

Yargıtay Kararları

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
Esas No : 2005 / 37239
Karar No : 2006 / 3456
Tarihi : 13.02.2006

KARAR ÖZETİ : ALT İŞVEREN - ÇALIŞTIRACAK İŞÇİ SAYISI

Davalı şirketin aynı il veya diğer illerde başka işyerinin bulunup bulunmadığı araştırılmadan veya davalı şirketin Genel Hizmetler Sözleşmesi kapsamında üstlendiği diğer işlerde davacı işçinin nasıl değerlendirilebileceği açıkça ortaya konulmadan feshin son çare olduğunun kabulü doğru değildir.

DAVA : Davacı, feshin geçersizliği ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminatı ile boşa geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren,A.Ş. ile yapılmış olan Forklift hizmetleri sözleşmesinin karşılıklı mutabakat ile feshedilmesi nedeniyle davacının iş sözleşmesinin feshedildiğini, feshin geçerli nedene dayandığını belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davalı şirketinA.Ş.'de Forklift Hizmetleri dışında ayrıca Genel Hizmetleri işini de üstlendiği, firmanın A.Ş.ye üretim faaliyetleri dışında değişik alanlarda hizmet verdiği, her iki firma arasında asıl alt işveren-asıl işveren ilişkisinin bulunduğu, davacının yaptığı işlerin devam etmekte olduğu iş sözleşmesi feshedilmeden önce diğer bölümlerde değerlendirme olanağı araştırılmadan ve feshin son çare olduğu ilkesi dikkate alınmadan iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanmadığı sonucuna varılarak davanın kabulüne karar verilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davalı şirketin dava dışı A.Ş.nin forklift hizmetlerini üstlendiği, davalı şirket ile A.Ş. arasındaki Forklift Hizmetleri Sözleşmesinin karşılıklı mutabakat ile sonra erdirilmesi üzerine davalı şirkete iş sözleşmesi ile bağlı ve forklift üretim hizmetleri operatörü olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin ihbar ve kıdem tazminatı ödenmek suretiyle feshedildiği, davalı şirketin Genel Hizmetler Sözleşmesi kapsamında anılan şirketin diğer bir kısım yardımcı işlerini de üstlendiği ve bu sözleşmenin devam etmekte olduğu, tanık anlatımlarına göre A.Ş.nin forklift hizmetlerinin isminde başka bir firma tarafından üstlenildiği anlaşılmaktadır.

Mahkemece davacının iş sözleşmesi feshedilmeden önce feshin son çare olduğu ilkesinin göz önünde bulundurulmadığı gerekçesi ile işe iade isteği kabul edilmiş ise de, davalının alt işveren olduğu ve bu gibi durumlarda çalıştırılacak işçi sayısının genellikle asıl işverence önceden belirlendiği hususu dikkate alınmadığı gibi, davalı şirketin aynı il yada başka illerde işyerinin olup olmadığı da araştırılmış değildir. Davalı şirketin aynı il veya diğer illerde başka işyerinin bulunup bulunmadığı araştırılmadan ve davalı şirketin Genel Hizmetler Sözleşmesi kapsamında üstlendiği diğer işlerde davacı işçinin nasıl değerlendirilebileceği açıkça ortaya konulmadan feshin son çare olduğu ilkesinin uygulanmadığının kabulü doğru değildir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.02.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
Esas No : 2005 / 16467
Karar No : 2005 / 40596
Tarihi : 22.12.2005

KARAR ÖZETİ: HİZMET SÖZLEŞMESİNDEKİ ÜCRET - FAZLA MESAI

Hizmet sözleşmesinin birinci maddesinde belirlenen ücretin fazla mesai ücretini de kapsayacağı hüküm altına alınmıştır. Dava konusu alacakların hak kazanıldığı dönemde yürürlükte bulunan 1475 sayılı yasanın 35. maddesinde fazla çalışma süresinin günde 3 saati ve bir yılda 90 günü geçemeyeceği düzenlemesine yer verilmiştir. Hizmet sözleşmesinin ve 1475 sayılı Kanunun 35.maddesinin düzenlemelerine göre bir yıl içerisindeki 270 saatlik fazla çalışmanın davacının ücreti ile birlikte ödendiğinin kabulü gerekir.

DAVA : Davacı, fazla çalışma ile hafta ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Bilirkişi tarafından hafta tatili ve genel tatil çalışma ücreti alacakları hesaplanıp, mahkemece hüküm altına alındığı halde, bilirkişinin hafta tatili ve genel tatili nazara almadan fazla mesaiyi hesaplaması ve mahkemenin bu hesaba değer vererek hüküm kurması hatalıdır. Öte yandan taraflar arasında imzalanan hizmet sözleşmesinin birinci maddesinde belirlenen ücretin fazla mesai ücretini de kapsayacağı hüküm altına alınmıştır. Dava konusu alacakların hak kazanıldığı dönemde yürürlükte bulunan 1475 sayılı yasanın 35. maddesinde fazla çalışma süresinin günde 3 saati ve bir yılda 90 günü geçmeyeceği düzenlenmesine yer verilmiştir. Hizmet sözleşmesinin ve 1475 sayılı İş Kanununun 35. maddesinin düzenlemelerine göre bir yıl içerisindeki 270 saatlik fazla çalışmanın davacının ücreti ile birlikte ödendiğinin kabulü gerekir. Bunun üzerinde davacının isteyebileceği fazla çalışma ücret alacağı saptanmalı ve sonucuna göre hüküm kurulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.12.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
Esas No : 2005 / 21085
Karar : 2005 / 24114
Tarihi : 07.07.2005

KARAR ÖZETİ : İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ - GEÇERLİ NEDEN

Telekomünikasyon alanında teknolojinin hızla geliştiği, ilkokul ve orta okul mezunu personelin işletmenin verimliliği açısından istihdamının artık uygun olmadığı ve davacının da ilkokul mezunu olduğu ve toplanan tüm bu delillere göre feshin geçerli nedenle yapıldığı anlaşıldığından davanın reddine karar vermek gerekir.

