

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay Kararları

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ
Esas No : 2006/10103
Karar No : 2006/21289
Tarihi : 18.07.2006

KARAR ÖZETİ : İBRANAME, İHBAR ve KIDEM TAZMİNATI YÖNÜNDE MAKBUZ NİTELİĞİNDEDİR.

Miktar belirterek imzalanan ibraname, ihbar ve kıdem tazminatı yönünden makbuz niteliğindedir. İbranameye ücretli izinlerin kullanıldığı belirtilmiş ise şirket izin ücreti yönünde ibra edilmiştir.

DAVA: Davacı, kıdem, ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, genel tatil ücreti ile dini ve milli bayram ücreti alacağını 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. Altındaki imza davacı tarafından inkar edilmeyen ibraname, mahkemenin kabul ettiği gibi ihbar ve kıdem tazminatı yönünden miktar içerdiğinden makbuz niteliğinde ise de, aynı ibranamede davacı, miktar belirtmeden ücretli izinlerini kullandığını, hak kazandığı tüm izin ücreti karşılıklarını aldığını ve iş-

vereni ibra ettiğini bildirdiğinden, izin ücreti yönünden davacı davalı şirketi ibra etmiş bulunmaktadır. Bu ibraname sebebi ile izin ücreti alacağıının reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır. Kabule göre, davacının izin ücretinin yanlış hesaplanması ile ilgili itirazlarına da değer verilmeden sonuca gidilmesi doğru görülmemiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.7.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ
Esas No : 2006/1894
Karar No : 2006/20663
Tarihi : 12.07.2006

KARA ÖZETİ : NAKİL HALİNDE KIDEM TAZMİNATI

İş sözleşmesinde, işverenin işçiyi başka işyerlerinde çalıştırabileceğine dair düzenleme var ise, bu durumda işçi nakli kabul etmeyerek iş sözleşmesini feshederse ihbar-kıdem tazminatına hak kazanamaz

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

Davacı davalıya ait A... işyerinde çalıştığı sırada B... işyerine atandığını, bu atamayı kabul etmeyince işveren tarafından hizmet aktinin feshedildiğini iddia ederek ihbar, kıdem tazminatı isteminde bulunmuştur.

Davalı hizmet aktinin işyerini terk etmek suretiyle işçinin feshettiğini savunmuştur. Mahkemece davacının B... işyerine tayin edildiğini bu tayini kabul etmediğini, hizmet aktinin davalı işveren tarafından sona erdirildiğini, sözleşmenin ö.maddesinin düzenlemesinin işverence böyle bir nakle hak ver-

mediğini bu sebeple feshin haksız olduğunu kabul ederek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri hüküm altına alınmıştır.

Taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin ö.maddesi işverene iş yerinde verimin korunması için ve işverence gerekli görülmesi halinde hizmetlinin işi veya işverenin diğer işyerlerinde çalışmak üzere işyerini değiştirme yetkisi vermektedir. Bu madde gereği işveren yönetim hakkını da kullanarak davacıya B... işyerine nakletmiştir. Yönetim hakkının kötüye kullanıldığı B... işyerindeki çalışma şartlarının davacının durumunu ağırlaştırdığı da kanıtlanamamıştır. İşverenin yazılı bir fesih bildirimini de bulunmamaktadır. Akti işverenin feshettiği konusunda tanık beyanları yeterli ve açık değildir. Dosya içeriğinden davacı izin dönüşü B... işyerine nakli kabul etmeyerek iş yerini terk ettiği hizmet aktini bu şekilde davacı tarafından sona erdirildiği anlaşılmaktadır. Hizmet aktinin işveren tarafından davacının nakli kabul etmemesi sebebiyle feshettiği kabul edilse dahi yukarıda açıklandığı gibi feshin haklı nedene dayandığının kabulü gerekir. Belirtilen sebeplerle ihbar-kıdem tazminatı isteminin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.7.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.

**T.C.
YARGITAY**

9. Hukuk Dairesi

Esas No : 2006/15954

Karar No : 2006/17843

Tarihi : 20/06/2006

KARAR ÖZETİ : YILLIK İZİNLERİ BELİRLEME - İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI

Yıllık ücretli izinin kullanılma zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olup, bu hakkı iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanması gerekir

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

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

YARGITAY KARARI

Davacı işçi, son yıla ait iznini kullanmak için 08/01/2005 tarihinde bir dilekçe ile işverene başvurmuş ve 09/01/2005 tarihinde hac yolculuğuna çıkacağından bahisle izinli sayılmasını bildirmiştir.

Davalı işveren aynı tarihli cevabı yazısı ile işyerinde iki kasap olduğunu ve diğer çalışanın da izinli bulunduğunu açıklayarak izin talebinin karşılanmadığı belirtilmiştir.

