

HUKUK BÖLÜMÜ

KARAR ÖZETİ : PROFESYONEL SENDİKACININ YÖNETİME SEÇİLMESİ - İŞBAŞI YAPTIRILMAMASI :

2821 Sayılı Kanununun 29. maddesine göre işçi sendikalarının yönetim kurulundaki görevleri sona eren sendika yöneticilerinin süresi içinde işbaşı yaptırılmaması halinde emsal kıdem ve görevdeki işçiye ödenmesi gereken ücret baz alınarak kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesi gerekir.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 1998/3326
KARAR NO : 1998/10120
TARİHİ : 9.6.1998

DAVA : Taraflar arasındaki, ihbar ve kıdem tazminatı ile TİS'in 12/B maddesinden doğan tazminat davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle reddine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyiz incelenmesi davacı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 12.5.1998 salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına avukat geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek bırakılan günde dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

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

2- Davacı davalıya ait işyerinde 22.8.1975 tarihinden 1.1.1993 tarihine kadar çalıştığını, bu tarihte profesyonel sendikacı seçilmesi nedeniyle iş aktinin askıya alındığını 11.2.1996 da, profesyonel sendikacılık görevinin sona ermesi üzerine 2821 sayılı sendikalar Kanunu'nun 29. maddesine dayanarak 15.2.1996 tarihinde işe dönmek için başvuruda bulunduğunu, yasal bir aylık süre geçtiği halde işbaşı yaptırılmayarak iş aktinin fiilen sona erdirildiğini öne sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve Toplu İş Sözleşmesinin 12. maddesi gereğince tazminat isteminde bulunmuştur.

mahkemece isteklerin tümü reddedilmiştir.

2821 sayılı sendikalar Kanununun 29. maddesi işçi sendikaları ve konfederasyonu yöneticiliğini teminat altına alma amacıyla "Sendika ve Konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için, kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek, kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinden işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde işveren talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçilerin o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır" şeklinde düzenleme getirmiştir. Bu düzenleme ile sonradan işe alınmada, sendika eski yöneticisine bir güvence getirilmiştir. Bu durumda sendika yöneticisinin işe alınmamasının hukuki yaptırımı olarak ihbar ve kıdem tazminatlarından sorumlu tutulması Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 4.2.1998 tarihli Esas no: 1998/9-46, karar No: 1998/11 sayılı kararında belirtildiği üzere 2821 sayılı Sendikalar kanununun 29. maddesinde yer alan "zorundadır" sözcüğü gereği olduğunun kabulü gerekir.

Mahkemece yapılacak iş, davacının davalı işyerinde çalışıp ve sendikada görev almak sureti ile ayrıldığı tarihe kadar geçen hizmeti kıdemine göre sendika yöneticiliğinden ayrılıp işverene başvurduğu tarihte emsal kıdemde ve görevdeki işçiye ödenmesi gereken ücret baz alınarak hesaplanacak kıdem ve ihbar tazminatının hüküm altına alınmasından ibarettir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 9.6.1998 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY: İşçi Sendikası ve Konfederasyonu yöneticiliğinin teminatını düzenleyen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 29 maddesi ile ilgili Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun ve 9. Hukuk Dairesinin Kararları yıllar içinde devamlı değişiklik göstermektedir. Bu sebeple bu konuda yerleşmiş bir içtihadın varlığından söz edilemez.

Bu maddenin uygulanmasında karşımıza çıkan uyuşmazlıklar;

- Yöneticiliğe seçilmekle hizmet akdi askıdamı kalmaktadır, sonamı ermektedir.

- Askıda kalmışsa, akit hangi tarihte sona ermektedir.

- Seçimi müteakip sona ermiş ise yöneticilikten ayrılmayı müteakip 29. maddedeki şartlar mevcut olmasına rağmen işveren tarafından işe alınmayan işçi ile yeni bir hizmet akdi kurulmaktadır.

- Yeni bir akit kuruluyorsa bu akit ne şekilde kim tarafından hangi tarihte sona erdirilmiş sayılacaktır.

- İşe alınmayan eski sendika yöneticisi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanacak mıdır.

- Hak kazanacaksa ihbar ve kıdem tazminatı hangi tarihteki ücret ve sosyal haklar esas alınarak hesaplanacaktır.

