığı, davacıya başka yerde ya da başka türlü bir iş önerilip önerilmediği araştırılıp belirlendikten sonra ortaya çıkacak duruma göre karar verilmesi gerekir.

### DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteğinin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi .. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### KARAR

Davacı vekili, müvekkilinin iş sözleşmesinin haklı ve geçerli bir sebebe dayanılmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine, davacının

işe iadesine ve kanuni sonuçlarına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, müvekkili şirketin ülke genelinde oluşan olumsuz ekonomik şartlardan etkilendiğinin gelir-gider tablolarıyla sabit olduğunu, bu sebeple iş gücü hacminde daralmaya gittiğini, yapılan değerlendirme ve gelişen şartlara göre davacının iş sözleşmesinin feshinin kaçınılmaz olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir. Mahkemece davalı işyerinin 2008 yılında yaşadığı ekonomik sıkıntı nedeniyle yaptığı feshin geçerli nedene dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm davacı vekilince temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleridir.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler; sürüm ve satış imkanlarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi işin sürdürülmesini olanaksız hale getiren işyeri dışından kaynaklanan sebeplerle yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerinin bazı bölümlerinin kapatılması ve bazı iş türlerinin kaldırılması gibi işyeri içi sebeplerdir.

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle sözleşmeyi feshetmek isteyen işverenin fesihden önce fazla çalışmalarını kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma süresini kısaltmak ve bunun için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şekillerini geliştirmek, işi zamana yay-

## yargıtay kararları

mak, işçileri başka işlerde çalıştırmak, işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşmak gibi varsa fesihden kaçınma olanaklarını kullanması, kısaca feshe son çare olarak bakması gerekir.

4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin ikinci fıkrasına göre feshin geçerli nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Somut olayda davacının iş sözleşmesi tüm dünyada ve ülkemizde yaşanan ekonomik krizin kulübü de olumsuz olarak etkilemesi ve bu kapsamda tensikat zorunluluğu doğması gerekçesiyle feshedilmiştir. Mahkemece tek mali müşavir bilirkişiden alınan rapor doğrultusunda feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilerek isteğin reddedilmesi doğru görülmüştür. Üniversitelerin ilgili kürsülerinde çalışan öğretim üyeleri arasında seçilecek bir işletmeci, bir mali müşavir ve bir hukukçudan oluşacak işin uzmanı olan üç kişilik bir bilirkişi kurulundan rapor alınarak; davacının yaptığı işe olan ihtiyacın ortadan kalkıp kalkmadığı, davacının istihdam fazlası durumuna gelip gelmediği, davalı işverenin ekonomik krizin etkilerinin giderilmesi için fesihden önce fazla çalışmaların kaldırılması, izinlerin kullandırılması, ücretsiz izin uygulamasına gidilmesi gibi yöntemlere başvurup başvurmadığı, davacıya başka yerde ya da başka türlü bir iş önerilip önerilmediği araştırılıp belirlendikten sonra ortaya çıkacak duruma göre bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde eksik incelemeyle hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

### SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.02.2012 gününde oybirliği ile karar verildi.

### YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2011/5463

Karar No. : 2012/1468

Karar Tarihi : 09.02.2012

İlgili Mevzuat : 4857 sayılı Kanun md. 11,18

- FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE
- İŞ SÖZLEŞMESİ
- İŞ GÜVENCESİNDEN YARARLANMA HAKKI

### ÖZET

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Kule vinç operatörü olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılmasını gerektirecek objektif nedenlerin varlığı işveren tarafından ispatlanamamıştır. Taraflar arasındaki iş sözleşmesi belirsiz sürelidir ve davacın iş güvencesinden yararlanma hakkı bulunmaktadır. İş sözleşmesinin geçerli nedene dayanılarak feshedildiği de işverence kanıtlanmadığından işe iade kararı verilmesi gerekirken, yazılı gerekçeyle isteğin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

### DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### KARAR

Davacı vekili, haklı ve geçerli neden olmaksızın ve yazılı bildirim yapılmadan davacının iş sözleşmesinin feshedildiğini belirterek müvekkilinin işe iadesine ve yasal haklarına karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesinin belirli süreli olduğunu, ayrıca yazılı bildirim yapılmasına

## yargıtay kararları

gerek bulunmadığını, davacının görevinin belirli bir dönem çalışması gereken bir görev olup süreli niteliği bulunmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının iş akdinin belirli süreli olduğu, ayrıca davacının yaptığı görevinin niteliği gereği hizmet akdinin belirsiz süreli olmasının mümkün olmadığı gerekçesiyle işe iade isteği reddedilmiştir.

Hüküm davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması gerekir.

Aynı Kanununun 11. maddesinde, "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar" şeklinde düzenleme ile bu konudaki esaslar belirlenmiştir.

Belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedilebilmesi için, sözleşmenin süreye bağlanmış olması ve belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için objektif nedenlerin bulunması gerekir. Objektif neden olsa bile, sözleşmenin akdedildiği tarihte, iş ilişkisinin sona ereceği tarih belli değil veya belirlenebilir de değil ise, belirsiz süreli iş sözleşmesi söz konusu olur. Taraflar iş sözleşmesini belirli süreye bağladıklarında, hakim, objektif ve esaslı koşulların var olup olmadığını incelemelidir. İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olmasının asıl olmasının sonucu olarak, belirli iş sözleşmesinin varlığını ileri süren taraf bunu ispatla yükümlüdür.

Dosya içeriğine göre, kule vinç operatörü olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin belirli

süreli olarak yapılmasını gerektirecek objektif nedenlerin varlığı işveren tarafından ispatlanmamıştır. Taraflar arasındaki iş sözleşmesi belirsiz süreli ve davacının iş güvencesinden yararlanma hakkı bulunmaktadır. İş sözleşmesinin geçerli nedene dayanılarak feshedildiği de işverence kanıtlanamadığından işe iade kararı verilmesi gerekirken, yazılı gerekçeyle isteğin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

Yukarıda belirtilen nedenlerle;

### SONUÇ

- 1- Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
- 2- İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE,
- 3- Davacının yasal sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih nedeni ve kıdemi dikkate alınarak 4 aylık ücreti olarak belirlenmesine,
- 4- Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine, davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alaktan mahsubuna,
- 5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 6- Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 1.200,00 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,
- 7- Davacı tarafından yapılan 82,05 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
- 8- Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine, kesin olarak, 09.02.2012 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## yargıtay kararları

### YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2011/5408

Karar No. : 2011/6454

Karar Tarihi : 19.07.2011

İlgili Mevzuat : 506 sayılı Kanun md. 79

- ÇALIŞMANIN TESPİTİ
- İMZA İNCELEMESİ
- İMZALI OLMAYAN BORDROLARDAKİ SÜRELER
- BİLİRKİŞİ İNCELEMESİ

### ÖZET

Davacı, davalılardan işverene ait işyerinde geçen çalışmalarının tesbitiyle brüt ücret alacağına tahsiline karar verilmesini istemiştir. Yapılacak iş, davacının tesbitini istediği sürelerle ilgili olarak davalı işverenin ücret bordrolarında sigortalının imzası üzerinde uzman bilirkişilere imza incelemesi yaptırmak, imzanın sigortalıya ait olduğunun anlaşılması halinde imzasını içeren bordrolara geçmiş sürelerin dışındaki sürelerle ilgili olarak istemin reddine, imzalı olmayan bordrolardaki süreler yönünden de işverence SSK'ya verilen dönem bordrolarında kayıtlı tanıklar saptanarak, bu tanıkların bilgilerine başvurmak, dönem bordroları yok ise işverenin komşu işyerlerinin kayıtlara geçmiş kişileri veya benzer işi yapanların kayıtlara geçmiş kimseleri tespit edilip dinlenmek, işyerine ilişkin Kurum şubesinde bulunan işyeri dosyası ile, davacıya ait işyerindeki şahsi dosyalarını celbetmek, muhtasar vergi beyannamelerini incelemek ve tüm deliller toplandıktan sonra delilleri takdir edip hizmet süresini belirlemek ve sonucuna göre karar vermektir.