Davacı işçi izin talebine olumlu cevap verilmediğini bildiği halde işyerine 10/01/2005 ve 11/01/2005 tarihleri arasında gitmediğinden bahisle, işverence iş sözleşmesi 12/01/2005 tarihinde 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/2-g bendi uyarınca feshedilmiştir. İşverence yapılan bu feshin haklı olup olmadığı, bunun sonucu olarak davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanıp kazanamayacağı uyuşmazlığı oluşturmaktadır. Mahkemece, işverence iyi niyet kuralları dışına çıkarak işçiye izin verilmediği ve feshin haklı olmadığı gerekçeyle isteklerin kabulüne karar verilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 60. Maddesi'nde, "Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık iznin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir" şeklinde kurala yer verilmiştir. Anılan madde uyarınca hazırlanarak yürürlüğe konulmuş olan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 7. Maddesi'nde, işçinin izin isteğini en az bir ay önceden işverene bildirmesi gerektiği açıklanmış, 8. madde'de ise işverenin işçinin izin kullanma tarihi ile bağlı olmadığı, işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak izin döneminin belirleneceği ifade edilmiştir. Yönetmeliğin 8. maddesinde ayrıca, "Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde: işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir" şeklinde düzenleme bulunmaktadır.

Yıllık ücretli izin yönetmeliğinde de belirtildiği üzere yıllık izin kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşverenin bu hakkının iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanılması gerektiği açıktır. Bir başka anlatımla, işçinin anayasal temeli olan dinlenme hakkının, işyerinin gereklerine uygun biçimde ve mümkün olduğunca işçinin talebi çerçevesinde kullandırılması gerekir. İşverenin bu noktada yönetim hakkını kötüye kullanmasının yasalar karşısında korunmayacağı kabul edilmelidir.

Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre davacı işçi, ilk olarak 22/12/2004

tarihinde izin için talepte bulunmuş, bu dilekçe üzerine işverence bir işlem yapılmadığından bahisle 08/01/2005 tarihinden ikinci bir dilekçe vermiştir. İzin talebi işverence onaylanmadığı halde işyerinden ayrılmış ve davalı işveren devamsızlık tutanakları düzenleyerek 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/2-g maddesi uyarınca iş sözleşmesini feshetmiştir.

Davalı işveren, işyerinde davacı ile aynı görevde çalışmakta olan diğer işçiye aynı tarihlerde izin verilmiş olmasını, davacının izin talebinin karşılanamamasının gerekçesi olarak göstermiştir. Gerçekten, davacıya göre daha kıdemli olduğu anlaşılan diğer işçi de hacca gitmek için aynı dönemde izin istemiştir. İşverence davacı ile diğer işçinin her ikisinin birden izne ayrılmasının uygun olmadığı belirtilmiş ve daha kıdemsiz konumda olan dava işçinin izin talebi onaylanmamıştır. Kaldı ki, izin isteği de yönetmeliğe göre 1 ay öncesinden talep edilmemiştir. Bu şekilde işçinin izin talebinin karşılanması noktasında işverene yeterli süre de tanınmamıştır. İşverence yapılan bu işlemlerde, 4857 Sayılı İş Kanunu ile Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümlerine bir aykırılık yoktur. Bu itibarla davacı işçinin işyerinden ayrılması geçerli bir mazerete dayanmamaktadır. İşverence davacı işçinin iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayandığından, davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanmasına olanak bulunmamaktadır. Mahkemece davanın reddi gerekirken yazılı şekilde isteklerin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20/06/2006 gününde oybirliği ile karar verildi.

**T.C.
YARGITAY**

9. Hukuk Dairesi
Esas No : 2006/11382
Karar No : 2006/18958
Tarihi : 27.06.2006

KARAR ÖZETİ : ÇALIŞMA KOŞULLARININ UYGULANMAMASI - İŞÇİNİN FESİH HAKKI

Yasa ve yönetmeliklerde belirlenen çalışma koşullarının uygulanmaması, 4857 sayılı kanunun 24.maddesinin 2.fıkrasının son cümlesine göre işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı verir.

DAVA : Taraflar arasındaki kıdem, kötü niyet ve manevi tazminatlarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle

reddine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davacı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 27/06/2006 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına Avukat E. ile karşı taraf adına Avukat O. geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendiği, 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 işçi davalıya ait hastanede acil servis hemşiresi olarak çalışmış ve 08:00 - 20:00 ile 20:00 - 08:00 saatleri arasında iki vardiya esasına göre dönüşümlü olarak görev yapmıştır. İş sözleşmesini haklı olarak feshettiğini ileri sürerek bu davayı açmış ve kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur. Mahkemece davacının işyerindeki çalışma düzeni ve iş temposunu bilerek işe başladığı, iş sözleşmesinde vardiyalı çalışmanın ve fazla çalışmanın kabul edildiği gerekçesiyle isteklerin reddine karar verilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesi'nde, "Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20:00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir. Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir. İşçilerin gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir. İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez" şeklinde kurala yer verilmiştir. Yine, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 7. Maddesi'nde, "Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, İş Kanunu'nun 42 ve 43 üncü maddeleri ve 79 Sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanun'un 6'ncı Maddesi ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 70'inci Maddesi'nde öngörülen yönetmelikte belirtilen haller dışında, işçilerin gece postalarında 7,5 saatten çok çalıştırılmaları yasaktır" hükmü bulunmaktadır. Davacı bayan işçi, gece

vardiyalarında 12'şer saat çalıştırılmıştır. Bu çalışma şeklini bilerek işe girmiş olsa da, yasanın ve yönetmeliğin çalışma koşullarını belirleyen anılan hükümleri karşısında iş sözleşmesi ile işyeri uygulamalarının bağlayıcılığından söz edilemez. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar sıralamasında daha üst sıralarda yer alan yasa hükmü ile yönetmeliğe değer verilmelidir.

