

KAMU-İŞ

KAMU İŞLETMELERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

ÇALIŞMA HAYATI İLE İLGİLİ YARGITAY KARARLARI

2000 – 2005

ANKARA, 2006

Yayın Bilgileri

Eserin Adı : Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları 2000-2005

Eser Sahibi : Kamu-İş; Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
Filistin Sokak No : 23 06700 Gaziosmanpaşa / ANKARA
Tel : (0312) 446 85 91 Faks : (0312) 446 85 79
Web : www.kamu-is.org.tr

ÖNSÖZ

2000 yılından 2005 yılı sonuna kadar Çalışma Hayatına İlişkin Yargıtay Kararlarının önemli bir kısmını bir araya getiren bu çalışmada, 1475 sayılı İş Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve çalışma hayatını ilgilendiren diğer mevzuatla ilgili olarak Yargıtay'dan doğrudan alınan kararların yanı sıra, Yargıtay Kararlarına yer veren çeşitli yayınlardan da yararlanılmıştır. Bu çalışma ile bu alandaki uygulayıcılar ve yorumculara, karşılaşılabilecek sorunlarda yardımcı olmak amaçlanmıştır.

Kararların alındığı kaynaklardaki asıllarına zorunlu düzeltmeler dışında sadık kalınmıştır. Karşı oy yazılarının hepsi değil, kararın daha iyi anlaşılmasını sağlayıcı ve önemli nitelikte görülenleri alınmış, çoğu kararlar birden fazla kanun veya maddeyi ilgilendirse dahi, kararın özelliğine göre ilk sırada gelen kanun veya maddeye atıfta bulunulmuştur. Bu kararları derleyen, değerlendiren ve yayına hazırlayan Sendikamızın Hukuk Müşaviri Av. Filiz ATAY, İktisat Müşaviri Hasan KARSLI, Uzman Çiğdem SEYDİOĞULLARI ve Uzman Fatma TAŞKIN'a kitabın yazımı ve dizgi işlemini büyük bir titizlik ve hızla gerçekleştiren Bilgisayar-Daktilo Adem ÇELİK'e, bu çalışmanın kontrol işlemini dikkatle yapan Sendikamızın tüm Uzman personeline takdir ve teşekkürlerimi borç bilirim.

Sendikamızın diğer yayınları gibi bu çalışmanın da ilgililere katkısı olması dileğiyle.

*Erhan POLAT
Genel Sekreter*

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/18135
Karar No : 2000/226
Tarihi : 20.01.2000
İlgili Kanun : 1475/1

ÖZÜ : *İşyerini ihale ile alan şirketin sözleşmesinin feshedilmesi, o işyerinde çalışan işçinin iş akdinin feshi sonucunu doğurmaz.*

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

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

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

1475 sayılı İş Kanunu bu tür devirle ilgili olarak öngördüğü

düzenlemeye göre devir halinde hizmet akdinin sona erdiği sonucuna varılmaz. Böyle bir sonuca varabilmek için işçiler bakımından çok özel durumların söz konusu olması gerekir. Böyle olunca, salt davalı şirketin sözleşmesinin feshinden dolayı tazminat istekleri, reddedilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 20.01.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/18219
Karar No : 2000/1086
Tarihi : 08.02.2000
İlgili Kanun : 1475/1

ÖZÜ : *Hizmet akdi ile kararlaştırılan cezai şart miktarı fahiş ise, hakkaniyete uygun bir indirim yapılmalıdır.*

DAVA : Davacının, prim ve cezai şart alacaklarının, karşı davacının ise haksız fesihten doğan ücret alacağının ödetilmesi isteği ile açtıkları davanın yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle asıl davada gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ve karşı davanın reddine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine, dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 08.02.2000 salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmiştir. Duruşma günü davalı ve karşı 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 :

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

2- Taraflar arasında 15.11.1995 tarihli düzenlenen sözleşme ile davalıya ait iş yerinde davacılar çalışmaya başlamış olup bu çalışma devam ederken tekrar taraflar bir araya gelerek iki yıl süreli bir hizmet akdi tanzimi yoluna gitmişlerdir. Bu son sözleşmenin 6B maddesinde "Şirket, iş bu sözleşmede kararlaştırılan hükümleri ihlal ettiği takdirde toplam 1.000.000 (Bir Milyon Amerikan Doları) cezai tazminat ödemeyi peşinen kabul ve taahhüt eder ." biçiminde bir kurala yer verilmiştir. Mahkemenin de kabulünde olduğu gibi sözleşme hükümlerine davalı işveren uymadığı için, davacılar haklı fesih yoluna başvurmuşlardır. Bu itibarla mahkemenin de isabetli olarak benimsediği görüş sonucu davacılar anılan maddedeki cezai şarta hak kazanmışlardır.

Ne var ki mahkemece yapılan %10 oranındaki indirim çok azdır. Zira kararlaştırılan cezai şart miktarı fahiştir. Böyle olunca hakkaniyete uygun daha yüksek bir indirim yapılmak üzere kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.02.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19061

Karar No : 2000/2919

Tarihi : 20.02.2000

İlgili Kanun : 1475/1

ÖZÜ : *Genel Müdür konumundaki işveren vekili, bir çok hak ve yetkiyle donatılmış olsa dahi, işverenin, işin sevk ve yönetimi konusundaki isteklerini de dikkate almak zorundadır.*

DAVA : Taraflar arasındaki ücret, ikramiye ve cezai-şart alacağının 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 davalı Avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 20.2.2001 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 :

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

2- Taraflar arasında düzenlenen 4.1.1999- 31.10.2000 tarihli hizmet akdine göre davacı işçi otel işyerinin genel müdürü olarak ve kapsamlı biçimde donatılmış yetkileri haiz bulunarak görev yapacaktır. İlişki yaklaşık 6 ay kadar sürmüş olup, yetkisine karışılması nedeniyle davacı işçi tarafından bu ilişki bozulmuştur. Taraflar arasındaki uyumsuzluk hizmet akdinin 8-c maddesinin olayda uygulanıp uygulanmayacağı noktasında toplanmaktadır. Maddede “sözleşme maddelerine işveren tarafından uyulmadığı taktirde görevliye 20.000 DM karşılığı tazminat ödenecek ve işine son verilecektir” biçiminde bir kurala

yer verilmiştir. Davacı taraf işçi alımlarında ve bunların işlerine son verilmesinde, alım ve satımlarda işverenin kendisine müdahale ettiğini ve genel müdürlük görevini gereği biçimde yürütmesine engel olunduğunu ileri sürmektedir. Gösterdiği tanıklar da genel anlatımlarla bu iddiayı doğrulamışlardır. Davalı taraf ise sözleşmeden ve kanundan doğan haklarını kullandıklarını, iddianın yersiz olduğunu savunmuş ve gösterdiği iki tanık da aynı şekilde bu savunmayı doğrulamışlardır.

Mahkeme, işyerine bir işçi alımı konusunda davalı işverenin, davacı genel müdürün yetkilerine müdahale ettiğini belirterek, genel ifadelerle işverenin sözleşmenin anılan kuralına aykırı davranışta bulunduğunu kabul ederek istek doğrultusunda hüküm kurmuştur.

Az önce de belirtildiği üzere 6 ay gibi kısa bir süre hizmet akdi ilişkisi devam etmiş olup davacı genel müdürün görevini gereği gibi yapmasına engel olacak şekilde davalı işverenin davranışlarından söz etmek mümkün görülmemektedir. 1475 sayılı iş kanunu hükümleri işçi işveren ilişkilerinde bir denge kurulması konusunda ayrıntılı hükümlere yer verdiği gibi, işyerinin yönetiminin de işverene ait olduğu esasını kabul etmiştir. Genel müdür sıfatıyla davacı birçok hak ve yetkiye sahip ise de işveren vekili sıfatıyla işverenin işin sevk ve yönetimi konusundaki isteklerini de dikkate almak zorundadır. Dosya içeriğine göre genel müdürün işleri yürütemeyecek duruma gelecek şekilde bir müdahaleden söz etme olanağı yoktur. Bu durumda anılan cezai şart isteğinin reddine karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.02.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/480
Karar No : 2000/3163
Tarihi : 21.03.2000
İlgili Kanun : 1475/1

ÖZÜ : *Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olmak, hizmet ilişkisinin varlığını göstermez. Bu nedenle kıdem tazminatı isteğinin reddi gerekir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar

verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 4081 sayılı Çiftçi Mallarını Koruma Kanunu kapsamında bekçi olarak çalışmış olan davacı, Sosyal Sigortalar Kurumundan yaşlılık aylığı almak amacıyla ayrıldığından bahisle kıdem tazminatı isteğinde bulunmuş, mahkemece istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun değişik 2/2. maddesi Çiftçi Malları Koruma Derneğinde bekçi olarak çalışanların bu kanun hükümlerine tabi olacağını öngörmüş ise de; bu durum hizmet ilişkisinin varlığını göstermez. Davacı bekçi hizmet akdine dayanan çalışması olmadığı için 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde öngörülen kıdem tazminatına hak kazanamaz. Diğer yandan 4081 sayılı Kanunda da bu tür bir hak öngörülmüş değildir. Böyle olunca davanın reddine karar verilmek üzere hükmün bozulması gerekmiştir.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.03.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

İş Mahkemeleri; 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun birinci maddesine göre İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle, işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi için kurulmuş mahkemelerdir.

İş Mahkemelerinin görevini belirleyen temel unsur dairemiz kararlarında kabul edildiği gibi hizmet akdinin varlığıdır.

Dava konumuzda taraflar arasında hizmet akdinin mevcut olmadığı, ilişkinin statü hukukundan kaynaklandığı daire çoğunluğunun da kabulündedir. 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkındaki Kanun bu yasadaki doğan itilaflara İş Mahkemesinin bakacağı yolunda bir hüküm de getirmemiştir. Bu yasanın kabul edildiği 02.07.1941 tarihinde İş Mahkemeleri kurulmuş da değildir. İş Mahkemeleri Kanunu çok sonra 30.01.1950 tarihinde kabul edilmiş olup 4081 sayılı Yasada bilahare görevli mahkeme ile ilgili bir değişiklik yapılamamıştır.

Her ne kadar HGK ve ilke kararı mahiyetinde bulunmayan

uyuşmazlık mahkemesi kararlarında, 4081 sayılı Yasa gereği çalışanların kıdem tazminatları davalarına bakmaya İş Mahkemelerinin görevli olduğuna karar verilmişse de bu kararlar dairemiz yönünden bağlayıcı değildir. İstenecek alacak nevine göre görevli mahkemenin belirlenmesi yerinde görülemez. Böyle bir kabul bir devlet memurunun talep edemeyeceği kıdem tazminatını dava konusu yapması halinde, bu davanın İş Mahkemesinde görülmesi gibi bir sonuç doğurur ki bununda kabulü mümkün değildir.

Atama tasarrufu ile 4081 sayılı yasaya göre bekçi olarak atanan davacının açtığı bu davanın dairemizin önceki kararlarında benimsendiği gibi idari yargı yerinde görülmesi gerekir. Görev de kamu düzeni ile ilgili bulunduğundan görevsizlik kararı verilmek üzere kararın bozulması görüşünde olduğumdan daire çoğunluğunun bozma gerekçesine katılamıyorum.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8835
Karar No : 2000/10280
Tarihi : 04.07.2000
İlgili Kanun : 1475/1

ÖZÜ : *Asıl işveren ile müteahhit firma arasında düzenlenen sözleşmede işlerin teker teker sayıldığı, çalıştırılan işçilerin ücretlerinin ve sigorta primlerinin müteahhit tarafından yatırıldığı, bu iki şirket arasında işçi ücretlerinin miktarı bakımından uyuşmazlık çıktığı da dikkate alındığında, sözleşmenin muvazaaya dayandığının kabulü olanağı yoktur.*

DAVA : Davacı, ücret farkı, ikramiye, yasal ikramiye, sosyal yardım, giyim yardımı ve kira yardımının 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 :

KARAR : Davacı işçi gerçekte davalı A.Ş. işçisi olduğu halde kendisine düşük ücret ödenmesi ve bu meyanda Toplu İş Sözleşmesinden yararlandırılmasını engellemek düşüncesi ile muvazaalı şekilde müteahhidin işçisi gibi gösterildiğini iddia ederek Toplu İş Sözleşmesinden kaynaklanan fark alacak isteklerinde bulunmaktadır.

Davalı ise özellikle üretilen gübrelerin torbalanması ve

yükleme ve boşaltma işleminin ihale suretiyle dava dışı firmasına verildiğini ve anılan firma ile 31.07.1995 tarihinde bir sözleşme düzenlendiğini bunun üzerine anılan firmanın söz konusu işleri yürütmek amacıyla kendi işçilerini işyerinde çalıştırdığını, bu işçilerden dolayı iddia edildiği şekilde kendisinin tarafı olduğu Toplu İş Sözleşmesinden kaynaklanan bir sorumluluğunun bulunmadığını savunmuştur.

Mahkemece muvazaa iddiası kabul edilerek istekler hüküm altına alınmıştır.

Davalı A.Ş. ile dava dışı firması arasında düzenlenen 31.07.1995 tarihli sözleşmeye göre gübrelerin torbalanması, istiflenmesi, yükleme ve boşaltma işleminin yapılması görevinin firma tarafından gerçekleştirilmesi karşılığında yapılacak işler teker teker sayılarak her biri için özellikler dikkate alınmak suretiyle ücretlerin belirlendiği, parası davalı işverene ödenmesi koşulu ile öğle yemeğinin davalı işverence verilmesinin öngörüldüğü, müteahhidin çalıştırdığı işçilerin ücretlerinden sorumlu olduğu kabul edildiği anlaşılmaktadır. Bunlardan başka aynı işçilerin sigorta primlerinden yine müteahhidin sorumlu olduğu açıktır. Bütün bunlardan başka ihale mevzuatına uygun şekilde bu yükleme ve boşaltma işi ihaleye çıkarılmış ve en uygun teklif veren firma olarak bu müteahhit ile iş bağlantısı kurulmuştur.

Öte yandan dava dışı durumunda bulunan ile davalı işveren arasında bu yükleme ve boşaltma işçilerinin ücretlerinin miktarı bakımından uyuşmazlık çıkması üzerine konu Gemlik Asliye Hukuk Mahkemesine intikal etmiş takriben iki yıl kadar süren bu dava sonucunda davacı herhangi bir alacağı bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiş ve yerel mahkeme kararının davacı firmanın temyizi üzerine Yargıtay 15. Hukuk Dairesince 10.02.2000 tarih ve 1999 /3847 Esas ve 2000/552 karar sayılı karar ile onanmıştır. Bu yerel mahkeme kararında davacı ile davalı arasında 31.07.1995 tarihinde yapılan tahmil ve tahliye sözleşmesinden dolayı davalı şirketin tam edimlerini yerine getirdiğini, davalı şirketin kendi işçilerine ödediği ücretten daha fazlasını davacının çalıştırdığı işçilere ödediği, bu durumda davacının herhangi bir alacağının söz konusu olmadığını vurgulamıştır.

Bu açıklamalar ve deliller karşısında davalı ile dava dışı 3. şahıs durumundaki arasındaki tahmil ve tahliye ile ilgili 31.07.1995 tarihli sözleşmenin muvazaaya dayandığı ve davacının davalı şirketin işçisi olduğunun kabulü olanağı yoktur. Bu durumda davacı işçi davalı işverenin tarafı olduğu Toplu İş Sözleşmesinden yararlanamaz.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, muntazam biçimde düzenlenen ücret bordrolarında ve sigorta prim bordrolarında davacı işçinin ücretinin

müteahhit tarafından ödendiği ve sigorta primlerinin de onun tarafından yatırıldığı görülmektedir ki bu durumda ortada bir muvazaa olmadığı şeklinde varılan yukarıdaki sonucu doğrulamaktadır.

Böyle olunca davanın husumetten reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04.07.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Davalı tarafça işçilerin asıl işvereni olarak tanımlanan, Gemlik Asliye Ticaret Mahkemesine verdiği dava dilekçesinde taraflar arasındaki mukavelede kendisi tarafından davalıya sağlanacak muhtelif eleman ücreti olarak gün başına 550.000 TL. fiyat belirlendiğini ifade etmektedir.

..... A.Ş. Genel Müdürlüğü ile (işveren) işi yapacak olan firma arasındaki mukavelenin yapılacak işler bölümünde; torbalama işleri, Karayolu vasıtalarının yükleme işleri, Denizyolu vasıtalarının yükleme işleri, Fabrikada depolanacak gübre torbalarının istiflenmesi işleri, istif mahallinde kamyonlara tekrar yükleme işlerinin müteahhit tarafından yapılacak işler olduğu belirtilmektedir.

Görüldüğü şekilde mukavelenin "tanım" bölümünde işi yapacak firma tabiri kullanılmakla müteahhidin hangi işleri kendi elemanları ile yapacağı belirtilmektedir.

Yine mukavelenin (2,7) fabrika hizmetleri için eleman tayini maddesinde; "Gerek torbalama ve yükleme ünitesi ile ilgili müteahhidin vecibesi olmayan işlerde ve gerekse işverenin gerekli gördüğü yerlerde çalıştırılmak üzere işveren, müteahhitten eleman temin etmesi talebinde bulunduğu taktirde müteahhit 24 saat içerisinde işverenin talep ettiği sayıda ve özellikteki elemanı temin edecektir.Bu elemanların çalışma süreleri 8 saat olacak şekilde nazarı dikkate alınacak ve teklif buna göre verilecektir...." denilmektedir.Bu durumda mukavele iki bölümden oluşmakta ve müteahhide bir kısım iş ihale edildiği gibi asıl işveren mukavelenin konusu olan torbalama ve yükleme işleri dışındaki işler için eleman temini yönünde kişi ile ayrı bir anlaşma yapmış olup temin edilecek işçilerin taşeronun torbalama ve yükleme işlerinde çalıştırılacakları açıktır. Müteahhide torbalama ve yükleme işleri dışında başka iş verilmediğine göre temin edilip asıl işverence çalıştırılan işçiler asıl işverenin diğer iş yerlerinde çalıştırılmış ve çalıştırılmakta olduğundan bu kişiler müteahhidin işçisi sayılamazlar.Müteahhitte yapılan mukavelede temin edilecek işçilerin fabrika hizmetleri için yeni üretime dönük oldukları da belirtilmiştir.

Ayrıca mahallinde yapılan keşif ve bilirkişi incelemesinde, davacı ve aynı statüdeki işçilerin asıl kadrolu işçiler ile aynı departmanlarda çalıştıkları, talimat ve emirleri davalıdan aldıkları, işe geliş ve gidişlerinin davalı tarafından düzenlenip kontrol edildiği, izinlerinin davalı tarafından verildiği ve çalışanların müteahhidin kim olduğunu dahi bilmedikleri belirlenmiştir.

Bu durumda davacı ve onunla aynı statüdeki işçilerin mukavelenin (2,7) maddesinde belirtilen ve müteahhit tarafından fabrika hizmetleri için temin edilen eleman oldukları ve müteahhidin işleri için çalıştırdığı işçiler ile bir ilgilerinin olmadığı ve asıl işveren olan davalı şirketin fabrika hizmetlerinde çalıştırdığı işçiler oldukları ve asıl iş için yapılan mukavelenin içerisinde bu işçilerin saklanması gayretine davalının girdiği ve işçi başına belirli oranda ücret alan müteahhidin bu işçilerin işverenleri olmayıp adeta bir komisyoncu pozisyonunda bulunduğu ve bu kişi ile davalı arasında yapılan anlaşmanın bu işçiler ile ilgili kısmının muvazaalı olup, davalı ve müteahhidin birlikte yaptıkları muvazaalı işlemlerin davacının davalının işçisi olma olgusunu ortadan kaldıramayacağından asıl işveren olan davalı şirkete ait işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden davacının da faydalanması gerektiği şeklindeki mahkeme kararının onanması görüşümdedir.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/7291
Karar No : 2000/11615
Tarihi : 14.09.2000
İlgili Kanun : 1475/1

ÖZÜ : *Şirket otobüslerine ikram malzemesi taşıyan, işi olmadığı zaman şirket yetkilisinin emir ve talimatına hazır şekilde bekleyen ve ücreti de bahşişlerden oluşan kişi ile şirket arasındaki ilişki, hizmet akdi ilişkisidir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, yıllık izin, bayram parası ve fazla mesai ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı, davalı işyerinde depo görevlisi olarak çalıştığı sırada iş akdinin davalı tarafından haksız feshedildiğini ileri sürerek

ihbar, kıdem ve diğer işçilik alacaklarını istemiştir.

Davalı şirket davacının kendi işçisi olmadığını aralarında hizmet akdinin bulunmadığını, davacının depodan otobüslere ikram malzemeleri taşıma karşılığında otobüs şoför ve muavinlerinden bahşiş aldığını belirterek davanın reddini ister mahkemece savunmaya itibar edilerek davanın reddine karar verilmiştir.

Taraflar arasında davacının davalı şirketin şehirlerarası sefer yapan otobüslerde yolculara ikram edilen yiyecek ve içecek malzemeleriyle kargo eşyalarının otobüslere taşıdığını, bunun karşılığında otobüs şoför ve muavinlerinden bahşiş aldığı konusunda uyuşmazlık yoktur. İhtilaf davacı ile davalı şirket arasında hizmet ilişkisi olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden tanık beyanlarından davacının münhasıran davalı şirketin otobüslerine malzeme taşıdığı bu işi iki vardiya halinde çalışarak yaptığı iş olmadığı zamanda davalı şirket yetkilisinin emir ve talimatına hazır şekilde beklediği anlaşılmış olup, iş akdinin bağımlılık unsurunun gerçekleştiği saptanmıştır. Ücretin üçüncü kişilerce verilmesinin 1475 sayılı İş Kanununun 26. maddesinde yer aldığı dikkate alındığında taraflar arasında hizmet ilişkisinin mevcudiyetini kabul etmek gerekir. Böyle olunca davanın yazılı şekilde reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 14.09.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/7566
Karar No : 2000/11629
Tarihi : 14.09.2000
İlgili Kanun : 1475/1

ÖZÜ : *İşveren vekilinin, işçi ve üçüncü kişilerle yaptığı sözleşmeler işvereni bağlayacağından, işveren vekilliği sıfatının olup olmadığı konusundaki deliller incelenmeli ve bu sonuca göre karar verilmelidir.*

DAVA : Davacı, tazminat ve ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı işçi sözleşme yaptığı kişi ile sonradan işyerinin sahibi olan asıl işveren aleyhine ücret alacağı ile sözleşmede öngörülen ve cezai şart niteliğinde bulunan üç aylık ücret tutarındaki alacağın hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Mahkemece asıl işveren aleyhine sözleşmede belirlenen ücret alacağı hüküm altına alınırken, cezai şart alacağı sözleşme imzalanan davalı 'in işyerinde fiilen çalışmadığı, her iki davalı arasında ne şekilde bir ilişki olduğunun davacı tarafından ispat edilemediği, bu sözleşmenin taraf olmayan davalı işvereni bağlamayacağı gerekçeleri ile reddedilmiştir.

