

**T. C.**  
**Y A R G I T A Y**  
**DÖRDÜNCÜ HUKUK DAİRESİ**

**ESAS : 2000/12071**  
**KARAR : 2001/3157**  
**TARİH : 02.04.2001**

- MÜTESELSİL SORUMLULUK
- İŞ BIRAKMA EYLEMİ

**ÖZET :** *Davalılar iş bırakma eylemini aynı düşünce birliği içerisinde ve birlikte hareket etmek suretiyle gerçekleştirmişlerdir. Bu nedenle ve BK. nun 50. maddesi uyarınca ortaya çıkan zarardan birlikte ve dayanışmalı olarak sorumlu tutulmaları gerekir.*

**(818 s. BK. m. 50)**

Davacı Karayolları Genel Müdürlüğü vekili Avukat Turhan Sabuncuoğlu tarafından, davalılar Halit Çelik ve arkadaşları aleyhine 14/12/1998 gününde verilen dilekçeyle gişe görevlisi olan davalıların, görev yerlerini terk etmeleri sonucu oluşan zarar nedeniyle maddi tazminat istenmesi üzerine yapılan yargılama sonunda; mahkemece davanın kabulüne dair verilen 21/6/2000 günlü kararın YARGITAY'da duruşmalı olarak incelenmesi davalılar vekiliyle duruşmasız olarak incelenmesi de davacı vekili taraflarından süresi içinde istenilmekle, daha önceden belirlenen 2/4/2001 duruşma günü için yapılan tebligat üzerine temyiz eden davalılar vekili Avukat Gökhan Candoğan geldi, karşı taraftan davacı adına gelen olmadı. Açık duruşmaya başlandı. Süresinde olduğu anlaşılan temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve hazır bulunanın sözlü açıklaması dinlendikten sonra tarafa duruşmanın bittiği bildirildi. Dosyanın görüşülmesine geçildi. Tetkik hakimi tarafından hazırlanan raporla dosya içerisindeki kağıtlar incelenerek GEREĞİ GÖRÜŞÜLDÜ.

1-Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı kanıtlarla yasaya uygun gerektirici nedenlere ve özellikle delillerin değerlendirilmesinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davalıların temyiz İTİRAZLARI REDDEDİLMELİDİR.

2-Davacının temyiz itirazlarına gelince; dava, memur olan davalıların iş bırakma eylemleri sonucu ortaya çıkan zarar nedeniyle maddi tazminat İSTEĞİNE İLİŞKİNDİR. Mahkemece davanın kısmen kabulüne karar verilmiş ve kararı davacı tarafta TEMYİZ ETMİŞTİR.

Davalılar iş bırakma eylemim ayın düşünce birliği içerisinde ve birlikte hareket etmek SURETİYLE GERÇEKLEŞTİRMİŞLERDİR. Bu nedenle ve BK. nun 50. maddesi uyarınca ortaya çıkan zarardan birlikte ve dayanışmalı olarak sorumlu TUTULMALARI GEREKİR. Davacının isteği de bu yönde olduğu halde zararın davalılar arasında bölüştürülerek tahsile karar verilmiş olması BOZMAYI GEREKTİRMİŞTİR.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın (2) sayılı bentte gösterilen nedenle BOZULMASINA, davalının temyiz itirazlarının (1) sayılı bentte gösterilen nedenlerle reddine ve temyiz eden davacıdan peşin alınan harcın istek halinde geri verilmesine 2/4/2001 tarihinde oyçokluğuyla

#### KARŞI OY AÇIKLAMASI

Davacı idare, davalıların memur sınıfında çalışan kamu görevlileri olduklarını, olay gününde Boğaziçi Köprüsü akşam vardiyasında gişelerde görevlendirildiklerini, ne var ki izinsiz olarak görev yerini terketmek suretiyle, araçların ücretsiz köprüden geçişine neden olduklarını belirterek uğranılan zararın ödetilmesi İSTEMİNDE BULUNMUŞTUR.

Mahkemece istem kabul edilmiş, kararın taraflarca temyizi üzerine dairece temyiz itirazları reddedilerek karar sadece zincirleme sorumluluk YÖNÜNDEN BOZULMUŞTUR.

