

HUKUK BÖLÜMÜ

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2001/9089
KARAR NO : 2001/12012
TARİHİ : 04.07.2001

KARAR ÖZETİ : İŞÇİLERİN KEYFİ VE HAKSIZ İŞTEN ÇIKARILMASI HALİNDE CEZAI ŞART - FESHİN DISİPLİN KURULUNDAN GEÇİRİLMEMESİ İŞÇİNİN ALACAKLARINI TAHSİL EDERKEN BİR KAYIT DERMEYAN ETMEMESİ:

İşverenin işçiyi keyfi olarak işinden çıkarmadığı anlaşıldığından, feshin disiplin kurulundan geçirilmemesi keyfilik olgusunun gerçekleştiğini göstermez. İş güvencesi tazminatının reddine karar verilmesi gerekir. İşçi alacağını tahsil ederken herhangi bir kayıt dermeyan etmediğinden Borçlar Kanunu 158/II fıkrasına istinat edemez.

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, ücretli izin, ikramiye, giyim ile işgüvencesi ödeneğinin 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. İşyerinde uygulanmakta olan Toplu İş Sözleşmesinin 17. maddesinde işçilerin keyfi ve haksız işten çıkarılmaları halinde 12 aylık brüt ücrete endeksli bir cezai şartın ödenmesi öngörülmüştür. Uyuşmazlık somut olay bakımından bu şartın gerçekleşmiş olup olmadığı noktası üzerinde toplanmaktadır.

Dosya içinde bulunan 20.5.1999 tarihinde işyerinde düzenlenmiş olan tutanakta davacının işini savsakladığı olgusuna yer verilmiştir. Mahkemece gerekçeli kararda bu tutanak içeriğine değinilmiş ise de fesih tarihi itibarıyla 6 işgünlük süre geçirildiği gibi esasen davalı işveren bu olaydan dolayı da fesih yoluna gitmemiştir.

Feshe dayanak yapılan 12.7.1999 tarihli tutanak sorunun çözümü bakımından önem taşımaktadır. Gerçekten bu tutanakta yer alan olay fesih sebebini oluşturmuştur ki buna göre davacı işçi davalıya ücretsiz izne çıkarılma nedeni ile tehdit de bulunarak sataşmıştır. Bu sataşma olgusu gerek 12.7.1999 tarihli tutanak ve gerek dinlenen davalı şahitleri tarafından kanıtlanmış olup mahkemeninde kabulündedir. Nevarki mahkemece Toplu İş Sözleşmesinde düzenlendiği şekilde fesih işleminin disiplin kurulundan geçirilmediği için feshin haksız nitelik kazandığı sonucuna varılarak cezai şart hüküm altına alınmıştır.

1475 sayılı İş Kanunun 17/II maddesinde öngörülen iyiniyet kurallarına ve ahlaka aykırı bir hal gerçekleşmiş olup salt işlemin disiplin kurulundan geçirilmemesi işgüvencesi tazminatının uygulanma koşulunu oluşturup oluşturmadığı sorununun çözülmesi gerekir Daha açık bir anlatımla, işverene sataşma mevcut fakat disiplin kurulundan işlem geçirilmemiş ise olayda keyfilikten söz edilmeyecektir. Dairemizin zaman zaman verdiği ve böylece kararlılık kazanmış ve öğretide de benimsenen görüşüne göre; fesih işleminin salt disiplin kurulundan geçirilmemesi (keyfilik) olgusunun gerçekleştiğini göstermez. Hal böyle olunca işgüvencesi tazminatının reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalıdır.

3. Ücret alacağının ve bazı sosyal hakların Toplu İş Sözleşmesinde öngörülen süre geçirildikten sonra ödendiği tartışmasızdır. Davacı bu dava ile anılan alacakların % 3'lerden oluşan miktarını da talep etmiş mahkemece hüküm altına alınmıştır. Borçlar Kanunun 158. maddesi sorunun çözümü bakımından önem taşımakta olup aynen (aktin icra edilmemesi veya natamam olarak icrası halinde tediye edilmek üzere cezai şart kabul edilmiş ise hilafına mukavele olmadıkça, alacaklı ancak ya aktin icrasını veya cezanın tediyesini isteyebilir) kuralına yer verildikten sonra ikinci fıkrasında da (aktin muayyen zamanda veya meşrut mahalde icra edilmiş ise alacaklı hem aktin icrasını hem meşrut cezanın tediyesini talep edebilir. Meğer ki alacaklı bu hakkından sarahaten feragat etmiş veya kayıt dermeyeran etmeksizin edayı kabul etmiş olsun) şeklinde bir düzenleme getirilmiştir.

Somut olayda davacı işçi anılan alacakları tahsil ederken herhangi bir kayıt dermeyeran etmiş değildir. Bu durumda % 3'lerden oluşan alacağı isteyemez. Mahkemece hatalı değerlendirme ile bu isteğinde hüküm altına alınması isabetsizdir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararn yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 4.7.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2001/7333
KARAR NO : 2001/11242
TARİHİ : 03.07.2001

KARAR ÖZETİ : İŞVERENİN EKONOMİK SIKINTI NEDENİYLE İŞÇİLERE BELLİ HAFTALARDA ÜCRETSİZ İZİN UYGULAMASI - BORDRODA İŞÇİNİN TAM ÇALIŞMIŞ GİBİ ÜCRETİNİ ALDIĞININ BELGELENMESİ - İŞÇİNİN HİZMET AKDİNİ FESHİ - KIDEM TAZMİNATI

İşverenin bir hafta çalıştırılıp bir hafta işçileri ücretsiz izne çıkarma uygulaması karşısında ücret bordrolarının gerçeği yansıttığı kabul edilemez. Hizmet akdini fesheden işçiye kıdem tazminatı verilmesini kararlaştıran mahkeme kararı yerindedir.

DAVA : Taraflar arasındaki, ihbar ve 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 3/7/2001 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat ile karşı taraf asil geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelenildi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

Davacı davalıya ait işyerinde 4 yıl kadar çalışmaktayken, işverenin ekonomik bir sıkıntı içine düştüğü ve bunun sonucu olarak da işyerinde yeni bir uygulamaya başladığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Bu uygulamaya göre işçiler iki guruba ayrılmış olup bunlardan birinci guruba girenler bir hafta çalışacak, ikinci guruba dahil olanlar ise bir hafta ücretsiz izinli sayılacaktır. Bu guruplar münavebeyle bu işi yürütmeye gelmişlerdir. Üç ya da dört ay sonra davacı işçi davalı işverene 27.7.1999 tarihli bir ihtarname göndererek bu uygulamayı devam ettiremeyeceğini, maddi sıkıntı içinde bulunduğunu ve haklı olarak aradaki hizmet aktini feshettiğini açıklamıştır. Bu şekilde sözleşme feshedildikten sonra bu kez davalı işveren devamsızlıktan dolayı sözleşmeyi fesih yoluna gitmiştir.

Davacı işçi feshe dayanan haklarını alamaması üzerine Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvurarak hakkına kavuşturulması isteğinde bulunmuştur. İş müfettişinin yaptığı incelemeye göre davalı işveren hernekadar bir hafta çalışma müteakip hafta ücretsiz izne gönderme uygulamasına rağmen işverenin ibraz ettiği ücret bordrolarında davacı işçinin birer hafta çalışmaması olgusu da bulunduğu halde her ay tam çalışmış gibi ücretlerin ödendiği belirlenerek davacı işçinin feshinin haksız olduğu kanaatine varılmıştır.

Mahkemece bu konuda yapılan inceleme ve araştırma sonucunda ihbar tazminatı reddedilmiş, fakat kıdem tazminatı hüküm altına alınmıştır. İş Hukukunun işçiyi koruma temel ilkesi somut olayda en açık bir şekilde kendisini göstermektedir. Gerçekten ücret bordrolarında davacı işçinin de kabul ettiği üzere imzası bulunmakta ve ücreti tam olarak ödenmiş görünmektedir. Salt bu belgeden hareket edilmesi davacı işçinin haklarının korunmaması anlamını taşır. Burada asıl ağırlık olan husus her iki tarafın fesihten üç, dört ay önce kabul etmiş olduğu 16.4.1999 tarihli belgenin değerlendirilmesidir. Gerçekten bu belgeye göre yeni bir uygulama başlatılmış ve bu uygulamaların da işyerinde belirsiz bir süre için devam edeceği bütün işçilere duyurulmuştur. Davacı dört ay kadar beklemiş ve bunun sonunda 27.7.1999 tarihli ihtarnameyi çekmek zorunda kalmıştır. Davacı bu ihtarnamede artık mevcut uygulamaya katlanamayacağını maddi sıkıntı içinde bulunduğunu açıklamak zorunda kalmıştır. Bundan sonuç alamayınca kendisine yardıma bulunulması için Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne başvurarak haklarının korunmasını istemiştir. Ne var ki anılan müdürlükçe yapılan inceleme ve soruşturma sonucunda davacıya hiçbir hakkının bulunmadığı cevabı verilmiştir.