- Yeniden işe başvuru tarihinde işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanacak mıdır. Yararlanacaksa T.İ.S. in hangi düzenlemelerinden yararlanacaktır. Bu hususlarda yüksek mahkeme kararlarının açık ve yeterli çözüm getiremediği kanısındayım.

Konularun yasanın mevcut hükmünün yoruma muhtaç olmayan lafsına ve iş hukukunun temel prensiplerine göre çözümlenmesi gerekir.

Hizmet aktinin askı hali mevsimlik işlerde, grev lokavt, kısa süreli askerlik gibi hallerde söz konusu olan istisnai bir durumdur. askı halinde işçinin işgörme, işverenin ise ücret ödeme yükümlülükleri askıdadır. Bunlar dışında askı halinde tarafların bazı yükümlülükleri devam ettiği için 1475 sayılı yasanın 16/2 maddesindeki hallerden biri vuku bulursa işçinin, 17/2 maddedeki hallerden biri varsa işverenin hizmet aktini haklı sebeplerle fesih hakkı doğar. Askı halleri kısa dönemli süreleri kapsar. Sendika yöneticisi seçilen kişi ise, işyeri ile ilişkisini tamamen keser. İşyeri dönmesi ihtimali çok zayıf olan, dönme ihtimali olsa dahi ne zaman döneceği kestirilemeyen, sendikacılığı meslek edinendir. Gayri muayyen bir süre hizmet akdinin askıda kalacağını ve sendika yöneticisi seçilen işçilerin eski işverenine karşı hizmet akdinden doğan bazı yükümlülüklerinin devam edeceği düşüncesini benimsemek hizmet aktinin, askı halinin unsurları ile ters düştüğü gibi sendika yöneticiliği ilede bağdaşmaz. Bu nedenlerle sendika yöneticiliğine seçilen işçinin hizmet akdinin işyerinden ayrıldığı tarihte işçi tarafından istifa suretiyle sona erdirildiğinin kabulü gerekir. İstifa hali iş yasasının 14. maddesinde sayılan hallerden olmadığından işçi bu tarihte kıdem tazminatına, akdi sona erdiren aynı yasanın 13. maddesi gereğince ihbar tazminatı isteyemeyeceğinden ihbar tazminatına hak kazanamaz.

Sendika yöneticiliği, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 29. maddesinde sayılan hallerle sona eren ve yasa da belirtilen prosüdüre uyulduğu halde işveren tarafından haklı bir neden bulunmadığı halde işe alınmıyan kişi ile yeni bir hizmet akdi kurulmuş sayılacaktır. Bunu kabul etmek mümkün değildir. Zira hizmet akdi hukukumuzda karşılıklı iradelerin birleşmesi ile oluşur. Olayımızda işverenin bu yolda açıklanmış açık ve zımni bir iradesi mevcut olmayıp, aksine işverenin hizmet akti kurmama yolunda bir eylemi bulunmaktadır. İşvereninolumlu iradesi yerine geçecek bir mahkeme kararı da mevcut değildir. Esasen hukuk sistemimiz buna cevazda vermemektedir. 29. maddeden de böyle bir sonuca ulaşılamaz. Yeni bir hizmet akdi kurulmadan, mevcut olmayan bir akdin sona erdirilmesi söz konusu olamaz.

29. madde ihbar ve kıdem tazminatı ödeneceği konusunda bir düzenlemede getirmemiştir. Yeniden hizmet akdi kurulması halinde "bu takdirde işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır" düzenlemesi ile eski yöneticinin ücretinin düşürülmemesi amaçlanmıştır. Kıdem hakları saklıdır, sözünden kıdem tazminatı hakkının doğduğu anlamıda çıkarılamaz. Bu ifade ile yeniden işe alınan işçinin kıdemliliğe bağlı haklarının belirlenmesinde eskiye ait kıdeminin (çalışmalarının) göz önünde bulundurulması anlatılmaktadır. Açıklanan bu nedenlerle yeniden işe alınmıyan ve kendisiyle yeni bir hizmet akdi kurulmayan eski sendika yöneticisinin işverenden kıdem ve ihbar tazminatı istemesine yasal düzenlememiz imkan vermemektedir.