Karara ve aynı gerekçe ile 1. bentte temyiz itirazlarının reddine ilişkin bölümüne katılmıyorum. Şöyle ki; davalıların davacı idarede memur kadrosunda çalıştıkları ve olay günü gişelerdeki işi bıraktıkları konusunda yanlar arasında bir UYUŞMAZLIK BULUNMAMAKTADIR. Hatta idarenin bu yüzden almakta bulunduğu araç geçiş ücretlerini alamadığı bu yüzden zarar gördüğü DE SABİTTİR. Sorun, idarenin bu zararı davalılardan

isteyip isteyemeyeceği NOKTASINDA TOPLANMAKTADIR. Diğer bir ifadeyle davalıların bu eyleminin hukuki açıdan KORUNUP KONULAMAYACAĞIDIR.

Dosyadaki kanıtlara göre davalıların üyesi buldukları Kamu personeli sendikasının kararı gereğince işi BIRAKTIKLARI ANLAŞILMAKTADIR. Anılan karardan da anlaşılacağı üzere eylem, mecliste görüşülmesi öngörülen kamu görevlileri yasa taslağına İLİŞKİN BULUNMAKTADIR.

Halen mevcut olan yazılı hukukumuzda memurların toplu sözleşme ve bununla bağlantılı olarak grev yapma hak ve YETKİLERİ BULUNMAMAKTADIR. Her ne kadar, Anayasanın 53 üncü maddesinde Kamu görevlilerinin de sendika kurabilecekleri ve kurdukları sendikaların yasal olduğu kabul edilmiş ise de, bu nitelikteki sendikaların yetki, hak ve çalışma alan ve yöntemlerini belirleyebilecek uyum yasası veya yasaları YÜRÜRLÜĞE KONULAMAMIŞTIR. Böylece, bir taraftan sendikaların varlığı kabul edilmiş ve yasal olduğu uygun görülmüş, ancak bunların hak yetki ve görevlerine ilişkin bir yasal düzenleme bu güne kadar YÜRÜRLÜĞE KONULAMAMIŞTIR. Böylece, bu nitelikteki sendikaların çalışmasını öngören iç hukukumuzda yazılı bir düzenlemenin OLMADIĞI ANLAŞILMAKTADIR. İşte bu noktada kurulmuş ve varlığı kabul edilen bir sendikanın kuruluş amacına nasıl bir yöntemle ulaşabileceği üzerinde DURMAK GEREKİR.

İlke olarak bir sendikanın kuruluş amacı, üyelerinin haklarını korumak ve daha iyi bir düzeye GETİRİLMESİNİ SAĞLAMAKTIR. Ne var ki varolan ve varlığı kabul edilen sendikanın,, bu amaca ulaşmak için çalışmasını sağlayacak hiçbir yasal DÜZENLEME YAPILAMAMIŞTIR. İç hukuktaki bu olgunun yanında, Türkiye'nin de kabul ettiği Uluslararası sözleşme niteliğinde bulunan "Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı Sözleşme" ile "Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 sayılı Sözleşme"lerin varlığı DA TARTIŞMASIZDIR. Bu sözleşmeler kabul edilmiş olmakla, Anayasanın 90. maddesi uyarınca artık iç hukuktaki bir hüküm gibi uygulanması gerektiği kabul EDİLMEK GEREKİR.

Anılan sözleşmelerden 151 sayılı olanının 1 inci maddesinde, bu sözleşmenin kamu makamlarınca çalıştırılan herkese uygulanacağı, 3 üncü maddesinde kamu görevlilerinin çıkarlarını savunmak ve geliştirmek OLDUĞU BELİRTİLMİŞTİR. 87 sayılı olan sözleşmenin 2 nci maddesinde çalışanların önceden izin almadan kendi kuruluşlarını kurabilecekleri, 3 üncü maddesinin 2. bendinde ise, kamu makamlarının bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınması gerektiği düzenleme ALTINA ALINMIŞTIR. Yine aynı sözleşmenin 11 inci maddesinde ise, çalışma örgütünün her üyesinin (bu bağlamda Türkiye'nin de) çalışanlarının örgütlenme hakkını şerbetçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlü olduğu da İFADE EDİLMİŞTİR.