Belirtmek gerekir ki cezai şart alacağının belirtilen gerekçelerle reddi yerinde görülmemiştir. Öncelikle, mahkemece her iki davalı arasındaki ilişki konusunda davacıya delil bildirme imkanı verilmemiştir. Öte yandan sözleşmedeki ücret kabul edilmiş ve hüküm altına alınmıştır. Ayrıca düzenlenen sözleşmede muhasebeci olarak anılan kişinin asıl işveren yanında sigortalı olarak çalıştığı kayıtlardan anlaşılmaktadır. Bu olgulara göre sözleşmeyi imzalayan davalı'nın işveren vekili sıfatı ile hareket ettiği anlaşılmaktadır. İşveren vekilinin işçi ve 3. kişilerle yaptığı sözleşmeler işvereni bağlayacaktır.

Mahkemece belirtilen olgular ışığında sözleşmeyi imzalayan'nın işveren vekili sıfatı olup olmadığı araştırılmalı gerektiğinde bu konuda taraflardan delillerini sunmaları istenilmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir. Yanlış değerlendirme ve eksik inceleme ile 3 aylık ücret tutarındaki cezai şart alacağının reddi hatalı olup kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.09.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/12917
Karar No : 2000/17988
Tarihi : 04.12.2000
İlgili Kanun : 1475/1

ÖZÜ : *Başka işyerlerinde sigortalı olarak gösterilen ancak,*

parti üyesi olması nedeniyle bazı işleri yüklendiği iddia edilen kişinin, parti işyerinde çalışıp çalışmadığının belirlenmesi ve hizmet akdinin varlığının araştırılması gerekir.

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı, davalılar hakkında açtığı dava ile çalıştığı sürelerin sigortalı hizmet süresi olarak kabul edilmesiyle birlikte ihbar ve kıdem tazminatları ile izin ve ücret alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalılar ise cevap dilekçelerinde; davacının çalışmasının olmadığını ve başka işyerlerinden sigortalı olarak gösterilmesi nedeni ile işyeri olarak gösterdiği siyasi parti binasında fiilen bir çalışmasının olamayacağını ancak parti üyesi olması sıfatıyla bazı işleri yüklendiğini belirtmişlerdir.

Davacı 1993 yılı Eylül ayından 30.07.1996 tarihine kadar parti il binasında çaycı ve hizmetli olarak çalıştığını belirterek parti genel başkanlığı ile Sosyal Sigortalar Kurumuna karşı bu davadaki isteklerin aynısını tekrarlayarak daha önce bir dava açmış ise de, mahkeme siyasi partiler yasasının 71. maddesinden hareketle, işe alınması yönünde genel merkezce yetki ve sonradanda onay verilmediği için genel başkanlığa husumet düşmeyeceği ve sorumluluğun sözleşmeyi yapan veya yükümlülük altına giren kişilere ait olacağı gerekçesiyle davacının istemini husumet yönünden reddetmiş olup, davacı bu kere il ve ilçe başkanları ile ilçe sekreteri olan davalılar hakkında dava açmış bulunmaktadır.

Davacı öncelikle hizmetlerinin sigortalı hizmet olarak değerlendirilmesini istemektedir.

Dava dilekçesinde 1993 yılı Eylül ayından 30.07.1996 tarihine kadar sürekli olarak çalıştığını davacı belirtmiş ise de, 09.09.1998 tarihli oturumda "...sigortalı yapılmadığı için 1995 yılı haziran ayında ayrıldığını ve 01.01.1996 tarihinde yeniden işe başlatıldığını ..." belirtmektedir.

Gerçekten 12.06.1995 tarihinde işe başladığını gösteren sigortalı tekrar işe giriş bildirgesi Şirketinden verilmiş olup, bu durum davalıların bir kısım itirazlarını karşılamakta olup, 26.08.1996 tarihini taşıyan bildirgeyi veren Şirketinde ise davacının parti işyerinden

ayrıldıktan sonra çalışmaya başladığı olgusunu ortaya koymaktadır.

Bu nedenlerle davacının 1993 yılı eylül ayından 1995 yılı Haziran ayına ve yine 01.01.1996 tarihinden 30.07.1996 tarihine kadar davalıların temsil ettikleri parti işyerinde çalışıp çalışmadığının tartışılması ve belirlenmesi gerekirken mahkemenin talep konusu yapılan tüm sürelerin başka işverenlere ait işyerlerinde geçtiği gerekçesiyle istemleri reddetmesi hatalıdır.

Parti il başkanı olarak 14 Haziran 1996 tarihinde belge düzenleyen, davacının 1993 Yılı Eylül ayından 14 Haziran 1996 tarihine kadar partide çaycı olarak çalıştırıldığını belirtmektedir.

Ayrıca davalılar vekili cevap dilekçelerinde partinin elektrik aboneliğinin davacı üzerine yaptırıldığını beyan etmiş olmakla ve parti çalışanı olmayan bir kimse adına abonelik yapılmasının dahi hayatın olağan akışına aykırı olması ve dinlenen tanıkların davacının partiye ait çay ocağını çalıştırmakla görevlendirildiğini ve çay servis hizmetlerinde istihdam edildiği ve ücret ödemesi yapıldığını ifade etmeleri karşısında, taraflar arasında karşılıklı hak ve borçlar doğuran hizmet akdinin bulunduğu anlaşılmaktadır.

Bütün bu anlatımlar karşısında mahkemece kanıtların yeterli derecede irdelenip değerlendirilmediği anlaşılmakla, mahkemenin taraflar arasında hizmet akdinin mevcudiyetini belirleyip bu akdin süresi ve isteklerin niteliğine göre davacının isteklerinde haklı olup olmadığını da belirlemeden mücerret olarak çalışma bulunmadığı kanaatiyle hüküm tesis etmesi usul ve yasaya aykırı olduğundan kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04.12.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/2552
Karar No : 2001/2247
Tarihi : 13.02.2001
İlgili Kanun : 1475/1

ÖZÜ : *İşçinin asıl işverenin işçisi olduğu iddiası karşısında, öncelikle işyeri şahsi sicil dosyası ve sigorta kayıtları getirilerek hangi taşeronlara bağlı olarak çalıştığı, firmaların*

ticaret sicil ve vergi kayıtları incelenmeli, gerekirse tanık dinlenerek muvazaanın olup olmadığına karar verilmelidir.

DAVA : Davacı, toplu iş sözleşmesinden doğan fark alacaklarının 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 :

KARAR : Davacı işçi gerçekte davalı A.O. işçisi olduğu halde kendisine düşük ücret ödenmesi ve üyesi bulunduğu sendika ile davalı arasında bağtlanan toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmasını engellemek düşüncesiyle muvazaalı şekilde taşeron işçisi gibi gösterildiğinden söz ederek toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan fark alacak isteklerinde bulunmuştur. Mahkemece davacının daha önceki dönem için açtığı davada isteklerin kabulüne dair verilen kararın kesinleştiği gerekçesiyle muvazaa olgusu kabul edilmişse de davacının daha önce böyle bir dava açmadığı ve ilk defa bu yönde isteklerde bulunduğu dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Mahkemece uyuşmazlığın çözümü için öncelikle davacının varsa işyeri şahsi sicil dosyası ile sigorta kayıtları getirilerek istek konusu dönemde hangi taşeron ya da taşeronlara bağlı olarak çalıştığı belirlenmelidir. Daha sonra ilgili ihale dosyaları ile firmaların ticaret sicil kayıtları ve vergi kayıtları ilgili yerlerden getirilmeli ayrıca firmaların ihale öncesinde ve sonrasında başkaca iş alıp almadıkları, daimi ve uzman kadrolarının olup olmadığı hususları araştırılmalı, gerekirse tanıklar da dinlenmek suretiyle toplanan deliller birlikte değerlendirilerek muvazaa konusunda bir karar verilmelidir. Yapılacak olan inceleme ve araştırma sonucunda şayet muvazaanın varlığı sonucuna varıldığı takdirde şimdiki gibi karar verilmeli, aksi halde dava reddedilmelidir. Mahkemece eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 13.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/1506
Karar No : 2001/2931
Tarihi : 20.02.2001
İlgili Kanun : 1475/1

ÖZÜ : *Daha önceki ihale sözleşmelerinde muvazaa olgusunun kabul edilmiş oluşu, sonraki yeni ihalelerin de aynı şekilde yapıldığını göstermez.*

DAVA : Davacı, ücret farkı, ilave tediye, akdi ikramiye, tahsil tazminatı, giyim, aile ve çocuk yardımı, kira ve sosyal yardım, vardiya, sondaj ek ödeme primi, fazla mesai primi alacaklarının 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 :

KARAR : Davacı işçi gerçekte davalı A.O. işçisi olduğu halde, kendisine düşük ücret ödenmesi ve üyesi bulunduğu sendika ile davalı arasında bağtlanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını engellemek düşüncesiyle muvazaalı şekilde taşeron işçisi gibi gösterildiğinden söz ederek, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan fark alacak isteklerinde bulunmuştur. Mahkemece işyerinde her altı ay ile bir yıl arasında taşeronların değiştiği halde, işçilerin aynı şekilde çalışmalarını sürdürdükleri gerekçesiyle, daha önce bazı işçilerin davalı işverene karşı aynı sebeplerle açtıkları davalarda isteklerin kabulüne karar verildiği ve Yargıtay tarafından onandığından da söz edilerek, bir kısım isteklerin kabulüne karar verilmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, davacının istekte bulunulan yaklaşık iki yıllık süre içinde hangi taşeron yada taşeronlara bağlı olarak çalıştığı araştırılmamıştır. Daha önceki ihale sözleşmelerinde muvazaa olgusunun kabul edilmiş oluşu sonraki yeni ihalelerin de aynı şekilde yapıldığını göstermez. Mahkemece, öncelikle varsa işyeri şahsi sicil dosyası ile sigorta kayıtları getirilerek istek konusu dönemde hangi taşeron ya da taşeronlara bağlı olarak çalıştığı belirlenmelidir. Daha sonra ilgili ihale dosyaları ile firmaların ticaret sicil kayıtları ve vergi kayıtları getirilmeli, ayrıca firmaların ihale öncesinde ve sonrasında başkaca iş alıp almadıkları, daimi ve uzman kadrolarının olup olmadığı, hususları araştırılmalıdır. Bu eksiklikler tamamlandıktan sonra dosyadaki tüm bilgi ve belgeler bir değerlendirmeye tabi tutularak, davacının bağlı olduğu taşeron ile davalı arasındaki ihale sözleşmelerinin her biri yönünden muvazaa konusunda bir karar verilmelidir. Yapılacak inceleme ve araştırma sonucunda şayet muvazaanın varlığı kabul edilirse o taşeron nezdinde geçen süre için şimdiki gibi isteklerin kabulüne karar verilmesi, aksi halde dava reddedilmelidir. Mahkemece eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye

iadesine 20.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/14868

Karar No : 2001/19188

Tarihi : 11.12.2001

İlgili Kanun : 1475/1

ÖZÜ : *Alt işveren işçisinin, asıl işverenin tarafı olduğu işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması mümkün değildir.*

DAVA : Davacı, ücret farkı, ikramiye, sosyal yardım, aile çocuk, vasıta yardımı ile ilave tediye alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı işçi 20.03.1996 tarihinde davalı kuruma tebliğ edilen dilekçe ile dayanışma aidatı kesilmesi suretiyle işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanma isteğinde bulunmuş, davalı kurumca davacının taşeron işçisi olduğu gerekçesiyle bu isteği reddedilmiştir. Davacı işçi açmış olduğu bu dava ile 20.03.1996 tarihinden, toplu iş sözleşmesinin süresinin bittiği 31.12.1996 tarihine kadar sözleşmeden yararlanma iddiasıyla bir kısım fark isteklerde bulunmuş, mahkemece isteklerin kabulüne karar verilmiştir.

Davada öncelikle çözümlenmesi gereken husus, davacının çalıştığı temizlik işinin davalı kurumca gerçekten ihale yolu ile firmalara verilip verilmediği ve davacının kurumun işçisi olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

Dosyada mevcut ihale belgelerine göre, davalı Kurumun İstanbul Bölge Müdürlüğüne ait misafirhane, yemekhane ve büroların temizlik işlerinin firmasına verildiği görülmektedir. Davalı kurumun asli görevinin dışında olan temizlik işlerinin en uygun teklif veren firmaya verildiği, yapılan ihalenin Bakanlar Kurulunca çıkarılan tip şartname hükümlerine, Sosyal Sigortalar Kurumunun tebliğlerine ve nihayet Maliye Bakanlığının bu konudaki tamimlerine uygun olarak yapıldığı anlaşılmaktadır.

Öte yandan Sosyal Sigortalar Kurumuna verilen davacıya ait bordrolardan da işverenin ihaleyi alan firma olduğu, keza davacının çalıştığı döneme ait imzalı ücret bordrolarının da aynı firma tarafından düzenlendiği istek konusu dönemde hatta sonrasında dahi davacının çalıştığı süre içinde taşeronun hiç değişmediği dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Bütün bu anlatımlardan ve tüm dosya içeriğinden, davalı kurum ile alt işveren arasında bir muvazaa sözleşmesinin söz konusu olmadığı, davacı işçinin 1475 sayılı İş Kanununun I/son maddesi kapsamında alt işverenin işçisi olduğu anlaşılmakla asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanması olanağı bulunmamaktadır. Böyle olunca davacının sözleşmeden doğan ücret farkı, ikramiye, sosyal yardım, aile ve çocuk yardımı ve ilave tediye isteklerinin reddi gerekir. Mahkemece hatalı değerlendirme ile anılan isteklerin kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 11.12.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/17490
Karar No : 2002/2784
Tarihi : 14.02.2002
İlgili Kanun : 1475/1

ÖZÜ : *Ara vermeksizin işyerinde çalışmasına devam eden işçi için, alt işverenin değişmesi hizmet akdinin feshi anlamında kabul edilemez.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, tasarruf teşvik alacağı ile hafta ve bayram tatili gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı işyerinde çalışmasını müteahhide ait işveren nezdinde ara vermeksizin sürdürdüğüne göre alt işverenin değişmesi olgusu hizmet akdinin feshi anlamında kabul edilemez. Bu durumda davacının işe devam etmekte olduğu kabul edilerek ihbar, kıdem ve yıllık ücretli izin alacağı isteklerinin reddine karar verilmesi gerekir. Yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.02.2002 gününde oybirliğiyle karar verilmiştir.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/18961
Karar No : 2002/4614
Tarihi : 20.03.2002
İlgili Kanun : 1475/1

ÖZÜ : *İşçinin, asıl işveren işçileri ile aynı işi yaptığı, taşeron firmaların değişmesine rağmen işçilerin değişmediği, ihale şartnamesine göre asıl işverenin taşeron işçilerin üzerinde yetkisi olduğu, bazı sosyal yardımların bu işveren tarafından karşılandığı ve işten çıkarma yetkisinin olduğu da göz önüne alındığında, taşeron sözleşmesinin muvazaalı olduğu sonucuna varılmalıdır.*

DAVA : Davacı, 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 :

KARAR : Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün **ONANMASINA**, aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine 20.03.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

MAHKEME KARARI

Davacı vekilleri tarafından davalı şirket aleyhine Mahkememize açılan davanın yapılan yargılamasının sonucunda;

İSTEK : Davacı vekilleri, dava dilekçelerinde; Müvekkilinin 05.11.1996 tarihinden itibaren davalı fabrikaya ait işyerinde çalışmaya başladığını, bayan olması nedeniyle 14.10.1999 tarihinde evlenmesi nedeniyle İş Kanununun 14. maddesi gereği iş akdini 01.05.2000 tarihi itibarıyla tek taraflı olarak feshettiğini, bu durumu işveren işletmeye bildirdiğini, davalı işveren cevabında kendisinin işveren müessese ile hizmet akdi ilişkisinin bulunmadığını belirterek kıdem tazminatı ödemekten imtina ettiğini belirterek kendisinin taşeron firmayı tanımadığını, işe girdiğinden beri işveren olarak davalıyı tanıdığını, davalının işini yaptığını belirterek fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak üzere 420.000.000 TL kıdem tazminatının iş akdi fesih tarihinden itibaren geçerli olmak üzere en yüksek mevduat faizi ile birlikte tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

CEVAP : Davalı işveren vekili cevap dilekçesini tekrar ederek, davalı müvekkili işveren ile davacı arasında bir hizmet ilişkisinin bulunmadığını, müvekkilinin ihale makamı konumunda bulunduğunu, müvekkilini ihale yolu ile müteahhitlere verdiğini, dolayısıyla davacının müteahhit firma işçisi olduğunu, ihbar ve kıdem tazminatı ile sorumlulukların müteahhit firmalara ait olduğunu, davacının davalı müvekkilinden hiçbir hak talep edemeyeceğini bildirerek davacının davasının husumet yönünden red kararı verilmesini bildirmiştir.

DELİLLER VE GEREKÇE : Mahkememize açılan bu dava ile davacı evlenme dolayısıyla iş akdini feshettiği için davalıdan kıdem tazminatı talep etmekte davalı ise davacının kendi işçisi olmadığını bu sebeple kıdem tazminatından sorumlu olmayacağını iddia etmektedir. Davacının evlilik dolayısıyla iş akdini feshederek kıdem tazminatını talep etmeye İş Kanununun 14. maddesi gereğince hakkı vardır. Ancak bu kıdem tazminatını kim ödeyecektir? Zira davacı kayden taşeron firma işçisi olduğu için ihale makamı konumunda olan davalı, bu tazminatın kendisinden talep edilemeyeceğini iddia etmektedir. Bu sorunun çözümü için dosyaya getirilen belgeler incelenmiş tanıklar dinlenmiş, bilirkişi incelemesi yaptırılmıştır. Tüm bunların değerlendirilmesi sonucunda;

Davacının davalının işçileri ile aynı işi yaptığı, taşeron firmanın değişmesine rağmen işçilerin değişmediği, ihale şartnamesine göre davacının taşeron firma işçileri üzerinde de yetkileri olduğu, taşeron elemanları bir öğün yemeklerinin ve giyim eşyalarının davalı tarafından karşılandığı bazı durumlarda işten çıkarma yetkisinin dahi davalıda olduğu, böylece Yargıtay Kararları göz önünde tutulmak suretiyle taraflar

arasındaki taşeron sözleşmesinin muvazaalı olduğu, dolayısıyla davacının davalının işçisi olduğu ve davalının gerçek işveren olduğu kanaatine varılarak bilirkişi tarafından yapılan hesaplama neticesinde kıdem tazminatının davalıdan tahsili gerektiğine dair aşağıdaki hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM : Yukarıda açıklanan nedenlere istinaden;

1- Davacının davasının kısmen kabulü ile, 382.971.396 TL kıdem tazminatının 01.05.2000 tarihinden itibaren en yüksek banka mevduat faizi ile birlikte davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davacının fazlaya ilişkin talebinin reddine,

2- Peşin harcın mahsubu ile bakiye 15.930.460 TL daha harcın davalıdan tahsiline,

3- Davadaki kabul ve red durumu gözetilerek, davacı tarafından yapılan toplam yargılama gideri 65.980.000 TL'nin 60.170.000 TL'sinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

4- Davadaki kabul ve red durumu gözetilerek;

Kabule göre davacı vekili lehine takdir olunan 38.297.139 TL vekalet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

Redde göre; davalı vekili lehine takdir olunan 3.700.000 TL vekalet ücretinin davacıdan alınıp vekil tutan davalıya verilmesine,

Dair, davacı vekili ile davalı vekillerinin yüzlerine karşı temyizi kabil olmak üzere verilen karar açıkça okunup usulen anlatıldı.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/19647

Karar No : 2002/5500

Tarihi : 28.03.2002

İlgili Kanun : 1475/1

ÖZÜ : *Münhasıran, asıl işverenden alınan işte çalıştırılan alt işveren işçisinin, ihbar ve kıdem tazminatından asıl işveren de alt işverenle birlikte müteselsilen sorumludur.*

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Dosya içeriğinden davacının davalı asıl işverenle alt işverenlik sözleşmesi yapan Şirketinin işçisi olarak davalıya ait

işyerinde çalıştığı ve davacının çalışmalarının münhasıran davalı asıl işverene ait işyerinde geçtiği ve hizmet akdinin alt işverenin sözleşmesi devam ederken haklı bir neden bulunmadan alt işverence sona erdirildiği anlaşılmaktadır. 1475 sayılı Yasanın 1/son maddesinin koşulları davamızda gerçekleşmiş bulunduğundan dava konusu ihbar ve kıdem tazminatından davalı asıl işveren dava dışı alt işverenle birlikte müteselsilen sorumludur. Bu nedenlerle bilirkişi raporundaki hesaplama değerlendirilerek davanın kabulü gerekirken yazılı şekilde reddedilmesi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 28.03.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/10708
Karar No : 2002/9407
Tarihi : 03.06.2002
İlgili Kanun : 1475/1

ÖZÜ : *İşçinin, sosyal güvenlik bakımından Emekli Sandığına tabi bulunması, hizmet akdi ile çalıştığı olgusunu ortadan kaldırmaz, memur sayılmasını gerektirmez.*

DAVA : Davacı, manevi tazminat alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, görevsizlik kararı vermiştir.