Bu gibi hallerde, sendikalar yasasındaki cezai yaptırımla yetinilecektir. Cezai yaptırımın sendika yöneticisi seçilen işçiye yeterli güvenceyi sağlamadığı cezaların azlığı sebebiyle yeterince caydırıcı olmadığı iddialarına katılmamak mümkün değildir. Ancak bu sakınca iş hukukunun genel prensiplerinden ayrılmadan giderilmelidir. Eğer işveren haklı bir neden bulunmadığı halde hizmet akdi kurmazsa, işçi işverenden BK 41 ve müteakip maddeleri gereğince haksız muamele sebebiyle tazminat isteyebileceklerdir. Davamızda ise davacı bu yola gitmemiştir.

Bir işyerinde uygulanan T.İ.S. den yararlanabilmek için sendika üyesi olmak veya dayanışma aidatı ödemek yeterli olmayıp T.İ.S.'in uygulandığı işyerinde hizmet akdi ile fiilen çalışmak gerekir. Yukarıda açıklandığı gibi profesyonel sendika yöneticisi seçildiği için işyerinden istifa etmek suretiyle ayrılan bu suretle hizmet akdi sona eren ve kendisi ile yeni bir hizmet akdi kurulmayan işçinin hizmet akdi ile işverene ait işyerinde fiili bir çalışması mevcut olmadığından işyerinde ise başvurma tarihinde uygulanan T.İ.S. den yararlanması mümkün değildir.

Yukarıda açıklanan medenlerle mahalli mahkame kararının onanması görüşünde olduğumdan, daire çoğunluğunun bozma kararına katılamıyorum.

KARAR ÖZETİ : ÖLÜM HALİNDE KAMU İŞYERLERİNDE GEÇEN HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLMESİ

İşçinin ölümü, ölüm aylığına ve toptan ödemeye hak kazandıran bir durumdur. Ölen kişinin toptan ödemeye ve yaşlılık aylığına hak kazanmış durumda olması halinde toptan ödeme ve yaşlılık aylığı alması için hizmet aktini fiilen sona erdirmesi imkansızdır. Ölen işçinin mirascılarına kamu kurumlarında geçen toplam hizmetleri üzerinden son kamu kuruluşu işvereni tarafından kıdem tazminatı ödenmelidir.

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi
ESAS NO : 1999/19876
KARAR NO : 2000/2415
TARİHİ : 1.3.2000

DAVA : Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine 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

1, Davacıların murisi işçinin ölümü nedeniyle mirasçılara kıdem tazminatı ödendiği konusunda taraflar arasında uyuşmazlık yoktur. Ancak davacılar, murislerinin daha önce başka bir kamu kurumunda geçen hizmetinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmadığından sözederek fark kıdem tazminatı isteğinde bulunmuşlardır.

1475 Sayılı İş kanununun 14. maddesinin birinci fıkrasında; bağlı buldukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik ve malüllük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla aktin feshi ve ölüm sebebiyle hizmet aktinin sona ermesi kıdem tazminatına hak kazanma hali olarak düzenlenmiş, üçüncü fıkrasında ise "yukarıda anılan fıkranın hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz" kuralına yer verilmiştir. **İşçinin ölümü, ölüm aylığına ve toptan ödemeye hak kazandıran bir durumdur. Somut olayda davacıların murisi ölüm tarihinde toptan ödemeye ve yaşlılık aylığına hak kazanmış durumdadır. Ölen kişinin toptan ödeme veya yaşlılık aylığı almak için hizmet aktini sona erdirmesi de fiilen imkansızdır. Açıklanan nedenlerle; ölen işçinin mirasçılarında kamu kurumlarında geçen toplam hizmetleri üzerinden son kamu kurumu işvereni tarafından kıdem tazminatı ödenmelidir. Mahkemece mirasçıların açtığı bu davada fark kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınmasında bir isabetsizlik görülmemiştir.**

Dairemizin daha önceki bazı kararlarında aksi görüşe yer verilmişse de konunun tekrar değerlendirilmesi sonucu yerel mahkeme kararının 1475 sayılı İş Kanununun anılan kurallarına uygun bulunduğu düşünülerek bozma nedeni yapılmamıştır.

Ne var ki; önce açılan kısmi davada faiz isteğinin saklı tutulduğu, sonradan açılan ek davada da bu miktar için faiz istenmediği halde kısmi davaya konu olan miktar için faize karar verilmesi ve yine ek dava ile talep edilen miktara reeskont faizi yürütülmesi istendiği halde en yüksek banka mevduat faizine hükmedilmesi, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 74. maddesinde yazılı istekle bağlılık kuralına aykırıdır. Bu durumda mahkemece yapılacak iş ek davaya konu miktar yönünden reeskont faizini geçmemek üzere en yüksek banka mevduat faizine karar vermektir ibarettir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 1.3.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARAR ÖZETİ : DİSİPLİN CEZALARI VE İŞLEMİN DİSİPLİN KURULUNDAN GEÇİRİLMESİ

Haklı nedenle fesih somut olayda gerçekleşse bile işin salt sözleşme hükümlerine göre disiplin kurulundan geçirilmemesi feshi haksız hale getirir.