### DAVA

Davacı, davalılardan işverene ait işyerinde 08.12.2003 - 30.11.2007 tarihleri arasında geçen çalışmalarının tesbitiyle brüt ücret alacağına tahsiline karar verilmesini istemiştir. Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde, isteğin kısmen kabulüne karar vermiştir.

Hükmün davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi .... tarafından

düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi:

### KARAR

1- Davalıların işçilik alacaklarına yönelik temyiz itirazları yönünden, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda değişiklik yapan 5219 Sayılı Kanun'un 2. maddesi uyarınca 01.01.2009 tarihinden sonra, anılan yasanın 427. maddesindeki kesinlik sınırı, 1.400,00 TL'ye çıkarılmış olup, inceleme konusu kararın işçilik alacaklarına yönelik kısmı toplam 525,00 TL'nin davalı işverenden tahsiline ilişkin olup bu tarihten sonra verilmiş ve kesinlik sınırının altında bulunmuş olmakla, söz konusu maddelere göre hüküm kesin nitelik taşıdığından 01.06.1990 tarih ve E: 1989/3, K: 1990/4 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı da göz önünde tutularak, davalıların işçilik alacaklarına ilişkin hükme yönelik temyiz itirazlarının, kararın kesinlik sınırları içinde kalması sebebiyle reddine karar vermek gerekmiştir.

2- Davalıların hizmet tesbitine ilişkin temyiz itirazlarına gelince,

Dava, davacının 08.12.2003-30.11.2007 tarihleri arasında davalıya ait işyerinde hizmet akdine dayalı olarak sürekli çalıştığı halde Kuruma kayıt ve tescil edilmeyen çalışmalarının tespiti istemine ilişkindir.

Mahkemece, davacının davalıya ait işyerinde, 01.04.2005-30.04.2005 arası 8 gün günlük 16,29 TL, 01.01.2006-31.01.2006 arası 17 gün günlük 19,90 TL, 01.06.2007-30.06.2007 arası 1 gün günlük 24,57 TL, 01.07.2007-31.07.2007 arası 13 gün günlük 24,57 TL ücretle çalıştığının tespitine karar verilmiştir.

Gerçekten, davacının, işyerindeki çalışmaları işe giriş bildirgelerine, aylık ve üç aylık bordrolara dayanılarak Kuruma kısmi olarak bildirilmiş ve bildirimine uygun olarak da primleri ödenmiştir. Öte yandan işe giriş bildirgesi ve bordrolar davacı çalışmalarının işyerinde kesintili geçtiğinin karinesidir. Karinenin tersinin ise eşdeğerdeki belgelerle kanıtlanması gerektiği söz götürmez. Başka bir anlatımla yazılı belgelerin varlığı halinde tanık sözlerine itibar edilemez. Dairemizin,

## yargıtay kararları

giderek Yargıtay'ın oturmuş ve yerleşmiş görüşleri de bu doğrultudadır. Bu yön, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 16.09.1999 gün 1999/21-510-527, 30.06.1999 gün 1999/21-549-555, 05.02.2003 gün 2003/21-35-64, 15.10.2003 gün 2003/21-634-572, 03.11.2004 gün 2004/21-480-579 ve 2004/21-479-578, 10.11.2004 gün 2004/21-538 ve 01.12.2004 gün 2004/21-629 sayılı Kararlarında da vurgulanmıştır.