Ülkemizde işçinin feshe karşı güvencesiz durumda bulunduğu bilimsel çevrelerce sık sık ifade edildiği gibi, temiz incelemesi suretiyle Dairemizin önüne gelen çok sayıdaki somut olaylarda da ücret bordrolarının gerçeği yansıtmadığı, ücretlerin miktarının belirlenebilmesi için ilgili meslek kuruluşlarından araştırma yönüne gidilmesi şeklinde kararlar oluşturulduğu gibi çifte bordroya da sıkça rastlanmaktadır.

Bütün bu açıklamalar karşısında ücretin tam olarak ödendiği olgusunun kabulü mümkün olmadığı gibi Dairemizde oluşan çoğunluk görüşüne göre de davalı şahitlerinin getirilip dinlenmelerine de gerek duyulmamıştır.

Kıdem tazminatının kabulüne dair yerel mahkeme kararının açıklanan bu gerekçelerle onanması uygun görülmüştür.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerle **ONANMASINA**, aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine 3.7.2001 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARSI OY: Çalışma süresi, ödenen ücret, ücretlerin tam olarak ödenip ödenmediği, akdin kim tarafından sona erdirildiği, feshin haklı olup olmadığı çekişme

konularıdır. Bu hususlarda davalıya tanıklarının dinletmesi için Hukuk Usulu Muhakemeleri Kanununa göre usulünce mehil verilmeden ve tanıklar dinlenmeden, bilirkişi raporuna karşı yaptığı somut itirazlara göre ek rapor alınmadan dilekçeye ekli imzalı bordrolar ve aksi kanıtlarıncaya kadar kabulü gerekli delil niteliğinde bulunan iş müfettiş, raporu değerlendirilmeden eksik inceleme ile yazılı deliller ve fesih tarihinde işyerinde çalışmayan davacı iddiaları ile çelişen beyanlarda bulunan davacı tanıkları ifadeleriyle yetinilerek karar verilmesi usul ve yasaya aykırı bulunduğundan öncelikle eksik tahkikat nedeniyle kararın bozulması gerekir. Verilen karar dosya içeriğine de uygun düşmemektedir.

Davacının davalıya ait işyerinde belirsiz süreli hizmet akdiyle her ay tam gün (full-time) çalışmakta iken, işyerinin ekonomik krize girmesi nedeniyle, 16.4.1995 tarihli işveren duyurusu ile işçilerin iki guruba ayrılarak " bir hafta ücretli bir hafta ücretsiz olarak belirsiz bir süre çalışılacağı" bildirildiği, bu kısmi süreli atipik (apart-time) çalışma şeklini çalışanların bu arada davacının kabul ettiği, bu yeni çalışma şeklinin tarafların karşılıklı anlaşmaları ile yürürlüğe girdiği, bu şekilde çalışmalar sürdürülürken eski çalışma şartlarına dönmek istediği yolunda bir istek açıklamadan 27.7.1999 tarihli noter ihtarnamesi ile davacının hizmet akdini sona erdirdiği anlaşılmaktadır.

İşverenin yeni çalışma şekli duyurusunda bir hafta çalışılmayıp ücret ödenmeyeceği duyurusuna rağmen, çalışılmayan günlere ait ücretleri de tam olarak ödediği, imzası inkar edilmeyen ücret bordrolarına göre iş müfettişi tarafından belirlenmiş, bilirkişi raporuna karşı verilen itiraz dilekçesine ekli bordrolarla da kanıtlanmıştır.

Buna rağmen mahkemenin "davacının ücretlerini alamadığı bu nedenle haklı olarak işten ayrıldığı" gerekçesinin dosya içeriğine uygun düştüğünü kabul etmek mümkün değildir.

Daire çoğunluğunun "ücretin tam olarak ödendiği olgusunun kabulü mümkün olmadığı" bunun sonucu olarak davacının feshinin ve mahalli mahkeme kararının kıdem tazminatı isteğinin kabulüne dair kararının doğru olduğu görüşüne de katılamıyorum.

Zira, yeni uygulama döneminde ücretlerin tam ay çalışılmış gibi ödendiği konusunda bordrolarda davacının imzası mevcuttur. Davacı bu imzaları inkar etmemektedir. Bölge Çalışma İş Müfettişi tesbiti de bu doğrultudadır. Daha önce işyerinden ayrılan ve yeterli bilgi veremiyen davacı tanıklarının anlatımları da bu yazılı belgelerin aksinin kabulü için yeterli değildir. Davacı bordroda yazılı ücretin kendisine ödenmediği yolunda yemin deliline de başvurmamıştır. Buna rağmen varsayımlarla imzalı bordrolarda ödendiği görülen ücretlerin H.U.M.K. açık hükümlerine rağmen

"işçinin korunması", "iş güvencesi" gibi genel ilkelerle ödenmesini kabul etmek mümkün olmadığı kanaatindeyim.

Böyle olunca mahkemenin kararının kıdem tazminatı yönünden bozulması gerektiği sonucuna ulaştığımdan daire çoğunluğunun onama kararına katılamıyorum.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2001/10907
KARAR NO : 2001/11069
TARİHİ : 28.06.2000

KARAR ÖZETİ : İŞYERİNDE İŞKOLU TESPİTİ – ALT İŞVERENİN BU İŞİ YAPTIĞI YERİN MÜSTAKİL BİR İŞYERİ OLMASI – ALT İŞVERENİN İŞÇİLERİNİN ÇALIŞTIĞI YERİN ASIL İŞVERENİN İŞYERİ İLE BAĞLANTISI BULUNMAMASI

Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan alt işverenin bu işi yaptığı yer müstakil bir işyeridir. Bu bağımsız işyerinin, asıl işverenin işyeri ile bağlantısı yoktur. Anılan işyerinin hangi işkoluna girdiği buna göre belirlenmelidir.

1- Kurumu Genel Müdürlüğü adına Avukat 2- Sendikası adına Avukat ile 1- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukat 2 Pazarlama San. Tic. A.Ş. adına Avukat aralarındaki dava hakkında Ankara 5. İş Mahkemesinden verilen 14.05.2001 günlü ve 1148/266 sayılı hüküm davacı YÖK ve davalı Bakanlık avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

Dava dışı Sendikası, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurarak Paz. İnş. San. Tic. A.Ş. işyerinde iş kolu tespiti isteğinde bulunmuştur. Anılan Bakanlık tarafından resmi gazetenin 26 Eylül 2000 tarih ve 24182 sayılı nüshasında yayınlanan kararda: A.Ş. nin alt işveren olarak Kurumu Genel Müdürlüğüne bağlı, Yüksek Öğretim Öğrenci Yurtlarında temizlik, kalorifer, çamaşırhane ve yemek hizmetlerini "hizmet alım sözleşmesi" ile yapmakta olduğu ve ana sözleşmesindeki şirketin amaç ve faaliyet konusunu da dikkate alarak şirket işyerlerinde görülen işlerin niteliği itibarıyla iş kolları tüzüğü'nün 17 sıra numaralı "Ticaret Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkoluna girdiğine 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 4. maddesi gereğince karar verilmiştir.

Davacı Kurumu Genel Müdürlüğü, A.Ş.'nin kurumla herhangi bir bağlantısının bulunmadığını bu nedenle de iş yerinin ünvanında bulunan "Bağlı" kelimesinin düzeltilmesini; diğer davacı Sendikası ise davalı A.Ş.'nin işyerinde görülen işlerin niteliği itibarıyla 17 nolu iş koluna değil 25 nolu "Konaklama ve Eğlence yerleri" iş koluna girdiğinin; A.Ş. ise davacı kurumla bir bağlantısının olmadığını bu nedenle işyeri ünvanının düzeltilmesini ve işyerinin 17 nolu "Ticaret Büro Eğitim ve Güzel Sanatlar" iş koluna girmediğinin tespitine karar verilmesini istemişlerdir.

Mahkemece asıl işveren olan Kurumu Genel Müdürlüğünün amacının öğrenci yurtlarının işletilmesi olduğu, şirketinde kuruma bağlı bu yurt işyerlerinde akdettiği hizmet alım sözleşmeleri ile temizlik, kalorifer, çamaşırhane ve yemekhane işlerini yürüttüğünden iş kolları tüzüğü'nün 25 sıra numaralı "Konaklama ve Eğlence yerleri" iş koluna girdiğinin tespitine ve davalı Bakanlığın 14.9.2000 tarih ve 23 sayılı işkolu tespit kararının iptaline karar verilmiştir.