İhbar ve kıdem tazminat isteme koşulları doğmuş olur.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1999/7665
KARAR NO : 1999/9472
TARİHİ : 31.05.1999

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı işçinin hizmet akdinin feshedildiği tarihte iş yerinde uygulanmakta olan **TİS in 25/B maddesine göre uyarı hariç** diğer bütün disiplin cezaları için işlemin disiplin kurulundan geçirilmesi gerekmektedir. Davalı **işveren açısından sözleşmeyi haklı nedenle fesih halinin somut olayda gerçekleşmiş bulunmasına rağmen salt sözkonusu sözleşme hükümlerinin yerine getirilmemesi fesih haksız hale getirir.** Olayda fesih işleminin **disiplin kurulundan geçirilmediğine göre davacı** işçi için ihbar ve kıdem tazminatı isteme koşulları oluşmuştur. o halde karar istek doğrultusunda hüküm kurulması için bozulmalıdır.

SONUÇ :Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 31.5.1999 gününde oy birliğiyle karar verildi.

KARAR ÖZETİ : 1- MEVSİMLİK İŞ VE MEVSİM SONUNDA İŞÇİNİN İŞE BAŞLATILMAMASI NEDENİ İLE FESİH,

2- İHBAR VE KIDEM TAZMİNATINA ESAS ÜCRET

Mevsimlik işçi olarak çalışmakta iken hizmet akdi askıya alınan ve yeni mevsimde işbaşı yaptırılmayarak hizmet akdi feshedilen işçi esasen hizmet aktinin son askıya alındığı tarihte çalışması sözkonusu olup ücret aldığına göre son aldığı ücretten kıdem tazminatının ödenmesi doğru olup, fesih tarihindeki ücret üzerinden fark kıdem tazminatı talebinin reddi gerekir.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 1999/14809
KARAR NO : 1999/17846
TARİHİ : 23.11.1999

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatlarının ödetilmesine 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

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

2- Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçinin mevsimlik işçi olarak çalışmakta iken, hizmet akdinin en son 30.11.1996 tarihinde askıya alındığı ve 1997 yılındaki yeni mevsimde çalışmaya başlamadan hizmet akdinin kıdem tazminatı ödenmek suretiyle feshedildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda fesih tarihindeki ücret esas alınarak fark kıdem tazminatı hesaplanmış ise de, davacının yeni mevsim başlanıcından fesih tarihine kadar herhangi bir çalışması bulunmamaktadır. Esasen bu konuda taraflar arasında uyuşmazlık yoktur. **Davacı hizmet akdinin en son askıya alındığı tarihte ücret aldığına göre işverence son alınan ücrete göre kıdem tazminatı hesaplanması doğru olup, buna göre davacının fark kıdem tazminatı isteğinin reddi gerekir.**

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.11.1999 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARAR ÖZETİ : 1- İŞİN BİR BÖLÜMÜNÜN TAŞERONA VERİLMESİ

2- TAŞERON İŞÇİSİNİN DURUMU

İşverenle işi alan taşeronlar arasındaki istisna sözleşmelerinde işçi alımı, ücret ödenmesi, işçi sayısı, iş sözleşmesinin feshi konularında yetkinin işverende olup olmadığına bakılarak muvazaa durumun olup olmadığı tespit edildikten sonra alt işverenin işçisinin asıl işverenin tarafı olduğu sözleşmeden yararlanıp yararlanmayacağına karar verilmelidir.