Dosyadaki kayıt ve belgelerden, davacının 12.12.2003 tarihinde 1053... işyeri sicil numaralı, 01.04.2005 tarihinde 1083... işyeri sicil numaralı, 25.04.2005 tarihinde 1093... işyeri sicil numaralı işyerinde davalı işyerinde işe girdiğine dair bildirgesinin Kuruma verildiği, çalışmalarının kısmi olarak bildirildiği, bildirim yapılan 2007 Haziran ayında 29 gün, Temmuz ayında 3 gün üzerinden ücret bordrolarının imzalı olduğu, imzalı ücret bordroları üzerinde herhangi bir inceleme yapılmadığı anlaşılmaktadır.

Yapılacak iş, davacının tesbitini istediği sürelerle ilgili olarak davalı işverenin ücret bordrolarında sigortalının imzası üzerinde uzman bilirkişilere imza incelemesi yaptırmak, imzanın sigortalıya ait olduğunun anlaşılması halinde imzasını içeren bordrolara geçmiş sürelerin dışındaki sürelerle ilgili olarak istemin reddine, imzalı olmayan bordrolardaki süreler yönünden de işverence SSK'ya verilen dönem bordrolarında kayıtlı tanıklar saptanarak, bu tanıkların bilgilerine başvurmak, dönem bordroları yok ise işverenin komşu işyerlerinin kayıtlara geçmiş kişileri veya benzer işi yapanların kayıtlara geçmiş kimsele-ri tespit edilip dinlenmek, işyerine ilişkin Kurum şubesinde bulunan işyeri dosyası ile, davacıya ait işyerindeki şahsi dosyalarını celbetmek, muhtasar vergi beyannamelerini incelemek ve tüm deliller toplandıktan sonra delilleri takdir edip hizmet süresini belirlemek ve sonucuna göre karar vermektir.

Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular gözönünde tutulmaksızın eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davalıların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

### SONUÇ

Hükmün yukarıda açıklanan sebeplerle BOZULMASINA, temyiz harcının istenmesi halinde temyiz edenlerden ilgisine iadesine, 19.07.2011 gününde oybirliğiyle karar verildi.

### YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

**Esas No : 2009/7079**  
**Karar No : 2011/8486**  
**Karar Tarihi : 24.03.2011**  
**İlgili Kanun : 4857 sayılı Kanun md. 5,20,25**

- KIDEM TAZMİNATI
- ZAM
- EŞİT DAVRANMA İLKESİNE AYKIRILIK
- PERFORMANS DEĞERLENDİRME NOTUNA GÖRE ZAM
- İŞYERİNDEN AYRILMAYA ZORLAMAK

### ÖZET

Dava, kıdem tazminatına ilişkindir. İşyerinde, performans değerlendirilmesiyle çalışanların ücret zamları belirlenmektedir. Davacının diğer çalışanlarla başarı puanı ve yüzdesi oranları bakımından dikkate değer büyük farklar olmadığı, birçok ayda aynı ve birbirine yakın değerlendirme yapıldığı görülmüştür. İşveren tarafından eşit davranma ilkesine aykırı uygulama yapılarak, ücretine düşük oranda zam yapıldığı davacının işyerinden bu şekilde ayrılmaya zorlandığı, davacı tarafından noterden gönderilen bildirim haklı fesih olduğu kanaatine varılarak davanın kabulü hukuka uygundur.

### DAVA

Hüküm süresi içinde temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### KARAR

Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre,

## yargıtay kararları

### SONUÇ

Yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün ONANMASINA, aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz eden yükletilmesine, 24.03.2011 gününde oybirliği ile karar verildi.

### YEREL MAHKEME İLAMI

İstanbul 6. İş M. E: 2006/601 K: 2008/812 T: 11.11.2008

Davacı vekili 26.07.2006 tarihli dava ve 28.03.2008 tarihli islah dilekçesi ile birlikte müvekkilinin davalı işyerinde çalışmakta iken iş akdine haksız olarak son verilip yasal olan kıdem tazminatı ödenmediğinden fazlaya ilişkin talep ve dava hakkı saklı kalmak kaydıyla kıdem tazminatından toplam 8.881,35 YTL'nin faiz masraf ve ücreti vekaletle birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili cevabi dilekçesiyle; davacının müvekkili şirkette istifa ederek ayrıldığını alacaklarının kendisine ödendiğini, bu nedenle kıdem tazminatı talep etme hakkı bulunmadığını beyanla haksız açılan davanın reddini istemiştir.