1475 Sayılı İş Kanununun 1/son maddesine göre alt işveren konumunda olan A.Ş. davacı Kurumuna bağlı yurt işyerlerinde temizlik, kalorifer, çamaşırhane ve yemekhane hizmetlerini gördüğünde uyumsuzluk yoktur.

Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan alt işverenin bu işi yaptığı yerin müstakil bir işyeri olarak değerlendirilmesi gerektiği görüşü benimsenmiştir. Doktrinde aynı doğrultudadır. Böyle olunca bağımsız şekilde alt işverenin çalıştırdığı işçilerin bulunduğu yerin asıl işverenin işyeri ile bağlantısı olduğu kabul edilemez. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespit bu doğrultuda olduğundan anılan işyerinin İş kolları Tüzüğü'nün 17 sıra numaralı "Ticaret Büro Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkoluna girdiği kabul edilmelidir. Bir başka anlatımla anılan işyerinin 25 sıra nolu "Konaklama ve Eğlence yerleri" işkoluyla bir ilgisi yoktur. Bu itibarla mahkemenin hatalı değerlendirme ile davanın reddi yerine kabulü yönüne gitmesi usul ve yasaya aykırı olduğundan hükmün bozularak ortadan kaldırılması ve davanın reddine karar verilmesi gerekmiştir.

SONUÇ: Yukarıda açıklanan nedenlerle

1- Ankara 5. İş mahkemesinin 14.5.2001 tarih ve 2000/1148 esas karar : 2001 / 266 sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına

2- Davanın reddine

3- Harç peşin alındığından yeniden harç alınmasına gerek olmadığına

4- Davalılar yararına 67.500.000 TL. Avukatlık ücretinin davacılardan tahsili ile müştereken ve eşit olarak davalılara verilmesine

5- Davacılar tarafından yapılan yargılama giderlerinin kendi üzerlerine bırakılmasına peşin alınan harcın istek halinde ilgiliye iadesine 28.6.2001 günü oybirliğiyle ve kesin olarak karar verilmiştir.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2001/8559
KARAR NO : 2001/9790
TARİHİ : 07.06.2001

KARAR ÖZETİ : İŞÇİLERİN İŞVEREN SENDİKALARINA, İŞVERENLERİN İŞÇİ SENDİKALARINA ÜYE OLAMAMALARI - İŞVEREN VEKİLİ

Anonim şirket yönetim kurulunda görev alan işçi sendikası yönetim kurulu üyesi, işveren vekili durumunda olduğundan, işçi sendikası yönetim kurulu üyeliğinin iptaline karar verilmelidir.

İstanbul 3. İş Mahkemesinden verilen 26.4.2001 günlü ve 612 / 288 sayılı hüküm, davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

YARGITAY KARARI

Sendika şube yönetim kurulu üyesi olan davalılar üye seçildikten sonra aynı iş kolunda kurulan iki anonim şirket kurucu üyeliğini kazanmışlardır. Daha açık bir anlatımla işçi olarak daha önce çalıştıkları işyeri özelleştirme kapsamına alınmış sonrada özelleştirme sonucu söz konusu iki şirket kurularak işyerini satın alma girişiminde bulunmuşlardır. Dosya içeriğine göre aynı davalılar o iki şirketin yönetim kurulu üyeliği sıfatını da taşımaktadırlar.

Davacı açmış olduğu bu dava ile davalıların sendika şube yönetim kurulu üyeliklerinin, iptalini bu kabul edilmediği takdirde de genel kurulun iptali talebinde bulunmaktadır. Mahkemece davanın reddine karar verilirken birkaç yıl bu davalıların sendika şube yönetim kurulu üyeliğini sürdürdükleri ve böylece 25.4.1999 tarihinde de toplanan şube genel kurulunda yönetim kurulu üyeliklerine seçildikleri uzun süre bu konuda herhangi bir itiraz ve davada bulunulmadığı gerekçe olarak gösterilmektedir.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun çeşitli maddelerinde işçilerin işveren sendikalarına, işverenlerin de işçi sendikalarına üye olmayacakları kuralını öngörmektedir. Gerçekten anılan Kanunun 38. maddesinde bu çözüm şekli açık anlatımını bulmuştur. Yine aynı kanunun 2. maddesinde de işletmenin bütününü sevk ve idareye yetkili olanlara işveren vekili denildiği, işveren vekillerinin de bu kanun bakımından işveren sayıldıkları belirtilmiştir. Bir anonim şirketin yönetim kurulunun işletmenin bütününü sevk ve idareye yetkili olduğu açıktır. Yönetim Kurulu üyesi de aynı işlemi bir bütünlük içinde yerine getirdiği için bu yasal düzenleme gereği işveren vekili ve hatta onu temsil eden organı durumundadır.

Bu olaylar karşısında söz konusu davalıların davalı sendika şube yönetim kurulu üyeliklerinin iptaline karar verilmelidir. Şayet son şube genel kurul toplantısının yapıldığı tarihlerde anonim şirket yönetim kurulu üyeliklerinin sürüp sürmediği konusunda bir tereddüt varsa bu konu araştırılarak sonuca göre hüküm verilmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 7.6.2001 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2001/8030
KARAR NO : 2001/8597
TARİHİ : 17.05.2001

KARAR ÖZETİ : BOZMADAN SONRA ZAMAN AŞIMI DEF'İNDE BULUNULMASI - ZAMAN AŞIMI DEF'İNİN DAVANIN HER SAFHASINDA İLERİ SÜRÜLEBİLECEĞİ - DAVACININ SAVUNMANIN GENİŞLETİLMESİ İTİRAZINDA BULUNMAMASI

Zaman aşımı defi davanın her safhasında ileri sürülebileceğinden, davalı tarafından bozmadan sonra mahkemeye sunulan zaman aşımı define karşı davacı vekili tarafından savunmanın genişletildiği itirazı yapılmadığından mahkemece davalının bu talebi incelenerek karar verilmelidir.

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin parası, hafta ve genel tatil gündelikleri ile ücret alacağının 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

Davacı 1475 Sayılı yasadan doğan ve davalı işverence ödenmeyen bazı işçilik alacaklarının tahsilini istemiştir. Mahkemece yapılan yargılama sonucunda, bilirkişi raporu doğrultusunda bir kısım alacakların kabulüne; fazla mesai, hafta tatili ve bayram genel tatil ücretlerinin ise reddine karar verilmiştir. Bu kararın taraf vekillerince temyiz edilmesi üzerine; Dairemizin 11.7.2001 tarih ve 8532 Esas 10491 Karar sayılı ilamında, sair itirazlar yerinde görülmeyle " davacı tarafından

ödendiği kabul edilen aylar ile imzasının davacıya ait olduğu tespit edilen 1997 yılı Ekim ayı dışında kalan dönemler için gerçekleşen fazla mesai, hafta ve genel tatil ücretleri konusunda bilirkişi raporu bir değerlendirmeye tabi tutularak hasıl olacak sonuca göre karar verilmelidir....." şeklinde bozulmuştur.

Bozmadan sonra davalı vekili mahkemeye verdiği 5.2.2001 tarihli dilekçesinde, zamanaşımı def'ini ileri sürmüştür. Bu dilekçenin bir sureti 6.2.2001 tarihli oturumda davacı vekiline verilmesine rağmen savunmanın genişletilmesi itirazında bulunulmamıştır. Bu durumda zaman aşımı def'i davanın her safhasında ileri sürüleceğinden mahkemece davalının bu talebi usulü dairesinde tetkik olunarak sonuca göre bir karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.5.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C
YARGITAY**

9. HUKUK DAİRESİ

**ESAS NO : 2000/8540
KARAR NO : 2001/9789
TARİHİ : 31.05.2001**

KARAR ÖZETİ : SENDİKA YÖNETİCİSİ İKEN ÜCRETSİZ İZİN ALMA - ESKİ İŞYERİNE BAŞVURMA VE EMEKLİ OLMA - SENDİKA ÜYELİĞİ NİTELİĞİNİ KAYBETME

Sendika yöneticisi iken ücretli izin alan ve eski işyerinde çalışmaya başladıktan sonra emekli olan kimse sendika üyeliği Sendika Şubesi Genel Kuruluna üye ya da delege olarak katılma niteliğini kaybetmiştir. Sendika Yönetim Kurulu üyeliğinin iptali gerekir.