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

KARAR : Davacı, davalı işyerinde hizmet akdi ile çalıştığını, üyesi olduğu sendika ile işveren tarafından imzalanan toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olarak Nevşehir İlinde, Kozaklı İlçesine atandığını, atama kararının iptali ile kişilik haklarına saldırı nedeni ile manevi tazminat isteminde bulunmuştur.

Mahkemece, davacının sosyal güvenlik yönü ile Emekli Sandığına bağlı olduğu 5434 sayılı Yasa kapsamına göre memur olduğu, atama kararının iptali isteminin idari yargı yerinde çözülmesi gerektiği gerekçesiyle, görevsizlik kararı verilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının imzalanan iş sözleşmesi ile işyerinde çalıştığı, ancak bu sözleşmeye göre sosyal güvenlik bakımından 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununa tabi bulunduğu, davacının toplu iş sözleşmesi hükümleri çerçevesinde disiplin kurulu kararı ile görev yerinin değiştirildiği anlaşılmaktadır. Davacının sosyal güvenlik bakımından Emekli Sandığına bağlı bulunması hizmet akdi ile çalıştığı olgusunu ortadan kaldırmaz. Başka bir anlatımla memur sayılmasını gerektirmez. Taraflar arasında hizmet akdi ilişkisi olup iş mahkemesi görevli olduğundan işin esasına girilerek hüküm kurulması gerekirken, yazılı şekilde görevsizlik kararı verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.06.2002 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/2990
Karar No : 2002/11313
Tarihi : 03.07.2002
İlgili Kanun : 1475/1

ÖZÜ : *Kapıcılık işinde, eşine yardım eden kişi ile işveren arasında hizmet akdi bulunmadığından, işçilik haklarına yönelik davanın reddi gerekir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, ücret, yıllık izin alacağı, fazla çalışma ile hafta, bayram ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : İşyeri karar defteri ve ödeme belgeleri ve özellikle davacının eşi tarafından gönderilen 14.02.2000 tarihli Noter ihtarnamesinden ve tüm dosya içeriğinden davalı işveren ile davacının kocası arasında hizmet akdi bulunduğu, davacı ile davalı arasında kurulmuş bir hizmet akdinin varlığının kanıtlanamadığı davacının kapıcılık işinde eşine yardımcı olduğu anlaşıldığından davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye

iadesine 03.07.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/24158
Karar No : 2002/21785
Tarihi : 19.11.2002
İlgili Kanun : 1475/1

ÖZÜ : *Sendika üyesi olan taşeron firma işçilerinin, taşeron firmalar değişmesine rağmen aynı işyerinde sürekli çalıştıkları, görevleri olan temizlik işi ile değil asıl işçilerle birlikte halı ipliği üretiminde çalıştıkları ve asıl işverenin emir ve talimatları ile hareket ettikleri anlaşıldığından, ihale sözleşmelerinin muvazaalı ve taşeron işçilerinin asıl işverenin işçileri olduğu sonucuna varılmış olup, sendika aidatlarından asıl işveren sorumludur.*

DAVA : Sendikası Genel Başkanlığı adına Avukat ile A.Ş. adına Avukat aralarındaki dava hakkında Asliye Hukuk Hakimliğinden İş Mahkemesi sıfatıyla verilen 21.08.2002 günlü ve 32-105 sayılı hüküm, taraflar avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre iki tarafın yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün **ONANMASINA**, 19.11.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

MAHKEME KARARI

DAVA : 79 adet sendikalı işçinin davalı işverenin işçileri olduğunun tespiti ile sendika aidat kesintilerinin faizleri ile birlikte tahsili;

İSTEK : Davacı sendika vekilleri mahkememize verdikleri dava dilekçelerinde; dilekçelerine ekli listedeki 79 adet işçinin müvekkil sendikaya müracaatları neticesinde üyeliklerinin kabul edilmesini müteakip 04.11.2000 tarihi itibarıyla davalıya bildirdiğini davalı tarafından 06.11.2000 tarihinde tebliğ edildiğini, listede belirtilen işçilerin davalı işveren nezdinde işverenin asıl ve sürekli işlerde çalıştırdığı kadrolu işçiler ile birlikte aynı makineler de çalıştıkları, ancak işverenin bir takım yasal yükümlülüklerden kurtulmak amacı ile bu işçileri taşeron adı verilen firmalar üzerinden çalışıyor gösterildiğini, işveren tarafından yapılan bu işlemlerin muvazaalı bir işlem olup kanuna karşı hile durumunu oluşturduğunu asıl işverenin Davalı A.Ş. olduğunu

dolayısıyla belirtilen üye işçilerin sendika ile davalı işveren arasında bağitlanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmaları gerektiğinin tespiti ile işverenin sendika tüzüğü doğrultusunda sendika aidatlarını keserek sendikalarına yatırması gerektiğini ileri sürerek dilekçe ekinde bildirilen 79 sendika üyesi işçinin davalı işverenin işçileri olduğunun ve işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanması gerektiğinin tespitine, fazlaya ilişkin talep hakkı saklı kalmak üzere 100.000.000 TL sendika aidat ücretlerinin kesintilerin doğduğu tarihten itibaren en yüksek işletme kredisi faizi ile birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

CEVAP : Davalı vekili cevap dilekçesini ve yargılama sırasındaki beyanlarını tekrarlar adı geçen işçilerin müvekkili işverenin değil taşeron firma işçileri olduğunu bu hususun SSK bildirgeleri vergi kayıtları ile kanıtlandığını bu işçilerin asıl işveren ile sendika arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamayacağını bu nedenle davacı sendikanın müvekkili işverenden sendika aidatı isteme hakkının olmadığını belirterek açılan davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

DELİLLER VE GEREKÇE : Dava, davacı sendika tarafından davalı işveren aleyhine mahkememize açılan tespit davasından ibaret olup, bu davada tarafların karşılıklı iddia ve savunmaları, davalının işyeri SSK sicil dosyası, taşeron firmaya ait işyeri ve işveren sicil dosyaları, toplu iş sözleşmesi örneği, Bölge Çalışma Müdürlüğü kayıtları, taşeronluk sözleşmeleri, sendika üyelik fişleri tanık beyanları ile bilirkişi raporlarına dayanılmıştır.

Sendikalar Kanununun 61. maddesinde “İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa veya sona ermişse yetki belgesi alan işçi sendikasının yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesinin verilmesi üzerine, işveren sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve toplu iş sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye ve kestiği aidatın nevini belirterek tutarını ilgili sendikaya vermeye ve kesinti listesini sendikaya göndermeye mecburdur. Bu aidat dışında sendikaya ödenmek üzere bir kesintinin yapılması toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmaz.

Yukarıdaki fıkra gereğince sendika tüzüğüne uygun olarak kesilmesi istenilen aidatı kesmeyen işveren ilgili sendikaya karşı kesmediği veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili kuruluşa göndermediği miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olduktan başka aidatın sendikaya verinceye kadar bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır” hükmü yer almaktadır. Davacı da bu maddeye dayanarak davalıdan sendika üyelik aidatının tahsilini talep

etmektedir. Davalı da bu işçilerin kendi işçisi olmadığını, taşeron firma işçileri olduğunu, bu sebeple sendika aidatlarından sorumlu olmayacağını savunmaktadır.

Davalının bu sendika üyelik aidatlarından sorumlu tutulması ancak sendika üyesi işçilerin davalının işçileri olması halinde mümkündür. Dosya içerisindeki belgelerin yapılan incelemesinde; davalı ile bazı firmalar arasında ihale sözleşmeleri yapıldığı ve sendika üyesi işçilerin bu taşeron firmaların işçileri olduğu görülmüştür. Ancak mahkememizce dinlenen tanık beyanları, Bölge Çalışma Müdürlüğü raporu ve diğer belge ve bilgilerin değerlendirilmesi sonucunda, taşeron firma işçileri olan davacı sendika üyesi işçilerin taşeron firmalar değişmesine rağmen 1991 yılından itibaren davalı işyerinde sürekli çalıştıkları temizlik işi ile ilgili taşeron firmaların bu işçilerin asıl işi olan halı ipliği üretiminde çalışan işçi sayısından fazla oldukları ve görevleri olan temizlik işi ile değil de asıl işçilerle birlikte halı ipliği üretiminde çalıştıkları, bu hizmetleri verirken davalı işverenin emir ve talimatları ile hareket ettikleri anlaşılmıştır. Bütün bu anlatımların ve yerleşik Yargıtay içtihatlarının göz önünde tutulması sonucunda davalı ile taşeron firmalar arasında imzalanan ihale sözleşmelerinin muvazaalı olduğu ve davacı sendikaya üye olan işçilerin davalının işçileri olduğu, dolayısıyla davalının gerçek işveren olduğu kanaatine varılmıştır. Bu durumda Sendikalar Kanununun 61. maddesi gereğince davalının sendika üyelik aidatından sorumlu olacağından mahkememizce yaptırılan bilirkişi incelemesi sonucunda taleple bağlı kalınmak suretiyle sendika üyelik aidatının davalıdan tahsiline ilişkin talebin kabulüne karar verilmesi gerekmektedir.

Davacı ayrıca sendikaya üye olan işçilerin işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanması gerektiğinin tespitini de talep etmiştir. Bu davalar eda davası içerisinde halledilecek davalar olduğu için davacının böyle bir tespit talebinde bulunmasında hukuki bir yarar bulunmamıştır. Bu sebeple bu talebin reddine karar verilmesi gerekmiştir.

Tüm bu anlatılanların sonucunda aşağıdaki hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM : Yukarıda açıklanan nedenlere istinaden;

1- Davacının davasının kısmen kabulü ile, davalının taşeron firmalar ile yaptığı sözleşmelerin muvazaalı olduğu ve asıl işverenin davalı olduğu anlaşıldığından, 100.000.000 TL sendika üyelik aidatı kesintisinin 23.02.2001 tarihinden itibaren en yüksek işletme kredisi faizi ile birlikte davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davacının bu husustaki fazlaya ilişkin dava hakkının saklı tutulmasına,

Davacının sendikaya üye olan 79 işçinin davalı işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanması gerektiğinin

tespitine dair talebinin reddine,

2- Peşin harcın mahsubu ile bakiye 2.160.000 TL harcın daha davalıdan tahsiline,

3- Davacı tarafından yapılan toplam yargılama gideri 160.580.000 TL'nin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

4- Davacı vekili lehine yürürlükteki Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi gereği 87.500.000 TL vekalet ücreti takdiri ile bunun davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

Dair, davacı vekilinin yüzüne karşı davalının yokluğunda temyizi kabil olmak üzere verilen karar açıkça okunup usulen anlatıldı.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/9658

Karar No : 2002/24677

Tarihi : 23.12.2002

İlgili Kanun : 1475/1

ÖZÜ : *Alt işverenle arasında taşeronluk sözleşmesi olan asıl işveren, işçinin kıdem, ihbar tazminatları ve diğer işçilik alacaklarından, alt işverenle birlikte sorumludur.*

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı fazla çalışma, tasarrufu teşvik fonu ile vergi iadesinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalı A.Ş. ile davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Dosya içeriğinden davacının, davalı taşeron Ltd. Şti. işçisi olarak çalıştığı, adı geçen şirketle asıl işveren A.Ş. arasında taşeronluk sözleşmesi bulunduğu, A.Ş.'nin asıl işveren konumunda olduğu bu nedenle hüküm altına alınan alacaklardan 1475 sayılı yasanın 1/son maddesi gereğince alt işverenle birlikte sorumlu olduğu anlaşıldığından A.Ş. hakkındaki davanın da kabul edilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.12.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/1129
Karar No : 2004/11277
Tarihi : 11.05.2004
İlgili Kanun : 1475/1

ÖZÜ : *Alt işveren işçisi, farklı asıl işverenler nezdinde çalıştırıldığında her bir asıl işveren kendi işyerinde geçen çalışmalar sebebiyle doğan işçilik haklarından sorumlu olup, asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğuna gidilebilmesi için o işyeri ile ilgili bir yükümlülüğün doğmuş olması gerekir.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve izin ücreti ile icra inkar tazminatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm, süresi içinde temyizden incelenmesi 1-T İnşaat 2- P İnşaat avukatınca istenilmesi ve P İnşaat avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 11.05.2004 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 dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : 1- Davacı işçi 19.11.1997 – 20.07.2000 tarihleri arasında davalılardan E İnşaat A.Ş.'nin taşeron, T inşaat A.Ş.'nin asıl işveren olduğu Bankasının Genel Müdürlüğü inşaatı işyerinde çalışmış, iş sözleşmesi feshedilmeksizin 21.07.2000 – 22.02.2001 arası yine aynı taşeronun işçisi olarak davalılardan P inşaat A.Ş.'nin asıl işveren olduğu bir başka inşaat işyerinde görev yapmıştır. İş sözleşmesi kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanacak şekilde işverence 22.02.2001 tarihinde feshedilmiştir.

Bu davada asıl işverenler ile taşeron ve bir kısım ihale makamı davalı gösterilmiş ve ihbar, kıdem tazminatları ile ödenmeyen işçilik hakları talep edilmiştir. Mahkemece ihale makamı yönünden davanın reddine karar verilmiş, diğer davalılar yönünden isteklerin kısmen kabulü cihetine gidilmiştir.

Davalılardan T inşaat A.Ş, davacının E inşaat A.Ş. işçisi olarak çalıştıktan sonra başka işyerlerinde de çalıştırıldığını, bu

şekilde 1475 sayılı İş Kanununun 1/son maddesinde belirtilen “münhasıran o işyerinde veya eklentilerinde” çalıştırma şartının gerçekleşmediğini, bu nedenle asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunmadığını belirterek kararı temyiz etmiştir.

Somut olayda davacı işçi, sürekli olarak aynı taşeronla bağlı olmakla birlikte uzun süre T inşaat A.Ş.’nin üstlendiği iki farklı inşaat işyerinde çalışmış, son olarak aynı taşeron nezdinde P inşaat A.Ş. işyerinde kısa bir süre görev yapmış ve iş sözleşmesi bu işyerinde çalışırken feshedilmiştir. 1475 sayılı İş kanununun 1/son maddesinde “bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu Kanundan veya hizmet akdinden doğan yüklenimlerinden asıl işverenle birlikte sorumludur.” Kuralına yer verilmiştir. Davacının iş sözleşmesi davalılardan T inşaat A.Ş. işyerinden ayrılışında feshedilmemiştir. Dolayısıyla 20.07.2000 tarihinde davacı işçi ihbar ve kıdem tazminatları ile izin alacağına hak kazanmış değildir. Bu nedenle taşeron yönünden dahi bu tarih itibarıyla anılan tazminat ve işçilik haklarını ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bir başka anlatımla 20.07.2000 tarihinde iş ilişkisi devam ettiğine göre anılan tazminat ve işçilik hakları henüz doğmamıştır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde asıl işverenin sorumluluğu ise, alt işverenin o işyeri ile ilgili doğan yükümlülükleri ile sınırlı olduğundan davalı T inşaat A.Ş. nin ihbar tazminatı ve izin ücreti alacağından işyeri devri söz konusu olmadığından ileride doğacak kıdem tazminatından 1475 sayılı Yasanın 14/2. maddesi gereğince sorumlu tutulması doğru olmaz. Mahkemece, dava konusu ihbar ve kıdem tazminatları ile izin alacağından davalı T inşaat A.Ş. sorumlu tutulmamıştır. Karar bu yönüyle isabetlidir.

Öte yandan davacının fazla çalışma ücretinden T inşaat A.Ş. ‘ine ait işyerinde çalışılan süreyle sınırlı olarak asıl işveren konumundaki T inşaat A.Ş. ile taşeron birlikte sorumlu tutulmalıdır. Gerçekten davacının alt işveren tarafından bir başka işyerinde görevlendirildiği 20.07.2000 tarihi itibarıyla bu alacak doğmuş durumdadır ve feshe bağlı olmayan bu işçilik alacağını yasa uyarınca asıl işveren ile alt işveren müştereken müteselsilen üstlenmiş durumdadır. Mahkemece anılan dönemle ilgili olarak yasaya uygun şekilde karar verilmiştir. Bu açıdan davalılardan T inşaat A.Ş. temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Mahkemece davacı işçinin alt işverenin değişik işyerlerinde geçen çalışmalarına göre hesaplanan ihbar ve kıdem tazminatları ile izin alacağından alt işveren ile birlikte davalılardan P İnşaat A.Ş’ müştereken müteselsilen sorumlu tutulmuştur.

Kararı, davalılardan P..... İnşaat A.Ş. vekili ise, kendilerinin asıl işveren olduğu işyerinde davacı işçinin 21.07.2000 – 21.02.2001 tarihleri arasında yaklaşık 7 ay çalıştığı halde başka işyerleri ve başka işverenler nezdinde geçen çalışmalardan sorumlu tutulmasının hatalı olduğu yönünde temyiz etmiştir.

Somut olayda asıl işverenler arasında yapılmış bir işyeri devri bulunmamaktadır. Davacı işçi alt işverenin görevlendirmesi üzerine bir asıl işverene ait işyerinden alınmış ve başka bir asıl işveren nezdinde çalışmaya başlamıştır. Bu nedenle davalı P İnşaat A.Ş. sadece kendi işyerinde geçen çalışmalar sebebiyle doğan işçilik haklarından sorumlu tutulmalıdır. Davacının kıdem tazminatı ve izin alacağına hak kazanılabilmesi için gereken bir yıllık çalışma şartı bu işyeri bakımından gerçekleşmemiştir. 1475 sayılı İş Kanununda asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğuna gidilebilmesi için o işyeri ile ilgili bir yükümlülüğün doğmuş olması gerekir. Bu nedenle davalı P İnşaat A.Ş.'nin kıdem tazminatları ile izin alacağından sorumlu tutulması hatalı olmuştur.

Davacının P..... İnşaat A.Ş. işyerinde çalıştığı süre dikkate alındığında 4 haftalık ücreti tutarında ihbar tazminatı talep hakkı bulunmaktadır. Diğer taraftan alt işverene bağlı çalışılan süre gözetildiğinde ihbar tazminatı tutarı 8 haftalık ücreti üzerinden hesaplanması gerekir. Böyle olunca davacının 8 hafta olarak hesaplanan ihbar tazminatının alt işveren tamamından P İnşaat A.Ş. ise 4 haftalık kısmından birlikte sorumlu tutulmalıdır. Bu şekilde çözüme gidilmesi, ihbar önelinin bölünmezliğini zedeleyen bir durum değildir. Zira, işçinin ihbar öneli bölünmemiş sadece sorumluluğun asıl işveren ile alt işveren arasında paylaşılması uygulamasına gidilmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 375.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.05.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19826
Karar No : 2000/19413
Tarihi : 21.12.2000

İlgili Kanun : 1475/5

ÖZÜ : *Ticari taksi işyerinde, davalı araç sahibi dışında üç kişi daha çalıştığından, işyeri 1475 sayılı İş Kanunu kapsamına girer.*

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 :

KARAR : Davacı, davalıya ait taksi işyerinde çalışırken hizmet akdinin 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 Kanununun 5/1-5 maddesi uyarınca İş Kanunu hükümleri uygulanamayacağı gerekçesiyle görevsizlik kararı verilmiştir.

Dosyadaki bilgi, belgelere ve özellikle araç tanıtım kartına göre davalıya ait taksi işyerinde davacı dışında venın da şoför olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu durumda ticari taksi işyerinde davalı dışında 3 kişi daha çalıştığına göre, taraflar arasında 1475 sayılı İş kanununun 5/1-5 maddesi hükmü uygulanamaz. Davalı işyeri 1475 sayılı İş Kanunu 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 gösterilen 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 : 2001/1338
Karar No : 2001/1978
Tarihi : 08.02.2001
İlgili Kanun : 1475/ 5

ÖZÜ : *Site yönetimi ile kapıcı arasında yazılı bir iş sözleşmesi yapılmamış olsa dahi, tanık beyanlarına göre fiilen*

kapıcılık görevini ifa ettiği anlaşıldığından, iş ilişkisinin varlığı kabul edilmelidir.

DAVA : Davacı, ücret, fazla çalışma ve bayram ikramiyesinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı ile davalı site yönetimi arasında bir kapıcılık sözleşmesinin olup olmadığının açıklığa kavuşturulması için, tarafların tüm delillerinin birlikte değerlendirilip sağlıklı bir sonuca gidilmesi gerekir.

Davacı, 30.08.1997 tarihinden itibaren sitesinde kapıcı olarak çalıştığını ileri sürerek, ücret ve bir kısım işçilik alacaklarının tahsilini istemiştir. Davalı taraf ise, davacının sitenin inşaatı sırasında müteahhit tarafından inşaata bekçi olarak işe alındığını, site yönetimi ile aralarında herhangi bir kapıcılık sözleşmesinin bulunmadığını savunmuştur. Mahkeme savunma doğrultusunda davanın reddine karar vermiştir.

Dinlenen davalı tanıkları, davacının kapıcı dairesinde oturmasına rağmen kapıcı olmadığını, kapıcılık görevini de yapmadığını söylemişlerdir. Bu beyanlara karşı davacı tanıklarından davacının kapıcı olarak sitenin çöplerini topladığını, site sakinlerinin ekmeklerini dağıttığını, tanık davacının inşaat bittikten sonra sitede kapıcılık görevi yaptığını, tanık davacının her gün fırından 40 ekmek alıp apartmanlara dağıttığını belirtmişlerdir. Davalı tanığı olarak dinlenen kat maliklerinden de davacının fırından ekmek alıp apartmana dağıttığını beyan etmiştir.

Öbür yandan, davacı aleyhine fuzuli işgalden kapıcı dairesini boşaltması için açılan Adana 6. Asliye Hukuk Mahkemesinin 1999/874 esas ve Adana 4. Sulh Hukuk Mahkemesinin 1999/2427 Esas sayılı dosyalarının davacı site yönetimi tarafından takip edilmediğinden işlemiden kaldırılmasına karar verildiği anlaşılmaktadır.

