

HUKUK BÖLÜMÜ

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2000/1034
KARAR NO : 2000/4713
TARİHİ : 03.04.2000

KARAR ÖZETİ: İŞÇİNİN ÜCRETİNE DİĞER İŞÇİLERDEN AZ ZAM YAPILMASI

- İşverenin, işçileri arasında objektif ölçülere dayanmayan sebeplerle farklı ücret ödememesi gerekir.

- Bir kimsenin 4 yıl boyunca hiç ara vermeksizin her gün 4.5 saat fazla mesai yapması hayatın olağan akışına uygun değildir.

DAVA: Davacı ihbar ve kıdem tazminatı, hafta ve genel tatil gündelikleri, fazla çalışma ve yıllık ücretli izin parası ile ücret alacağının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici seplere göre, tarafların aşağıdaki bendlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davalı işyerinde güvenlik görevlisi olarak çalışan davacının davalı işveren aleyhine açılan bir davada tanıklık yaptığı için

davacıya diğer çalışanlara göre az oranda ücret ödendiği, ücretin düşük ödenmesinin diğerlerine göre zam oranının çok az belirlenmesinden kaynaklandığı, davacının bu düşük ücret ödenmesinin süreklilik arz ettiğini anladıktan sonra 8.6.1998 tarihinde hizmet akdini feshettiği fesih bildiriminin 9.6.1998 tarihinde davalı işverene tebliği olunduğu anlaşılmaktadır.

Kural olarak, işverenin aynı işyeri veya işletmede çalışan işçilere objektif ve haklı olmayan sebeplere dayanarak farklı işlemde bulunamaz. Bu husus, işverenin eşit davranma borcunun bir gereğidir. Somut olayda davacı işçiye diğer çalışanlara nazaran çok az oranda zam verildiği sabit olmakla birlikte davalı işverence bu uygulama hakkında objektif ve haklı bir neden ileri sürülmüş değildir. Öte yandan davalı işverence, davacının 15.6.1998 tarihinden itibaren işe gelmemesi nedeniyle hizmet akti 19.6.1998 tarihinde feshedilmiş ise de, davacı işçinin fesih bildirimi 9.6.1998 tarihinde işverene tebliğ edilmiş olmakla sonuç doğduğundan bu tarihten itibaren davacının devamsızlığına dayanılmaz.

Bu maddi ve hukuki olgular karşısında davacının haklı nedenle hizmet akdini feshettiği sonucuna varılarak kıdem tazminatı hesaplanmalı ve hüküm altına alınmalıdır.

3. Mahkemece davacının günde 4.5 saat fazla mesai yaptığı ve bütün hafta tatilleri ile ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştığı kabul edilerek ücretleri hüküm altına alınmıştır. Oysa bir kimsenin yaklaşık 4 yıl boyunca hiç ara vermeden günde 4.5 saat fazla mesai yapması, bütün hafta tatili ve genel tatillerde çalışması hayatın olağan akışına uygun düşmez. Gerçekten bu süre içinde izin ve hastalık gibi nedenlerle işine devam etmemesi, başka bir anlatımla işine gidememesi gözden uzak tutulmamalıdır. Bu bakımdan hüküm altına alınan fazla mesai, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinden hakkaniyete uygun bir indirim yapılması gerçeğe uygun olur.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, 3.4.2000 gününde oy birliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY**

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2000/4104

KARAR NO : 2000/7679

TARİHİ : 31.05.2000

KARAR ÖZETİ: FAZLA MESAI ÜCRETİNİN ÖDENMEMESİ-HAKLI

NEDENLE FESİH

İşçinin fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi haklı fesih sebebidir. Bu takdirde hem ödenmeyen fazla mesai ücretleri hem de kıdem tazminatına karar verilmelidir.

DAVA: Davacı, kıdem tazminatı ile fazla çalışma parası, hafta ve genel tatil gündelikleriyle ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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, davalının temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Davacının temyizine gelince:

Davacı işçi ücretinden indirim yapıldığı ve fazla mesai ücretlerinin ödenmediğini, hizmet aktini bu nedenlerle haklı olarak feshettiğini belirterek kıdem tazminatı ile içerisinde fazla mesai alacağı bulunan bir kısım işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Mahkemece, bordroya göre ücretlerin ödendiği ücret alacağının bulunmadığı ve yıllarca fazla mesai ücreti alacağının istenmemesinden sonra bunun fesih nedeni olarak kullanılmasının iyi niyet kuralları ile bağdaşamayacağı belirtilerek kıdem tazminatı istemi reddedilmiş ancak fazla mesai alacağı kabul edilmiştir.

Dairemizin kararlılık kazanan uygulamalarına göre fazla mesai alacağının ödenmemesi işçi için 1475 Sayılı İş Kanununun 16/II-d maddesi uyarınca haklı fesih nedeni sayılmaktadır. Davacının fazla çalışma yaptığı, fakat davalı tarafından bu ücretin ödenmediği için bu ücretin ödetilmesi hüküm altına

alındığına göre hizmet aktinin haklı nedenle feshedildiinin kabulü ile davacı lehine kıdem tazminatına karar verilmesi gerekir. Yazılı gerekçe ile kıdem tazminatı isteminin reddi isabetsiz olup kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA,
31.5.2000 gününde oy birliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2000/11034

KARAR NO : 2000/16085

TARİHİ : 09.11.2000

KARAR ÖZETİ: İŞ ŞARTLARININ AĞIRLAŞTIRILMASI

İşveren, yönetim hakkı çerçevesinde iş şartlarında önemli olmayan değişiklikler yapabilir.

DAVA:Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, tasarruf teşvik fonu, nema alacağı ile prim ve ücret alacağının 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

Davacı, davalı tarafından, ilikçi olarak çalışmakta iken fabrikada yer temizliği ve benzeri işler yapmakla görevlendirildiği, iş şartlarında bu şekilde yapılan esaslı değişiklik nedeniyle iş aktini haklı olarak feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ve ücret alacağının tahsilini istemiştir.

Mahkemece davanın kabulüne karar verilmiştir.

Oysa, toplanan deliller ve dosya içeriğinden, davacının diğer bir davada aynı nedenle davacı olan bir işçi ve dava açmamış olan üçüncü bir işçi ile birlikte ilikçi-düğmeci olarak çalıştıkları bölümde boş oturup oyun oynadıkları sırada, işletme

müdürünün teklifi ve imalat müdürünün talimatı ile işin daha yoğun olduğu kalite kontrol-tasnif bölümünde geçici olarak kalite kontrol ve üretilen giysilerin ipliklerinin temizlenmesi işinde görevlendirildikleri, işveren vekilinin bu görevlendirmesinin işin zamanında ve düzenli görülmesi için geçici olarak yapıldığı, sürekli bir iş değişikliği olmadığı, talimatı kabul etmeyen davacı ve arkadaşlarının işi bırakıp çıktıkları, davalının dayandığı tutanağı doğrulayan davalı tanıklarının tutarlı beyanları, özellikle davacının aynı olayda işi terkeden ve dava açmamış olması nedeniyle işverene bir husumeti de bulunmayan davacı tanığı hiçbir yanılgiya meydan vermeyen açıklamalarından anlaşılmaktadır. Davacının feshe dayanarak yaptığı "temizlik"işinin fabrikada yer-ve-tuvalet temizliği gibi bir temizlik işi olmayıp üretilen giysilerin üzerinde bulunan ipliklerin temizlenmesi işi olduğu açıkca bellidir.

Hizmet sözleşmesi karşılıklı edimleri içeren bir sözleşme olup, yazılı bir sözleşme değilse, kural olarak işveren, işçinin zımni yada açık rızası olmadan işyerini değiştiremeyeceği gibi, işin esaslı şartlarında değişiklik de yapamaz. Ancak, işveren tarafından yönetilen işyerinde yapılan işlerin niteliği ve bütünlüğü gereği, geçici olarak ve iş şartlarında esaslı değişiklik, ağırlaştırma olmadan işçiden iş görme borcunun ifasının istenmesinin işverenin yönetim hakkı ile ilgili olduğu kabul edilmelidir.