..... adına Avukat ile 1. Sendikası adına Avukat 2. aralarındaki dava hakkında İstanbul 3. İş Mahkemesinden verilen 26.4.2001 günlü ve 603 / 287 sayılı hüküm, davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davalılardan Sendika şube yönetim kurulu üyesi ve şube mali sekreteri iken 10.6.1996 tarihinde Sendika Genel Merkezinden ücretsiz izin isteğinde bulunmuş, genel merkez de aynı gün süresi belirtilmeyen şekilde kendisine ücretsiz izin verildiği

bildirilmiştir. Aynı gün evvelce çalıştığı işyerine çalışmak için başvurmuş ve işe girmesinden bir gün sonra da yani 11.6.1996 da emeklilik başvurusunda bulunmuştur. Aynı gün şirketten ayrılmıştır. Kendisine emeklilik nedeniyle şirket tarafından çalıştığı süreye göre kıdem tazminatı ödenmiştir. Bu gelişmelerden sonra aynı davalı gerçek kişi 18.6.1996'da Sendika Başkanlığı'na yaptığı müracaatla ücretsiz izin koşullarının sona erdiğinden söz ederek yönetim kurulu üyeliğine devam etmek istediğini bildirmiş ve olumlu cevap üzerine de sendikadaki görevine başlamıştır.

25.4.1999 tarihinde yönetim kurulu üyesi olduğu Sendika şubesi genel kurulu toplanmış ve yeniden aynı göreve seçimle getirilmiştir.

Davacı sendika üyesi adı geçen davalının üye ve yönetici olma niteliği bulunmayan davalının seçiminin iptaline karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece son genel kurul aşamasında anılan yönetim kurulu üyesinin doğal, delegeliğine itiraz edilmediğini ve istemin dürüstlük kurallarına uygun düşmediği için davanın reddine karar verilmiştir. Yönetim kurulu üyeliği ve daha önemlisi sendika üyeliği koşulları ile ilgili bir uyuşmazlık söz konusudur. Seçimine itiraz yapılan kişinin somut **olayda** sendika şubesinin son genel kurulunun toplanmasından çok önce yani 1996 yılı Haziran ayında Yönetim kurulu üyeliği son bulduktan sonra emekli olması nedeniyle sendika üyeliğini kaybettiğinin kabulü gerekir. Gerçekten sözkonusu şube yönetim kurulu üyesi, yani davalı gerçek kişi 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 29. maddesi gereğince Sendika yöneticiliğinden kendi isteğiyle ayrıldığına düşünülmesi dosya içeriğine uygun düşer. Zira dosya içinde bulunan Sendika Genel Başkanlığının işverene yazdığı yazıda sendikadaki yöneticilik görevinden ayrıldığına bildirildiğine ve böylece yeniden eski işine dönüp çalışmaya başladığına ve sonrada emekli olmak suretiyle işten ayrıldığına göre; Bu davalının sendika yöneticiliğinden kendi isteği ile çekildiği konusunda tereddüt edilmemelidir. Bu itibarla Haziran 1996 da davalı gerçek kişi Sendika subesi yönetim kurulu üyeliğinden ve sendika üyeliğinden çekilmiş emekli olmak suretiyle de faal işçilik hayatı son bulmuştur. Bunun sonucu davalı 25.4.1996 tarihinde yapılan Sendika şubesi son genel kuruluna üye ya da delege olarak katılma niteliği bulunmamaktadır. Bu nedenle yönetim kurulu üyeliği seçimine karşı davacının iddiası yerinde olup bu istek doğrultusunda Yönetim kurulu üyeliği seçiminin iptaline karar verilmesi gerekirdi. Yazılı şekilde davanın reddi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 31.5.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2001/6766

KARAR NO : 2001/7185

TARİHİ : 26.04.2001

KARAR ÖZETİ : TÜZÜKTE ÖNGÖRÜLEN SÜREDE SENDİKANIN GENEL KURULUNU TOPLAMAMASI - VALİLİK TARAFINDAN İHTAR - FESİH DAVASI YÖNETİM KURULUNUN GÖREVDEN ALINMASI

Tüzükte öngörülen sürede ve Valiliğin ihtarında belirtilen sürede genel kurulunu toplamayan işveren sendikası hakkında Sendikalar Kanununda öngörülen yaptırım sendikanın feshi değil, fakat yönetim kurulunun görevden alınmasıdır.

Kanunun maksadı genel kurulun toplanmasını sağlamak olduğundan, davadan bir gün sonra genel kurulun toplandığı ve yönetimin seçildiği anlaşıldığından davanın reddine karar verilmesi gerekir.

K.H. ihbar eden: Valiliği ile İşverenler Sendikası aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 22.2.2001 günlü ve 73-36 sayılı hüküm davalı sendikaca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davalı işveren sendikası 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 12. maddesinin 2. fıkrasında yollama yapıldığı şekilde tüzüğündeki üç yıllık süre içinde genel kurulun toplanmadığı için ilgili valilikçe kendisine yapılan ihtardaki üç aylık süre içinde yeni toplantı yapılmadığından valilikçe sendikanın feshine karar verilmesi isteği ile dava açılmış ve mahkemece de istek gibi hüküm kurulmuştur.

Dosya içindeki bilgilere göre davalı sendika 30.6.1996 tarihinde genel kurulunu toplamış, 18.1.2000 de Valilikçe, Tüzüğünde öngörülen 3 yıllık süre geçtiği halde genel kurul toplanmadığı için kendisine ihtar da bulunulmuştur. İhtarnamede verilen 3 aylık süre geçirildikten sonra yine toplantı yapılmaması üzerine bu kez sendikanın feshi isteği ile bu dava açılmıştır. Davanın açılmasından birgün sonra yani 24.5.2000 tarihinde genel kurul toplanmış ve yeni yönetim seçimiyle işbaşına geçmiştir.

Sendikalar Kanununun 12/2 maddesinde Olağan Genel Kurulun 4 yılda bir toplanacağı öngörülmekle birlikte, tüzüklerde daha kısa bir sürenin kabul edilebileceği kuralına yer verilmiştir. Bu düzenleme uyarınca davalı işveren sendikasının toplanma süresi 3 yıl olarak tüzüğünde kabul edilmiştir. Bu süre geçilmesine rağmen sendika genel kurulu toplanmadığı için anılan 12. maddeye aykırılık oluşmuştur. Bu 12. maddenin yaptırımı aynı Kanunun "yönetim kuruluna

işten el çektirme" başlıklı 53. maddede gösterilmiş olup buna göre yönetim kurulunun işten el çektirilmesi kabul edilmiştir. Mahkeme'ce 53. madde dikkate alınmaksızın işveren sendikasının feshine karar verilmesi öncelikle 53. maddeye aykırı düşer. Bu düzenleme karşısında yönetim kurulunun işten el çektirilmesiyle genel kurulun en kısa zamanda toplanmasını sağlamak amacıyla bir veya üç kayyum tayini ile yetinilmek gerekir. Ancak bu yaptırımın uygulanmasından önce 53. maddenin amacı üzerinde durulmalıdır. Kanunun maksadı, genel kurulun biran evvel yapılmasının sağlanmasıdır. Davanın açılmasından birgün sonra davalı işveren sendikası genel kurulunun toplandığı ve yeni yönetiminde olduğu anlaşılmaktadır. Bu gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde istek gibi hüküm kurulması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 26.4.2001 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY: Davalı sendika tüzüğünde genel kurulun 3 yıllık periyodlar halinde toplanması öngörülmüştür.

Sendika Genel Kurulu en son 30.6.1996 tarihinde toplanmış ve aradan 3 yıllık süre geçtiği halde kurulun toplantıya çağrılmaması nedeniyle Valiliği tarafından sendikanın feshine karar verilmesi isteği ile dava açılmıştır.

Sendikalar Yasasının 53. maddesine göre, aynı yasanın 12. madde hükmüne aykırı hareket eden sendika yönetim kuruluna; İş Mahkemesi tarafından başvuru üzerine el çektirileceği ve mahkeme tarafından genel kurulu toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar cari işleri yürütmekle görevli olmak üzere kayyum tayin edileceği öngörülmektedir.

Genel Kurulun en geç 30.6.1999 tarihinde yapılması gerekirken 14.5.2000 tarihinde yapıldığı ve böylece yasanın 53. maddesi hükmüne aykırılık durumunun olduğu görülmektedir.