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi
ESAS NO : 2000/
KARAR NO : 2000/
TARİHİ : 28.2.2000

DAVA : Davacı, ücret farkı, çocuk ile öğrenim yardımları, vasıta ve sosyal yardım, ilave tediye, ikramiye ile izin alacağına ödeneğine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde duruşmalı olarak davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş isede; 3.2.2000 tarihli dilekçe ile duruşma isteğinden vazgeçildiği istenilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işverene ait işyerinde aralıksız asli sürekli işlerde çalıştığını, dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS. den yararlanmak istediğini ancak, yararlandırılmadığını, bu çalışmanın alt işverinin işçisi şeklinde gösterilmiş olsa dahi davalıya ait işyerinin bir bölümünde tahmil, tahliye, bakım onarım, iş hazırlama gibi işlerde davalının işçileri ile birlikte yıllardan beri devam ettiğini Toplu İş Sözleşmesinin 31. maddesinde 4 ayın üzerinde işçinin çalıştırıldığı takdirde muvakkat işte çalışmış olsa dahi sözleşmeden yararlanma hakkına sahip olduğunu ileri sürerek fark ücret ve işçilik hakları isteğinde bulunmuştur. Davalı ise, davacının ihale ile iş alan müteahhit firmanın işçisi olduğunu kendilerine husumet tevcih edilemeyeceğini vurgulayarak davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, davacı işçinin 1475 sayılı iş kanununun 1/son maddesi kapsamında alt işverenin işçisi olduğu görüşüne yer verilerek ve Toplu İş Sözleşmesinin 31. maddesi de gerekçe gösterilmek suretiyle davanın reddine karar verilmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, dava dilekçesinde davacı işçinin statüsü tam olarak açıklanmış değildir. Gerçekten kimin tarafından işe alındığı, hangi taşaron nezdinde çalışmanın gerçekleşmiş olduğu, hangi işi yapmakla görevli bulunduğu, hangi taşaronların işi üstlenerek 3 yıllık çalışmanın süregeldiği, muvakkat işçilik söz konusu ise, bundan neyin anlaşılması gerektiği, 4 aylık bir çalışmanın olup olmadığı açık ve seçik bir biçimde bildirilmemiştir.

Mahkemece de, bu konular açıklığa kavuşturulmuş değildir. İşin ihale ile bir alt işverene tevdi edildiği kabul edilmiş olmakla birlikte davacı işçi bakımından uyuşmazlığın çözümlenmesi için gerekli ve yeterli veriler belirlenmiş değildir. Bu konuda öncelikle davacı işçinin hangi tarihte kimin tarafından hangi işi yapmak için işe alındığı o işi yaparken iddia

edildiği gibi, davalı şirketin işçileri ile birlikte aynı işleri yapıp yapmadığı bir başka anlatımla şayet taşaronun işçisi olarak işe alınmış ise davalının işçileri ile birlikte aynı koşullarda çalışmasını yapıp yapmadığı, taşaronun belli süre sonra işi bıraktığında onun yerine işi alan sonraki taşaron yada taşaronlar nezdinde çalışmadığı, davalı işverenle ihale ile işi alan taşaronlar arasında yapılan istisna sözleşmelerini de işçi alımı, ücret ödemesi, işçi sayısı, iş sözleşmelerinin feshi ve benzeri konularında yetkinin davalıda mı yoksa taşaronlarda mı olduğu konusunda ne gibi düşüncelere yer verildiği tereddüte yer bırakmayacak şekilde belirlenmelidir. Mahkemece bilirkişi raporunda belirtilen bu açıklamalar karşısında irdelenmiş değildir.

Araştırma ve inceleme sonucunda işin bir bölümünün alt işverene tevdi edildiği ve ortada muvazalı bir durumun bulunmadığı sonucuna varıldığı takdirde, alt işverenin işçisi olan bir kimsenin asıl işverenin tarafı olduğu Toplu İş Sözleşmesinden yararlanamayacağı simdiki gibi kabul edilmelidir. Aksi halde yani muvazaa sözkonusu ise o takdirde ortada alt işveren asıl işveren ilişkisi mevcut olmayacağı için davacının gerçek işverenin davalı olduğu kabul edilmeli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 9. maddesi de dikkate alınarak istekler değerlendirilmeye tabi tutulmalıdır.

Yazılı şekilde eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.2.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARAR ÖZETİ : -SÖZLEŞME İLE YENİ SOSYAL HAKLARDA ARTIŞ

- KIDEM TAZMİNATINA YANSIMASI

Yeni sözleşme ile sosyal haklar öngörülmüş, bunların hak kazandıkları tarihlerle fesih tarihi arasında son dönem iyileştirilme getirilmesi halinde iyileştirilmenin başlayış tarihinden itibaren çalışılan süre ile orantılı olarak kıdem tazminatına yansıtılması gerekir.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 1999/16110
KARAR NO : 1999/18293
TARİHİ : 2.12.1999

DAVA : Davacı, eksik ödenen kıdem tazminatının tahsiline karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukat tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü

YARGITAY KARARI

Toplu İş sözleşmesinde öngörülen sosyal yardımlar ve ikramiyenin kıdem tazminatı hesabına ne şekilde yansıtılacağı hususunda taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur. 16.4.1998 fesih tarihinden önce 29.5.1997 tarihinde imzalanmış bulunan 1.3.1997-28.2.1999 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesi uygulamaya konulmuştur.