Ayrıca işveren, davacı ve arkadaşlarına talimat verdikten sonra işçiler buna uymayınca bir yaptırım uygulanmamış, talimatı yenileyince davacı ve arkadaşları işyerini terketmişlerdir.

Buna göre, davacı kıdem tazminatı isteyemez.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, 9.11.2000 gününde oy birliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2000/2154
KARAR NO : 2000/1674
TARİHİ : 16.02.2000

KARAR ÖZETİ: İŞÇİLERİN DİRENİŞİ - HAKLI NEDENLE FESİH

Mesai saatleri içinde işverenden izin almaksızın işçilerin organize bir biçimde işlerini bırakmaları hizmet akitlerinin haklı sebeple feshini doğurur.

DAVA: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatları ile izin ücreti alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, istediği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı Avukat tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

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

2. Davacı ve diğer birkısım işçiler davalıya ait tekstil fabrikası işyerinde çalışırken 6 işçinin davalı işveren tarafından görev yerlerinin değiştirildiği ve 5 işçinin de işlerine son verildiği, bu işlemler üzerine işyerinde bir hareketlenmenin bulunduğu, 27.8.1998 tarihinde de davacı ile birlikte birçok işçinin mesai saati içinde saat 11.00 sıralarında işlerini bıraktıkları ve yönetimle çıkarılan ve işyerleri değiştirilen işçilerle ilgili olarak görüşmelerde bulundukları fakat bunun bir sonuç vermediği, taraflar arasında görüş ayrılıklarının devam ettiği ve işçilerin işbaşı yapmadıkları bu durumu davalı işverenin aynı gün valiliğe yazı ile bildirerek gerekli önlemlerin alınmasını istediği ve ayrıca 31.8.1998 tarihinde de Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvurarak gerekli inceleme ve soruşturmanın yapılması isteminde bulunduğu dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Bu olaylar üzerine davalı işveren davacı ile birlikte hareket eden birçok işçinin sözleşmelerini feshetmiştir. Davacı feshin haksız olduğunu iddia ederek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunmuştur.

Taraflar olaylarla ilgili olarak tanık göstermemişler ve Bölge Çalışma Müdürlüğü raporuna göre iddia ve savunmada bulunmuşlardır. Dosyada anılan müdürlükçe düzenlenen rapor ve ekleri ile işveren tarafından valiliğe ve Bölge Çalışma Müdürlüğüne müracaat edildiğini gösteren yazılar bulunmaktadır.

Bölge Çalışma Müdürlüğüne işyerinde çalışan işçiler ve yetkililer dinlenmişlerdir. Dinlenen kişilerin ifadelerinden yukarıda açıklandığı üzere saat 11.00 sıralarında olayların başladığı ve işverenin fesih ve yerdeğiştirme ile ilgili işlemlerine karşı tepki olarak olayların cereyan ettiği görüldüğü gibi işverenin de ilgili kuruluşlara olayı intikal ettirdiği açık seçik ortadadır. Mahkemece Bölge Çalışma Müdürlüğüne düzenlenen rapordaki varılan sonuca itibar edilmiş ise de ayrıntılı şekilde açıklandığı üzere olayların cereyanında ve büyümesinde işverene sorumluluk yükletilmesi dosya içeriğiyle bağdaşmaz. Ayrıca belirtmek gerekir ki Bölge Çalışma Müdürlüğüne yapılan tespitler 1475 sayılı İş Kanununun 89. maddesi uyarınca aksi sabit oluncaya kadar muteber ise de bu tespitler ile dosyadaki bilgi ve belgeler ve hatta Bölge Çalışma Müdürlüğüne alınan ifadeler ile çelişki içindedir. Bu durumda feshin haklı olduğu sonucuna varılarak ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, 16.2.2000 gününde oy birliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 1999/109
KARAR NO : 2000/2876
TARİHİ : 08.03.2000

KARAR ÖZETİ: İŞE SÜREKLİ GEÇ GELME - HAKLI NEDENLE FESİH

Sürekli olarak işe geç gelen işçinin hizmet akdinin feshi haklı sebebe dayanır. İşçi ihbar ve kıdem tazminatı talep edemez.

DAVA: Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, yıllık izin fazla mesai ücreti ile hafta tatili gündeliğinin 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- Davacı işçi birçok kez iş yerinde yarım saat geç gelmesi üzerine kendisine işveren tarafından ihtarla bulunduğu, daha sonra son bir ay içinde yine 5 kez her sabah yarım saat geç geldiği bu hususun devam cetvelinden anlaşılmakta olduğu, böylece devamsızlığı itiyat haline getiren davacının iş akdinin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II-g maddesince feshedildiği tüm dosya içeriğinden anlaşılmaktadır.

Mahkemece feshin haksız olduğu kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri hüküm altına alınmış isede; süre gelen bu devamsızlığın İş Kanunu'nun 17/II-g kapsamında değerlendirilerek işçinin ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmadığı sonucuna varılmaktadır. Aksi halde davalı işverenin işlerini yürütememesi ve bunun sonucu olarak diğer işçilerinde benzer davranışlarda bulunmalarına yol açılmış olur ki, böyle bir sonucun hoş görüyle karşılanması mümkün değildir. Böyle olunca, ihbar ve kıdem tazminatlarının reddine karar verilmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle BOZULMASINA, 8.3.2000 gününde oy birliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 1999/3426
KARAR NO : 1999/3966
TARİHİ : 03.03.1999

KARAR ÖZETİ: DISİPLİN CEZASI - ZAMAN AŞIMI SÜRESİ

- İş hukuku ilişkilerinde 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu uygulanamaz
- İş Hukuku ilişkilerinde İş Kanunu 18. maddedeki zamanaşımı süreleri uygulanır.

DAVA: Davacı, disiplin cezasının kaldırılmasına karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kabul etmiştir.

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

YARGITAY KARARI

Davacı işçinin işyeri deposunda kabuklu fındığı çıkarmak eyleminden dolayı hakkında işyerinde uygulanmakta olan Toplu İş Sözleşmesinin 46/D. maddesi uyarınca Disiplin Komisyonunca meslekte yükselmesinin durdurulması cezasının uygulanmasına karar verilmiş olup, bu kararın iptali istemi ile davacı tarafından dava açılmıştır.

Mahkemece Toplu İş Sözleşmesinin 49. maddesindeki "zamanaşımı konusunda yasa hükümleri uygulanır" kuralı gözönünde tutularak burada 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na atıfta bulunulduğu ve anılan kanun da iki yıllık zamanaşımının öngörüldüğü gerekçe gösterilerek davanın zamanaşımından reddine karar verilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, davacının eylemi 11.01.1994 tarihinde meydana gelmiş olup komisyon kararı ise 09.01.1997 tarihlidir. Dava ise 15.04.1997 tarihinde açılmıştır. Mahkemenin dayanak yaptığı Toplu İş Sözleşmesi de, olayın meydana geldiği tarihi kapsayan 01.08.1992-31.07.1994 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesidir. Bir başka anlatımla komisyon kararı bu Toplu İş Sözleşmesi döneminden sonra alınmıştır.

Öte yandan Toplu İş Sözleşmesi hükümleri yorumlanırken taraflar arasındaki ilişkinin idare hukukuna dayanan bir ilişki olmayıp hizmet akti ilişkisi olduğu düşünülmelidir. Bunun sonucu olarak da şayet bir Toplu İş Sözleşmesinden soyut biçimde "yasa hükümleri"ne atıfta bulunulmuşsa sözkonusu yasanın İdare Hukuku alanında değil, İş Hukuku alanında bir yasa olduğu kabul edilmelidir. Bu nedenle bu iptal davasında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun zamanaşımı ile ilgili hükümlerinden hareket edilmesi olanağı yoktur.