Bu durumda yapılan ihtarla rağmen genel kurul süresi içerisinde toplantıya çağrılmadığından ve Sendika Yönetim Kurulu, Genel Kurulu toplantıya çağırıp sendikacılıkta ki demokratik işlemleri yerine getirmediğinden 30.6.1999 tarihinden itibaren yasanın 53. maddesi hükmünü yürütmeye başlamıştır. Davanın açılmasından kısa bir süre önce Genel Kurulun yapılmış olması yasanın öngördüğü amacı ortadan kaldırmaz. Bu nedenle yasa maddesine göre mahkemenin işlem yapması gerektiği düşüncesiyle bozma kararına katılamıyorum.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2001/1039
KARAR NO : 2001/6436
TARİHİ :17.04.2000

KARAR ÖZETİ : ESNEK ÇALIŞMA TÜRÜ OLAN ÇAĞRI USULÜ - İŞÇİNİN HİZMET AKDİNİ FESHEDEREK İHBAR VE KIDEM TAZMİNATI TALEBİ - İŞ ŞARTLARINDA DEĞİŞİKLİK - HAKLI SEBEPLE FESİH

Zaman zaman çağrılan ve çalıştığı süre için ücret alan işçi; hemen hemen her takvim ayı çağrılırken iki ay çağrılmayınca, iş şartlarında değişiklik söz konusu olacağından, işçinin hizmet akdini haklı sebeple fesih hakkı doğmuştur.

İhbar tazminatı talebinin reddedilerek, kıdem tazminatına hükmetmek gerekir.

DAVA : Taraflar arasındaki, ihbar ve kıdem tazminatı ile işçilik alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde temyizen incelenmesi taraflar avukatlarınca istenilmesi ve davalı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 17/4/2001 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat ile karşı taraf adına Avukat geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları 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 tüm temyiz itirazları ile davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Dosya içinde bulunan 15.5.1995 tarihli taahhütname ve bunun kabulü ile ilgili davacı işçinin beyanına göre, davacı işyerinde işlerin yoğunluğu ve özelliği gerektirdiği takdirde işveren tarafından çağırılıp çalışmayı taahhüt etmiş, böyle bir durum söz konusu olmadığı hallerde ise serbest kalma durumunda bulunmuştur. Son yıllarda ülkemizde de çokça görülen esnek çalışma türlerinden olan "çağrı usulü"

çalışma şekli sözkonusudur. Davacı işçi bu şekilde 5 yıl kadar bir dönem içinde fiilen 2 yıl 352 gün çalışmıştır. Dosya içindeki çalışma cetvellerinden davacının birbirini takibeden aylarda 3 gün + 7 gün ve daha fazla çalıştığı, bir ya da iki takvim ayında da hiç çalışmadığı anlaşılmaktadır. Son defa davacı yaklaşık iki ay kadar çağrılmayı beklemiş, fakat çağrılmadığı için iki ayın dolmasına 3 gün kala 3.4.2000 tarihli ihtamame çekerek ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandığını bildirmiştir. Davalı ise 10.4.2000 tarihli cevabi ihtarnamesinde kendinin çağrı usulü yöntemiyle çağırıldığını sözleşmesinin devam etmekte olduğunu vurgulamıştır. 13.4.2000 tarihinde de davacı bu davayı açarak davalı tarafından çağrılmamak suretiyle sözleşmesinin feshedildiğini iddia ederek feshe bağlı tazminatlarla birkısım işçilik hakları isteklerinde bulunmuştur.

Açıklanan olayın bu özelliklerine göre davacı esnek bir kapsam içinde çağrı usulüyle çalıştığı gerçeği ortada ise de iki ay dışında hemen hemen her takvim ayı çağırılmış olduğu görülmektedir. İki aya yakın yani mevcut uygulamayla bağdaşmayan uzunca bir süre çağırılmaması durumunda kalan davacı işçi ihtarnameyle durumu önce açıklığa kavuşturmak istemiş, sonra da bu davayı açmıştır ki davalı işveren sözleşmenin sürmekte olduğunu bildirdiğine göre kendisi iş şartlarının da bir değişiklik, başkalaşma bulunduğunun farkında olarak bu davayı açmakla sözleşmeyi fesih yoluna gitmiştir. Böyle bir durumda haklı da olsa sözleşmeyi feshettiğinden ihbar tazminatı hakkı doğmamış ancak kıdem tazminatına hak kazanmıştır. Bu halde ihbar tazminatı reddedilmek üzere kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 17.4.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARSI OY: Davacının davalıya ait otel işyerinde ekstra işçi sıfatıyla ve davet düğün gibi çok sayıda müşterinin katıldığı büyük organizasyonlarda ve iş olduğunda çalışmak üzere işe başladığı anlaşılmaktadır. İşe giriş tarihi olan 15.5.1995 günü düzenlenen taahhütnamede bu husus açıklanmış olup, davacı işçi sadece işverenin işe davet ettiği günlerde çalışacağını kabul etmiştir. İşyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinde de bu tür çalışma öngörülmüştür. Davacının çalıştığı günler bordrolarda ve Sosyal Sigortalar Kurumu kayıtlarında gösterilmiş olup, bazı aylarda otuz gün çalışmasına rağmen çoğunlukla bir aydaki iş günlerinin yarısında veya daha az çalışmış, bazı aylarda ise hiç çağırılmamıştır.

Davacı işçi 6.2.2000 tarihinde işverence şimdilik kendisine ihtiyaç olmadığı ve iş olunca çağrılacağı söylenerek işten çıkarıldığını belirterek açmış olduğu bu davada

ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde de bulunmuştur. Davalı işveren ise davacının iş olmadığı için çağırılmadığını, ekonomik krize bağlı olarak otel rezervasyonlarının iptal edilmesinin bunda etkili olduğunu ancak iş olduğunda tekrar çağırılacağını açıklamıştır.

Yukarıda ayrıntılı biçimde açıklandığı üzere ve tarafların da kabul ettiği şekliyle davacı işçi ile işveren arasında çağırıldığında çalışmak üzere bir hizmet akti kurulmuştur. Buna göre daha önce de çağırılmadığı ve çalışmadığı aylar olmuştur. Son olarak da yaklaşık iki ay kadar çağırılmamış oluşunun hizmet aktinin işverence feshi şeklinde yorumlanması olanağı bulunmamaktadır.

Davacı işçi işverene ihtarname göndererek işe çağırılmasını istemiş. Davalı ise verdiği cevapta iş akdini fesh etmediğini ihtiyacı olunca çağıracağını bildirmiş. Bunun üzerine işçi bu davayı açarak iş akdini fesh etmiştir. Bu durumda davacının iş akdini haklı sebeple fesh ettiğinin kabulü mümkün değildir. O halde ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz. Çoğunluğun kıdem tazminatı alması gerektiğine dair düşüncesine katılamıyoruz.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2001/1793
KARAR NO : 2001/5582
TARİHİ : 05.04.2001

KARAR ÖZETİ : BASIN MESLEĞİNDE ÇALIŞANLARLA İLGİLİ ÖZEL DÜZENLEME - TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞYERİNE TEŞMİLİ - BAYRAM GÜNLERİ ÇALIŞMANIN VE FAZLA MESAININ TANIKLA İSPATI

Basın mesleğinde çalışanlarla ilgili Yasanın 29.maddesi gözönünde tutulmalıdır.

İşyerine teşmil edilen toplu iş sözleşmesi hükmü gözönünde tutulmalıdır. İşçinin bayram günleri çalıştığı ve fazla mesai yaptığı şeklindeki tanık ifadeleri irdelenmelidir.

DAVA : Davacı, askerlik süresinde alması gereken ücret, yıllık izin ücreti, ücretlerin ilk ödenmesinden doğan aylık % 5 gecikme faizinin ikramiye, fazla çalışma ile hafta ve genel tatil gündeliklerinin 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

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

2- Davacı işçinin iki yıllık izin hakkının bulunduğu mahkemece kabul edilerek bunun karşılığı ücret alacağı hüküm altına alınmış ise de, bu konuda 5953 sayılı "Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun"un 212 sayılı yasa ile değişik 29. maddesi dikkate alınmamıştır. Bu maddeye göre izinlerin kullandırılmaması ya da izin süresine ait ücretlerin ödenmemesi halinde izin süresine tekabül eden ücretler toplamının **iki katı olarak** gazeteciye ödenmesi gerekir. Buna göre izin alacağı belirlenmelidir.

3- İşyerinde teşmil kararı sonucu uygulanmakta olan Toplu İş Sözleşmesi yılda 4 ikramiye öngörmektedir. Mahkemece Basın İş Kanununa göre bir ikramiyenin hesaplanması Toplu İş Sözleşmesine aykırılık oluşturur.