Bu durumda dosyadaki tüm bilgi ve belgelerden ve özellikle davacı tanık beyanlarından davacının önce site inşaatı sırasında müteahhit tarafından bekçi olarak işe alındığı, daha sonra sitede kat irtifakı tesis edilip geçici iskan ruhsatının alınmasıyla, dairelere yerleşmeler başlandığı ve tamamlandığı, bu arada davacının D Blok'un

kapıcı dairesinde oturmaya devam ettiği ve site sakinlerine fiilen kapıcılık görevini ifa ettiği anlaşılmaktadır.

Bu olgular karşısında, mahkemenin yanlış değerlendirme ile davacının Sitesi D Blok'un yönetim kurulu ile aralarında bir kapıcılık sözleşmesi bulunmadığından bahisle davanın reddine karar vermiş olması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/3126
Karar No : 2001/
Tarihi : 12.04.2001
İlgili Kanun : 1475/5

ÖZÜ : *Voleybol takımı antrenörü İş Kanunu kapsamı dışında olduğundan, uyuşmazlık İş Mahkemesinde görülemez.*

DAVA : Davacı, cezai şart 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 :

KARAR : Davacı, davalı B. Spor Kulübünün Erkek Voleybol Takımı Antrenörüdür. Bu husus dosya içinde bulunan tip sözleşmeden anlaşılmış bulunmaktadır. 1475 sayılı İş Kanununun 5. maddesinde yazılı bulunan istisnalar içinde bulunan sporcu kapsamı içinde antrenör de bulunmaktadır. Bu nedenle bu uyuşmazlık iş Kanununun kapsamı dışında kaldığından mahkemece görevsizlik kararı verilmesi gerekirken işin esasına geçilip karara bağlanması hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.04.2001 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Davacı, davalı dernekte antrenör olarak görev yaptığını ve iş akdinin feshedildiğini belirterek sözleşmesinde yer alan tazminatın ödetilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme, davacının isteğini kısmen kabul etmiş olup karar davalı tarafça temyiz edilmiştir.

Dairemiz oy çokluğu ile vermiş olduğu kararda, davacının sporcu ve İş Yasasının 5. maddesi kapsamında olduğunu belirterek görev yönünden kararı bozmuş olup, bozma kararına aşağıdaki gerekçelerle katılmıyoruz.

İş Yasasının 5. maddesi ile sporcular yasa kapsamı dışında bırakılmışlardır. Davacının durumunun değerlendirilebilmesi için “spor-sporcu ve antrenör” kavramlarının açıklığa kavuşturulması gerekir.

Ansiklopedik sözlük anlamıyla “spor” ferdi veya kolektif oyunlar şeklinde yapılan ve genellikle yarışmaya yol açan beden hareketleridir.

Sporcu ise spor yapan ve sporla uğraşan kimse olarak tanımlanmaktadır.

“Antrenör” sporcuları veya spor takımlarını tedrici çalışmalarla yarışma ve karşılaşmalara hazırlayan kimselerdir.

Sporcuların çeşitli fiziki hareketleri yaparak düzenli fakat ölçülü bir şekilde çalışarak kendilerini hazırlamalarına antrenman denilmekte olup, antrenörler bu faaliyetleri organize ve idare eden kişilerdir.

Bütün bu anlatımlar, sporcu ile antrenörün birbirinden farklı uğraşlar yaptıklarını ortaya koymaktadır. Yasada “sporcu” olarak belirtilen kişilerin yarışma ve müsabakalara katılan şahıslar olarak kabul edilmesi gerekir. Antrenörün asli görevi spor yapmak değil, sporcuları yarışma veya karşılaşmalara hazırlamaktır. Yani bir anlamda antrenör, öğreten ve eğitim veren kişidir. Yasanın açık anlatımından profesyonel sporcuların istisna kapsamına alındıkları anlaşılmaktadır. Bu nedenle antrenör olan kişinin işverene karşı açtığı davanın görüleceği mahkeme iş mahkemesi olduğundan bozma kararına katılamıyoruz.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/2969
Karar No : 2002/2061
Tarihi : 11.02.2002
İlgili Kanun : 1475/5

ÖZÜ : *Minibüste şoförlük yapan işçinin, İş Kanununa tabi olup olmadığı ve işçilik haklarına ilişkin uyuşmazlığın iş mahkemesinde görülüp görülemeyeceği, işverenin geçimini münhasıran minibüsçülükte sağlayıp sağlamadığının bilinmesine bağlıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı ile hafta ve bayram tatili ücretlerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı görevsizlik nedeniyle reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı, davalıya ait minibüs işyerinde şoför olarak çalışırken, hizmet akdinin feshedildiğini belirterek, ihbar ve kıdem tazminatları ile tatil çalışmaları karşılığı ücret alacağı isteminde bulunmuştur.

Mahkemece, davalının esnaf olduğu, davacının çalışmasının 1475 sayılı İş Kanununun 5/5. maddesi gereğince İş Kanunu kapsamında kalmadığı gerekçesiyle görevsizlik kararı verilmiştir.

1475 sayılı İş Kanununun 5/5. maddesinde “507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun 3 kişinin çalıştığı işyerlerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanamayacağı öngörülmüştür. Anılan 507 sayılı Yasanın 2. maddesi ise üç ve daha az kişinin çalışması yanında geçimini sınırlı olarak otomobilcilik ve şoförlükle temin etme” şartını kapsamaktadır. Bu düzenleme uyarınca davalının geçimini münhasıran minibüs işletmeciliği ile sağlayıp sağlamadığının tespiti önem taşımaktadır. Mahkemece bu konu üzerinde durularak sorunun çözülmesi gerekir. Eksik inceleme ile görevsizlik kararı verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 11.02.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/13534

Karar No : 2003/1628

Tarihi : 06.02.2003

İlgili Kanun : 1475/5

ÖZÜ : *Geçimini münhasıran otomobilcilik işiyle sağlayanlar, İş Kanunu kapsamında değildir.*

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı ile fazla çalışma, genel tatil, Cumartesi alacağı ile yıllık izin 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 :

KARAR : Davacı mirasçılarının murisi açmış olduğu dava ile, davalıya ait taksitli bir süre hizmet akdiyle çalıştığını belirterek kıdem ve ihbar tazminatı ile bir kısım işçilik haklarının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı, taraflar arasında hizmet akdinin bulunmadığını ve ayrıca İş Kanununun 5/5 maddesi kapsamında işyerinde davacılar murisinin çalıştığını savunarak davanın reddini istemiştir.

1475 sayılı İş Kanununun 5. maddesinin 5. bendine göre, 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun 3 kişinin çalıştığı işyerlerindeki çalışmalar sözü geçen kanunun istisnaları arasında sayılmış ve İş Kanununun kurallarının uygulama alanı dışında bırakılmıştır.

Öte yandan 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanununun 2. maddesi "...geçimini sınırlı olarak kamyonculuk, otomobilcilik ve şoförlük ile temin eden kimseler..." tarafından yürütülen işlerin anılan Kanunun kapsamında olduğunu öngörmüştür. Bu durumda davalının geçimini münhasıran otomobilcilik ile sağlayıp sağlamadığının tespiti, uyuşmazlığın çözümü bakımından önem taşımaktadır. Şayet davalı, yürütülen bu işler sonucunda geçimini münhasıran sahibi bulunduğu otomobilcilik ile sağlıyorsa olayda İş kanununun uygulanması mümkün değildir. Bu yönler üzerinde durulmadan ve gerekli inceleme yapılmadan davacıların isteklerinin hüküm altına alınması isabetsiz olduğundan kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.02.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/19877
Karar No : 2003/20178
Tarihi : 08.12.2003
İlgili Kanun : 1475/5

ÖZÜ : *İş Yasasında yalnızca sporcular kapsam dışında bırakılmış olup, antrenör hizmet akdi ile çalışmaktadır. İşverenle antrenör arasında çıkan uyuşmazlıkta görevli mahkeme İş Mahkemesidir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı ile ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı görev yönünden reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı, davalı Spor Kulübü Derneğinde voleybol antrenörü olarak çalışırken sözleşmesinin bitim tarihinden önce feshedilmesi nedeniyle, mahrum kalınan ücret ile kıdem tazminatı alacakları isteğinde bulunmuştur.

Mahkeme, davacının yaptığı işin mahiyeti itibariyle spor işi olduğunu belirterek İş Kanunu hükümlerinin uygulanamayacağı görüşüyle görevsizlik kararı vermiştir.

İş Yasasının 5. maddesi ile sporcular iş yasası kapsamı dışında bırakılmışlardır. Davacının durumunun değerlendirilebilmesi için “spor, sporcu ve antrenör” tanımlamalarının açıklığa kavuşturulması gerekir.

Spor ferdi veya kolektif oyunlar şeklinde yapılan ve genellikle yarışmaya yol açan beden hareketleridir.

Sporcu ise, spor yapan ve sporla uğraşan kimse olarak sözlüklerde tanımlanmaktadır.

Yine sözlük itibariyle antrenör; sporcuları veya spor takımlarını tedrici çalışmalarla karşılaşmalara hazırlayan kimselerdir.

Sporcuların çeşitli fiziki hareketleri yaparak düzenli fakat, ölçülü bir şekilde çalışarak kendilerini hazırlamalarına antrenman denilmekte olup, antrenörler bu faaliyetleri organize ve idare eden kişilerdir.

Bütün bu anlatımlar, sporcu ile antrenörün birbirinden farklı uğraşlar yaptıklarını ortaya koymaktadır. Yasada “sporcu” olarak belirtilen kişilerin yarışma ve müsabakalara katılan şahıslar olarak kabul edilmesi gerekir. Antrenörün asli görevi spor yapmak değil, sporcuları yarışma ve karşılaşmalara hazırlamaktır. Yani bir anlamda antrenör, öğreten ve eğitim veren kişidir. Yasanın açık anlatımından da profesyonel sporcuların istisna kapsamına alındıkları anlaşılmaktadır.

Davacı, antrenör olarak hizmet akdi ile çalıştığına göre, işverenle aralarında çıkan uyuşmazlıkta görevli mahkeme iş mahkemesi olduğundan, mahkemenin vermiş olduğu görevsizlik kararının bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.12.2003 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No : 2005/9-578
Karar No : 2005/710
Tarihi : 07.12.2005
İlgili Kanun : 1475/5

ÖZÜ : *Kaloriferli konut kapıcıları İş Kanunu kapsamında bulunduğu, apartmanın kalorifer sisteminin merkezi ısıtma sisteminden, kombili sisteme geçirilmesi, apartmanın kaloriferli olma niteliğine etkili olmadığı gibi, işçilik hak ve tazminatlarının istenmesine engel değildir.*

DAVA : Taraflar arasındaki “işçilik hak ve tazminatı” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Adana 4. İş Mahkemesince davanın görevsizlik nedeniyle reddine dair verilen 06.04.2004 gün ve 2003/880 Esas, 2004/174 Karar sayılı kararın incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 17.02.2005 gün ve 2004/13378 Esas, 2005/4465 Karar sayılı ilamı ile;

KARAR : (.....Davacı, 31.05.1998 tarihinde kapıcı olarak çalıştığı apartmanın merkezi sistem ile ısınmadan kombili sisteme geçildikten sonra ücret ve yıllık ücretli izin haklarının ödenmediğini belirterek ihbar ve kıdem tazminatı ile ücret, yıllık izin ücreti ve fazla mesai ücreti talebiyle davalı apartman malikleri aleyhine yöneticiliği hasım göstererek bu davayı açmıştır.

Mahkemece, davalı savunmasına değer verilerek kombili sisteme geçilen apartmanın kapıcı dairesinde oturmaya devam etmesi karşılığı bazı hizmetleri yapan davacının münhasıran o yerde kapıcılık hizmetini yerine getirmediğinden, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesindeki istisnaların istisnasına girmediğinden davanın reddine karar verilmiştir.

Kaloriferli konut kapıcıları 1475 sayılı İş Kanunu kapsamında bulunduğu, apartmanın kalorifer sisteminin merkezi ısıtma sisteminden kombili sisteme geçirilmesi apartmanın kaloriferli olma niteliğine etkili olmaksızın İş Kanunu uyarınca işçilik hak ve tazminatlarının istenmesine engel oluşturmaz. Belki bu sistem değişikliği tam gün çalışma yerine kısmi çalışmayı gündeme getirir.

Davacı münhasıran davalı apartmanda çalışmayıp başka işyerinde de çalışmış olsa da apartman kaloriferli olduğundan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 5/II-e maddesine göre İş Kanunu kapsamında olup 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca iş mahkemesi görevli olduğundan esasa girmek gerekirken mahkemece görevsizlik kararı verilmesi hatalıdır...)

Gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen özel daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ : Davacı vekilin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının özel daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı HUMK nun 429. maddesi gereğince **BOZULMASINA**, istek halinde peşin harcın iadesine, 07.12.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/5313
Karar No : 2000/5198
Tarihi : 12.04.2000
İlgili Kanun : 1475/8

ÖZÜ : *Süreklilik arzeden bir işte kesintisiz çalışan bir işçinin, geçici işçi adı altında istihdam edilmesi, o işçinin süresiz işçi olarak çalıştığı anlamına gelmez.*

DAVA : Davacı, olağanüstü hal tazminatının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Sendika, davacı işçiden aldığı yetkiye dayanarak 15.01.1994 tarihinde kesilen ve yeni toplu iş sözleşmesinin imzalandığı 26.10.1995 tarihine kadar ödenmeyen olağanüstü hal ek tazminatını talep etmektedir.

Davalı işveren 14.01.1994 tarihinde yürürlüğe giren 3920 sayılı kanunun geçici ek 2. maddesinin sürekli işçilere yeni toplu iş sözleşmesi ya da münferit iş akdi yapıncaya kadar bu tazminatın ödeneceği hükmünü getirdiğini, davacının geçici işçi kadrosunda olması nedeni ile yararlandırılmadığını savunmuştur.

Mahkeme davacının geçici işçi kadrosunda olduğu 14.01.1994 tarihinde yürürlüğe giren 3920 sayılı kanunun geçici ek 2. maddesinin daimi işçilere ödeme getirdiğini, geçici işçi olan davacının yararlanamayacağını belirterek istemi reddetmiştir.

Dosya kapsamına ve özellikle işçi hizmet cetveline göre davacının aralıksız uzun süre çalıştırıldığı, ancak geçici işçi kadrosunda

gösterildiği anlaşılmaktadır.

Belirtmek gerekir ki süreklilik arz eden bir işte kesintisiz olarak çalışan bir işçinin, geçici işçi adı altında istihdam edilmesi o işçinin süreksiz işçi olarak çalıştığı anlamına gelmez. Asıl ve önemli olan işin devamlılığı ile işte aralıksız ve kesintisiz olarak çalışmadır. Davacının çalıştırıldığı konuma göre yapılan iş süreklilik ve devamlılık arz eden bir iştir. Bu niteliği ile davacı işçi 1475 sayılı İş Kanununun 8. maddesi uyarınca süreksiz işçi statüsünde kabul edilemez. Bu olgulara göre alacağın hüküm altına alınması gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUC : Temyiz edilen kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.04.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/34025
Karar No : 2005/23929
Tarihi : 06.07.2005
İlgili Kanun : 1475/8

ÖZÜ : *İşyerinde, geçici işçi statüsünde 26 – 27 günlük zincirleme akitlerle çalıştırıldığı iddia edilen işçinin, sürekli çalıştığı tanık beyanlarından da anlaşıldığına göre, diğer işçiler gibi sürekli işçi kabul edilip, ücret alacağına hükmedilmelidir.*

DAVA : Davacı, hizmet akdiyle çalıştığının tespiti ile ikramiye 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 :

KARAR : Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillere kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün **ONANMASINA**, aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine, 06.07.2005 gününde oybirliğiyle karar verildi.

MAHKEME KARARI

DAVA : Davacı vekili tarafından davalı işletme aleyhine açılan Tespit-Alacak davasının yapılan yargılaması sonunda :

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ :

Davacı vekili dava dilekçesini tekrar ederek, müvekkilinin davalı müdürlüğün işyerinde 24.11.1998 tarihinde işçi olarak çalışmaya başladığını, üyesi olduğu Sendikası ile İşveren Sendikası arasında 01.03.2001 tarihinden geçerli olmak üzere akdedilen işletme düzeyindeki toplu iş sözleşmesi kapsamında olduğunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 32/3. maddesi uyarınca işbu davanın açılması için üyesi bulunduğu Sendikasının yetkili kılındığını, müvekkilinin işe girdiği tarihten beri aralıksız ve sürekli olarak çalıştığı halde davalı işveren tarafından geçici işçi statüsünde olduğu gerekçesiyle 26 – 27 günlük zincirleme akitlerle çalıştığını, ücret, ikramiye vb. alacaklarının akitlerde gösterilen sürelerle göre ödendiğini bu nedenle hak kaybına uğradığını, ayrıca SSK primlerinin de gerçek fiili çalışmasına göre değil akitlerde gösterilen sürelerle göre ödendiğini müvekkilinin 1475 sayılı İş Kanununun 8. maddesine göre süresiz değil sürekli işçi statüsünde sayılması gerekirken davalı işverenin müvekkilini geçici işçi olarak değerlendirmesinin yasaya aykırı olduğunu, benzer konumda olan bir işçi adına yine müvekkil Sendikasının açtığı davada Ankara 8. İş Mahkemesinin 18.07.1995 tarih 1994/553 E. 1995/2041 K. Sayılı kararında “zincirleme sözleşmenin tarafları arasındaki belirli süreli sözleşmeleri, belirsiz süreli sözleşme haline getirdiği, davacının çalıştığı işin 30 günden fazla süren iş olması nedeniyle sürekli kabul edilmesi gerektiği” gerekçesiyle davanın kabulüne karar verildiğini ve bu kararın Yargıtay 9. H.D’nin 12.03.1996 tarih 1995/31154 E. Ve 526 K. Sayılı kararı ile onanarak kesinleştiğini bu nedenlerle davacının sürekli işçi niteliğinde olduğunun süresi belirsiz hizmet akdiyle çalıştığının tespiti ile fazlaya dair hakları saklı kalmak kaydıyla 100.000.000 TL eksik ödenen ücret alacağı ile 50.000.000 TL ikramiye alacağı olmak üzere toplam 150.000.000 TL’nin yasal faiziyle birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiş, 07.12.2004 tarihli ıslah dilekçesi ile ücret alacağının 1.105.519.855 TL’ye çıkartılarak bu miktarın davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili ise cevap dilekçesi ile, davacının sendikası üyesi olup, ücret ve diğer haklarının, Sendikası ile kuruluşlarının üyesi olduğu İşverenleri sendikası arasında akdedilen münfesihi toplu iş sözleşmesi “Muvakkat İşçi ve Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaları” başlıklı 44. maddesine göre ödendiğini, davacının kuruluşlarının halen bağlı bulunduğu T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığınca her yıl belirlenen kontenjan dahilinde belirli süreli hizmet akdi ile kuruluşlarında çalıştığını, davacı ile kuruluşları arasında ilk işe girişinden bugününe kadar her hizmet dönemi için ayrı ayrı iş sözleşmesi

düzenlendiğini, davacının hizmet akitlerinde gösterilen belirli süre kadar çalıştığını bu çalışmaları karşılığı hak ettiği ücretleri ve diğer haklarının toplu iş sözleşmesinin 44. maddesi çerçevesinde ödendiğini, bu nedenlerle haksız ve mesnetsiz olarak açılan bu davanın reddine karar verilmesini istemiş.

Dinlenen davacı tanıkları ve ifadelerinde özetle, davacının davalı genel müdürlükte geçici işçi olarak çalışan personelinde sürekli çalışan personel gibi her gün işe geldiklerini ancak ücretinin 26 – 27 ya da 28 gün üzerinden hesaplanarak eksik olarak ödendiğini, ancak onların da sürekli çalışan personel gibi ayda 30 gün işe gelip çalıştıklarını, ayrıca bazen bir gün çalışmadıklarını ancak bu durumun çok nadiren olduğunu, ise kendisinin davalı işletmesinde İdari Amir olarak çalıştığını 4 – 5 sene öncesine kadar davacı gibi geçici olarak çalışan personelinin maaşlarının tam olarak hesaplandığını, sürekli çalışan personel kadrosuna da geçirilmediklerini ancak böyle çalışan personelin de sürekli işe gelip kendileri gibi tam olarak çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Dava davacının geçici işçi olarak çalıştırılmasına rağmen sürekli olarak çalıştığının tespiti ve eksik ödenen ücret ve ikramiye alacağı taleplerine ilişkindir. Tarafların ifadeleri dinlenen tanık beyanları, dosyada mevcut belgeler ve tüm dosya kapsamında davacının, davalı işyerinde geçici işçi statüsünde çalışması ve 26 – 27 günlük zincirleme akitlerle çalışmasına rağmen geçici işçi olarak değil, diğer işçiler gibi sürekli işçi olarak çalıştığı kanaatine varılmıştır.

Bu nedenlerle davacının varsa ödenmeyen ücret ve ikramiye alacaklarının hesaplattırılması için dosya üzerinde bilirkişi incelemesi yaptırılmış, bilirkişi 01.11.2004 tarihli raporda davacının ücret alacağını 1.105.519.855 TL olduğu, ikramiye alacağını ise bulunmadığı belirtilmiştir.

Bilirkişi raporu hesaplama yöntemi bakımından gerekçeli olup, usul ve yasaya da uygun bulunduğundan mahkememizce de hükme esas alınmıştır.

Tüm bu nedenlerle aşağıdaki şekilde karar vermek gerekmiştir.