1475 sayılı İş Kanununda ne kadar süre içinde disiplin cezası verileceğine ilişkin olarak özel bir hükme yer verilmiş değildir. Hizmet akti eki olan personel yönetmeliğinde ve Toplu İş Sözleşmesinde de bu konuda bir düzenleme mevcut değildir. Bu itibarla yasada bir boşluktan sözedilebilir. Gerek işçinin gerek işverenin fesih hakkı konusunda 1475 sayılı İş Kanunun 18. maddesi 6 iş günlük ve bir yıllık oldukça kısa ve makul sürelerle yer verilmiş olup olayda kıyasen bu hükmün uygulama olanağı vardır. Bu kapsamda en ağır disiplin cezası "fesih" cezası olduğuna göre aynı mantıkla daha hafif cezalarda da makul sürelerin çalışma barışının sağlanması açısından gözetilmesi gereği kuşkusuzdur. Olay 1994 yılında, disiplin kurulu kararı ise 1997 yılında gerçekleştiğine göre artık olayda makul sürenin geçtiği kabul edilerek bir sonuca gidilmelidir. Mahkemece de iki yıllık süre geçtiği vurgulandığına göre sonucu itibari ile doğru olan kararın yukarıda açıklanan gerekçelerle ONANMASINA, 3.31999 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2000/298
KARAR NO : 2000/2934
TARİHİ : 20.03.2000

KARAR ÖZETİ: İZİN TALEBİNİN KABUL EDİLMEMESİ - HAKLI NEDENLE FESİH

İşverenden izin almaksızın yıllık izninin 15 gününü kullanmak üzere işten ayrılan işçinin hizmet akdinin feshi haklı sebebe dayanır. İşçi ihbar ve kıdem tazminatı talep edemez.

DAVA: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti, bayram tatili gündeliği ile ücret alacağının 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 delillere kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Dosyadaki bilgi ve belgelere ve özellikle tanık anlatımlarına göre; davacı işçinin davalıya ait işyerinde çalışırken 3 hafta tatilinde de çalıştırıldığını, 3 gün izne hak kazandığını ileri sürerek davalı işverenden izin istediğini, fakat işlerin elvermemesi nedeniyle bu isteğin olumlu karşılanmaması üzerine davacının izin kullanma bahanesi ile işyerinden ayrıldığı ve 15 gün gelmediği sonra da davalı işveren tarafından işe alınmadığı anlaşılmaktadır. Davacı işçinin kendi başına izin kullanacağından bahisle işyerinden ayrılması tasvip edilemez. İşin düzenlenmesi ve yönetimi işverene aittir. Bu itibarla bu yetki çerçevesinde iş durumuna göre işçilerin izinlerinin belirlenmesi ve elverdiği ölçüde mevzuata aykırı olmamak şartıyla izinlerin kullandırılması tespit edilerek taleplerin karşılanması kaçınılmazdır. Ancak, somut olayda olduğu gibi iznin kullanılacağı ileri sürülerek işyerinden ayrılma hakkı görülemez. Bu delil durumu karşısında hizmet akdinin davalı işveren tarafından haklı nedenle feshedildiği kabul edilerek, ihbar ve kıdem tazminatı reddedilmelidir. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulaması bu yoldadır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 20.3.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2000/6992
KARAR NO : 2000/6765
TARİHİ : 09.05.2000

KARAR ÖZETİ: SÖZLEŞMELİ PERSONEL STATÜSÜNDE GEÇEN SÜRE - KIDEM TAZMİNATI

Emekli Sandığı iştirakçisi sözleşmeli personelin çalışma süresi kıdem tazminatının hesabında işçilik hakkı olarak dikkate alınamaz.

DAVA: Davacı, kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağının ödenilmesine 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. Davalı şirketin 21.6.1990 tarihli Yüksek Planlama Kurulu Kararı ile T.C.....Bankasına ait olan %51.65 hissenin %35.65'inin.....Bankasına devri ile bağlı ortaklık statüsünden çıkarıldığı ve kamu iştiraki olan şirket statüsünü kazandığı anlaşılmaktadır. Bu konuda ana sözleşme tadil metni 27.2.1991 tarihli Türkiye Ticaret Sicil Gazetesinde yayınlanmış ve eski metnin 1. maddesinde.....TAŞ.nin bir Kamu İktisadi Teşebbüsü olduğu yazıldığı halde, tadil edilen metin de bu husus yeralmamıştır. Davacının, davalı şirkette kamuya bağlı ortaklık statüsündeyken sözleşmeli personel olarak çalıştığı, kamu iştirakine dönüştükten sonra ise 1475 sayılı İş Kanununa tabi olarak işçi sıfatıyla çalıştığı hususları taraflar arasında tartışmasızdır. Özelleştirme Yüksek Kurulunun 18.9.1997 tarihli kararı ile davalı şirketin kamu hisseleri yönünden özelleştirme kapsamına alınmasından sonra başka kurumlarda çalışmak istemeyen davacının hizmet sözleşmesi, ihbar öneli tanınmak suretiyle işverence feshedilmiştir. Davacıya işçilikte geçen hizmetleri için tavan gözetilmek suretiyle kıdem tazminatları ile sözleşmeli personel olarak çalıştığı dönem için ise fesih tarihindeki Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre derece, kademe ve ek gösterge esasıyla emeklilik ikramiyesi ödenmiştir.

Davacı işçi bu dava ile sözleşmeli personel olarak çalıştığı 21.6.1990 öncesi döneminde kıdem tazminatı hesabında işçilikteki gibi son dikkate alınması gerektiğinden bahisle fark kıdem tazminatı talebinde bulunmuş, mahkemece istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur.

Davacının sözleşmeli personel olarak çalıştığı ve Emekli Sandığı iştirakçisi olduğu dönemin kıdem tazminatı hesaplanması hatalıdır. Davacının belirtilen dönem çalışmaları emeklilik ikramiyesi esaslarına göre ödendiğine göre fark kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir. Mahkemece yazılı şekilde isteğin kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA 9.5.2000 gününde oy birliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2000/2591
KARAR NO : 2000/6577
TARİHİ : 04.05.2000

KARAR ÖZETİ: İŞYERİNİN DEVRİ - HİZMET AKİTLERİNE ETKİSİ

İşyerinin el değiştirmesi, işçi için hizmet akdinin çok önemli ölçüde değişmesi anlamını doğurmuyorsa, ya da özel haller yoksa kıdem ve ihbar tazminatı hakkı doğmaz.

DAVA: Davacı, ihbar, kıdem tazminatı ile izin ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

Davacı işçi davalıA.Ş.den ihale ile iş alan diğer davalı Ltd. Şti. işçisi olarak çalışmış, sözleşme süresinin bitmesinden sonra ihaleyi kazanan dava dışı başka bir firmanın nezdinde de çalışarak aynı hizmeti sürdürdüğü şeklinde bir savunmanın yapıldığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Mahkemece bu savunma üzerinde durulmamıştır. Şayet yapılacak araştırma ve inceleme sonucunda davacı işçinin işi üstlenen yeni firma nezdinde çalıştığı kabul edilecek olursa böyle bir varsayımda taşerondan taşerona işyerinin devri, yani el değiştirmesi söz konusu olur. Salt işyerinin devri ise özel haller dışında hizmet akdinin feshi sonucunu doğurmaz. Böyle bir varsayımda da davacı yönünden ihbar, kıdem tazminatları ile yıllık ücretli izin alacağı doğmuş olmaz.

Şayet devir ile birlikte veya daha sonra fesih sözkonusu ise o takdirde de feshin kimin tarafından gerçekleştirildiği dikkate alınarak 1475 sayılı İş Kanunun I/son maddesi çerçevesinde sorumlu olduğu belirlenerek şartları oluştuğu takdirde anılan tazminat ve işçilik haklarına karar verilmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, 4.5.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2000/2974
KARAR NO : 2000/5649
TARİHİ : 18.04.2000

KARAR ÖZETİ: KIDEM TAZMİNATI HESABI

Hizmet akdi kesintiye uğramamışsa son ücret üzerinden tüm çalışma süresi için kıdem tazminatı hesabı yapılır.