4- Şahitler bayram günleri davacı gazetecinin çalıştığını ve fazla mesai yaptığını açık ve kesin biçimde söyledikleri halde mahkemece bu tanık anlatımları irdelenmeden iki kalem alacağın da reddine karar verilmesi dosya içeriğe uygun düşmez.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 5.4.2001 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2001/2036
KARAR NO : 2001/5526
TARİHİ : 04.04.2001

KARAR ÖZETİ : İŞYERİNDE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA - KIDEM TAZMİNATI HESAPLAMA YÖNTEMİ-YILLIK ÜCRETLİ İZİN

1- Kısmi süreli çalışma karşılığı yevmiye üzerine önce 1 yıllık, sonra da 5 yıllık ve ayrıca yıldan eksik çalışma süreleri için kıdem tazminatı hesaplanır. Yıllık kıdem tazminatı tutarı tavan sınırın altında ise o miktar üzerinden tüm süre için hesaplama yapılmalıdır.

2- Ferdi veya toplu iş sözleşmesinde özel hüküm yoksa İş Kanununun 49.maddesindeki yıllık ücretli izin sürelerinin uygulanması gerekir.

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı ile ücretli izin alacaklarının 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, tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacı işçinin davalıya ait işyerinde günde 1,5 saat çalıştığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık yoktur. Uyuşmazlık bu kısmi süreli çalışma için kıdem tazminatının hesaplanma şekli ile ilgilidir.

Dairemizin uygulamasına göre kısmi çalışma halinde normal günlük 7,5 saat çalışma durumuna göre kural olarak daha düşük yevmiye ile çalışma sözkonusu olur. Bu yevmiye üzerine önce 1 yıllık sonrada 5 yıllık ve ayrıca yıldan eksik çalışma süreleri için kıdem tazminatı hesaplanır. Yıllık kıdem tazminat tutarı tavan sınırının altında ise o miktar üzerinden tüm süre için hesaplama yapılmalıdır. Böyle bir durumda kısmi çalışma süresinin günlük tam süreye göre orantı yapılarak bu orantının tavan miktarınada uygulanması doğru değildir.

3. Yıllık ücretli izin süresinin 30 gün olarak mahkemece kabul edilmesinin gerekçesi kararda gösterilmemiştir. 1475 sayılı İş Kanunun 49. madesinde hizmet süresine göre yıllık ücretli izin süreleri belirlenmiştir. Buna göre hizmet süresi 5 yıla kadar olanlara 12 gün 5 yıldan fazla olanlara da yine kademeli olarak izin süreleri belirtilmiştir. Bu kuralın, ferdi ve Toplu İş Sözleşmesinde özel bir düzenleme olmadığı takdirde uygulanması gerekir. Bundan başka işyerinde süregelen ve işkolu halinde bir uygulama varsa onunda dikkate alınması gerekir. Somut olayda böyle ayrık bir durumun bulunup bulunmadığı anlaşılamamıştır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 4.4.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2001/1682
KARAR NO : 2001/5026
TARİHİ : 28.03.2001

**KARAR ÖZETİ : SENDİKA GENEL MERKEZİNDEKİ MAHKEMENİN YETKİSİ
- İŞÇİ OLMAYAN DAVACININ DAVASINA İŞ MAHKEMELERİNİN BAKMAYA
YETKİSİNİN BULUNMAMASI**

Sendika Şube Başkanlığını amatör olarak yürüten davacı işçi olmadığından, iş mahkemesi yetkisiz Şube Başkanlığı için hizmet ödentisi talebi sendika genel merkezini ilgilendirmediğinden Ankara Mahkemeleri yetkilidir.

DAVA : Davacı, asgari ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

Davacı davalı sendika Gaziantep Şubesi Başkanlığı görevini 1989 yılından bu yana amatör olarak sürdürdüğünü Sendika Genel Merkez Genel Eğitim Sekreterliği'ni de 1995 - 1999 yılları arasında 4 yıl süreyle ek olarak yürüttüğünü belirterek hizmet ödeneğinin tahsilini istemiş istek mahkemece kabul edilmiştir.

Davalı vekili süresinde yetki itirazında bulunmuş, mahkeme yetki itirazını gerekçe göstermeden reddetmiştir.

Davacı Genel Yönetim Kurulu'na verdiği dilekçede Sendika Anatüzüğünün 50/d maddesine istinaden görev yaptığı süre içinde (Şube Başkanlığı dahil) hizmet ödentilerinin tarafına ödenmesini talep ettiğine ve bu işler şube işlemi olmayıp Sendika Genel Merkezi tarafından oluşturulabileceğine göre HUMK'nun 17. maddesi uyarınca davacıya davalı sendikanın ikametgahı mahkemesi olan Ankara'da bakılması gerekir.

Gerçekten davacı işçi olmayıp uyuşmazlık Sendikalar Kanunun'dan doğduğundan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesindeki özel yetki kuralının burada uygulanma olanağı bulunmamaktadır.

Bu nedenle mahkemece yetkisizlik kararı verilmesi gerekirken esas hakkında hüküm kurulması hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, Bozma nedenine göre sair hususların incelenmesine yer olmadığına peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.3.2001 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2001/225
KARAR NO : 2001/3914
TARİHİ : 14.03.2001

KARAR ÖZETİ :İŞÇİNİN HER İKİ İŞVERENİN MUTABAKATI İLE İŞYERİ DEĞİŞMESİ - İŞÇİNİN BİR İŞYERİNDEN DİĞERİNE DEVRİNİN HİZMET AKDİNİN FESHİ SONUCUNU DOĞURMAMASI :

Davacı işçi davalı Petrol Ticaret Limited Şirketinde çalışırken, dilekçe vererek aynı işyerinde T.P.O. işçisi olarak çalışmaya başlamıştır. Bu değişiklik konusunda davalı işverenin ve T.P.O.'nın muvafakatı olup, T.P.O. davalı Şirketin hizmet süresi ile ilgili bütün taahhütlerini üstlenmiştir. Oluşan bu durum işçinin bir işyerinden (işverenden) diğerine devri anlamında olup hizmet akdinin feshi sonucunu doğurmaz. Davacının kıdem tazminatını talep koşulu gerçekleşmemiştir.

DAVA : Davacı, kıdem tazminatının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

Davacı işçi uzman ekonomist olarak özel hukuk tüzel kişiliği olan Davalı Petrol Ticaret Limited şirketine ait işyerinde 1984 yılında başladığı bu çalışmasını 10.1.1999 tarihine kadar sürdürmüştür. Dosya içeriğine göre davacı 10.1.1999 tarihinde bir dilekçe vererek dava dışı Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı işçisi olarak aynı işyerinde aynı işte çalışmaya devam etmiştir.

Bu değişiklik konusunda gerek davacı işçinin gerek davalı işverenin ve gerekse dava dışı TPAO'nun mutabakatı mevcut olduğu gibi dava dışı şirkette, davalı

işverenin hizmet süresi ile ilgili bütün taahhütlerini üstlenmiştir. Oluşan bu durum işçinin bir işyerinden diğerine devri anlamında olup hizmet aktinin feshi sonucunu doğurmaz. Taraflar esasen bu konuda da mutabıktırlar. İş hukukunda son yıllarda büyük bir gelişme gösteren esneklik kapsamı içinde hizmet devrine yer verildiği sıkça gözlenmektedir. Özellikle öğretilerde bu konuda olumlu görüşler serdedilmiş ve böyle bir olanaktan yurdumuzda da yararlanılması şeklinde sonuçlara ulaşılmıştır. Somut olayda da böyle bir durumda dava dışı anonim şirket davalı şirketin yerine geçmiştir. Bu itibarla sözleşme devam ettiğine göre davacı işçinin kıdem tazminatını talep etme koşulu gerçekleşmemiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararn yukanda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.3.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2000/18306
KARAR NO : 2001/1898
TARİHİ : 07.02.2001

KARAR ÖZETİ : BELİRLİ SÜRELİ AKİTLER - ZİNCİRLEME AKİT-İHBAR TAZMİNATI TALEP HAKKININ BULUNMAMASI

Davacı ihbar ve kıdem tazminatı talep etmiştir. Taraflar arasında 3 adet belirli süreli hizmet akitleri zincirleme ve işyeri de mevsimlik değildir. Davacının ihbar tazminatının reddi gerekir.

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve ücretli izin parası, hafta tatili gündeliği ile ücret alacağının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

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

2. Taraflar arasında 3 adet belirli süreli hizmet akti yapılmışsa da bunlar art arda düzenlenmemiştir. Başka bir anlatımla akitler arasında 6-7 aylık fasılalar mevcut olduğu gibi işyeride mevsimlik olmadığından bu akitlerin zincirleme yapılmış olduğunu kabul etmek mümkün değildir. Bu nedenle taraflar arasındaki hizmet sözleşmelerinin belirli süreli akitler olduğunun kabulü gerekir. Böyle olunca davacının ihbar tazminat isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 7.2.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2001/17244
KARAR NO : 2001/1577
TARİHİ : 31.01.2001

KARAR ÖZETİ : İŞVEREN AİDATLARI - İŞLETME KREDİLERİNE UYGULANAN EN YÜKSEK FAİZ UYGULAMASI

2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 61.maddesi madde başlığında belirtildiği gibi işçi sendikalarına aidat kesilmesi ile ilgilidir. İşveren Sendikalarına aidat kesilmesinde genel hükümler uygulanır.