Dosyada delil olarak, işyeri ve kurum kayıtları, tanık beyanları, bilirkişi raporu ve taraflarca sunulan belgeler mevcuttur.

Davacı tüm personele yüksek oranda zam yapıldığı halde kendisine %3 oranında zam yapıldığını eşitlik ilkesine aykırı davranıldığını iddia ederek kıdem tazminatı talep etmiştir. Davalı taraf performans değerlendirilmesi yapılarak verimlilik açısından ücretlerde zam yapıldığını davacının istifa ettiği kıdem tazminatı hakkı bulunmadığını savunmuştur. Davalı işverenlik tarafından mukayese imkanı sağlayacak şekilde davacının ve işyerinde aynı pozisyonda çalışan diğer personelin ücret bordroları dosyaya sunulmuştur. Dinlenen tanıklar davacının ücretine 2005 ve 2006 yıllarında %2 ve %3 gibi az miktarda zam yapıldığı aynı işyerinde diğer çalışanlara %20-23 ve %10-15 oranında zam yapıldığını söylemişlerdir. Somut olayda işyerinde çalışanlara seyyanen zam yapılmadığı ve performans değerlendirilmesiyle çalışanların ücret zamlarının belirlendiği mevcut belgelerden ve

tanık beyanlarından anlaşılmaktadır. Davalı tarafça 08.07.2008 tarihli dilekçe ekinde sunulan performans değerlendirme formlarını incelenmesinde davacının aylara göre 50 üzerinden hesaplanan başarı puanının 40'ın altına düşmediği 100 üzerinden hesaplanan başarı puanının 85'in altına düşmediği 100 üzerinden hesaplanan başarı yüzdesinin de 80'nin altına düşmediği, diğer çalışanlarla başarı puanı ve başarı yüzdesi oranları bakımından dikkate değer büyük farklar olmadığı, birçok ayda diğer çalışanlar ile birlikte aynı ve birbirine yakın başarı puanı ve başarı yüzdesi değerlendirilmesi yapıldığı görülmüştür.

Tüm deliller ve dosya kapsamı bu şekilde değerlendirilerek davacının 2005 ve 2006 senelerinde işverenlik tarafından eşit davranma ilkesinin aykırı uygulama yapılarak ücretine düşük oranda zam yapıldığı davacının işyerinden bu şekilde ayrılmaya zorlandığı, davacı tarafından noterden gönderilen bildirim haklı fesih olduğu kanaatine varılmış içeriği itibarıyla dosyadaki belgelere, usul ve yasaya uygun olan bilirkişi raporunda belirtilen miktarla sınırlı olarak davanın kabulüne karar verilmiştir.

### Hüküm: Yukarıda açıklandığı gibi;

8.881,35 YL kıdem tazminatının 17.07.2006 akdin fesih tarihinden itibaren en yüksek banka mevduat faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

1.065,76 TL avukatlık ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine, 479,59 YTL ilam harcından peşin alınan 119,90 YTL'nin mahsubu ile bakiye 359,69 YTL ilam harcının davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

Davacı vekili tarafından yapılan başlangıç masrafları 35,50 YTL, tebligat gideri 40,50 YTL, müzaker masrafı 6 YTL, tanık ücreti 20 YTL, bilirkişi ücreti 100 YTL ve islah harcı 106,40 YTL olmak üzere toplam 308,40 YTL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

Taraf vekillerinin yüzlerine karşı 8 gün içerisinde temyizi kabil olarak verilen karar açıkça okunup anlatıldı. 11.11.2008