DAVA : Davacı, feshin geçersizliği ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına alınmıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliği ile işe iadesine ve buna bağlı tazminat ile boşta geçen süre ücretinin hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, feshin işletmenin işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedenlerle fesh edildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece feshin geçerli nedenle yapılmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm davacı davalı tarafından temyiz edilmiştir.

Dairemizce başka dosyalar üzerinden verilen araştırmaya dönük bozma kararları doğrultusunda alınan ve bir örneği dosyaya da ibraz edilen 26.01.2005 tarihli bilirkişi kurulu raporuyla da belirlendiği üzere; Davalı işverenin kârda olduğu, ancak bu karın tekel konumunda olması sebebiyle konuşma ücretlerinin yüksek belirlenmesinden kaynaklandığı, abone sayısının doyuma ulaşması nedeni ile hat döşeme işinin azaldığı, havai hat kullanımının da yeni teknoloji nedeniyle azaldığı, telekomünikasyon alanında teknolojinin hızla geliştiği, ses ve veri haberleşmesinde teknolojik ürünün sayısının arttığı, işletmede verimin ve karlılığın sağlanması için elektronik ve bilgisayar mühendisi olan yüksek eğitilmiş personele ihtiyaç olduğu, meslek okulu, lise ve dengi okul mezunu personelin meslek içi eğitimle farklı görevlerde çalıştırılabileceği, ancak ilkokul ve orta okul mezunu personelin işletmenin verimliliği açısından istihdamının artık uygun olmadığı ve davacının da ilkokul mezunu olduğu ve toplanan tüm bu delillere göre feshin geçerli nedenle yapıldığı anlaşıldığından davanın reddine karar vermek gerekirken, mahkemece farklı değerlendirme sonucunda davanın kabulüne karar verilmesi doğru değildir.

4857 Sayılı İş Kanununun 20/3. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan nedenlerle;

- 1- 9. İş Mahkemesinin 18.04.2005 gün ve E - K sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**
- 2- Davanın **REDDİNE**
- 3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına
- 4- Davalının yaptığı yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
- 5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
- 6- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, Kesin olarak 7.7.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
Esas No : 2005 / 19873
Karar No : 2005 / 25866
Tarihi : 14.07.2005

KARAR ÖZETİ : GEÇERLİ FESİH - İŞE İADE TALEBİNİN REDDİ

İşçi, ihbar tazminatı ödenmeden önce yaşlılık aylığı bağlanması için bağlı bulunduğu Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurmuştur. Olayda artık işverenin feshi değil, işçinin feshi söz konusudur. İşçi, feshin geçersizliği ve işe iade talebinde bulunamaz.

DAVA : Davacı, feshin geçersizliği ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

İş sözleşmesinin geçerli bir neden olmadan feshedildiğini belirten davacı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleri uyarınca feshin geçersizliğine işe iadesine, işe başlatmama tazminatı ile boşa geçen süre için ücret alacağına karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece; feshe son çare olarak başvurulmadığı, davacının başka alanlarda çalıştırılma imkanının araştırılmadığı, salt emekliliğin hak edilmiş olmasının feshi için yeterli olamayacağı ve feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesi ile istek kabul edilmiştir.

Dairemizin kararlılık kazanan uygulamasına göre; ihbar tazminatı ödenmeden işverence gerçekleştirilen fesihlerde, işçi emeklilik aylığı bağlanması için bağlı bulunduğu kuruma başvurması halinde iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği sonucuna varılmaktadır. Zira bu durumda ihbar tazminatı ödenmediği sürece iş sözleşmesinin önel sonuna kadar devam ettiği kabul edilmektedir. Bu uygulama gereği önel süresi içinde gerçekleşecek artış ve haklardan işçi yararlandırılmaktadır. Somut olayda davalı işveren 11/02/2005 tarihinde iş sözleşmesini feshetmiş, 14/02/2005 günü de ihbar tazminatı ödemiştir. Ancak işçi, ihbar tazminatı ödenmeden önce 12/02/2005 tarihinde yaşlılık aylığı bağlanması için bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumuna başvurmuştur. Olayda artık işverenin feshi değil davacı işçinin feshi söz konusudur. Böyle olunca davacı işçi feshin geçersizliği ve işe iade talebinde bulunamaz. Davanın reddi gerekir. Yazılı şekilde kabul hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasası'nın 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

- 1-1. Asliye Hukuk (İş) Mahkemesinin gün ve E.K. sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**
- 2- Davanın **REDDİNE**
- 3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 4- Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
- 5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine, temyiz harcının yatırana iadesine kesin olarak 14/07/2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.