DAVA : Davacı, üyelik aidatının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

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

2-Hüküm altına alınan alacak için 2821 sayılı sendikalar kanununun 61. maddesinde öngörülen "bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz" in uygulanması, yani yürütülmesi hatalıdır. Gerçekten anılan madde başlığında da

vurgulandığı üzere "işçi sendikalarına aidat kesilmesi" konusuna ilişkindir. Madde işçilerin aidatlarına ilişkin olduğu için benzetme yoluyla işveren sendikaları aidatlarına uygulanması mümkün değildir. Bu durumda genel hükümler uyarınca yasal faiz yürütülmekle yetinilmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 31.01.2001 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2001/1262
KARAR NO : 2001/1367
TARİHİ : 29.01.2001

KARAR ÖZETİ : YÜKSEK MÜHENDİSLİK ÜNVANI - TOPLU SÖZLEŞMENİN UYGULANAMAMASI

Davacı, mühendislik alanı dışında Yüksek Lisans yapmıştır ki, bu durum kendisine Yüksek Mühendis unvanını vermez. Toplu iş sözleşmesinde öngörülen koşul gerçekleşmemiştir.

DAVA : Davacı, bir üst derece verilmesinin tespitiyle ücret farkı 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 idareye ait işyerinde Endüstri Mühendisi olarak çalışırken Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim dalında yüksek lisans yapmıştır. Elde ettiği bu yeni ünvanı nedeniyle Toplu İş Sözleşmesinin 40. maddesinde "Yüksek Mühendis ve Yüksek Mimarlar ile bunlardan doktora yapanların ücretleri % 30 zamlı olarak ödenir..." kuralından yararlandırılması gerektiğinden sözederek fark ücret isteğinde bulunmuştur. Mahkemece istek doğrultusunda karar verilmiş ise de varılan bu sonuç Toplu İş Sözleşmesi kurallarına uygun düşmemektedir. Gerçekten dosya içinde

bulunan 1.3.1995-28.2.1997 dönemini kapsayan Toplu İş Sözleşmesinin yüksek uzman saat ücretleri ve bekleme yılları cetveli ekindeki metinde; yüksek mühendis ve yüksek mimarlar ile bunlardan doktora yapanların ücretleri % 30 zamlı olarak ödenmesi öngörülmüştür. Sonraki 16. Dönem Toplu İş Sözleşmesinin 40. maddesinde de aynı doğrultuda kurala yer verilmiştir. Endüstri mühendisi olan davacı mühendislik dışında yüksek lisans yapmamış bu nedenle de yüksek mühendis ünvanını kazanmamıştır. Bir başka anlatımla mühendislik alanı dışında yüksek lisans yapmıştır ki bu durum kendisine yüksek mühendislik ünvanı vermez. Görüldüğü üzere Toplu İş Sözleşmelerinde öngörülen koşul gerçekleşmediğinden davanın reddine karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.1.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C
YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2000/19981
KARAR NO : 2001/387
TARİHİ : 18.01.2001

KARAR ÖZETİ : İŞYERİNİN HANGİ İŞKOLUNA GİRDİĞİNİN TESPİTİ - İDARİ BİR KARARDA İŞYERİNİN KOOPERATİFLER BÜNYESİNE ALINMASI

Davacı, çırçır fabrikalarının idari bir kararla kooperatiflerle birleştirilmesinin işyerinin Dokuma işkoluna girdiği gerçeğini değiştirmeyeceğini ileri sürmüştür.

Yapılacak incelemede, her bir kooperatifin çırçır fabrikasının idari bir işlemde kendisine bağlanmasından sonra faaliyetlerini devam ettirip ettirmediği, yoksa sadece faaliyet alanının çırçır fabrikası ile sınırlı kalıp kalmadığı belirlenerek, işkolu belirlenmelidir.

DAVA Sendikası adına Avukat ile 1- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukat 2- Tarım satış Koop. Genel Müdürlüğü adına Avukat 3- Sendikası adına Avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 14.11.2000 günlü ve 919 / 884 sayılı hüküm,

davalılardan Sendikası ve Çalışma Bakanlığı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

Antbirlik Yönetim Kurulunun aldığı ve Sanayi ve Ticaret Bakanlığı teşkilatlanma Genel Müdürlüğünün onayladığı kararlar doğrultusunda Çırçır ve Prese Fabrikası 156 sayılı, Çırçır ve Prese Fabrikasının 160 sayılı çırçır ve prese fabrikasının 158 sayılı Pamuk ve Narenciye Tarım ve Satış Kooperatifleri bünyesinde birleştirildiği ve bu birleştirme işleminden sonra fabrikalarının kooperatifler emrinde çalıştırılmaya başlandıktan sonra Antbirlik Genel Müdürlüğü tarafından anılan 156, 158 ve 160 Sayılı Pamuk ve Narenciye Tarım Satış Kooperatiflerinde yapılan işlerin girdiği işkolunun tespiti istemiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuruda bulunulduğu ve Bakanlığın yaptığı inceleme sonucunda 13.7.2000 tarih ve 2000/ 13 sayılı kararı ile sözü geçen kooperatifler bünyesinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla İş kolları tüzüğü'nün 17.sıra numaralı "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar " iş koluna girdiği kabul edilerek Resmi Gazetenin 2.8.2000 tarih ve 24128 sayılı nüshasında iş kolu tespit kararı yayınlanmıştır.

Davacı Sendikası Bakanlık kararının hatalı olduğunu, çırçır fabrikalarının idari bir karar ile kooperatiflerle birleştirilmesi sonunda anılan fabrikalardan yapılan işlerin 06 sıra numaralı "Dokuma" iş koluna girdiği gerçeğini değiştirmeyeceğini ileri sürerek Bakanlık kararının iptaline işyerlerinin, dokuma iş koluna girdiğinin, tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kararının dayanağı belgeler celbedildikten sonra başka bir araştırma ve inceleme yapılmaksızın istek gibi hüküm kurularak anılan işyerlerinin Dokuma işkoluna girdiğinin tespiti ile Bakanlık işkolu tespit kararının iptaline karar verilmiştir.

İdari bir kararla çırçır fabrikalarının kooperatifler bünyesine alınmasından sonra kooperatifin evvelden beri iştigal ettiği işleri yürüttüğü gibi çırçır fabrikasının işleride ilave edilmiştir ki, bu durum konunun özel ve ayrıntılı bir biçimde incelenmesini ve gerektiği takdirde yapılacak bir keşif sonucu bilirkişi mütalası da alınmak suretiyle açığa çıkartılması gerçek durumun tespiti için zorunlu görülmektedir.

Yapılacak inceleme ve araştırma sonucunda her bir kooperatif çırçır fabrikasının idari bir işlemle kendisine bağlandıktan sonra faaliyet alanı çırçır fabrikası ile sınırlı kalmış ise mahkemece verilen karar sonucu itibarıyla doğru olur. Fakat bu zayıf bir olasılık olarak gözükmektedir. Şayet bu fabrikaların bağlanmasından sonra kooperatifle önceden beri sürdürdükleri faaliyetlerini devam ettiriyor ve bu alana bir de çırçır fabrikası da eklenmesiyle iki yönlü çalışmalar kendisini gösteriyor ise bu

kooperatifte bazı iş ve yerlerin iş kolu tüzüğü 17 sıra numaralı "Ticaret, Büro Eğitim ve Güzel Sanatlar" iş koluna, diğer iş ve yerlerinde 06 sıra numaralı " Dokuma" iş koluna girdiğinin kabulüne karar verilmelidir.

Konu bu yönlerden araştırma ve incelemeye tabi tutularak hasıl olacak sonuca göre karar verilmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.1.2001 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2001/19826
KARAR NO : 2000/19413
TARİHİ : 21.12.2000

KARAR ÖZETİ : ESNAF STATÜSÜNDE ÇALIŞANLARA İŞ KANUNUNUN UYGULANIP UYGULANMAYACAĞI

Ticari taksi işyerinde davalı dışında 3 kişi daha çalıştığına göre, İş Kanununun istisnalar ile ilgili 5/5 maddesi uygulanmaz. Davalı işyeri İş Kanunu kapsamındadır.

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

Yerel mahkeme, davayı görev yönünden reddetmiştir.