Bu yeni sözleşmeyle sosyal haklar öngörülmüş olup bunların hak kazanıldıkları tarihlerle fesih tarihi arasında son dönem iyileştirilmeler getirilmiş ise iyileştirmenin başlangıç tarihinden itibaren çalışılan süre ile orantılı olarak kıdem tazminatına yansıtılması gerekir.

Böyle bir yansıtma konusunda toplu iş sözleşmesinin kural koymamış olması farklı bir sonuca gidilmiş olmasını gerektirmez.

İşçi lehine olan hakların uygulanma olanağı varsa yani davacının yararlanması söz konusu ise, dikkate alınması gerekir. Bilirkişi raporunda bu açıklamalara uygun hesaplamalar yapılmıştır.

Öte yandan sigara yardımı konusuna gelince, bunun maliyet fiat üzerinden değil, piyasadaki satış değeri üzerinden, kıdem tazminatına yansıtılması gerekir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 2.12.1999 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARAR ÖZETİ : İHALEYE İŞYERİNİN DEVREDİLMESİ-SÖZLEŞMESİN FESHİ-HİZMET AKİTLERİNİN DURUMU

Devir halinde hizmet akdinin sona erdiği sonucuna varılamaz. Böyle bir duruma varabilmek için işçiler bakımından çok özel durumların söz konusu olması gerekir. Böyle olunca salt davalı şirketin sözleşmesinin feshi olayı işçinin sözleşmesinin feshi sonucunu doğurmadığı için ihbar ve kıdem tazminatı da ödenmez.

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi
ESAS NO : 1999/18135
KARAR NO : 2000/226
TARİHİ : 20.01.2000

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile fazla mesai alacağına ödemesine 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

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

2. Bakanlığına ait Erenköy'deki tahmil-tahliye işyeri ihale ile davalı şirketce alınmış olup, davacı ile birlikte tahmil- tahliye işçileri ihale süresince çalıştırılmışlardır. Davalı şirket 1998 yılı başlarında sözleşmesi feshedildiği için işyerini terketmek zorunda kalmış ve bu hususu da resmi mercilere bildirildiği gibi işyeri işçilerine de bir teşekkür duyurusu yapmış, sonrada davacı ve işçileri Taksim'deki bir başka işyerinde çalıştırmak için önerilerde bulunmuştur. Gerçekten bir kısım işçiler bu daveti kabul ederek 1998 Haziran ayına kadar orada çalışmışlardır. Davacı ve bir kısım işçiler iseBakanlığı nezdinde Erenköy'deki işyerinde çalışmalarını sürdürmüşlerdir. Bu çalışma şekline göre davacı işçinin durumu değerlendirilecek olursa ortada işyerinin davalı şirketten Bakanlığı'na devrinin bir başka ifade ile el değiştirmesi söz konusu olduğu görülmektedir.

1475 sayılı İş Kanununun bu tür devirle ilgili olarak öngördüğü düzenlemeye göre devir halinde hizmet akdinin sona erdiği sonucuna varılmaz. Böyle bir sonuca varabilmek için işçiler bakımından çok özel durumların sözkonusu olması gerekir. Böyle olunca salt davalı şirketin sözleşmesinin feshi olayı davacı işçinin sözleşmesinin feshi sonucunu doğurmaz. Bu itibarla ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.1.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARAR ÖZETİ : SERBEST MESLEK MAKBUZU - ÜCRET BORDROSU

Davacının hergün bir saat çalışması sonucu kestiği serbest meslek makbuzları ücret bordrosu olarak değerlendirilemez.

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi
ESAS NO : 1999/20251
KARAR NO : 2000/2441
TARİHİ : 01.03.2000

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatlarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davacı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı günlük sağlık hizmeti nedeni ile 1 yıl 7 ay 9 gün karşılığı kıdem ve ihbar tazminatının işyeri hekimliği asgari sözleşme ücret tarifesindeki ücret üzerinden tahsilini talep etmiştir.