HÜKÜM : Yukarıda açıklanan gerekçe ve nedenlerle :

- 1- a) Davacının davalı işyerinde sürekli işçi olarak çalıştığının tespitine,
b) Davacının ücret alacağı talebinin kabulü ile 1.105.519.855 TL ücret alacağını 100.000.000 TL'sinin dava tarihinde 1.005.519.855 TL'sinin ıslah tarihi olan 07.12.2004 tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
c) Davacının ikramiye alacağı talebinin reddine,
- 2- Peşin harçların mahsubu ile kalan 39.100.000 TL nispi karar ve ilam harcının davalıdan alınmasına,

3- a) Davacı vekiline ait olmak üzere kabul edilen miktarda göz önünde tutularak Avukatlık Asgari Ücret Tarifesinin 12. maddesine göre belirlenen 300.000.000 TL nispi vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

b) Davalı vekiline ait olmak üzere reddedilen miktar göz önünde tutularak Avukatlık Asgari Ücret Tarifesinin 12. maddesi de göz önünde bulundurularak belirlenen 300.000.000 TL nispi vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

4- Bu yargılama nedeniyle aşağıda dökümü yapılan toplam 149.250.000 TL yargılama giderinin kabul ve ret oranına göre takdiren 142.800.000 TL'sinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine, arta kalan masrafın davacı üzerinde bırakılmasına,

Dair taraf vekillerinin yüzüne karşı Yargıtay yolu açık olmak üzere verilen karar açıkça okunup usulen anlatıldı. 08.12.2004

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/12785

Karar No : 2003/788

Tarihi : 27.01.2003

İlgili Kanun : 1475/9

ÖZÜ : *İşe başlama tarihi olarak, işçinin imzasını taşıyan hizmet akdinde yer alan işe giriş tarihi dikkate alınmalıdır.*

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

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

2- İşe başlama tarihi ve alınan ücret taraflar arasında ihtilaflıdır. Davalı, ilk kez yazılı hizmet akdi ile 25.05.1998 tarihinde davacının işyerinde çalışmayla başladığını ve asgari ücretle çalıştığını savunmuş, davacı ise bu tarihten önce işe girdiğini ve son ücretinin günlük 15.000.000 TL olduğunu ileri sürmüştü, mahkemece davacının iddiasına değer verilerek hüküm kurulmuştur.

Davacının imzasını taşıyan hizmet akdinde işe giriş tarihinin Mayıs 1999, ücretin ise asgari ücret olduğu yazılıdır. Davacının imzasını taşıyan maliye yoklama fişindeki bilgiler hizmet akdini doğrulamaktadır. Davalı tanığı da, cevap layihasını doğrular nitelikte bilgi vermiştir. Birbirini tamamlayan tüm bu delillere değer verilerek işe başlama tarihinin Mayıs 1999, ücretin de asgari ücret olduğu kabul edilerek dava konusu alacakların belirlenmesi gerekirken davacı ile birlikte işten çıkarılan davacı tanığının beyanına itibar edilerek yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.01.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/1523
Karar No : 2002/2559
Tarihi : 27.02.2003
İlgili Kanun : 1475/9

ÖZÜ : *Belirli süreli iş sözleşmeleri, bir kez yenilenmekle belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmez.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla çalışma ve izin ücreti ile hafta ve genel tatil gündeliklerinin ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ve mahkemece 16.04.2002 tarih, 511 Esas, 2 Karar sayılı kararla, davalı vekilinin gerekli harçları çıkarılan çağrıya rağmen yatırmadığı gerekçesiyle temyizden vazgeçmiş sayılmasına karar verilmiş ise de, davalı vekilinin çıkarılan muhtıralara göre gerekli harçları süresinde yatırdığı anlaşılmakla, bu kararın bozularak ortadan kaldırılmasına karar verildi, dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : 1- Davacı, davalının Rusya Boguchar şantiyesinde 15.11.1993 tarihinde çalışmaya başladığını, 23.11.1994 de hizmet sözleşmesinin haksız feshedildiğini ileri sürerek kıdem, ihbar tazminatları ile fazla çalışma, hafta tatili, genel tatil ve yıllık izin ücretlerinin davalıdan tahsilini istemiştir.

Davalı, davacı ile aralarındaki hizmet sözleşmesinin belirli süreli olduğunu, ayrıca Rusya'daki işin süresi ile ilgili bulunduğunu, şirketin uluslararası mahkemeye yansıyan bir uyuşmazlık sonucu şantiyeyi terk etmek zorunda kaldığını, bu nedenle davacının bir yıldan az çalıştığını, diğer alacaklarının da bulunmadığını savunmuş ve davanın reddini istemiştir.

Mahkemece davacının hizmet sözleşmesinin, inşaat işinin davalıdan alınması nedeniyle 23.11.1994'de feshedildiği buna göre 6 aylık süreli olan hizmet sözleşmesinin birden fazla yenilenmiş olduğu kabul edilerek davacının iddia ettiği ücret üzerinden hesaplama yapılarak istekler hüküm altına alınmıştır.

Davacı ile davalı arasında 15.11.1993 başlangıç tarihli 6 aylık bir hizmet sözleşmesi bulunmaktadır. Uyuşmazlık, hizmet sözleşmesinin ne zaman ne şekilde sona erdiği hususundadır. Davalı, 27.09.1994 tarihinde şantiyeden çıkarıldığını ve bu nedenle uluslararası mahkemede dava açıldığını savunmuş ve buna ilişkin belgeler sunmuştur. İnşaat işinin davalıdan alındığı esasen mahkemenin de kabulündedir. Ancak mahkemeye sunulan karar ve bilirkişi raporu örneğine göre, aynı davalı aleyhine aynı nedenle 3. İş Mahkemesinde açılan başka bir davada, aynı bilirkişinin farklı bir rapor düzenlediği bellidir. Dairemiz incelemesinden de geçen söz konusu emsal davada aynı bilirkişinin 27.09.1994 de Rusya'daki şantiyeyi terk etmesi istenen davalının Ekim 1994 ayında işçilerin hizmet sözleşmelerini feshettiğini belirlediği, diğer delillerle birlikte mahkemece de aynı şekilde kabul edildiği anlaşılmaktadır. Davacı tanıklarından davalı ile herhangi bir husumeti bulunmayan' de davacının ekim 1994 ayı sonuna kadar çalıştığını ifade etmiş ve bu olguyu doğrulamıştır. Buna göre, davacının davalı işyerinde bir tam yıl çalışmadığı da ortaya çıkmaktadır. Kıdem tazminatı, yıllık izin isteklerinin bu nedenle reddi gerekir.

2- Dairemizin yerleşik içtihadına göre, belirli süreli hizmet sözleşmesi bir kez yenilenmekle niteliğini kaybetmez, belirsiz süreli hale dönüşmez. Davacının hizmet sözleşmesi sadece bir kez yenilenmiş olması nedeniyle ihbar tazminatının da reddi gerekir.

3- Ücret, fazla çalışma, hafta tatili genel tatil istekleri yönünden de davacının dayandığı cari hesap tabloları, muhasebe işlerinden anlayan bir bilirkişi marifetiyle incelenmeden, karar verilmesi hatalıdır. Bu konuda uzman bir bilirkişiye inceleme yaptırılmak ve mevcut bilirkişi raporu ile birlikte bir değerlendirmeye tabi tutularak sonucuna göre bir karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.02.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/2474
Karar No : 2003/15155
Tarihi : 22.09.2003
İlgili Kanun : 1475/9

ÖZÜ : *Belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedebilmek için, işin bitiş süresinin belirtilmesi gerekir. Ayrıca işçi, ilk davada ihbar tazminatı talep ettiğine ve bu isteği hüküm altına alındığına göre sözleşmenin belirsiz süreli olduğu davacı tarafından da kabul edilmiş olup, bu durumda belirli süreli sözleşme için düzenlenmiş olan cezai şart niteliğindeki tazminatın hüküm altına alınması hatalıdır.*

DAVA : Davacı, işçilik alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davalıya ait işyerinde şantiye şefi olarak iş sözleşmesi ile çalışan davacı, iş sözleşmesinin davalı işverence süresinden önce haksız olarak feshedilmesi nedeniyle sözleşmede öngörülen cezai şart niteliğindeki tazminatın tahsilini talep etmiştir.

Mahkemece istek kabul edilmiştir.

Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin işverence haksız olarak feshedildiği, davacı tarafından açılan ihbar ve kıdem tazminatı davasının kesinleşmesinden anlaşılmaktadır. Söz konusu davada iş sözleşmesinin belirli süreli olduğunu davacı taraf iddia etmediği gibi, davalı taraf da bu yönde savunmada bulunmamıştır. Diğer taraftan hükme dayanak yapılan iş sözleşmesinin 4. maddesinde “sözleşmenin geçerliliğinin Bartın-Amasra yolunun yapım işlerinin tamamlanması

süresi sonuna kadar devam eder” kuralına yer verilmiştir. Sözleşmenin geçerlilik tarihi olarak belirtilen yol yapım işinin ne zaman sona ereceği konusunda somut bir tarih bulunmamaktadır. Diğer bir anlatımla işin bitiş tarihi öngörülemez. Böyle olunca bu sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğundan söz edilemez. Kaldı ki, davacının ilk açtığı ihbar ve kıdem tazminatı davasında ihbar tazminatı talep edilip hüküm altına alınmakla sözleşmenin belirsiz süreli olduğu davacı tarafından da kabul edilmiştir. Sözleşmede belirtilen cezai şart niteliğindeki tazminat ise belirli süreli sözleşme için düzenlenmiş ve sözleşmenin süresinden önce feshi halinde ödeneceği ifade edilmiştir. Şu durumda taraflar arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi söz konusu olduğuna göre isteme konu tazminatın reddi gerekir. Yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.

Kabule göre cezai şart niteliğinde olan tazminattan Borçlar Kanununun 161/son maddesi uyarınca tenkis yapılmaması da isabetsizdir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.09.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19600
Karar No : 2000/1490
Tarihi : 14.02.2000
İlgili Kanun : 1475/11

ÖZÜ : *Hizmet sözleşmesine, işçinin işten ayrıldıktan sonra aynı işi yapmayacağı yönünde bir yasak getirilmiş ise, bu nevi bir çalışmasının olup olmadığı bilirkişiden alınacak ek rapora göre değerlendirilerek sonuca gidilmelidir.*

DAVA : Davacı, cezai şart alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Taraflar arasında düzenlenen hizmet sözleşmesinde davalı işçinin işten ayrıldıktan sonra aynı işi yapmama şeklinde bir yasak getirilmiştir. Mahkemece mütalaasına başvuru bilirkişisi raporunda davalı işçinin bu nevi bir çalışmasının kanıtlanamadığı sonucuna varılmış

ise de davacı işveren bilirkişi raporuna itirazda bulunmuştur. Bu itiraz üzerine mahkemece dava dışı firmadan davalı işçinin böyle bir çalışmasının bulunup bulunmadığının bildirilmesi için yazı yazılmış ve verilen cevapta bir takım açıklamalar yapılmıştır. Bu belge mahkemece bir değerlendirilmeye tabi tutulmamıştır. Bu yön üzerinde durulup gerektiğinde bilirkişiden ek rapor alınarak ve bu raporda bir değerlendirmeye tabi tutularak hasıl olacak sonuca göre karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.02.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/14561

Karar No : 2002/1636

Tarihi : 29.01.2002

İlgili Kanun : 1475/11

ÖZÜ : *İşçinin, işverenle bağtladığı bir sözleşme olmamasına rağmen, işverenin, işyerinde çalışan diğer bir kısım işçiyile imzaladığı plafon iş sözleşmesine dayanarak, ücret artışı talebinde bulunması mümkün değildir.*

DAVA : Taraflar arasındaki ücret, ikramiye, fazla çalışma parası, izin, bayram, hafta ve genel tatil gündelikleriyle sorumluluk tazminatı ve konut yardımı alacağının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde temyizen incelenmesi davalılar avukatınca istenilmesi ve davalılardan Sosyal Yardım sandığı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için gün tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalılardan Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı adına avukat geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek bırakılan günde dosya incelendi, gereği konuşup düşünöldü :

KARAR : Davacı işçi, 1994 yılı ücret artışlarının plafon iş sözleşmesi hükümleri doğrultusunda tüketici fiyat artışı endeksi dikkate alınarak belirlendiğı halde, 1995 yılı için aynı uygulamanın yapılmayıp yönetim kurulunca daha düşük oranda zam yapıldığı belirtilerek fark alacaklar talebinde bulunmuş, mahkemece isteklerin kabulüne karar verilmiştir.

Davalı işveren ile işyerinde çalışan bir kısım işçiler arasında 01.01.1994-31.12.1994 dönemini kapsayan plafon iş sözleşmesi imzalanmışsa da, davacı işçi ile işveren arasında bağtlanan böyle bir sözleşme bulunmamaktadır. Bu nedenle anılan sözleşmeye dayanarak ücret artışı ile ilgili olarak taleplerde bulunulamayacağı gibi, plafon iş sözleşmesinin 26. maddesinde mali hükümlerin 01.01.1994-31.12.1994 tarihleri arasında geçerli olduğu 01.01.1995 tarihinden itibaren mali hükümlerin yeniden belirleneceği öngörüldüğüne göre bu nedenle de dava konusu fark isteklere hak kazanılması olanağı bulunmamaktadır. Gerçekten de taraflar arasında enflasyon oranında ücret artışı öngören ve 01.01.1995 tarihinden itibaren geçerli bir sözleşme de yapılmış değildir.

Böyle olunca mahkemece davacının tazminat ve alacak fark isteklerinin reddine karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 250.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/1228
Karar No : 2002/9321
Tarihi : 30.05.2002
İlgili Kanun : 1475/11

ÖZÜ : *Hizmet sözleşmesinin cezai şartı düzenleyen hükmünde, işçi ve işveren arasında denklik, eşitlik ilkesi dikkate alınmamış, işçi aleyhine ve işveren lehine kurallar öngörülmüş olduğundan cezai şartın geçerli olduğu kabul edilemez.*

DAVA : Davacı, ihbar ve sözleşme tazminatının, karşı davacı ise fazla çalışma ve yıllık izin ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, her iki davayı da kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davalının temyizine gelince; taraflar arasında düzenlenmiş olan hizmet sözleşmesinin 8. maddesinde “...Personel, sözleşmenin bitim tarihinden önce işveren tarafından kabul edilir bir mazereti olmaksızın işi bıraktığı takdirde, işverenin yasal hakları dışında işi bıraktığı aydaki 4 brüt maaş tutarında tazminat ödemeyi peşinen kabul eder. Haklı bir neden olmadan personelin işine son verildiği takdirde, işveren tarafından da personelin yasal hakları dışında iş akdinin feshedildiği aydaki 4 brüt maaş tutarında tazminat ödenecektir...” şeklinde bir düzenleme yer almaktadır. Görüldüğü üzere akdin işçi tarafından feshi, işveren tarafından kabul edilir bir mazerete tabi tutulurken, sözleşmenin bitim tarihinden önce haklı bir neden olmadan personelin işine işveren tarafından son verilmiş olması gibi bir düzenlemede, cezai şartın oluşumunda işçi ve işveren arasında denklik, eşitlik ilkesi dikkate alınmamış, işçi aleyhine, işveren lehine kurallar öngörülmüş olduğundan, cezai şartın geçerli olduğu kabul edilemez. Böyle olunca bu istek reddedilmek üzere kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.05.2002 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY

Taraflar arasındaki hizmet sözleşmesinin 8. maddesinde “...personel, sözleşmesinin bitim tarihinden önce işveren tarafından kabul edilir bir mazereti olmaksızın işi bıraktığı takdirde, işverenin yasal hakları dışında işi bıraktığı aydaki 4 brüt maaşı tutarında tazminat ödemeyi kabul eder. Haklı bir neden olmadan personelin işine son verildiği takdirde işveren tarafından da personelin yasal hakları dışında iş akdinin feshedildiği aydaki 4 brüt maaşı tutarında tazminat ödenecektir...” denilmektedir.

Mahkemece davacı işverenin cezai şart isteği kabul edilmiştir. Daire bozma kararında, taraflara yüklenen sorumluluklar arasında denklik bulunmadığı ve bu nedenle cezai şart hükümlerinin geçersiz olduğu belirtilmektedir. Maddede yer alan “...işveren tarafından kabul edilir bir mazereti olmaksızın işi bıraktığı takdirde...” sözleri işçi aleyhine tek taraflı ve eşitliği bozan ve cezai şart hükmünü geçersiz kılan bir durum olarak kabul edilmiştir. Cezai şartın ödenmesi talebiyle açılan davada, feshin haklılığının tartışılması ve değerlendirilmesi sırasında göz önüne alınacak bir neden geçersizliğin sebebi olamaz. Bu nedenle bozma kararına katılamıyorum.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/18371
Karar No : 2000/556
Tarihi : 26.01.2000
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Fesih tarihi ile kıdem tazminatı tavanının yükselme tarihinin birbirine yakın oluşu, kötü niyet tazminatının kabulü için yeterli değildir.*

DAVA : Davacı, kötü niyet 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 :

KARAR : Davacı, kıdem tazminatı tavanının yükselmesinden önceki tarihlerde hizmet akdinin daha fazla kıdem tazminatı ödememek için kötü niyetli olarak sona erdirildiğini iddia ederek kötü niyet tazminatı isteğinde bulunmuş, mahkemece istek gibi hüküm kurulmuştur.

Davalı ise 800 işçi çalışan işyerinde münferit çıkarmaların olabileceğini kıdem tazminatı tavanının yükseldiği tarihten önceki feshin kötü niyetli olmadığını savunmuştur.

Dosya içeriğinden 15.11.1995 tarihinde yürürlüğe giren kıdem tazminatı tavan yükselmesinden önceki tarihlerde davacının hizmet akdinin 1475 sayılı yasanın 13. maddesi gereğince tazminatları ödenerek sona erdirildiği anlaşılmakta ise de fesih tarihi ile kıdem tazminatı tavanının yükselme tarihinin birbirine yakın oluşu kötü niyet tazminatı kabulü için yeterli değildir. Davacının kötü niyet iddiasının inandırıcı delillerle kanıtlanması gerekir. Davacı tarafından dinletilen tanıklar bu konuda yeterli bilgi vermemişlerdir. Bu nedenlerle davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 26.01.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/296
Karar No : 2000/561
Tarihi : 26.01.2000
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İhbar öneli verilerek hizmet akdinin feshedilmesi üzerine önel kullanmak istemeyen işçiye, toplu iş sözleşmesinde de bu halde ihbar tazminatı ödeneceğine dair bir hüküm yoksa, ihbar tazminatına karar verilemez.*

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 :

KARAR : 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 akdinin feshedildiğinin bildirilmesi üzerine davacı işçi ihbar önelini kullanmak istemediğini kıdem tazminatının kendisine ödenmesini talep ettiğine ve toplu iş 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 indirim 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**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 26.01.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/18461
Karar No : 2000/755

Tarihi : 31.01.2000
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İşçinin, emeklilik için başvuruda bulunduğu anlaşılırsa, ihbar tazminatının hüküm altına alınmaması gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem ve kötü niyet tazminatları, yıllık izin ücreti ile bayram ve genel tatil günlediklerinin 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 :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davalı işveren savunmasında 27.03.1998 tarihinde davacı işçinin malulen emeklilik için Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğüne başvurduğunu ve işten ayrıldığını bunun içinde ihbar tazminatına hak kazanmadığını savunmuştur. Emeklilik için başvuru dilekçesinin aynı taraflar arasında cereyan eden ve henüz sonuçlanmadığı anlaşılan İzmir 4. İş Mahkemesi 1998/328 esas sayılı dosyasının içinde olduğu anlaşılmaktadır. Anılan dosyanın tekrar getirilerek böyle bir dilekçenin bulunup bulunmadığı açıklığa kavuşturulmalıdır. Şayet böyle bir dilekçe varsa ihbar tazminatı isteği reddedilmeli, yoksa hüküm altına alınmalıdır.

3- Dava dilekçesinde davacı işçi iş kazasına uğradığı tarihte ücretinin 22.000.000 TL, fesih tarihinde ise emsal işçilere ödenen ücretin 45.000.000 TL olduğunu açıklamıştır. Hesaplamalar yapılırken son ücret esas alınmalıdır.

Dava dilekçesindeki açıklama davacı işçiyi bağlar istirahatli sürede diğer işçilere yapılan ücret zamlarından davacının yararlandırılması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 31.01.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/18462
Karar No : 2000/756
Tarihi : 31.01.2000
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İşveren lehine ihbar tazminatı hesabı yapılırken, sözleşme ile artırılan önellere değil, yasal önellere ilişkin ücret tutarı göz önünde tutulmalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar 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 :

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

2- Davacı banka, hizmet akdinin davalı işçi tarafından önel verilmeksizin feshedildiğini ileri sürerek ihbar tazminatı isteğinde bulunmuş mahkemece istek gibi toplu iş sözleşmesinde öngörülen önellere ilişkin ücret tutarı dikkate alınarak hüküm kurulmuştur., 1475 sayılı İş Kanununun 13/B. Maddesinde “öneller asgari olup sözleşme ile arttırılabilir” hükmüne yer verilmişse de işveren lehine ihbar tazminatı hesabı yapılırken sözleşme ile artırılan önellere dikkate alınması doğru değildir. Bir başka anlatım ile yasal önellere ilişkin ücret tutarı göz önünde tutulmalıdır. Gerçekten sosyal kamu düzeni gereği bu sonucun kabulü iş hukuku uygulamasında benimsenmektedir. Böyle olunca yasal önellere göre hesaplama yapıp hüküm kurulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 31.01.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/18386
Karar No : 2000/827
Tarihi : 02.02.2000
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İhbar tazminatı peşin ödenmeden iş akdinin feshi durumunda, aradaki ilişkinin kesin biçimde sona erdiği*

söylenemez. İhbar öneli içinde gerçekleşen zam ve kıdem tazminatı tavanından işçinin yararlandırılması gerekir.

DAVA : Davacı, kıdem, sendikal tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

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

2- Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçinin hizmet akdinin davalı işveren tarafından 12.06.1997 tarihinde feshedildiği, ihbar ve kıdem tazminatının ise 23.07.1997 tarihinde ödendiği, fesih tarihinde işyerinde uygulanan 01.07.1996 - 30.06.1998 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin 59. maddesinin c bendinde “işveren 30.06.1997 tarihindeki aylık ücretlere 01.01.1997 - 30.06.1997 dönemi DİE Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları İndeks Oranına göre % 5 ilave edilerek bulunacak oran kadar zam yapmayı kabul eder” kuralı ile zam öngörüldüğü anlaşılmaktadır. 01.07.1997 tarihi itibarıyla kıdem tazminatı tavanı da artmış bulunmaktadır.