DAVA:Taraflar arasındaki kıdem tazminatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda;ilamda yazılı nedenlerle reddine ilişkin hükmün süresi içinde

duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davacı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 18.4.2000 salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına Avukat..... ile karşı taraf adına Avukat.... geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı T.C. Bankası A.Ş.de 10.05.1974 tarihinde müstahdem kadrosunda işçi olarak işe başlamış olup bankaca 15.8.1988 tarihinde geçerli olmak üzere aralarında davacının bulunduğu 21 personelin sözleşmeli statüde istihdamına karar verilmiş olup, müstahdem kadrosu ile aynı görevde çalışmasını sürdüren davacıya 10.5.1974 -15.8.1988 arası süre için kıdem tazminatı adı altında bir ödeme yapılmıştır.

Davacının sözleşmesi devam ederken, T.C. Bankası A.Ş. Yüksek planlama kurulunun 20.01.1989 tarih ve 1989/T-2 sayılı kararı ile T.C. Bankası A.Ş. ne tüm aktif ve pasifleri ile birlikte devredilmiştir. Davacı devir sonrası yine müstahdem kadrosunda dağıtıcı işçi olarak istihdam edilmiş ve 26.4.1999 tarihi itibarıyla de Sosyal Sigortalar Kurumundan Yaşlılık aylığı bağlanarak emeklilik nedeniyle iş akti sona eren davacıya davalı Banka tarafından 15.8.1988-26.4.1999 arası çalışma süresi için kıdem tazminatı ödenmiştir.

Davacı iddiasında T.C. ... Bankasındaki hizmeti ile davalı ... Bankasındaki hizmeti toplamı üzerinden kıdem tazminatı hesaplanarak ödenen avans niteliğinde miktarların mahsubu ile bakiye kalan kıdem tazminatının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Mahkeme, davacının emekli olmak suretiyle işten ayrıldığı tarihte sözleşmeli personel olduğu, işçi statüsünde bulunmadığını belirterek davanın reddine karar vermiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki; davalı.... ve Yönetmeliklerine göre Özel Hukuk Hükümlerine tabi bir kuruluş olup, tüm personeli Bankası A.Ş. ilgili Kanun Hükmünde Kararname memur yada sözleşmeli olmayıp işçi statüsündedir. Davacıya da emekli olduğu tarihte yürürlükte bulunan personel yönetmeliğinin 46/1 ve ücret yönetmeliğinin 21 inci maddesi ile 1475 sayılı İş Kanunun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kendisine kıdem tazminatı ödenmesinde bulunulmuştur. Bu durumda mahkemenin red gerekçesi yerinde değildir.

Taraflar arasındaki asıl uyuşmazlık davacının sözleşmeli statüsü adı altında istihdamına karar verildiği 15.8.1988 tarihinden önceki ve sonraki hizmetlerinin kıdem tazminatı hesabında birleştirilip birleştirilemeyeceği noktasında toplanmaktadır.

Davacının ilk göreve başladığı T.C... Bankası A.Ş. 7470 sayılı kanunla hususi hukuk hükümlerine göre kurulmuş bir A.Ş. iken, banka personeli 1475 sayılı İş Kanunu kapsamında istihdam edilmiştir. Ancak daha sonra ilgili kanun hükmünde kararnameler ile Kamu İktisadi Devlet Teşekkülleri kapsamına alınmıştır. Bu arada davacı da 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde işçi statüsünde çalışmasını sürdürmekte iken 15.8.1988 tarihinde kendisine kıdem tazminatı adı altında bir ödeme yapılarak aynı tarih itibariyle sözleşmeli statüde istihdamına karar verilmiştir. Davacının bu tarihten itibaren de görevinde ve fiilen yaptığı iş ve iş şartlarında herhangi bir değişiklik olmamış, yine sürekli olarak müstahdem kadrosunda dağıtıcı olarak çalışmasını sürdürmüş, hizmetinde de bir kesinti ve ara verme olmamıştır. Davacının yaptığı işin özel bir ihtisas ve mesleki bilgi gerektirmeyen tamamen bedensel faaliyete dayalı bir iş olduğunda herhangi bir tereddüte yer vermiyecek şekilde açıktır. Bu durumda davacı sözleşmeli personel sayıldığı sürede de müstahdem kadrosunda dağıtıcı olarak çalıştığına göre gerçekten sözleşmeli personel olmayıp işçi statüsündedir. Nitekim davalı bankada davalının sözleşmeli statüde istihdamına karar verildiği 15.8.1988 tarihinde emekli olduğu 26.4.1999 hizmet süresi için kıdem tazminatı ödemekle bu süreyi işçilikte geçen süre olarak kabul etmiştir.

1475 sayılı İş Kanunun 14. maddesi kıdem tazminatının hangi hallerde işçiye ödeneceğini açıkça hükme bağlamıştır. Kıdem tazminatı hakkı hizmet aktinden ancak konusunda öngörülen sebeplerle sona ermesi halinde doğan bir alacak, olup, bu hak doğmadan önce yapılan bir ödemenin ise avans niteliğinde sayılması gerekir. Davacı ise ilk işe başladığı 10.5.1974 tarihinden emekli olduğu 26.4.1999 tarihine kadar işe hiç ara vermeden sürekli olarak müstahdem kadrosunda çalıştırılmıştır. Her ne kadar davacının T.C..... Bankası A.Ş. tarafından sözleşmeli personel statüsünde çalıştırılmak amacıyla hizmet aktini 1475 sayılı İş Kanunun 13. maddesine göre, resen feshettiği iddia edilerek, kıdem tazminatı adı altında bir miktar ödemenin yapıldığı anlaşılmakta ise de, burada hizmet aktinde bir kesinti olmamış ve aynı görevde çalıştırılmıştır. O halde davacıya yapılan ödeme 1475 sayılı İş Kanunun 14. maddesinde tanımlanan kıdem tazminatı olmayıp avans niteliğindedir. Bir an için davacının sözleşmeli personel statüsüne geçirildiği kabul edilse bile, kanunda statü değişikliği nedeniyle kıdem tazminatı ödeneceğine dair bir hükme de yer verilmiş değildir.

Bu durumda davacının ilk işe başladığı tarihten emekli olduğu tarihe kadar tüm hizmet süresi nazara alınarak en son çalıştığı ücret üzerinde tavan sınırlaması gözönünde bulundurmak suretiyle hesaplama yapılarak bulunacak kıdem tazminat miktarından ödenen miktarların faizleri ile birlikte tenzili ile bakiyesinin hüküm altına alınması gerekirken reddine karar verilmesi hatalı olup, kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan karın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, 18.4.2000 gününde oy çokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY YAZISI

Davacı, dava dışı Bakanlığında 10.5.1974-15.8.1988 tarihleri arasında 1475 sayılı İş Yasasına tabi hizmet akdi ile çalıştığı ve bu tarihte KİT.lerdeki uygulama gereği davacı ile anılan işveren arasındaki hizmet akdi ilişkisi işveren tarafından sona erdirilerek davacıya kıdem tazminatı ödendiği ve 233 sayılı K.H.K. gereği taraflar arasında "sözleşmeli personel" sözleşmesi yapıldığı,

İşyerinin davalı... Bankasına devir tarihine kadar 16.8.1988 - 20.1.1989 tarihleri arasındaki ilişkinin "sözleşmeli personel" statüsünün devam ettiği,

İşyerinin devir işleminden sonraki işveren davalı... Bankası tarafından 16.8.1988 tarihinden sonraki "sözleşmeli personel" ve "Hizmet akdi" ile geçen tüm süre için davacının emekliliği nedeni ile kıdem tazminatı ödendiği anlaşılmaktadır.

Davacı önce kıdem tazminatı ödenen 10.5.1974 - 15.8.1988 tarihleri arasındaki süre nazara alınarak emekli olunan tarihteki son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmasını istemiş, mahkemece istek reddedilmiştir.