Açıklanan tüm bu düzenlemeler gözetildiğinde, davalıların üyesi buldukları ve yasal bir kuruluş olan sendikanın verdiği talimat doğrultusunda hareket ettikleri, sendikanın da üyesinin haklarını korumak ve geliştirmek amacı ile bu şekilde hareket ETTİĞİ ANLAŞILMAKTADIR. Sendikanın kuruluş amacına ulaşabilmesi için gerekli yasal düzenlemenin yapılmamış olması, sendika ve üyesinin sendikanın varolma amacına uygun davranması koşuluyla davranışını hukuka aykırı hale getirmez. Aksi halde sendikanın varlığının hiçbir YARARI YOKTUR. İşte bu aşamada, varlığı kabul edilen ancak faaliyet alanı düzenleme altına alınmamış bulunan sendikanın, istediği biçimde hareket etmesi hakkına sahip olduğu kabul edilmeyebilir. Ancak, önündeki engelinde kaldırılması üye DEVLETİN YÜKÜMLÜLÜKLERİNDENDİR. İşte bu yükümlülüğün yerine getirilmesinin uzun veya makul bir süre içinde yerine getirilmemesi durumunda, sendika ve sendika üyesinin somut olaydaki koşullar itibarıyla uygun görebileceği ölçü ve kapsamda haklarını koruma yöntemlerine başvurması, sendikanın var olması, üyesinin de yaşama hakkının bir sonucu olduğu KABUL EDİLMELİDİR.

Somut olayda sendika üyeleri olan davalılar, çalışma koşullarının düzeltilmesi ve özellikle yaşama hakkı kapsamı içinde yer alan sağlık sorunlarının İYİLEŞTİRİLMESİNİ İSTEMİŞLERDİR. Davacı idare, bu istemin ciddiyeti ÜZERİNDE DURMAMIŞTIR. Davalıların bu isteği, bir ücret talebi ötesinde yaşama hakkı içinde yer alan sağlıklarıyla İLGİLİDİR. Tüm hakların en başında yer alan yaşama hakkının tehlike altında bulunması durumunda, mevcut yasal yasakların o an için kalkması, hukukun GENEL İLKELERİNDENDİR. Çünkü zorunlulukların varlığı halinde yasaklar ortadan kalkar. Nitekim uygulamada da sık sık rastlandığı üzere kamu sendikaları, kamu görevlileri aracılığıyla toplantılar yapmakta ve bu sürede işi de bırakmaktadırlar. Kamu görevlilerinin bu davranışı, sendikal bir hakkın kullanılışı olarak hoşgörüle KARŞILANMAKTADIR. İş bıraktıkları bir süre için, idarenin bir zarara

UĞRADIĞI DOĞALDIR. Ancak idare bu güne kadar bundan dolayı bir dava açıp İSTEMDE BULUNMAMIŞTIR. Davalılardan istemde bulunması, salt çalıştıkları işlerinin niteliğinden kaynaklandığı ileri sürülmekte ise, bu önemli ölçüde eşitsizliğin yaratılması sonucunu DA DOĞURMAKTADIR. İşi bırakan bazı kamu görevlilerinden uğranılan zarar istenemezken, davalılardan istenmesi eşitsizliğin açık BİR KANITIDIR.

Davaya konu edilen olayda davacı idarenin, çalışanın yaşama hakkını korumak ve bu hakka yönelecek her türlü tehlikeyi önleyecek biçimde gereken önlemleri almaması, bu bağlamda kamu görevlisinin gerektiğinde işi bırakma hakkının koşul ve kapsamını belirlemede gecikmesi, böylece davalıların, haklarının zarar görmesinin devam etmesi aşamasında bu haklarını korumak için başvurdukları kısa süreli bu yöntemin davacı idarenin yükümlülüklerini yerine getirememenin bir sonucu ve bu sonucun davaya konu edilen eylemle karşılanmasının zorunlu olduğu düşüncesiyle davanın reddi gerektiği kanaatindeyim. Bu nedenle kararın esas yönünden bozulması ve davanın reddedilmesi gerektiği düşüncesiyle davalıların sorumluluğuna ilişkin bulunan karara katılmıyorum.

Kaynak : {Corpus Arşiv}