Davacı ihbar ve kıdem tazminatının ödendiği 23.07.1997 tarihinden önce gerçekleşen toplu iş sözleşmesi zammından ve kıdem tazminatı tavanından yararlanması gerektiğinden söz ederek fark kıdem tazminatı isteminde bulunmuştur. Mahkemece fesih iradesinin 12.06.1997 tarihinde davacıya ulaştığı ve bu tarih itibarıyla sonuçlarını doğurduğu gerekçesiyle istemin reddine karar verilmiş ise de az önce açıklandığı üzere ihbar tazminatı peşin ödenmediği için aradaki ilişkinin kesin biçimde sona erdiğini söylemek mümkün değildir. Davacının işyerinde 10 yıl bir ay 24 gün çalıştığı taraflar arasında uyuşmazlık konusu olmadığına göre toplu iş sözleşmesinin 61. maddesi uyarınca bu süreye tekabül eden 9 haftalık ihbar öneli içinde gerçekleşen zam ve kıdem tazminatı tavanından davacının yararlandırılması icap eder. Buna göre davacının fark kıdem tazminatının hesaplattırılarak hüküm altına alınması gerekir. Karar bu yönüyle bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02.02.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

Esas No : 1999/18874
Karar No : 2000/932
Tarihi : 03.02.2000
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Her dava kendisine özgü olduğundan, delil olarak sunulan benzer dava dosyaları, kötü niyetin ispatı için yeterli delil olarak kabul edilemez.*

DAVA : Davacı, kötü niyet 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 :

KARAR : Davacı iş akdinin davalı tarafından siyasi nedenle feshedildiği belirtilerek kötü niyet tazminatı istenmiştir. Davalı davanın reddini talep etmiş, mahkemece kesinleşen dosyalar nazara alınarak istek doğrultusunda karar verilmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki davacının iş akdi, tazminatları ödenmek suretiyle feshedilmiştir. Davacı kötü niyeti gösteren olguları somut delillerle ispatlamalıdır. Oysa davacı işverenin kötü niyetinin varlığını başka kişiler tarafından davalı aleyhine açıkça kabul edilen dairemizden geçerek kesinleşen dosyalara dayandırmıştır. Her dava kendisine özgü olduğundan delil olarak sunulan bu iki dava dosyası kötü niyeti ispat için yeterli değildir. Böyle olunca tarafların bu konudaki tüm delilleri toplandıktan sonra değerlendirilip sonucuna göre karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.02.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/18875
Karar No : 2000/1758
Tarihi : 17.02.2000
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *625 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Hakkındaki Kanunun 32. maddesine istinaden yapılan birer yıllık sözleşmelerin yenilenmesi, bu tür sözleşmeleri belirsiz süreli hizmet akdine dönüştürmez. Bu sözleşmelerin feshi, ihbar öneli ve*

tazminat gerektirmez.

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, ek ders ücreti ile sınıf öğretmenlik ücretinin 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 :

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

2- Davacı 625 sayılı Yasaya tabi olarak çalışmakta iken iş akdinin işverence feshedildiğinin ve ihbar öneli tanınmadığını belirterek ihbar tazminatı talep etmiştir. Mahkemece istek hüküm altına alınmıştır.

625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Hakkındaki Kanunun 32. maddesinde hizmet akitlerinin en az bir yıl süreli olmak kaydıyla yapılacağı öngörülmüştür. Dolayısıyla birer yıllık hizmet sözleşmelerinin yasa gereği yenilenmesi, bu tür sözleşmeleri süresi belirsiz hizmet akdine dönüştürmez. Belirli süreli hizmet sözleşmesinin yenilenmeyeceği sürenin bitiminden önce davacıya bildirildiği gibi böyle sözleşmelerin feshi halinde ihbar öneli ve tazminat gerektirmediğinden ihbar tazminatına hükmolunması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.02.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No : 2000/9-169

Karar No : 2000/194

Tarihi : 22.03.2000

İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Her davanın kendine has özelliği vardır. Genellemenin sonuca gidilemez. Dava ile ilgili tüm deliller toplanarak sonuca gidilmelidir.*

DAVA : Taraflar arasındaki “alacak” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Ankara 3. İş Mahkemesince davanın kabulüne dair verilen 14.09.1999 gün ve 1999/1411 E-1712 K. Sayılı kararın incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 25.11.1999 gün ve 1999/15892-17931 sayılı ilamı ile; (...Davacı işçi, kendisi ile birlikte çok sayıda işçinin siyasi nedenle işine

son verildiği yerlerine yeni işçilerin alındığı bu konuda daha önce ayrı ayrı mahkemelerde işçiler tarafından seri halinde davalar açıldığını ve yapılan yargılama sonunda kötü niyet tazminatının hüküm altına alındığını iddia ederek kötü niyet tazminatı isteğinde bulunmuştur. Bu defa da davacı ile birlikte toplam 26 işçinin aynı istekle dava açtığı ve Yargıtay denetiminin aynı günde yapıldığı görülmektedir. Mahkemece önceki davalara ait dosyalar getirilmiş ve incelemeye tabi tutularak Yargıtay denetiminden de geçmiş olan o dava dosyalarına dayanılarak istek kabul edilmiştir.

Ancak belirtmek gerekir ki, her davanın özelliği olduğu, genelleme ile sonuca gidilemeyeceği açıktır. Bu itibarla öncelikle taraflara önceki dava dosyası dışındaki “sair delilleri” ni ibraz etmek üzere kesin mehil verilerek tüm delillerin toplanması yoluna gidilmelidir. Böylece varsa taraf tanıkları dinlenmeli, ibraz edilen yazılı delillerde inceleme ve değerlendirmeye tabu tutulmalıdır.

Bütün bunlardan başka davalı işverenin belge ve kayıtları üzerinde de araştırma ve inceleme yapılması gerçeğin ortaya çıkması bakımından önem taşımaktadır.

Gerektiği takdirde uzman bir bilirkişi aracılığıyla yapılacak böyle bir inceleme ile davacının hangi tarihte işe alındığı, hangi tarihte sözleşmenin feshedildiği, fesih tarihinde işyerinde kaç işçinin çalıştığı, o tarihe yakın günlerde ne kadar işçinin işine son verildiği, işine son verilen işçilerin sendikaya üye olup olmadıkları üye olanların mensubu oldukları sendikaların hangisi olduğu işine son verilen işçilerin yerine işçi alınmış olup olmadığı, alınmış ise sayıları ve iş akdi feshedilen işçilerin çalıştığı branşta mı yoksa başka bir branşta mı alındıkları, iş akdini feshe götüren ekonomik ya da başka bir nedenin bulunup bulunmadığı açıklığa kavuşturulmalıdır.

Tüm deliller toplandıktan sonra bir değerlendirmeye tabi tutularak hasıl olacak sonuca göre bir karar verilmelidir...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü :

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken,. Önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya

aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ : Davalı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı HUMK'nun 429. maddesi gereğince **BOZULMASINA**, istek halinde temyiz peşin harcının geri verilmesine 22.03.2000, gününde yapılan ikinci görüşmede oyçokluğuyla karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/728
Karar No : 2000/3377
Tarihi : 27.03.2000
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : ***İhbar tazminatı, işçinin banka hesabına yatırılarak ödenmişse, işçi daha sonra yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesi zammından yararlanamaz.***

DAVA : Davacı, ihbar tazminatı ile iş güvencesi tazminatlarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davalı temyizine gelince;

Davacının ihbar tazminatı 26.02.1999 tarihinde bankadaki hesabına geçirilerek ödenmiş bulunmaktadır. Bu nedenle davacının bilahare 1 Mart 1999 tarihinde yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesi zammından yararlanması mümkün değildir. Zira davacının kendi banka hesabından Mart 1999 tarihinde ihbar tazminatını alması sonuca etkili değildir.

Davacının toplu iş sözleşmesi zammından doğan fark ihbar tazminatı isteğinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen sebepten

BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.03.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/871

Karar No : 2000/4856

Tarihi : 06.04.2000

İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinin, ihbar öneli içine rastlaması halinde, bu sözleşmenin öngördüğü ücret zamları üzerinden kıdem ve ihbar tazminatı farklarına hükmedilmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile izin alacaklarının 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 :

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

2- Davacı işçinin hizmet akdinin ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmesini gerektirecek şekilde sona erdiği mahkemenin de kabulündedir. Ne var ki mahkemece 05.02.1999 fesih tarihinden sonra ihbar öneli içinde 01.03.1999 yürürlük başlangıç tarihi olan yeni bir toplu iş sözleşmesinin işyerinde uygulanmaya başladığı ileri sürülerek bu sözleşmenin öngördüğü ücret zamlarının üzerinden ihbar ve kıdem tazminatlarının hesaplanması gerektiği gerekçe gösterilerek her iki tazminatın bu farkları da hüküm altına alınmıştır.

Mahkemece yeni sözleşme ile ilgili bir değerlendirme yapılması isabetlidir. Ancak Dairemizin yerleşmiş uygulamasına göre ihbar öneli içinde yeni toplu iş sözleşmesi imzalandığı takdirde söz konusu tazminat haklarından söz edilebilir. Somut olayda ise toplu iş sözleşmesi 12.05.1999 tarihinde imzalanmış olup ihbar öneli içine rastlamamaktadır. Bu bakımdan fark kıdem ve ihbar tazminatı istekleri reddedilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye

iadesine, 06.04.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/1658
Karar No : 2000/5548
Tarihi : 13.04.2000
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Ödenen ikramiyeler dikkate alınmadan ihbar tazminatının hesaplanması hatalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı banka, davalı işçinin ihbar öneli tanımadan işinden ayrılması nedeni ile ihbar tazminatının tahsili için işbu davayı açmış bulunmaktadır.

Mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davalının ödemesi gereken 17 günlük ihbar tazminatı bordrosu ikramiye dahil edilmek sureti ile düzenlenmiş ve buna göre ihbar tazminatının 2.367.911.113 TL olduğu tespit edilmiştir. Bu miktara davalının bir yılda almış olduğu ikramiye dahil edilmiştir. Mahkemece hüküm kurulurken bordro göz önünde tutulmadan diğer bir deyimle ödenen ikramiyeler dikkate alınmadan ihbar tazminatının kısmen kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.04.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/1707
Karar No : 2000/5833
Tarihi : 18.04.2000
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İşin gereği olarak, servis güzergahının değiştirilmesi nedeni ile çıkan tartışma sonucu, işçinin hizmet akdinin feshedilmesi işverenin kötü niyetli olduğunu göstermez.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem ve kötü niyet tazminatları, fazla çalışma ve yıllık izin 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 :

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

2- Dosya içeriğine göre, davacı işçinin hizmet akdinin servis aracının güzergahının değiştirilmesi sonucu çıkan tartışma üzerine feshedildiği anlaşılmaktadır. Taraf tanıkları bu olguyu doğruladıkları gibi mahkemece de hükme esas alınmıştır. Ne var ki işverenin bu feshinin kötü niyete dayandığını benimsemek olanağı yoktur. İşin yönetimi gereği işverenin böyle bir değişikliği yaptığı, bunun ise kötü niyete dayanmadığı anlaşılmaktadır. Böyle olunca ihbar tazminatının hüküm altına alınması ile yetinilmeli, kötü niyet tazminatı ise reddedilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.04.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/3682

Karar No : 2000/5876

Tarihi : 19.04.2000

İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Fesih tarihinde çelişki söz konusu ise, Sosyal Sigortalar Kurumu dosyası ile işyeri şahsi sicil dosyası incelenerek feshin tarihi saptanmalı ve sonuca göre alacaklar hüküm altına alınmalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin 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 :

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

2- Davacı işçi dava dilekçesinde sözleşmesinin 15.10.1997 tarihinde feshedildiğini ileri sürerek kıdem, ihbar tazminatları ile bir kısım işçilik alacakları talebinde bulunmuştur. Davalı işveren, davacının hizmet sözleşmesinin 01.02.1997 tarihinde feshedildiğini belirterek kıdem, ihbar tazminatları ile yıllık ücretli izin alacakları hesaplanmak suretiyle mahkemeye bildirmiştir. Mahkemece, fesih tarihinin 01.02.1997 olduğu kabul edilerek kıdem, ihbar tazminatları ile izin alacağı hüküm altına alındığı halde, bilirkişi tarafından 13.06.1997 tarihine kadar hesaplanan ücret farkı ile ilave tediye alacaklarının kabulüne karar verilmesi çelişkili bir durumdur.

Davacı işçinin sosyal Sigortalar Kurumu dosyası ile işyeri şahsi sicil dosyasının getirilerek hangi tarihte sözleşmesinin feshedildiği belirlenmeli ve şayet fesih tarihi 01.02.1997 ise ücret farkı ile ilave tediye alacakları bu tarihe göre hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır. Fesih tarihi 13.06.1997 den sonra ise şimdiki gibi karar verilmelidir. Mahkemece eksik incelemeyle yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.04.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2050
Karar No : 2000/5997
Tarihi : 20.04.2000
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Asgari ücretle ve part-time çalışan işçinin, işbaşında kaldığı günlük kısmi sürenin tespit edilip, yasal asgari ücretle orantısı kurularak, ihbar ve kıdem tazminatına baz alınacak ücretin belirlenmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti, bayram, hafta ve genel tatil gündelikleri ile ikramiye alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

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

2- Davacı işçinin davalıya ait kaloriferli konut işyerinde kısmi süreli olarak çalıştığı bu çalışma süresi içerisinde ihtiyaç duyulduğu zaman apartmanın temizlik işlerini yapıp ve kış mevsiminde de kaloriferi yaktığı bunun dışında kalan zamanlarda başka bir işyerinde çalıştığı dinlenen tanık anlatımlarından, ücret belgelerinden ve tüm dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Böylece taraflar arasında hizmet akdi ilişkisi bulunduğu tespit edilmesi sonucu günlük çalışma süresinin yapılan iş ve tanık anlatımları ve dosya içeriği ile yapılacak değerlendirme sonucu öncelikle belirlenmelidir. Bir başka anlatımla part-time çalışmanın süresi tespit edilerek ihbar ve kıdem tazminatına baz alınacak ücretin ortaya çıkarılması zorunluluğu vardır. Bu konuda asgari ücretle davacı işçinin çalıştığı dikkate alınarak işbaşında kaldığı günlük kısmi sürenin yasal asgari ücretle orantısı kurularak hesaplamalar yapıp, ihbar ve kıdem tazminatları hüküm altına alınmalıdır.

3- Aynı yöntemle tespit edilen günlük ücret üzerinden çalıştığı yıllar itibari ile davacı işçinin hak kazanıp ta kullandırılmayan yıllara ait izin alacağı tespit edilmeli ve hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.04.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2242
Karar No : 2000/6176
Tarihi : 24.04.2000
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İmzalı ibraname değerlendirilmeye alınıp, ödendiği*

belirtilen miktar mahsup edilerek istekler hüküm altına alınmalıdır.

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti, bayram ve hafta tatili gündeliği ile ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı işçinin 30.11.1998 tarihinde hizmet akdinin feshinden sonra düzenlendiği savunulan 10.12.1998 tarihli bir ibraname dosya içinde bulunmakta olup, ihbar ve kıdem tazminatları ile bazı işçilik hakları karşılığı olarak bir miktar paranın alındığı açıklanarak davacı işçi tarafından imzalandığı görülmektedir. Mahkemece bu ibraname üzerinde durulup herhangi bir değerlendirme yapılmış değildir. Bu konuda öncelikle davacıdan diyecekleri sorulup, varsa delilleri ve mukabil deliller de toplanarak bir değerlendirme yapılmak gerektiği takdirde ibranamede ödeme belgesindeki, ödendiği belirtilen miktar mahsup edilmek sureti ile istekler hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.04.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/2417
Karar No : 1999/6515
Tarihi : 03.05.2000
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : ***İhbar önelleri sadece işçi lehine artırılabilirliğinden, işverene ödenecek ihbar tazminatının hesabında, toplu iş sözleşmesinde öngörülen daha fazla süreler değil, kanunda belirlenen ihbar önelleri dikkate alınmalıdır.***

DAVA : Davacı, ihbar 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 :

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

2- Davacı banka, işyerinden istifa etmek suretiyle ayrılan davalı işçiden toplu iş sözleşmesi gereği 11 haftalık ihbar önellerine ait ücreti karşılığı ihbar tazminatını talep etmiş, mahkemece istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur. 1475 sayılı İş Kanununun 13/B maddesinde İş Kanununda belirlenen ihbar önellerinin asgari olduğu ve sözleşme ile artırılabilmesi öngörülmüştür. Ancak bu hükmün nispi emredici olduğu ve bu kamu düzeni ile ilgisi nedeniyle bu sürelerin sadece işçi lehine artırılabilmesi öğretide benimsendiği gibi, Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatları da bu doğrultudadır. Böyle olunca; davalı işçinin aleyhine olarak yasal ihbar öneli yerine toplu iş sözleşmelerinde öngörülen daha fazla süreler dikkate alınarak belirlenen ihbar tazminatının hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz edilen kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.05.2000, gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

1475 sayılı iş yasasının 13. maddesinin (A) fıkrasında öngörülen önelin asgari olup, sözleşme ile arttırılabilmesi aynı maddenin (B) fıkrasında hüküm altına alınmıştır. Bu durumda (A) fıkrasında öngörülen öneler değişkenlik özelliği göstermektedir. Kanun koyucu bu sürelerin asgari olduğunu belirlemiş ve tarafların sözleşme ile bu süreleri arttırabilmesini kabul etmiştir. Dairemiz uygulamalarında sürelerin ancak işçi lehine arttırımının geçerli olabileceği kabul edilmekte ve bu kabule gerekçe olarak da iş hukukunun temel amaçlarından birisinin de işçiyi koruma ilkesi olduğu vurgulanmaktadır.

Ancak işveren tarafından davalı işçiye de uygulanması istenilen ihbar süresi toplu iş sözleşmesi ile yasanın öngördüğü sürenin üzerinde belirlenmiştir. İşveren ile sözleşmeyi imzalayan işçinin temsilcisi olan sendikadır. Sendikalar işçinin hak ve menfaatlerini koruyan kuruluşlar oluşları nedeniyle güçlü bir teşekkül olarak işverenle serbest iradeleri altında sözleşme imzalamışlardır. Bu sözleşmede karşılıklı olarak

hak ve mükellefiyetler kararlaştırılmıştır. Bunlardan biri de önellere artırılmasıdır. Yasanın ilgili maddesi emredici nitelikte olmadığından ve maddede önellere sadece işçi lehine arttırılabileceği şeklinde bir düzenlemede bulunmadığından ve sendikasıyla temsil edilen işçinin korumasız ve zayıf durumda bulunduğu da kabul edilemeyeceğinden toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesinin davalı işçi hakkında da uygulanması gerektiği düşüncesiyle daire çoğunluğunun bozma kararına katılmıyor ve kararın bu nedenle davacı yararına onanması görüşündeyiz.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2667
Karar No : 2000/6699
Tarihi : 09.05.2000
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : ***İhbar tazminatına, temerrüt tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir.***

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 :

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

2- Mahkemece ihbar tazminatına fesih tarihi olan 21.04.1994 tarihinden itibaren faiz yürütülmüş ise de davalı işveren anılan tarihte temerrüde düşürülmüş değildir. Bu nedenle ihbar tazminatına ek dava tarihinden itibaren faiz yürütülmek üzere kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 09.05.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/9727
Karar No : 2000/8950

Tarihi : 21.06.2000

İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Salt, toplu iş sözleşmesindeki tensikat kuralına uyulmaması ve fesih işleminin disiplin kurulundan geçirilmemesi, kötü niyeti göstermez. Kötü niyetin, somut olarak işçi tarafından ortaya konması ve kanıtlanması gerekir.*

DAVA : Davacı, kötü niyet tazminatı, görev yolluğu, giyim parası, izin ücreti ile SSK rapor 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 :

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

2- Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davalı işverenin toplu iş sözleşmesinin 41. maddesinde belirlenen tenkiset kuralına uymayarak 1475 sayılı İş Kanununun 13. ve 14. maddeleri uyarınca kıdem ve ihbar tazminatı ile toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklarını ödeyerek davacının hizmet akdini feshettiği anlaşılmış ise de toplu iş sözleşmesinde tensikat kuralına uymamanın hukuksal yaptırımı düzenlenmemiştir. Kaldı ki davalı işveren toplu iş sözleşmesi imzalanmadan Fen İşleri Daire Başkanlığına bağlı kum ocağının kapatılması sonucu işçi fazlalığı nedeni ile işçi çıkarma kararı almıştır. Toplu iş sözleşmesinde tensikat kuralına uyulmaması hukuksal bir yaptırıma bağlanmadığına göre salt buna uymama ve fesih işlemini disiplin kurulundan geçirmeme tek başına kötü niyeti göstermez. Hizmet akdinin kötü niyetle feshinde kötü niyetin somut olarak davacı tarafından ortaya konması ve kanıtlanması gerekirdi. Davacı tarafca fesih işleminin tensikat kuralına uyulmaması ve disiplin kurulundan geçirilmemesi nedenleri dışında somut olarak kanıtlanamadığına ve davacının çalıştığı kum ocağı kapandığına göre kötü niyet tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır.

3- Kabule göre de kötü niyet tazminatının 1475 sayılı yasanın 13. maddesinde öngörülen ihbar önelinin 3 katı yerine toplu iş sözleşmesinde düzenlenen ihbar önelinin 3 katı olarak kabul edilmesi de hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye

iadesine, 21.06.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/7316
Karar No : 2000/11278
Tarihi : 12.09.2000
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İşçinin hizmet akdi, işyerinin kapatılması nedeniyle sona erdirilmiş olup, kötü niyetin varlığı somut biçimde kanıtlanamamış olduğuna göre, kötü niyet tazminatı isteğinin reddi gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti ile hafta ve genel tatil gündelikleri ile kötü niyet 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 :

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

2- Dosya içerisindeki bilgi ve belgelere göre davacı işçinin hizmet sözleşmesinin ekonomik krize bağlı olarak işyerinin kapatılması sebebiyle sona erdirildiği anlaşılmaktadır. Davacının istek konusu kötü niyet tazminatına hak kazanabilmesi için kötü niyetin varlığını somut biçimde kesin ve net olarak kanıtlanmış olması gerekir. Davacı işçi tarafından kötü niyet konusunda somut bir iddia ve delil ileri sürülmediğine göre, mahkemece bu isteğin kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur.