Burada çözülmesi gereken 1475 sayılı yasa gereği hizmet akdi ile çalışırken işveren tarafından hizmet akdi anılan yasanın 13. maddesi gereği sona erdirilip kendisine kıdem tazminatı adı altında ödeme yapılan işçi ile 233 sayılı K.H.K. hükümleri gereğince "sözleşmeli personel" olarak sözleşme yapılması halinde, 1475 sayılı yasa gereği taraflar arasında mevcut "hizmet akdi"nin sona erip ermediği, bu statü değişikliği sırasında kıdem tazminatı adı altında ödenen paranın kıdem tazminatı mı yoksa avans mı olduğu konularıdır.

Dairemiz önceki kararlarında istikrarlı şekilde yukarıda açıklanan stütü değişikliğinde 1475 sayılı yasa gereği kurulan hizmet akdinin sona erdiğini, eğer bu statü değişikliğinde hizmet akdini işveren sona erdirmişse işçinin kıdem tazminatına hak kazandığını ve bu sırada yapılan ödemenin kıdem tazminatı olduğunu istikrarlı bir şekilde kabul etmiştir.(Örneğin 9.H.D. 6.4.2000 gün 2000/1083-4863 sayılı bozma kararı) somut olayda farklı bir durum mevcut değildir. Daire çoğunluğunun bu statü değişikliği sırasında kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemenin avans olduğu görüşünü benimsemek mümkün değildir. Zira avans hizmet akdi devam ederken yapılan ödemelerdir. 15.8.1988 tarihinde hizmet akdi işveren tarafından sona erdirilmiş ve bu sona erdiriş sebebiyle davacıya kıdem tazminatı ödenmiştir. Bu tarihten sonraki ilişki iş yasalarından değil 233 sayılı K.H.K.dan doğan "sözleşmeli personel" statüsüne dayanmaktadır. "Sözleşmeli personel;" ilişkisinin ileride hizmet akdi" ilişkisine dönüştürüleceği de bilinemiyeceğinden işverenin kötüniyetli davrandığıda ileri sürülemez. Esasen bu yolda bir iddiada mevcut değildir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle davacıya hizmet akdini sona erdiği 15.8.1988 tarihinde ödenen kıdem tazminatının avans olarak kabul edilmesi yasal düzenlemeye, dairemizin önceki kararlarına ve dosya içeriğine uygun düşmemektedir.

1475 sayılı yasanın 14/8. maddesine göre de aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenemez.

Tüm bu sebeplerle sonuç itibarıyla doğru olan mahalli mahkeme kararının onanması görüşünde olduğumuzdan, daire çoğunluğunun bozma kararına katılamıyoruz.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2000/2387
KARAR NO : 2000/6493
TARİHİ : 2.5.2000

KARAR ÖZETİ: İŞYERİNİN DEĞİŞMESİ - KIDEM TAZMİNATI

İşverenin işyerini değiştirmesi işçiye kıdem ve ihbar tazminatı talep hakkını vermez.

DAVA:Davacı, ihbar kıdem tazminatı fazla mesai ile genel tatil ile cumartesi tatil ücretinin 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. Davalı şirket dava dışı başka bir şirkete ait işyerine ihale ile yemek işini üstlenmiş olup, davacı işçi de bu yemek işi ile ilgili işleri yürütmekle yükümlü

olarak çalışmıştır. Ancak, davalı şirket ihaleyi kaybedince davacı işçiyi yine aynı ilde kendisine ait bir başka yemekhane işyerinde çalışmaya davet etmiş, bu davete davacı icabet etmemiştir. Davalı tanıkları bu konuda ayrıntılı açıklamalarda bulunmuşlar, davacı işçinin çalışmayı kabul etmediğini açık seçik söylemişlerdir. Olayların bu akışına göre davacı işçinin aynı yerdeki davalıya ait işyerinde çalışmayı kabul etmemesi hizmet akdini kendisinin feshetmesi anlamını taşır. Bu durumda ihbar ve kıdem tazminatları reddedilmelidir.

3. Fazla mesai alacağına gelince;

Dosya içeriğine göre davalı işyerinde haftanın 6 günü üç vardiya şeklinde çalışma yapıldığı anlaşılmaktadır. Dinlenen taraf tanıkları bu hususu net bir şekilde açıklamışlardır. Bu durumda ise 8 saat olan her bir vardiya süresi için de en az yarım saat ara dinlenme yapıldığının kabul edilmesi gerekir. Böyle olunca, haftalık 45 saati aşan bir çalışma sözkonusu olmadığından fazla mesai ile ilgili isteğin reddine karar verilmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, 2.5.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY YAZISI

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre; davacı işçi yemek işini ihale ile alan davalı şirket nezdinde çalışırken yeniden işin ihale ile alınamaması üzerine davalı işveren o işyerinden elini çekmiştir. ancak, davalı başka yerdeki işyerlerinde davacı işçiyi aynı şekilde çalıştırmak için davet etmiş, davacı ise bu isteğe olumlu cevap vermemiştir. Davacının çalıştığı işyerinde ihaleyi alan dava dışı bir başka firmanın işçisi olarak çalışmasını sürdürmüştür. Bu duruma göre olayda işyerinin el değiştirmesi sözkonusudur. İşyeri davalıya ait iken ihaleyi kaybettikten sonra yeni firma aynı yemek işini üstlenmiş olup, davacı çalışmasına devam etmiştir. Burada hizmet akdinin feshinden söz edilemez. Salt işyerinin devri hizmet akdinin sona ermesini gerektirmez. Bu gerekçe ile davacının ihbar ve kıdem tazminatlarının reddine karar verilmesi gerektiği görüşünde olduğumuzdan yukarıda 2. benddeki çoğunluk görüşüne katılmıyoruz.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2000/2760
KARAR NO : 2000/2591
TARİHİ : 7.3.2000

KARAR ÖZETİ: İBRA BELGESİ - KIDEM TAZMİNATI

İşçi tarafından ödendiği ibra edilmiş dönem içi kıdem tazminatı ödemesi tekrar yapılamaz.

DAVA: Davacı fark kıdem tazminatı ile ihbar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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, davanın temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacının temyizine gelince;

Davacı işçinin davalıya ait işyerinde mevsimlik işçi olarak çalışmasını sürdürürken hizmet akdinin askıda olduğu dönemlerde aynı işyerinde faaliyet gösteren taşeronlar nezdinde de çalıştırıldığı, hizmet akdinin davalı işverence feshinden sonra davacıya taşeronlar nezdinde geçen çalışma süresi dikkate alınmadan kıdem tazminatı ödendiği ve davacıdan ibraneme alındığı anlaşılmaktadır.

Davacı, kıdem tazminatına esas çalışma süresinin eksik gösterildiğini belirterek fark kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur. Davalı işveren ise taşeronlar nezdindeki hizmetinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamayacağını, davacı işçiden ibraneme alındığını belirterek isteğin reddine karar verilmesini istemiştir. Mahkemece davacının ihtirazi kayıt dermeyer etmeden ibranameyi imzalamış olması gerekçesiyle fark kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmiştir.

Ancak, hemen belirtmek gerekir ki, davalı asıl işverenin alt işveren nezdinde geçen çalışmanın kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamayacağını ileri sürdükten sonra ayrıca ibranameye dayanması çelişki oluşturmaktadır. Böyle bir

durumda söz konusu ibranamenin taşeronlar nezdinde geçen çalışma süresine ait kıdem tazminatını kapsamadığı kabul edilmelidir. Kaldı ki, ibranamede ödenen kıdem tazminatı belirtilmiş olduğundan bunun makbuz niteliğinde olduğu Dairemizin yerleşmiş içtihadı gereğidir. Böyle bir durumda gerçekleşen kıdem tazminatından ibranamede belirtilen miktar düşüldükten sonra bakiye bir meblağ kaldığı takdirde kalan kısım hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA 7.3.2000 gününde oy birliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2000/10540
KARAR NO : 2000/14019
TARİHİ : 17.10.2000

KARAR ÖZETİ: İŞÇİNİN İSTİFASI - KIDEM TAZMİNATI

İşçinin kendi şahsından kaynaklanan sebeplerle hizmet akdinin feshedilmesi (istisnalar hariç) halinde işçiye kıdem tazminatı ödenmez. Belediye Başkanı seçilmek dolayısıyla işten ayrılmak kıdem tazminatını hak kazandıracak şekilde haklı sebeple işten ayrılma imkanını vermez.