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

YARGITAY KARARI

Davacı, davalıya ait taksi işyerinde çalışırken hizmet aktinin feshi nedeniyle kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla mesai alacağının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Mahkemece davalının geçimini otomobilcilik ve şoförlükle temin ettiği esnaf statüsünde olduğu ve aynı zamanda takside üç kişiden başka çalışan olmadığı 1475

sayılı İş Kanunun 5/1-5 maddesi uyarınca iş kanunu hükümleri uygulanamayacağı gerekçesiyle görevsizlik kararı verilmiştir.

Dosyadaki bilgi, belgelere ve özellikle araç tanıtım kartına göre davalıya ait taksi işyerinde davacı dışında ve 'ında şoför olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu durumda ticari taksi işyerinde davalı dışında 3 kişi daha çalıştığına göre, taraflar arasında 1475 sayılı İş Kanunun 5-1-5 maddesi hükmü uygulanamaz. Davalı işyeri 1475 sayılı İş Mahkemeleri kapsamına girdiğinden işin esasına girilerek istekler hakkında olumlu ya da olumsuz bir karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile görevsizlik kararı verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.12.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2000/19723
KARAR NO : 2000/19481
TARİHİ : 21.12.2000

KARAR ÖZETİ : FİİLİ TOPLULUKLARIN SENDİKA HALİNDE KURULAMAYACAĞI - İŞ MAHKEMELERİNİN SENDİKALAR KANUNUNUN UYGULANMASINDAN DOĞAN DAVALARA BAKABİLECEĞİ - SENDİKA KAPSAMI DIŞINDA KURULMUŞ TOPLULUKLARDA ASLİYE HUKUK MAHKEMESİNİN YETKİLİ OLDUĞU

“İşsiz, sigortasız, sendikasız işçilerin dayanışma” sendikası, Sendikalar Kanununa tabi bir sendika oluşturmayacağından, bunların kapatılmasına İş Mahkemeleri değil, Asliye Hukuk Mahkemeleri yetkilidir.

..... Bakanlığına izafeten Muhakemat Müdürlüğü adına Avukat ile “..... dayanışma sendikası” adına Avukat aralarındaki dava hakkında 6. İş Mahkemesinden verilen 3.10.2000 günlü ve 1171/1206 sayılı hüküm davalı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendiği, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

Davacı Bakanlığı işçilerin dayanışma sendikası'nın ve 'da faaliyette bulunan sendika ve temsilciliklerinin faaliyetlerinin durdurulması

ve kapatılması isteğiyle İş Mahkemesinde dava açmış, mahkemece yapılan yargılama sonunda da istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur.

2821 Sayılı Sendikalar Kanununun işçiler ve işverenler tarafından meydana getirilen sendikalar ile konfederasyonların kapsamına aldığı, fiili toplulukların ise sendika halinde kurulabilmesi olanağı bulunmamaktadır. Bu husus mahkemenin de kabulündedir.

5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununa göre anılan mahkemeler işveren veya işveren vekilleri ile işçi sayılan kimseler arasında iş akdinden veya iş kanununa dayanan her türlü hak iddalarından doğan hukuk uyuşmazlığının çözülmesi için kurulmuştur.

2821 Sayılı Sendikalar kanununun 63. maddesinde bu kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde çözümlenmesi kuralını koymuştur. Davaya konu olayda kurulmuş bulunan toplulukların sendika kapsamı içinde bulundukları düşünülemeyeceğinden onlar tarafından kurulmuş olan temsilciliklerinin de kapatılması ya da faaliyetlerinin durdurulması gibi isteklerin İş mahkemelerinde görülmesi olanağı bulunmamaktadır. Böyle bir uyuşmazlığı çözümlemekle görevli mahkeme Asliye Hukuk Mahkemesidir. Böyle olunca dava dilekçesinin görev yönünden reddine karar verilmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.12.2000 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2000/13314
KARAR NO : 2000/18557
TARİHİ : 11.12.2000

KARAR ÖZETİ : BELEDİYE BAŞKANLIĞINA ADAYLIĞINI KOYAN İŞÇİNİN, İŞYERİNDEN AYRILMASI "KANUNDAN DOĞAN ÇALIŞMA ÖDEVİ DEĞİLDİR" KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANILMAMASI

Belediye başkanı olmak için işyerinden ayrılan ve Belediye Başkanı seçilen işçinin, İş Kanununun 27.maddesinde düzenlenen "Kanundan doğan çalışma ödevi" yüzünden işinden ayrıldığını kabul mümkün değildir. İşçi ihtiyatı olarak işinden ayrılmış olup kıdem tazminatına hak kazanamaz.

DAVA : Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

Davacı işçinin Belediye Başkanlığına adaylığını koymak istediği için işyerinden ayrıldığı ve sonrada yerel seçimler sonucunda belediye başkanlığına seçildiği konusunda uyuşmazlık yoktur. Böyle bir seçim nedeniyle işten ayrılmasının kıdem tazminatını gerektirip gerektirmeyeceği tartışma konusudur. Mahkemece 1475 sayılı İş Kanununun 27. maddesine dayanılarak "Kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden" davacı işçinin işten ayrıldığı kabul edilerek kıdem tazminatı hüküm altına alınmışsa da somut olayda çalışma ödevi yüzünden yani zorunlu olarak işten ayrılmak söz konusu değildir. İşçi ihtiyari olarak kendi istikbalini düşünerek işten ayrılmıştır ki, dairemizin yerleşmiş içtihatlarına göre bu durum kıdem tazminatına hak kazandıramaz. O halde istek reddedilmek üzere karar bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.12.2000 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2000/13276
KARAR NO : 2000/18513
TARİHİ : 07.12.2001

KARAR ÖZETİ : DENİZ İŞ KANUNU - KIDEM TAZMİNATINA UYGULANACAK GECİKME FAİZİ :

Deniz İş Kanununda, kıdem tazminatı için mevduata uygulanan en yüksek faiz öngörülmemiştir. 3095 Sayılı Yasaya göre yasal faiz uygulanması ile yetinilmelidir.

DAVA : Davacı,kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde, davalı avukatınca 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- Hüküm altına alınan kıdem tazminatı için mevduata uygulanan en yüksek faiz 1475 sayılı İş Kanununda öngörülmüştür. 854 sayılı Deniz İş Kanunu kapsamında gemi adamının hakettiği kıdem tazminatı için bu faiz kuralının uygulanması olanağı yoktur. Bu itibarla hüküm altına alınan kıdem tazminatı için dava tarihinden itibaren 3095 sayılı yasa uyarınca yasal faiz uygulanmakla yetinilmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 7.12.2000 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2000/13381
KARAR NO : 2000/18384
TARİHİ : 06.12.2000

KARAR ÖZETİ : ÜCRETSİZ İZNE ÇIKARMA – İŞÇİNİN HAKLI SEBEPLE HİZMET AKDİNİ FESHİ – KIDEM TAZMİNATI

Davalı işveren, davacı ile birlikte bir çok işçiyi ücretsiz izne çıkarmıştır. Davacı işçinin dava açmak suretiyle hizmet akdini haklı sebeple fesh ettiği kabul edilmelidir. İhbar tazminatı isteminin reddi ile kıdem tazminatına karar vermelidir.

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 işçi davalıya ait inşaat işyerinde birkaç yıldan beri çalıştığı işyerine mevsimlik işçi olarak alınmasına rağmen bütün yıl kesintisiz devam ettiği 2000 yılının başlarında hava muhalefeti sebebi ile inşaat işinin yürütülmesinin güçlüğü nedeni ile işverenin 5.1.2000 tarihinde işçilere yazılı bir duyuruda bulunarak işe ara vermek zorunda kaldığı bir başka ifade ile işin askıya alınmak istendiği davacı işçinin ise bu işlemin hizmet aktinin feshi niteliğinde olduğunu iddia ederek ihbar ve kıdem tazminatı isteği ile bu davayı açmıştır.

Sözleşmede mevsimlik işçi şeklinde bir açıklama yapılmakla birlikte davacının devamlı çalıştığı bu durumun iş şartı haline geldiği ancak havaların sert gitmesi karşısında davalı işverenin davacı ile birlikte birçok işçiyi ücretsiz izne çıkarmak istediği açıktır. Ortada makul bir sebep olduğu için ücretsiz izne çıkarma işlemine değer vermek gerekir. Bunun sonucu olarakta davacı işçinin bu koşullarda dava açmak suretiyle hizmet aktini haklı nedenle fesh ettiği kabul edilmelidir. Bu değerlendirmelere göre ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi isabetlidir. Ancak kıdem tazminatı isteği hesap edilip hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 6.12.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.