Davalı işveren davacının haftada iki gün çalıştığını ve ücretinin serbest meslek makbuzu karşılığı verildiğini, davacının güveni kötüye kullanması nedeni ile hizmet aktinin feshedildiğini hizmetinin bir yılı geçmediğini belirterek davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece hizmet aktinin işverence haksız ve bildirimsiz feshedildiği, davacının haftada iki gün çalıştığı ve ücretin serbest meslek kuruluşlarındaki ücret olduğu kabul edilerek ihbar tazminatı kabul edilmiş, hizmet süresinin bir yılı geçmemesi nedeni ile de kıdem tazminatı reddedilmiştir.

Davalı işverence SSK ya bildirilen ve sözleşme yapıldığı belirtilen yazıda davacının hergün 12.00-13.00 saatleri arası çalışacağı belirtilmiştir. Bu belgenin varlığı karşısında, davalı işveren nezdinde çalışan tanıkların beyanına itibar edilerek davacının haftada iki gün çalıştığının kabulü ve kıdem tazminatının bu nedenle reddi doğru değildir.

Davalı işverence davacıya ödendiği belirtilen ve davacı tarafından kesildiği belirtilen serbest meslek mekbuzları kısa aralıklarla düzenlenmiştir. Bu belgeler içeriği itibari ile aylık ücreti gösteren belgeler olarak değerlendirilemez. Davalı işveren ücret konusunda bordro tanzim edip, sunmadığına göre tazminata esas ücretin işyeri Hekimliği asgari ücret sözleşmesi ücret tarifesindeki ücrete göre belirlenmesi gerekir.

Bu hususlar gözönünde tutulmadan kıdem tazminatının tamamen reddedilmesi ve ihbar tazminatının ise eksik olarak hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 1.3.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARAR ÖZETİ : MEVSİMLİK İŞÇİ - İŞE BAŞLAMA - MEMURLUĞA BAŞLAMA - KIDEM TAZMİNATI

Mevsimlik işçi olarak çalışırken hizmet akdi askıya alınan, yeni iş mevsiminde iş başı yapmayarak 03.041998 tarih ve 4359 sayılı Kanun uyarınca Bakanlıklar bünyesinde çalışmak için sınava girerek memuriyete başlaması nedeni ile anılan yasanın 7. maddesinde bu tür statü değişikliğinde kıdem tazminatının ödenmeyeceği öngörülmüş olduğundan kıdem tazminatı talep etme hakkı yoktur.

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi
ESAS NO : 1999/18558
KARAR NO : 2000/1532
TARİHİ : 15.02.2000

DAVA : Taraflar arasındaki, kıdem tazminatı ile işten çıkarma tazminatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonucunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 15.2.2000 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı davalı idareye ait işyerinde mevsimlik işçi olarak çalışırken mevsimin sona ermesi dolayısıyla 14.11.1997 tarihinde hizmet akti ilişkisinin askıya alındığı 18.5.1998 tarihinde yeni iş mevsiminin başlaması üzerine diğer mevsimlik işçilerin işbaşı yaptıkları, davacının ise 4.4.1998 tarih ve 23307 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 3.4.1998 tarih ve 4359 sayılı "14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı, 8.6.1949 tarihli ve 5434 sayılı, 5.3.1964 tarihli 439 sayılı, 30.4.1992 tarihli ve 3797 sayılı 11.10.1983 tarihli ve 2414 sayılı kanunların bazı maddelerinde değişiklik yapılması ve 5.1.1961 tarihli ve 222 sayılı, 24.11.1994 tarihli 4048 sayılı Kanunların Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Kanun" uyarınca kimi bakanlıkların bünyesinde çalışabilmek için 31.5.1998 tarihinde yapılacak memuriyet imtihanına girdiği ve kazanarak başka bir bakanlıktan memuriyet statüsüne geçtiği anlaşılmaktadır. Anılan yasanın geçici 7. maddesinde bu tür statü değişikliklerinde kıdem tazminatı ödenmeyeceği ve ileride hizmetlerinin değerlendirileceği öngörülmüş bulunduğu göre davacı işçinin anılan şekilde sona erdirdiği davalı kurumda işçi olarak geçen çalışmalarını için kıdem tazminatı istemeye hakkı yoktur. Bu durumda bu isteğin de reddine karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.2.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.