DAVA:Taraflar arasındaki kıdem tazminatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; 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 17.10.2000 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat..... ile karşı taraf adına asil D.....Y geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı işçi davalıya ait işyerinde çalışırken yıllık iznini kullandığı bir sırada 18 Nisan 1999 tarihinde yapılan yerel seçimlerde belediye başkan adayı olarak

seçime girmiş ve seçimi kazanarak 22.4.1999 tarihinde mazbatasını almıştır. 29.4.1999 tarihinde işverene müracaat ederek belediye başkanı seçilmesi sebebiyle görevini yerine getiremeyeceğini bildirmiş, tazminatlarını istemiştir. Bu dava ile ödenmeyen kıdem tazminatını talebetmiş, mahkemece davacının belediye başkanı seçilmesi, işçinin şahsından kaynaklanan zorunlu bir hal olarak kabul edilerek kıdem tazminatı hüküm altına alınmıştır.

1475 sayılı İş Kanunun 16/III. Maddesinde "işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa" bunun işçiye bildirimsiz fesih hakkı tanıyacağı hususu düzenlenmiştir. Somut olayda davacı kendi iradesiyle seçime girmiş ve kazanmak suretiyle işyerinden ayrılmak istemiştir. Bu durumda davacının şahsından kaynaklanan bir hal sözkonusu olup, maddede düzenlendiği üzere işyerinde ortaya çıkan zorunlu bir hal'den bahsetme olanağı yoktur. Bir başka anlatımla bir işçinin belediye başkanı seçilmesi sebebiyle çalıştığı işyerinden istifa etmek suretiyle ayrılması halinde kıdem tazminatına hak kazanamaz. Gerçekten 1475 sayılı İş Kanunun 14. maddesinde hangi hallerde kıdem tazminatına hak kazanılacağı hususları düzenlenmiş olup somut olay açısından kıdem tazminatını gerektiren bir kurala yer verilmemiştir. Bu olgulara göre mahkemece davacının kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, 17.10.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY YAZISI

Davacı, 8.1.1985 tarihinden itibaren davalı işyerinde çalışırken 18 Nisan 1999 tarihinde yapılan mahalli idareler seçimine katılarak Belediye Başkanı seçilmiştir.

Davalı idare, 27.4.1999 tarihinde " Belediye Başkanı seçilmesi nedeniyle istifaen" sözlerini kullanmak suretiyle davacının iş akdine son vermiştir. Davacı işletme müdürlüğüne verdiği 29.04.1999 tarihli dilekçesinde, ".. 27.4.1999 tarihine kadar çalışmalarıma devam ettim. Belediye Başkanı seçilmem dolayısıyla görevimi yerine getirme imkanım olmadığını, kıdem ve ihbar tazminatları ile diğer özlük haklarını..." talep etmiştir.

Mahkeme davacının isteğini kabul ederken iş akdinin işverence zorunlu nedenlerle feshedildiği olgusuna dayanmıştır.

Yukarıda da belirtildiği şekilde davacı 27.4.1999 tarihine kadar işyerinde çalışmıştır. 29.4.1999 tarihine kadar yıllık iznini alan işçinin iş akdi 27.4.1999

tarihinde feshedilmiş olup işverende bu tarihe kadar çalıştığını kabul etmiş olup, bu tarihe kadar davacının istifası bulunmamaktadır. O halde işveren çalışmasının Belediye Başkanlığı ile bağdaşmayacağı gerekçesiyle iş akdini feshetmiş olup işveren iş yasanın 17/III. Madde fıkrasına dayanarak iş akdini bozmuş olup kıdem tazminatı ödemekle zorunludur.

Ayrıca herkes seçme ve seçilme hakkına sahiptir. Yasalarda gösterilen özel nedenler olmadan kişilerin bu anayasal haklarını kullanmalarını doğrudan ve dolaylı olarak engelleyecek kurallar getirilemez. Bu olayda her ne kadar iş akdi işverence feshedilmiş olmakla beraber, bir kamu görevi olan Belediye Başkanlığına seçilmesi dolayısıyla davacı dahi akdi feshetmiş olsaydı yine tazminata hak kazanacağı görüşündeyiz. Çünkü, Anayasanın tanıdığı bir hakkı kullanmak ve bir kamu görevini yerine getirmek için ayrılma durumu sözkonusudur. Bu hususu soyut bir istifa olarak düşünmemek gerekir.

Yukarıda belirtilen nedenlerle kararın onanması görüşündeyiz.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2000/12078
KARAR NO : 2000/15528
TARİHİ : 7.11.2000

KARAR ÖZETİ: KÖTÜ NİYET TAZMİNATI - TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HÜKMÜ

1475 Sayılı İş Kanununun üzerinde ağırlaştırılmış hüküm taşıyan toplu iş sözleşmesi maddesi uygulanmalıdır. Aynı konuda hem Kanun hem toplu iş sözleşmesi hükmü varsa ağırlaştırılmış olanı (olayda TİS) uygulanır.

DAVA:Taraflar arasındaki, kötüniyet tazminatı, TİS'in 82. maddesine göre tazminat TİS'nin 33. maddesine göre tenkiset tazminatı ile ücret farkı alacağının ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 7.11.2000 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmiştir. Duruşma günü davalı adına Avukat..... ile karşı taraf adına Avukat..... geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek 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. İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 33. maddesinde tenkiset sebebiyetle işçi çıkarılması durumunda çıkarılan işçilerin yerine yeni işçi alınamayacağı, aksi halde işverence maddede yazılı olan hak mahrumiyeti tazminatının ödeneceği kurala bağlanmıştır. Davacı işçi açmış olduğu bu dava ile bu konuda da istekte bulunmuş, mahkemece isteğin kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içerisindeki bilgi ve belgelere göre, işyerine en son 8.11.1999 tarihinde yeni işçi alındığı anlaşılmaktadır. Davacı işçinin hizmet sözleşmesi ise 10.11.1999 tarihinde işverence yapılan bildirim ile feshedilmiştir. Fesih bildirim yazısının 3.11.1999 düzenleme tarihini taşıması bu sonucu değiştirmez. Gerçekten fesih, bozucu yenilik doğuran bir irade beyanı olup karşı tarafa ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Böyle olunca, davacının hizmet sözleşmesinin feshinden sonra işyerine yeni işçi alınmadığından toplu iş sözleşmesinin anılan maddesindeki koşullar gerçekleşmemiştir. İstek konusu hak mahrumiyeti tazminatının reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

3. Toplu iş sözleşmesinin 82. maddesinde düzenlenen 1475 sayılı Yasanın 13/3 maddesinde düzenlenen kötüniyet tazminatının ağırlaştırılmış bir şekli olup aynı eylem sebebiyle iki kez ceza mahiyetinde isteğin hüküm altına alınması hatalıdır. Mahkemece daha ağır olan Toplu İş Sözleşmesinin 82. maddesinde düzenlenen tazminat hüküm altına alındığına göre 1475 sayılı Yasanın 13/3, maddesine dayalı kötüniyet tazminatının reddi gerekir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, 7.11.2000 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY YAZISI