Yasa ve yönetmelikle belirlenmiş olan çalışma koşullarının uygulanmaması, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24. Maddesi'nin 2. Fıkrası'nın son cümlesine göre işçiye haklı fesih imkanı vermektedir. Somut olayda davacı işçi iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğinin kabulü gerekir. Kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekirken yazılı şekilde talebin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davacı yararına takdir edilen ...TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27/06/2006 gününde oybirliği ile karar verildi.

**T.C
YARGITAY**

9. Hukuk Dairesi

Esas No : 2006/15117

Karar No : 2006/18653

Tarihi : 26/06/2006

KARAR ÖZETİ : MUVAZALI ÇALIŞTIRMA - ASIL İŞVERENİN İŞÇİSİ SAYILMA

Davalılar arasındaki sözleşmenin bir işin verilmesinden çok, işçi teminine yönelik olduğundan davalılar arasında muvazaalı işler vardır. Davacı, davalı işverenin asıl işyerinde diğer işçileriyle birlikte çalışmakta ve bu nedenle başlangıçtan beri davalı işverenin işçisi sayılmalıdır

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davalı K. işyerinde sondaj operatörü olarak alt taşeronlar değiştiği halde asıl işte çalıştığını ve en son diğer davalı alt işveren işçisi olarak çalışırken, hiçbir neden gösterilmeden iş sözleşmesinin 18/11/2005 tarihinde feshedildiğini belirten davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, savunmaya değer verilerek, işverence sunulan tutanaklar ve tutanak tanzimcisi tanık beyanlarına göre, davacı işçinin ihtar ve ikaz edilmesine rağmen gerekli özeni göstermeyerek, iş makinelerinin kırılmasına ve zarar görmesine neden olduğu, işveren lehine haklı feshin olduğu, fesih hakkının 6 günlük hak düşürücü süre içinde kullanıldığı, kullanılmadığı kabul edilse bile geçerli neden bulunduğu gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre, davalı M. tarafından noter kanalı ile gönderilen 07/12/2005 tarihli bildirimde göre davacının iş sözleşmesinin 07/11/2005 ve 12/11/2005 tarihli tutanaklara göre feshedildiği, ekli tutanaklarda ise davacının sondaj makinesi şaftına ve elmas matkabına zarar verdiğinin belirtildiği, 18/11/2005 tarihinde yazılı bir fesih bildirimini olmadığı, zarar ve kusur oranı açısından bir tespiti yer verilmediği, davalılar arasındaki Manyezit sahalarında K.'a ait makine ve ekipmanlarla karotlu sondaj işlerinin yaptırılması sözleşmesinde, alt işverenin 18 yaşını tamamlamış erkek eleman temin etme yükümlülüğü yüklendiği, araçların asıl işveren tarafından temin edileceğinin belirtildiği anlaşılmıştır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2/6-Son Maddesi uyarınca, "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçileri sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanun'dan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından iş alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez."

Somut uyuşmazlıkta, davacının davalı K. işyerinde asıl işte davalının diğer işçileri ile çalıştığı ve davacının başlangıçtan beri davalı K. işçisi sayılması gerektiği sözleşme ve tanık anlatımları ile anlaşılmaktadır. Kaldı ki davalılar arasındaki sözleşme bir işin verilmesinden çok, işçi teminine yöneliktir. Davalılar arasında muvazaalı işlem olduğu sabittir. O halde davanın, davalı K. İşveren yönünden esastan incelenmesi gerekir. Diğer davalının işveren sıfatı bulunmamaktadır.

Diğer taraftan davalı taraf, davacının işverene zarar verdiğini belirterek tutanak ibraz etmiş, tanık dinletmiştir. İş sözleşmesinin haklı ya da geçerli nedenle feshedildiğinin ispat yükü davalı işverene aittir. Zarar verme olgusunda tek taraflı düzenlenen tutanaklar ve tanık anlatımları yeterli değildir. Davacı işçinin verdiği zarar konusunda, zarar verilen araçlar üzerinde ve olayın meydana geldiği işyerinde uzman bilirkişiler marifeti ile inceleme yapılmalı, davacının verdiği zarar miktarı ve olaydaki kusuru belirlenmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukanda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 26/06/2006 gününde oybirliği ile karar verildi.