Davacının kıdemli işçi olduğu halde Toplu İş Sözleşmesinin "Tenkiset ve İşçi Çıkarılması" başlıklı 33 maddesindeki kurala aykırı olarak işyerine en son 8.11.1999 tarihinde işçi alındığı Belediye Encümeninin 5.5.1999 tarihli kararıyla işçi azaltması kabul edildiği halde 1.5.1999 - 5.11.1999 tarihleri arasında 286 yeni işçinin işe alınıp "son giren ilk çıkar" kuralına uyulmadan 10.11.1999 tarihinde hizmet akdinin feshedildiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Davalının yaptığı fesih işlemi muvazaa yoluyla kendi yandaşlarına iş imkanı sağlamak için davacı ve arkadaşlarının hizmet akdini feshetmek olup bu kötüniyetli fesih Toplu İş Sözleşmesi'nin 33. maddesindeki kurala uyulmaması sonucunda gerçekleştirildiğinden anılan Toplu İş Sözleşmesi'nin "Ek tazminat"

başlıklı 82. maddesinde sadece haksız feshi düzenleyen ek tazminatın burada uygulanması düşünülemez. Bu nedenle olayda sadece Toplu İş Sözleşmesinin 33. maddesinin niteliği itibariyle kötüniyet tazminatını da kapsadığı düşüncesiyle uygulanması yönünden bozulması görüşüyle çoğunluğun yazılı şekildeki bozma kararına katılmıyoruz.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2000/6652
KARAR NO : 2000/6481
TARİHİ : 2.5.2000

KARAR ÖZETİ: STATÜ HUKUKUNDA ÇALIŞILAN SÜRE - İHBAR TAZMİNATI HESABI

Statü hukukuna dayalı olarak yapılan çalışmalar ihbar tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

DAVA: Davacı, ihbar tazminatının ödenilmesine 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

Dosya içeriğine göre davacı işçinin dava dışı Kurumu nezdinde sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta iken işyerinin özelleştirme sonucu 1.9.1990 tarihinde davalı şirkete devredildiği, davacının ara vermeden davalı şirket nezdinde çalışmasına devam ederken kendisine 13.5.1995 tarihinde tebliğ edilen fesih bildirimi ile hizmet akdinin 17.7.1995 tarihi itibariyle feshedildiği anlaşılmaktadır.

Davacı işçi ihbar önelinin tesbitinde devirden önceki çalışmasının dikkate alınmadığını belirterek usule uygun verilmeyen ihbar öneli nedeniyle ihbar tazminatı isteğinde bulunmuştur. Mahkemece istek gibi hüküm kurulmuştur.

1475 sayılı İş Kanunu'nda bazı koşulların mevcut olması halinde T.C. Emekli Sandığına bağlı geçen sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmasına imkan tanınmış ise de, ihbar öneli veya ihbar tazminatı açısından böyle bir düzenlemeye yer verilmiş değildir. Bu durum da davacının statü hukukuna dayalı

olarak devirden önce geçen çalışmasının ihbar önelinin tesbitinde nazara alınması olanağı bulunmamaktadır. Böyle olunca isteğin reddine karar verilmesi gerekir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, 02.05.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2000/10391
KARAR NO : 2000/14924
TARİHİ : 26.10.2000

KARAR ÖZETİ: UZUN SÜRELİ ÜCRETSİZ İZİN - HİZMET AKTİNİN FESHİ

İşçinin ücretsiz olarak uzun süreli izne çıkarılması akdin feshi anlamındadır. İhbar tazminatı hakkı doğar.

DAVA: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile ücretli izin parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde, davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

Davalı işveren 4.6.1998 tarihli bildirimle davacı ve birkaç arkadaşının hizmet akitlerini askıya alarak ücretsiz izne çıkarmıştır. Bu uzun süreli ücretsiz izne çıkarma işlemi akdin feshi niteliğindedir. Böyle bir fesih iradesi muhatabı işçiye ulaştıktan sonra hüküm ifade eder. Daha sonraki davacı işçinin sözleşmeyi haklı olarak feshettiğini bildirmesinin sonuca etkisi olamaz. Kaldı ki, davacı gerek dava dilekçesinde gerek davalı işverene gönderdiği ihtarnamede ücretsiz izne çıkarmanın kendileri hakkında iş akdinin feshi anlamı taşıdığını ayrıntılı biçimde açıklamıştır. Bu durumda davacının ihbar tazminatına da hak kazandığının kabulü gerekir. Yazılı şekilde bu isteğin reddi hatalıdır

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, 26.10.2000 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2000/2616
KARAR NO : 2000/5001
TARİHİ : 11.4.2000

KARAR ÖZETİ: İHBAR ÖNELİ ÜCRETİ - KIDEM TAZMİNATI HESABI

İhbar öneli ücretinin peşin ödenmesi halinde önel süresinin kıdem tazminatı ve izin ücretinin hesabında dikkate alınmaması gerekir.

DAVA: Taraflar arasındaki ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatı, mahrum kalınan hak ve kazanç kaybı, kıdem ücreti ve manevi tazminatın ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda, ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde temyizen incelenmesi taraflar avukatınca istenilmesi ve davacı avukatınca duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 11.4.2000 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına Avukat ile karşı taraf adına Avukat.... geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü;

YARGITAY KARARI

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

2. Davacı işçi davalı Sendika Genel Başkanının gerek 12.10.1997 tarihinde yapılan sendika merkez genel kurul toplantısında yapılan seçimlerden sonra Başkan olarak yapmış olduğu konuşmada kişilik haklarına tecavüzde bulunduğunu ileri sürerek manevi tazminat isteğinde bulunmuş ve mahkemece de bu istek kabul edilmiş ise de, dosyada bulunan anılan konuşma metinlerinden davacı işçinin adından sözedilmediği gibi genel ifade ile sendikanın yeniden yapılanması ile ilgili olarak bir temizlik faaliyetine geçileceği şeklinde konuşmalar yapılmıştır. Davacı işçinin genel kuruldan sonra kısa bir süre içinde işinden çıkarılmış olması da kişilik haklarını zedeleyici şekilde yorumlanması olanağı yoktur. Böyle olunca manevi tazminat istediği reddedilmelidir.

3. Toplu İş Sözleşmesinin 38/e. maddesinde işçinin hizmet akdinin ihbar tazminatının peşin ödenmesi halinde dahi ihbar öneli içinde doğacak hakkından işine son verilen işçinin yararlanacağı şeklinde bir kurala yer verilmiştir. Bu kuraldan hareketle davacı işçinin fiilen çalıştığı süreye 140 günlük önelin eklenerek bu sürenin çalışılmış gibi kabul edilmek suretiyle kıdem tazminatı hesabında değerlendirilmesi 1475 sayılı İş Kanunun 14. maddesinde yer alan esaslara aykırılık oluşturur. İş Kanunu'nda hangi günlerin çalışılmış gibi sayılacağı özel bir düzenlemeye tabi tutulmak suretiyle ayrıntılı biçimde öngörülmüştür. Bunun dışındaki böyle bir halin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması olanaksızdır.

4. Aynı şekilde yıllık ücretli izine esas alınacak süre içinde yasanın öngördüğü haller dışında sürelerin değerlendirilmesi olanağı yoktur. Bu itibarla 140 günlük önelin süre itibariyle yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmış olması keza hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

5. 40 günlük öneli içinde tavanın yükselmesi kıdem tazminatının hesabında bu tavana göre sonuca gidilmesini gerektirmez. Bu bakımdan mahkemece önel içindeki tavana, göre değerlendirme yapılması hatalıdır. Hukuk Genel Kurulunun ve Dairemizin benzer konularda oluşan içtihadı bu doğrultudadır.

6. Kıdem tazminatı dışındaki işçilik hakları için ek dava ile hüküm altına alınan miktarlara ek dava tarihinden yasal faiz yürütülmelidir. Zira davalı işveren daha önce temerrüde düşürülmemiştir. Aynı konuda açılan ilk dava onun kapsamına giren ve dava nedeniyle hüküm altına alınan miktarlar için temerrüt oluşturur, sonra açılan dava için temerrüt oluşturmaz. Dairemizin kararlılık kazanmış olan içtihatları bu doğrultudadır.

senc
yara

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, 11.4.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY YAZISI

Davacı davalı sendikanın 12.10.1997 tarihinde yapılan Olağanüstü Genel Kurul toplantısında seçimi tekrar kazanan Genel Başkanın teşekkür konuşmasında muhalif grubu destekleyen sendika çalışanlarını kasdederek "yarından itibaren altıncı kattan aşağıya kadar sendika hortumla yıkanacaktır. Beni yıkmaya çalışanların etrafımda toplandığını söyleyeceksiniz. Ben bunları görüyorum, görmeye başladım. Ben onları temizleyeceğim. Sendika tertemiz olacak....ben haketmediğim saldırılara uğradım. En yakınlarım tarafından benim ne söylediğimi lafın sahibi olanlar anlarlar. Benide zorlamadan defolup gitsinler... çevreme o hileli aklarını da sokamayacaklar. Hep temizleyeceğim onları. Saf pırıl pırıl işçi sınıfının emrinde bir sendika olacak" şeklindeki sözleri üzerinden beş gün

geçmeden 17.10.1997 tarihinde hiçbir sebep göstermeksizin hizmet akdinin feshi ve davacı tanıklarının birbirlerini doğrulayan ifadelerinden feshin kötüniyete dayalı olduğu kanıtlandığından, kötüniyet tazminatının da hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde reddine ilişkin kararında bozulması düşüncesiyle çoğunluğun bu yoldaki kararın 1. bendine katılamıyoruz.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2000/441
KARAR NO : 2000/3079
TARİHİ : 20.3.2000

KARAR ÖZETİ: ASKERLİK BORÇLANMASI - KIDEM TAZMİNATI HESABI

Askerlik süresine ilişkin primlerin borçlanılarak ödenmesi ve bu sürenin kıdem tazminatının hesabına dahil edilmesi ancak kamu kurumları için söz konusudur.

DAVA: Davacı, kıdem tazminatı farkının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde duruşmalı olarak davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş isede; HUMK'nun 438. maddesi gereğince duruşma isdeğinin miktardan reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü;

YARGITAY KARARI

Davacı işçi Çimento Fabrikası İş yerinde 11.3.1975 tarihinde işe girmiş iş yerinin 1992 tarihinde özelleştirilmesinden sonra da çalışmasını sürdürürken emeklilik nedeni ile hizmet akdini feshetmiştir. Davacı işçi borçlandığı askerlik süresinin de kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerektiğinden söz ederek fark kıdem tazminatı isteğinde bulunmuş, mahkemece de istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur. 1475 sayılı İş Kanununun 14/4 maddesine göre borçlanılan askerlik süresinin kıdem tazminatında gözönünde tutulabilmesi için kamu kuruluşunda çalışmış olması gerekir. Somut olayda son kamu kuruluşu özelleştirme sonucu bu niteliğini kaybettiği için anılan maddenin uygulanma

olanağı yoktur. Bu itibarla fark kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmek üzere hükmün bozulması gerekmektedir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle BOZULMASINA, 20.3.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2000/13
KARAR NO : 2000/2703
TARİHİ : 7.3.2000

KARAR ÖZETİ: YEDEK SUBAYLIKTA GEÇEN SÜRE - KIDEM TAZMİNATI

Yedek subay okulundaki öğrencilik dönemi için sosyal güvenlik primi ödenmemişse bu süre kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

DAVA: Davacı kıdem tazminatı fark alacağıнын ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına alınmıştır.

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

YARGITAY KARARI

Mahkemece davacının muvazzaf askerlikte geçen tüm süresi kıdem tazminatı hesabında dikkate alınarak hüküm kurulmuş ise de, askerlikte geçen sürenin tamamı yedek subay olarak geçmiş olamayacağından davacının yedek subay olmadan önce yedek subay okulunda geçen süre için ilgili Sosyal güvenlik kuruluşuna borçlanıp borçlanmadığı, primlerini ödeyip ödemediği belirlenmeden bu sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması hatalıdır.

SONUÇ - Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA 7.3.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 1999/19719
KARAR NO : 2000/1899
TARİHİ : 21.2.2000

KARAR ÖZETİ: KISMİ ÇALIŞMA - KIDEM TAZMİNATI

Kısmi çalışmada kıdem ve ihbar tazminatları çalışılan süre üzerinden hesaplanır.

DAVA: Davacı, ihbar ve 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- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerekçirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacının davalı işyerinde **part-time çalışmış** olduğu anlaşılmış bulunmaktadır. Bu durumda kıdem ve ihbar tazminatına esas olan ücretin hesabında davacıya gider makbuzları ile ödenen ücretin esas alınması gerekir. Mahkemece yalnız değerlendirme ile asgari ücretten hesaplanması hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle **BOZULMASINA**, 21.2.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 1999/19689
KARAR NO : 2000/1666
TARİHİ : 16.2.2000

KARAR ÖZETİ: EMEKLİLİK HALİ - HİZMET BİRLEŞTİRİLMESİ

Şartları gerçekleşmişse değişik kamu kuruluşlarındaki çalışmalar birleştirilerek ihbar ve kıdem tazminatları ödenebilir,

DAVA: Davacı, noksan ödenen 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 akdi işveren tarafından kendisine ulaştırılan bildirimle 4.1.1996 tarihinde feshedilmiş olmasına rağmen 26.2.1996 tarihine kadar iş yerinde çalışmasına devam etmiştir. 27.2.1996 tarihinde davacı işyerinden ayrıldığı gibi bağlı bulunduğu SSK ya emeklilik başvurusunda bulunmuştur. Daha sonrada 18-19 Mart 1996 günlerinde kendisine ihbar ve kıdem tazminatları ödenmiştir.

Davacı olayların akışına göre sözleşmesinin emeklilikle sona erdirildiğinin kabulü gerektiğini iddia ederek daha önce bir başka kamu kuruluşunda geçen hizmetinin de kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması isteğiyle fark kıdem tazminatı davası açmıştır. Mahkemece sözleşmenin işveren tarafından fesh edildiği vurgulanarak tazminat talebinin reddine karar verilmiştir.

Bu açıklamalara göre ihbar tazminatı peşin ödenmek suretiyle sözleşmenin feshine gidilmiş değildir. Önel vermek suretiyle feshe gidildiği de kabul edilemez. Gerçekten davacı işçinin çalışma süresi dikkate alındığında ihbar önelinin 13 hafta olduğu görülmektedir. Bu durumda davacı işçinin emeklilik başvurusu ihbar tazminatı ödenmesi tarihinden önce bir tarihi taşıdığından önceki kamu kuruluşunda geçen hizmeti de koşulları olduğu takdirde dikkate alınabilir. Bu yön üzerinde durulmaksızın davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle BOZULMASINA, 16.2.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2000/296
KARAR NO : 2000/561
TARİHİ : 26.1.2000

KARAR ÖZETİ: İŞÇİNİN İHBAR ÖNEL SÜRESİNİ KULLANMAMAK İSTEMESİ-BU SÜRENİN ÜCRETİNİ TALEP

İşverence akdin feshinde, işçinin ihbar önelini kullanmak istemeyip, ihbar ücretini istemesi kabul edilemez.

DAVA: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesine 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- Davalı işverence ihbar öneli verilerek hizmet aktinin feshedildiğinin bildirilmesi üzerine davacı işçi ihbar önelini kullanmak istemediğini kıdem tazminatının kendisine ödenmesini talep ettiğine ve Toplu İş Sözleşmesinde ihbar önelini kullanmaktan vazgeçme halinde ihbar tazminatının ödeneceği şeklinde bir hüküm bulunmadığına göre davacı lehine ihbar tazminatına karar verilmesi hatalıdır.

3. Davalı işverence davacı işçinin kıdem tazminatı 1.762.613.795 TL. olarak hesaplanmış ve davacının davalı işverene ve icra yolu ile 3. kişilere olan borçları mahsup edildikten sonra kalan 1.370.416.393 TL. ödenmiştir. Bu durumda bilirkişice hesaplanan kıdem tazminatından 1.762.613.795 TL.den indirimi sonucunda 117.810.835 TL. kıdem tazminatı farkına karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde daha fazla miktarın hüküm altına alınması hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, 26.1.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.