3- Davacı işçinin 9 yıla yakın bir süre içinde haftada 6 gün ve günde 3 saati sürekli fazla mesai yaptığı kabul edilerek bu istek hüküm altına alınmıştır. Dairemizin yerleşmiş uygulamasına göre bir işçinin uzun süre bu şekilde çalışması hayatın olağan akışına aykırı olarak kabul edilmektedir. Gerçektende hastalık, rapor, izin gibi sebeplerle bu şekilde çalışılmayan günlerin olması olağandır. Mahkemece belirlenen fazla mesai alacağından hakkaniyete uygun bir miktar indirim yapılması gerekir.

4- Kıdem tazminatı için reeskont faizi yürütülmesi istendiği

halde mahkemece bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmesi Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 74. maddesinde yazılı olan istekle bağlılık kuralına aykırıdır. Bu konuda yapılması gereken kıdem tazminatı için banka reeskont faizini aşmamak üzere en yüksek banka mevduat faizine karar vermekten ibarettir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 12.09.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/9101
Karar No : 2000/12885
Tarihi : 03.10.2000
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İşçinin ihbar öneli içerisinde rapor alması halinde, ihbar önelinin istirahat süresi kadar uzayacağı görüşü, bu dönemde gerçekleşen haklardan yararlanmak bakımından önemlidir.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilanda 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 03.10.2000 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmiştir. Duruşma günü davalı adına Avukat geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davacı işçinin hizmet sözleşmesi işverence ihbar öneli tanınmak suretiyle feshedilmiş olup bu durumda ihbar tazminatına hak kazanılamaz. Davacının önel içerisinde rahatsızlanıp rapor alması bu sonucu değiştirmez. İhbar önelinin istirahat süresi kadar uzayacağı görüşü Dairemizce benimsenmekte ise de bu durum uzayan dönem içinde gerçekleşen kıdem tazminatı tavan artışı, ücret artışı gibi haklardan yararlanmak bakımından önemlidir. Yoksa istirahat süresi kadar ihbar tazminatına hak kazanılması olanağı yoktur. Mahkemece ihbar

tazminatının hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, Davalı yararına takdir edilen 65.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.10.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8780
Karar No : 2000/13194
Tarihi : 09.10.2000
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İşçi serbest iradesi ile istifa etmişse, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz.*

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının vermiş olduğu dilekçe ile işyerinden ayrılmış olduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan davacı davalı işvereni ibra etmiş bulunmaktadır. Davacı her iki belgedeki imzanın kendisine ait olduğu bildirmiş ise de, bu belgeleri baskı altında imzaladığını ileri sürmüştür. Ne var ki, davacı bu konuda herhangi bir şahit dinletmek suretiyle iddiasını kanıtlayamamıştır. Bu olgu karşısında davacı serbest iradesi ile istifa ederek işyerinden ayrıldığına göre ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz. Mahkemenin aksine görüşle ihbar ve kıdem tazminatına karar vermiş olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.10.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/15575
Karar No : 2000/13262
Tarihi : 09.10.2000
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İşveren, dava tarihinden önce temerrüde düşürülmediğine göre, bu tazminata, ek dava tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir.*

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

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davalı işveren hüküm altına alınan ihbar tazminatı için dava tarihinden önce temerrüde düşürülmediğine göre, bu tazminata ek dava tarihi yerine fesih tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, 09.10.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8667
Karar No : 2000/13602
Tarihi : 10.10.2000
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Akđin kötü niyetle feshedildiğinin ispatı işçiye aittir.*

DAVA : Davacı, kıdem ve kötü niyet tazminatları ile yıllık izin ve ücret alacağıının 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 :

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

2- Davacı işçi, hizmet akdinin kötü niyetli feshedildiğini belirterek kötü niyet tazminatı isteğinde bulunmuş, mahkemece istek gibi hüküm kurulmuştur. Ne var ki, akdin kötü niyetle feshedildiğinin ispat yükü davacı işçiye ait olup, somut olayda davacı bu iddiasını kanıtlamış değildir. Disiplin kurulu üyeleri arasında meydana gelen bir tartışma feshin kötü niyete dayandığını göstermez. böyle olunca davalının kötü niyet tazminatı isteği reddedilmeli, bu isteğin ihbar tazminatını da kapsadığı düşünülerek ihbar tazminatı hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.10.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/12705
Karar No : 2000/16995
Tarihi : 21.11.2000
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Fesih için haklı bir neden olmamasına rağmen, kendi düşüncesine göre işyerinde çalışamayacağını anlayan ve işyerini terk eden işçi, iş akdini kendisi feshetmiş olup, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamaz.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatı, ikramiye ve izin alacağının ödetilmesi 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 21.11.2000 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 dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı

dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacı, işveren tarafından haksız olarak işten çıkartıldığını belirterek ihbar, kıdem tazminatları ile ikramiye ve ücretli izin alacağı istemlerinde bulunmuş olup mahkeme ihbar ve kıdem tazminatları ile izin alacağını hüküm altına almıştır.

Davacı, işverenin kendisini bürosuna davet ederek hakaretlerde bulunduğu gibi işten kovduğunu da ileri sürmüştür.

Davalı işveren ise savunmalarında; işten çıkartılma gibi bir durum olmadığını gerçekte ise davacının kendisinin işyerini terk ettiğini belirtmiştir.

İşveren vekili ve yönetim kurulu başkanı olan İş Müfettişine vermiş olduğu 13.05.1998 tarihli beyanında "...kendisine gelen sürekli telefonlardan rahatsızlık duyulduğunu ve diğer personeline bu durumdan hoşnutsuz olduğunu, mesai saatleri içinde akrabalarının dışındaki insanların telefonlarının bağlanmayacağını söylenmesi üzerine o halde bende çalışmam diyerek kızgınlıkla odayı ve daha sonra da işyerini terk ettiğini..." ifade etmiştir.

Dinlenen davacı ve davalı tanıkları; "... işverenin davacının iddia ettiği şekilde hakaret edip işten kovduğu şeklinde..." bir bilgi vermemişlerdir.

Buna karşılık aynı tanıklar işverenle bürosunda konuşan davacının bürodan çıkıp artık bu şartlarla çalışmam diyerek işyerini terk ettiğini ifade etmişlerdir.

Davacı ile işveren arasında bir tartışma geçtiği açıktır. Davacı bu tartışmanın nedenini açıklamamış, buna karşılık işveren ise dışarıdan telefonla daha az aranması hususunun ihtar üzerine kızan davacının işyerini terk ettiğini ifade etmektedir.

Yukarıda da belirtildiği şekilde tanıklar, davacının görüşmeden kızgın bir şekilde çıktığını ve artık bu şartlarla burada çalışılmaz diyerek işi terk ettiğini ifade etmişlerdir. Davacının bu şartlar diyerek, dışarıdan akrabaları dışında telefonla aranmasının engellenmesini ifade etmek istediği olayların gelişiminden anlaşılmaktadır.

Davacı, işveren tarafından kendisine hakaret edildiğini ve kovulduğunu kanıtlayamamıştır. Ortada hakaret ve işten kovulma olguları olmadığına göre kendi düşüncelerine göre işyerinde çalışamayacağını anlayan davacı işyerini terk etmiş olup, ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanamaz. Aksine düşüncelerle bu tazminatları hüküm altına alan mahkeme kararı usul ve yasaya aykırı olduğundan

hükmün bu nedenlerle bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, Davalı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa, yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.11.2000, gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Davacının işyerinde modelist ve stilist olarak 5 yıl 11 ay 11 gün kıdemi olduğu halde asgari ücret üzerinden bordro düzenlenen davacının ücret zammı döneminde odasına çağrıldığı şirket yetkilisi tarafından hakarete uğrayıp işten kovulduğu bunun üzerine eşyalarını toplayıp aynı gün işyerini terk ettiği bilahare devamsızlık tutanaklarının işverence tutulduğu dinlenen tanık anlatımlarından anlaşıldığından hizmet akdinin haklı bir sebep bulunmaksızın davalı tarafca feshedilmesi nedeni ile ihbar ve kıdem tazminatlarını hüküm altına alan yerel mahkeme kararının onanması düşüncesiyle çoğunluğun bozma kararına katılmıyoruz.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/13076
Karar No : 2000/17557
Tarihi : 28.11.2000
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İşçinin, kıdem tazminatı ödenmesi şartıyla istifa ettiğini açıklamasından sonra, işverence, kıdem tazminatı tahakkuk ettirilerek hizmet akdinin feshedilmesi, ortada gerçek bir istifanın olmadığını gösterdiğinden, ihbar tazminatının da ödenmesi gerekir.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar, kıdem ve kötü niyet tazminatları, fazla çalışma ve yıllık izin, bayram, hafta ve genel tatil gündelikleri ile sosyal hak alacaklarının 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 da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 28.11.2000 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 dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davacı işçi 10.05.1999 tarihli dilekçesi ile kıdem tazminatı ödenmek üzere istifa ettiğini açıklamış, bunun üzerine davalı işveren tarafından 11.05.1999 günü itibariyle davacının hizmet sözleşmesinin 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesine göre feshedildiği bildirilmiştir. Davacı işçinin bu şekilde irade açıklaması ve sonrasında davalı işverenin fesih yazısı dikkate alındığında ortada gerçek bir istifanın olmadığı bu dilekçenin baskı sonucu verildiği anlaşılmaktadır. Davacıya kıdem tazminatı tahakkuk ettirildiğine göre ihbar tazminatının da ödenmesi gerekir. Davacı işçi anılan dilekçesinde açıkça ihbar tazminatından vazgeçmiş değildir. Mahkemece ihbar tazminatının da hüküm altına alınması gerekirken reddine karar verilmesi hatalıdır.

3- Davacı işçi Nisan 1999 ayına ait ücretlerinin ödenmediğini ileri sürerek bu konuda da istekte bulunmuş, mahkemece isteğin kabulüne karar verilmiştir. Davalı vekili belirtilen ay maaşının ödendiğini savunmuş, temyiz dilekçesi ekinde de maaşların işçilere ait banka hesaplarına yatırılması ile ilgili liste sunmuştur. Söz konusu listeden davacı adına bu davada belirlenen miktar kadar bir ücretin bankaya yatırıldığı izlenimi edinilmektedir. Mahkemece ilgili banka şubesinden davacının hesabına Nisan 1999 maaşı olarak belgede yazılı miktarın yatırılıp yatırılmadığı araştırılarak, sonucuna göre karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, Davalı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma avukatlık parasının davacıya, davacı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma avukatlık parasının davalıya yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.11.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/19689
Karar No : 2000/1666
Tarihi : 16.12.2000
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Hizmet akdi işverence feshedilmiş olmasına rağmen, işyerinde çalışmaya devam eden, daha sonra emeklilik başvurusunda bulunan işçinin, bu başvurusu ihbar tazminatı ödeme tarihinden önce ise, önceki kamu kuruluşunda geçen hizmetlerinin de dikkate alınması gerekir.*

DAVA : Davacı, noksan ödenen 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 :

KARAR : Davacı işçinin hizmet akdi işveren tarafından kendisine ulaştırılan bildirimle 04.01.1996 tarihinde feshedilmiş olmasına rağmen 26.02.1996 tarihine kadar işyerinde çalışmasına devam etmiştir. 27.02.1996 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 feshedildiği 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 önceki 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 gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.02.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/14949
Karar No : 2000/19117
Tarihi : 19.12.2000
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Belirli süreli hizmet akdi sadece bir kez uzatılmışsa, bu durumda sözleşme belirsiz süreli hale dönüşmez ve ihbar tazminatına hak kazanılmaz.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar ve 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 19.12.2000 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına Avukat geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Mahkemece davacı işçinin davalılara ait işyerinden istifa etmek suretiyle ayrıldığı gerekçe gösterilerek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmiştir. Dosya içinde bulunan ve davacının imzasını taşıyan 09.08.1990 tarihli kesin çıkış dilekçesinde ayrılış nedeni olarak "kendi isteğimle" ibaresi yazılı ise de; istifa bölümü yerine kontrat bitimi bölümü işaretlenmiştir. Yine davacının imzasını taşıyan tarihsiz ibranamede davacının işyerinde 11.10.1988 - 10.10.1990 tarihleri arasında çalıştığı ve ihbar kıdem tazminatları ile diğer işçilik alacaklarının ödendiği yazılıdır. Bu durumda davalı, hem istifa olgusuna dayanmakta hem de kıdem tazminatlarının ödendiği tahakkukuna dair belge ibraz etmiştir. Bu belgeler arasında açık bir çelişki vardır. Diğer yandan davacının çalışma sürelerine göre hak kazandığı kıdem tazminatının tahakkukunun yer aldığı bir başka belgede davalı tarafından dosyaya sunulmuştur. Davacı işçi söz konusu belgelerin işe girerken boş olarak imzalattığını ileri sürmüştü, bu hususu dinlenen davacı tanığı da doğrulamıştır. Davalının delil olarak sunduğu bu belgelerin birlikte değerlendirilmesinden davacının istifasından söz edilmesi olanağı yoktur. Davalı işverence kontrat bitim tarihinde hizmet sözleşmesinin haklı bir sebebe dayanmaksızın feshedildiği anlaşılmaktadır. Böyle olunca davacı işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Ne var ki, davacının bir yıllık belirli süreli hizmet akdiyle çalışmaya başladığı ve sözleşmenin üçüncü maddesi gereğince süre sonunda feshedilmediğinden aynı süreyle bir kez daha

yenilendiği anlaşılmaktadır. Davacının hizmet sözleşmesi işverence bu sürenin sonunda feshedilmiştir ki, Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre belirli süreli hizmet akitleri sadece bir kez uzatılmışsa, bu durumda sözleşme belirsiz süreli hale dönüşmez. somut olayda da davacının hizmet sözleşmesi belirsiz süreli hale dönüşmediğinden ihbar tazminatına hak kazanamaz. Mahkemece, bilirkişi raporuyla belirlenen kıdem tazminatı bir değerlendirmeye tabi tutularak hüküm altına alınmak üzere kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, Davacı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.12.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/15536

Karar No : 2001/256

Tarihi : 16.01.2001

İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İşçinin, usulüne uygun fesih ihbarında bulunmaması halinde, işveren ihbar tazminatı talep edebilir.*

DAVA : Davacı, ihbar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Dosya içeriğine göre davacı işyerinde belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışan davalı işçinin 18.10.1999 tarihli dilekçe ile "...ailevi nedenlerden dolayı istifa ediyorum... 30.10.1999 tarihi itibarıyla görevimden ayrılacağım..." şeklinde fesih iradesini açıkladığı, davacı işveren yetkilisi tarafından anılan dilekçe üzerine "Personel Daire Başkanlığına arz olunur. Uygundur." Biçimdeki şerh düşünüldüğü ve davalının 30.10.1999 günü işten ayrıldığı anlaşılmaktadır.

Mahkemece davacı işverence istifa dilekçesi üzerine konulan şerhin istifa isteğinin kabulü anlamına geldiği bu durumda ihbar tazminatının istenemeyeceği gerekçesi ile davacı işverenin ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmiştir.

Fesih beyanı bozucu yenilik doğuran haklardan olup, karşı tarafa ulaşmakla, muhatabın kabulüne bağlı olmaksızın sonuçlarını doğurur. Somut olayda işveren tarafından davalının istifa dilekçesi üzerine konulan şerh ile dilekçenin veriliş tarihini ve ilgi birime havale edilmesine yönelik usulü bir işlem yapıldığı açıkça anlaşılmaktadır. Anılan işlemde tarafların akdin feshi konusunda anlaştıkları sonucunun çıkarılması gerçeğe ve dosya içeriğine uygun düşmez.

Akdin, davalı işçi tarafından tek taraflı olarak feshedildiği kabul edilmeli, işverence yapılan işlemin sonuca etkili olmadığı düşünülmelidir. Davalı işçi usulüne uygun fesih ihbarında bulunmadığına göre ihbar tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 16.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/14609
Karar No : 2001/453
Tarihi : 18.01.2001
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Bir kez yenilenmekle, belirli süreli hizmet akdi, belirsiz süreli hizmet akdine dönüşmez.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, ücretli izin, ikramiye ve sosyal haklar 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 :

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

2- Davacı ile davalı arasında 20.5.1997 tarihinden 31.12.1998 tarihine kadar belirli süreli hizmet akdi imzalanmış, bu sözleşme, sadece bir kez 1.1.1999 da yenilenmiş 31.12.1999 tarihinde sözleşmede öngörüldüğü şekilde sona ermiştir. Dairemizin yerleşmiş uygulamasına göre, bir kez yenilenmekle, belirli süreli hizmet sözleşmesi belirsiz süreli hizmet akdine dönüşmez. Bu nedenle taraflar arasında

belirli süreli hizmet sözleşmesi bulunduğundan ihbar tazminat isteminin reddi gerekir.

3- Taraflar arasında ücret konusu özel olarak belirlenmiş belirli süreli hizmet akdi söz konusu olduğundan davacının kapsam dışı personel olduğu açıktır. Bu durumda davacının kapsam içi personelin yararlanması gereken haklarından da yararlanması gerektiği kabul edilemez. Bu nedenle ikramiye ve aynı sosyal hak taleplerinin de reddi gerekir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/16760
Karar No : 2001/1282
Tarihi : 25.01.2001
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İşçinin hizmet akdinin ekonomik kriz gerekçesiyle feshedilmesi, ancak fesihden sonra işyerine peyderpey yeni işçiler alınması, ekonomik kriz savunmasını dayanaksız bırakmış olup, işverenin kötü niyetle hareket ettiğini açık bir şekilde ortaya koymaktadır.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem ve kötü niyet tazminatı, vergi iadesi ve nema alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- Davacı hizmet akdinin davalı belediye tarafından kötü niyetle feshedildiğinden bahisle kötü niyet tazminatı istemiştir. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre hizmet akdi 18.4.1999 tarihinde yapılan yerel seçimlerde belediye başkanı değişikliğinden sonra 3.5.1999 tarihinde feshedilmiştir. Davalı belediye ekonomik nedenlerle hizmet akdinin feshedildiğini savunmuş bulunmaktadır. Ne var ki fesihden sonra peyderpey yeni işçiler işe alınmış olmakla ekonomik kriz savunması dayanaksız kalmış bulunmaktadır. Bu durumda hizmet akdinin feshinde Davalı Belediyenin kötü niyetle hareket ettiği açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Bu durumda kötü niyet tazminatı isteminin kabulü gerekir.

2- Davalı ödeme belgelerini ekleyerek davacının bakiye alacaklarını ve vergi iadesi miktarını 10.9.1999 tarihli yazı ile mahkemeye bildirmiştir. Davacıya bu tarihten sonra ödeme yapıldığı savunması yoktur. Davalının bilirkişi raporuna itirazlarında sunduğu belgeler ödeme belgesi değil, açıklama niteliğinde düzenlemelerdir.

Buna göre, davacıya yapıldığı kabul edilen ödemelere ait imzalı belgeler getirtilerek davalının 10.9.1999 tarihli yazısından öncemi sonramı olduğu kesin olarak saptanmalı bu çelişki giderilerek sonucuna göre karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 25.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/18324
Karar No : 2001/1958
Tarihi : 07.02.2001
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Belirli süreli iş sözleşmesinin kim tarafından sona erdirildiği açıklığa kavuşturulmadan, fesihle ilgili tazminat alacakları bakımından kesin bir sonuca varmak olanağı yoktur.*

DAVA : Davacı, ihbar tazminatı, yakıt gideri, prim alacağı, cep telefonu ve fatura bedeli, yemek bedeli ile ücret alacağının ödetilmesine, karşı davalı ise ihbar tazminatı transfer ücreti ve tazminat alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, asıl davayı kısmen hüküm altına almış karşı davayı reddetmiştir.

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

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

2- Belirli süreli hizmet sözleşmesinin düzenlenmesinden

sonra davacı işçi işyerinde bir süre çalışmış ancak sözleşmede öngörülen tarihten önce aradaki ilişki sona erdirilmiştir. Uyuşmazlık kimin tarafından sözleşmenin bozulduğu konusu üzerinde toplanmaktadır. Davacı tanıkları davalı işverenin ücret ödemelerini gecikmeli olarak yaptığını belirtmiş olup fesih konusunda bir açıklama yapmamışlardır.

Davalı tanığı ise işyerinde çalışmakta olduğu gibi ayrıntılı anlatımlarda bulunarak davacının bir işyeri açtığını hatta şirket kurduğunu ve bir kısım işçileri de kendi işyerinde çalıştırmak istediği ve bazı reklamları da kendi şirketine kaydırıldığını belirtmiştir. Ancak şirketin adı adresi, yeri, kuruluş tarihi gibi konularda bir açıklama yapmamıştır. Şayet davacı işçi feshin gerçekleştiği tarihlere yakın bir işyeri açmışsa o takdirde sözleşmenin kendisi tarafından bozulduğu kabul edilmelidir. Bu konu açıklığa kavuşturulmadan fesihle ilgili tazminat alacakları bakımından kesin bir sonuca varmak olanağı yoktur. Gerektiği takdirde davalı tanığı tekrar çağrılarak ifadesi alınmalı ve ilgili kuruluşlardan vergi dairesinden ve buna benzer kuruluşlardan konu tahkik edilerek sonuca gidilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, bozma sebebine göre sair hususlar üzerinde durulmasına yer olmadığına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 07.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/17620
Karar No : 2001/2157
Tarihi : 13.02.2001
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İhbar ve kıdem tazminatlarının tamamen ödendiği tarihten sonraki bir tarihte, kıdem tazminatı tavanında meydana gelen artıştan yararlanma olanağı yoktur.*

DAVA : Davacı, kıdem ve kötü niyet tazminatlarının ödenmesi 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 13.02.2001 Salı günü

tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı işçinin hizmet sözleşmesi davalı işverence emeklilik hakkını kazandığından bahisle, 1475 sayılı İş kanununun 13. ve 14. maddelerine göre 16.11.1998 tarihinde feshedilmiş, 25.11.1998 tarihinde ise hak kazandığı kıdem ve ihbar tazminatları ödenmiştir. Davacı açmış olduğu bu davada ihbar öneli içinde 01.01.1999 tarihinde gerçekleşen kıdem tazminatı tavanındaki artıştan yararlanması gerektiğini ileri sürerek, fark kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur. Mahkemece istek doğrultusunda karar verilmiştir.

Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre ihbar ve kıdem tazminatlarının tamamen ödenmesinden sonraki bir tarihte kıdem tazminatı tavanında meydana gelen artıştan yararlanılması olanağı bulunmamaktadır. Somut olayda davalı işverenin bu uygulamasında kötü niyetli olduğu hususu da ileri sürülmüşse de, mahkemece isabetli bir şekilde, koşulları oluşmadığı gerekçesiyle kötü niyet tazminatı isteğinin reddine karar verilmiştir. Böyle olunca davacıya ihbar ve kıdem tazminatları ödenerek çalışmaları tamamen tasfiye edilmiş olduğundan sonraki dönemde kıdem tazminatı tavanındaki artıştan yararlanamaz. Mahkemece kıdem tazminatı farkı isteğinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 13.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/18909
Karar No : 2001/2608
Tarihi : 14.02.2001
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Emeklilik nedeni ile işten ayrılan işçinin, sonraki çalışmalarının yeni bir hizmet akdine dayandığının kabulü gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, ücretli izin ile fazla mesai alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacının 25.1.1999 tarihinde işyerinden emeklilik nedeni ile ayrıldığı anlaşıldığından bu tarihten sonraki çalışmaları yeni bir hizmet akdine dayandığının kabulü gerekir. Böyle olunca davacının emeklilik tarihinden sonraki çalışma süresine göre 1475 sayılı Kanunun 13. maddesi gereğince hak kazandığı ihbar tazminatı süresi 4 haftadır. Mahkemece 6 hafta üzerinden hesaplanan ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19073
Karar No : 2001/2750
Tarihi : 15.02.2001
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : ***İhbar öneli bölünemez, bu kural işçi yararına olduğu kadar, işveren yararına da uygulanmalıdır.***

DAVA : Davacı, ücret, fazla çalışma, hafta ve bayram tatili gündeliklerini, davalı ve karşı davacı ise ihbar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, her iki davayı da kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Dosya içeriğine ve mahkeme kabulüne göre davacı işçi 1475 sayılı İş Kanunun 13. maddesinde öngörülen önele uymadan istifa

etmek suretiyle işyerinden ayrılmıştır. Davacının ayrılma iradesinin işverene ulaştırılmasından sonra 15 gün kadar işyerinde çalışmış olması karşı davacı işveren yararına olarak ihbar önelinin daha az bir süre olarak değerlendirilmesini gerektirmez. Bir başka anlatımla ihbar öneli bölünemez. Bu kural işçi yararına olduğu kadar işveren yararına da uygulanmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19062
Karar No : 2001/2741
Tarihi : 15.02.2001
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *625 sayılı yasa gereği, belirli süresi en az bir yıl olan hizmet sözleşmesinin yenilenmiş olması, bu tür sözleşmeleri süresi belirsiz hale dönüştürmez.*

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 :

KARAR : 625 sayılı yasa uyarınca yapılan hizmet akitlerinin en az bir yıl süreli olmak kaydı ile yapılması öngörülmüştür. Yasa gereği hizmet sözleşmesinin yenilenmiş olması bu tür sözleşmeleri süresi belirsiz hale dönüştürmez. Bu sebeple ihbar tazminatı isteğinin reddine karar vermek gerekirken kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19060
Karar No : 2001/2740
Tarihi : 15.02.2001
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İhbar tazminatından son işveren sorumludur. İşyerini devreden işverenler, kıdem tazminatından, işyerini devrettikleri tarihteki ücret ve devir tarihine kadar olan süre ile sınırlı olmak üzere sorumludur.*

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalılar avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı nin tüm temyiz itirazlarıyla diğer davalılar ve nin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- İhbar tazminatından son işveren nin sorumlu tutulması doğru ise de daha önceki tarihlerde işveren olan ve işyerini devrederek işverenlikleri sona eren diğer davalıların, nin ihbar tazminatından sorumlu tutulmaları hatalıdır.

3- Önceki işverenler ve kıdem tazminatından işyerini devrettikleri tarihteki ücret ve devir tarihinden önceki davacının çalışma süresine göre hesaplanacak kıdem tazminatından sorumlu tutulmaları gerektiği halde yazılı şekilde tüm çalışma süresinden ve akdin fesih tarihinden son ücrete göre saptanan kıdem tazminatından sorumlu tutulmaları doğru değildir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/18588
Karar No : 2001/3147

Tarihi : 22.02.2001

İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Belirli süreli hizmet akitlerinde, ihbar tazminatına hükmedilemeyeceği gibi, bu tür hizmet akitlerinin süresi sonunda kendiliğinden son bulması durumunda da, kıdem tazminatına hak kazanılamaz.*

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 :

KARAR : Davacı, işyerinde mevsimlik işçi olarak çalıştığını iddia ederek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunmuştur. Davalı ise davacının belirli süreli hizmet akitlerine dayalı olarak çalıştığını savunmuştur. Mahkeme davacının isteği doğrultusunda karar vermiştir.

Sağlıklı bir sonuca varabilmek için öncelikle taraflar arasındaki iş ilişkisinin ne tür bir hizmet akdine dayandığının açıklığa kavuşturulması gerekir. Mevsimlik işler genellikle iklim koşullarına bağlı olarak senenin belli aylarında çalışmayı ve diğer aylarında da çalışmamayı gerektiren belirsiz süreli işlerdendir. Dosya arasında mevcut taraflar arasında imzalanan 12.06.1996 – 29.11.1996, 11.08.1997 – 19.10.1997 ve 03.06.1998 – 27.10.1998 tarihleri arasında kapsayan sözleşmeler incelendiğinde, bunların belirli süreli hizmet akitleri olduğu ve davacının da bu sözleşmelere göre çalıştığı görülmektedir. Ayrıca davacı tarafından imzalanan ibranamelerin içeriğinden de bu sözleşmelerin bitim tarihlerinde taraflarca tekrar uzatılmayıp iş ilişkisinin son bulduğu anlaşılmaktadır.

Her ne kadar davacı tanıkları davacının mevsimlik işçi olarak çalıştığını davacının yeni sezonda müracaatına rağmen işe alınmadığını söylemişlerse de, az önce belirtilen ve davacının açıkça itiraz etmediği bu yazılı belgeler karşısında tanık beyanlarına itibar edilemez.

1475 sayılı İş Kanunu'nda hangi hallerde ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanılacağı hükme bağlanmıştır. Belirli süreli hizmet akitlerinde ihbar tazminatına hükmedilemeyeceği gibi; bu tür hizmet akitlerinin süresi sonunda kendiliğinden son bulması durumunda da davacı kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Bu olgular karşısında davanın reddi gerekirken mahkemenin yanlış değerlendirme sonucu ihbar ve kıdem tazminatına

hükmetmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 22.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/5272

Karar No : 2001/4939

Tarihi : 28.03.2001

İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Belirli süreli bir akdin, süre bitiminden önce feshi halinde ihbar tazminatı ve buna bağlı olarak kötü niyet tazminatı istenemez.*

DAVA : Davacı, kıdem, kötü niyet, maddi ve manevi tazminat 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 :

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

2- Davacı avukat ile davalı belediye arasında hizmet ilişkisi 02.10.1997 tarihinde başlamış olup daha sonra taraflar arasında 01.01.1999 – 31.12.1999 arasında belirli süreli hizmet akdi yapılmıştır. Bir yıllık süreli akit sürerken bu sözleşme 10.06.1999 tarihinde davalı tarafından feshedilmiştir. Davacı açmış olduğu bu davada fesih nedeniyle kötü niyet tazminatı istemiştir. Biraz önce ayrıntılı bir şekilde açıklandığı gibi önce süresiz olarak çalıştırılan davacı ile daha sora süreli akit imzalanmıştır. Bu süreli akit uygulanırken davalı belediyece akit haklı bir sebep olmaksızın feshedilmiş bulunmaktadır. Süreli akdin feshi halinde ihbar tazminatı ve buna bağlı olarak kötü niyet tazminatı isteyemez. Kısaca 1475 sayılı İş kanununun 13 üncü maddesinin uygulama olanağı yoktur. Bu nedenle kötü niyet tazminatının reddi gerekir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 28.03.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/6200

Karar No : 2001/8774

Tarihi : 23.05.2001

İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Çalışması devam ederken, mevcut hizmet akdinde değişiklik önerilen işçinin, bunu kabul etmemesi üzerine akdin işverence feshinin kötü niyetli olup olmadığı, önerilen değişikliklerin işçi aleyhine bulunup bulunmadığının tespitine bağlıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem ve kötü niyet tazminatları, 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 :

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

2- Davacı işçi işyerinde çalışırken, işveren şirket bir başka ortağın alınması ile ilgili yazılı bir hizmet sözleşmesini kendisine imzalatırmak istediğini, imzalamayınca da işine son verildiğini iddia ederek kötü niyet tazminatı da istemiştir. Mahkemece istekler hüküm altına alınmıştır. Ne var ki, dosyaya ibraz edilen söz konusu taslak sözleşme metninde işçi aleyhine eskisinden farklı bir düzenlemeye yer verilmiş olmadığı görülebilmektedir. Bir maddesinde sözleşmenin ancak işveren tarafından sona erdirilebileceği ve davacı işçinin kalan süre için ücret ya da tazminat talebinde bulunamayacağı öngörülmüş ise de, buradan hareketle davacı aleyhine yeni hükümler getirildiği görüşü benimsenemez. Gerçekten böyle bir koşul esasen geçersizdir. Ancak sözleşmenin süresinin belli olup olmadığı da anlaşılamamaktadır. Bu konuda kesin bir sonuca varabilmek için önceki ve sonraki sözleşmenin mahkemece değerlendirmeye tabi tutularak sonraki sözleşmede ne gibi yeni hükümler öngörüldüğü, bunların davacının aleyhine olup olmadığı tespit edilerek kötü niyet unsurları geliştiği takdirde şimdiki gibi bu tazminat hüküm altına alınmalı, aleyhe bir durum söz konusu olmadığı takdirde ise, kötü niyet yerine ihbar tazminatının kabulü ile yetinilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.05.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/12488
Karar No : 2001/16493
Tarihi : 23.10.2001
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *“İşveren, iş ve işgücünü azaltma zorunda kaldığında bu tensikatı iş ve branşlarına göre öncelikle varsa sendikasız işçiler arasından yapar” şeklindeki toplu iş sözleşmesi hükmüne istinaden yapılan fesihte, işgücünü azaltma olgusu kabul edilmişse, artık sendikal nedenle fesihten söz edilerek, kötü niyet tazminatına hükmedilemez.*

DAVA : Davacı, kıdem, kötü niyet ve işsizlik tazminatı ile Pazar yevmiyesinin 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 :

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

2- Dosya içeriğine ve dinlenen tanık anlatımlarına göre davacı işçinin sözleşmesinin ekonomik nedenle feshedildiği sonucuna varmak gerekir. Mahkemece de toplu iş sözleşmesinin “İş ve İşgücünü Azaltma” başlıklı 25. maddesine göre işsizlik tazminatı hüküm altına alındığına göre, ekonomik nedenin kabul edildiği görülmektedir. Gerçekten anılan maddede “İşveren iş ve işgücünü azaltma zorunda kaldığında bu tensikatı iş ve branşlarına göre öncelikle varsa sendikasız işçiler arasından yapar...” şeklinde bir düzenlemeye yer vermiştir. Bir kez bu iş gücünü azaltma olgusu kabul edilince, artık olayda sendikal nedenle fesihten söz edilerek kötü niyet tazminatının hüküm altına alınması doğru olmaz. Bu durumda mahkemece yapılacak iş, kötü niyet tazminatının reddine ve “işsizlik tazminatı” şeklinde nitelendirilen

alacağın da cezai şart olarak kabulüyle Borçlar Kanunu 161/son maddesi uyarınca bir değerlendirmeye tabi tutularak gerekli görülüyorsa bir indirimine tabi tutmak suretiyle karar vermekten ibarettir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.10.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/14555
Karar No : 2002/203
Tarihi : 15.01.2002
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Kıdem tazminatı ödenmeksizin emekli olup aynı işyerinde çalışmasını sürdürürken, işyeri devredilen ve devirden sonra da çalışmaya devam eden işçinin, hizmet akdinin feshi halinde emeklilikten önceki çalışma süresi, ihbar tazminatının hesabında dikkate alınmaz.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar tazminatının ödetilmesi 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 15.01.2002 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat (.....) geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı işçi 1995 yılında girdiği AŞ.'ye ait işyerinde çalışmasını sürdürürken 01.08.1999 tarihinde emekli olmuş, fakat aynı işyerinde çalışmasını sürdürmüştür. Emekli olduktan sonra kendisine kıdem tazminatı ödenmemiştir. Bu şekilde çalışırken 25.01.2000 tarihinde tüm hakları ile davalı şirkete devredilmiştir. Bu şirket tarafından da 02.06.2000 tarihinde sözleşmesi feshedilmiş ve emeklilikten sonraki son dönem için kendisine 4 haftalık ihbar öneli verilmiş, ancak her iki şirketteki tüm çalışma dönemi dikkate alınarak kıdem tazminatı ödenmiştir.

Davacı ihbar önelinin eksik verildiğini zira çalışmasının aralıksız sürdürüldüğünü iddia ederek ihbar tazminatı isteğinde bulunmaktadır.

Mahkemece istek gibi ihbar tazminatına karar verilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki emeklilik olgusu ile davacının önceki dönemi tasfiye edilmiştir. Bu nedenle ihbar tazminatı ile ilgili istek konusunda bu önceki dönemin dikkate alınması olanağı yoktur. Bu dönemin sonraki dönemle birleştirilerek kıdem tazminatının davalı işveren tarafından ödenmiş olması sonuca etkili değildir. Öte yandan sonraki dönem için ihbar öneline kararına uygun şekilde verildiği de düşünülemez. Zira 4 haftalık bir önel verilmiş ise de iş arama izni kendisine tanınmış değildir. Bu açıklamalar karşısında davacının son dönem için ihbar tazminatına hak kazandığı kabul edilerek belirlenecek miktar hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/15932
Karar No : 2002/663
Tarihi : 23.01.2002
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Kötü niyet tazminatı, ancak işçiler tarafından işverenden istenebilecek bir tazminat niteliğinde olduğundan, işveren işçinin eyleminin kötü niyete dayandığını ileri sürerek, kötü niyet tazminatı isteyemez.*

DAVA : Davacı, kötü niyet tazminatı ile yurt dışı yol giderinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı işveren , Hollanda'ya gönderdiği ve orada bir süre kalarak döndüğü işçisinin başka bir işe girmesi nedeniyle sözleşmesini feshettiğini davalı işçisinin eyleminin kötü niyete dayandığını ileri sürerek kötü niyet tazminatı isteğinde bulunmuştur. Mahkemece kötü niyet tazminatı hüküm altına alınmıştır.

1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesinin sondan bir önceki fıkrasında düzenlenen kötü niyet tazminatı, düzenleniş şekli itibarıyla ancak işçiler tarafından işverenden istenebilecek bir tazminat niteliğindedir. Anılan fıkra gerçekten “işçinin sendikaya üye olması, şikayete başvurusu gibi sebeplerle işinden çıkartılması hallerinde ve genel olarak hizmet akdinin fesih hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda (A) bendinde yazılı önellere ait ücretlerin 3 katı tutarı tazminat olarak ödenir” şeklinde bir kuralı içermektedir. Bu kural görüldüğü üzere işverenin kötü niyetli davranışına karşı işçiye bir başka olanak tanımaktadır. Öğretide konunun ayrıntılı bir biçimde ele alındığı görülmekte olup görüş ayrılığı mevcuttur. Ancak baskın görüş işveren tarafının işçiden böyle bir tazminatı isteyemeyeceği doğrultusundadır.

Bu maddi ve hukuki olgular karşısında isteğin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.01.2002 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/20615

Karar No : 2002/6928

Tarihi : 30.04.2002

İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : ***İhbar tazminatı sosyal kamu düzeni ile ilgili olup, arttırılmış ihbar önellere ait ücrete, sadece işveren mahkum edilebilir. İşçi, yasal ihbar öneline ait ücretten sorumludur.***

DAVA : Davacı, 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 :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davalının temyizine gelince; davalı aleyhine toplu iş sözleşmesine göre arttırılmış ihbar öneline ait ücret esas alınarak ihbar tazminatına mahkemece karar verilmiştir. Oysa Dairemizin yerleşik kararları uyarınca ihbar tazminatı sosyal kamu düzeni ile ilgili olup arttırılmış ihbar önelerine ait ücrete sadece işveren mahkum edilebilir. Davalı işçinin ihbar öneli tanınmaksızın hizmet akdini feshetmiş olması nedeniyle sekiz haftalık yasal ihbar tazminatı yerine yazılı şekilde daha fazla ihbar tazminatından sorumlu tutulmuş olması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.04.2002 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY

1475 sayılı İş Yasasının 13. maddesinin (A) fıkrasında öngörülen önellerin asgari olup, sözleşme ile arttırılabileceği aynı maddenin (B) fıkrasında hüküm altına alınmıştır. Bu durumda (A) fıkrasında öngörülen öneller değişkenlik özelliği göstermektedir. Kanun koyucu bu sürelerin asgari olduğunu belirlemiş ve tarafların sözleşme ile bu süreleri arttırılabileceğini kabul etmiştir. Dairemiz uygulamalarında sürelerin ancak işçi lehine arttırımının geçerli olabileceği kabul edilmekte ve bu kabule gerekçe olarak da İş Hukukunun temel amaçlarından birisinin de işçiyi koruma ilkesi olduğu vurgulanmaktadır.

Ancak işveren tarafından davalı işçiye de uygulanması istenilen ihbar süresi toplu iş sözleşmesi ile yasanın öngördüğü sürenin üzerinde belirlenmiştir. İşveren ile sözleşmeyi imzalayan işçinin temsilcisi olan sendikadır. Sendikalar işçinin hak ve menfaatlerini koruyan kuruluşlar oluşları nedeniyle, güçlü bir teşekkül olarak işverenle serbest iradeleri altında sözleşme imzalamışlardır. Bu sözleşmede karşılıklı olarak hak ve mükellefiyetler kararlaştırılmıştır. Bunlardan biri de önellerin arttırılmasıdır. Yasanın ilgili maddesi emredici nitelikte olmadığından ve maddede önellerin sadece işçi lehine arttırılabileceği şeklinde bir düzenlemede bulunmadığından ve sendikasının temsil edilen işçinin

korumasız ve zayıf durumda bulunduğu da kabul edilemeyeceğinden, toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesinin davalı işçi hakkında da uygulanması gerektiği düşüncesiyle, daire çoğunluğunun bozma kararına katılamıyor ve bu nedenle de onanması görüşümdedir.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/20847

Karar No : 2002/7404

Tarihi : 09.05.2002

İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Hemşirelik işi nitelikli bir iş olup, hemşire ile hastane arasında düzenlenen sözleşmeler birbirini takip etse de, belirli süreli sözleşme olarak kabul edilmelidir. Bu bakımdan belirli süreli sözleşmelerde taraflar ihbar tazminatı isteğinde bulunamaz.*

DAVA : Davacı, ihbar tazminatı ile cezai şart 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 :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davalının temyizine gelince;

Davalı, davacıya ait işyerinde birbirini izleyen belirli süreli sözleşmelerle hemşire olarak çalışmaktadır. Burada öncelikle aradaki ilişkinin belirli süreli sözleşme olup olmadığı sorunu çözümlenmelidir. Hemşirelik işinin nitelikli olup olmadığı sorunun çözümü bakımından önem taşımaktadır. Çünkü belirli süreli sözleşmenin varlığının kabul edilebilmesi için 1475 sayılı İş Kanununun hem lafzı, hem de ruhu üzerinde durulmalıdır. Bu bakımdan geçerli sebeplerin olmaması halinde aradaki hizmet sözleşmesinin süresi belirsiz olduğu kabul edilmelidir. Belirsiz süreli sözleşme daha çok işçi yararınadır. Dairemizin uygulamasında ve öğretide bu görüşe itibar edilmektedir. Ülkemiz koşulları ve anayasal sağlık hakkı dikkate alındığında hemşirelik

görevinin yerine getirilmesi büyük önem taşır. Hastanelerimizde büyük bir hemşire açığı olduğu ve bu açığın bir türlü kapatılamadığı bilinen bir gerçektir. Bu itibarla hemşire ile hastane arasında düzenlenen sözleşmeler birbirini takip etse de bunların her birinin belirli süreli olduklarının kabulü zorunluluğu vardır.

Somut olayda hizmet akdinin süresi belirli olduğu sonucuna böylece varıldıktan sonra, işveren tarafından sözleşmeyi fesheden davalı hemşireden ihbar tazminatı istenebilip istenemeyeceği konusu üzerinde durulmalıdır. 1475 sayılı İş kanunun 13. maddesi uyarınca ihbar tazminatının süresi belirsiz sözleşmeler için söz konusu olduğu açıktır. Bu bakımdan belirli süreli sözleşmelerde taraflardan bir veya diğeri ihbar tazminatı isteğinde bulunamaz. Bunun sonucu olarak somut olayda bu tazminatın reddine karar verilmesi gerekir.

Bir an için süresi belirsiz bir sözleşme söz konusu olduğu varsayılsa dahi bu olayda yine de ihbar tazminatı koşulları gerçekleşmiş değildir. Çünkü davalı hemşire işyerinde gündüz çalışmakta iken, gece çalıştırılmaya başlanmış ve bir süre bu şekilde çalışmıştır. Ancak gece çalışmasının sağlığı açısından mahzurları görülmesi üzerine davalı tekrar gündüz vardiyasına alınmasını istemiştir. Fakat bir süre sonra tekrar gece çalıştırılmaya başlayınca bu kez davalı hemşire sözleşmeyi fesih yoluna gitmiştir. Bu koşullarda gerçekleşen feshin haklı nedene dayandığı kabul edilmelidir.

Görüldüğü gibi bu varsayımda dahi ihbar tazminatı koşulları gerçekleşmiş değildir.

Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü isabetsizdir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.05.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/8670
Karar No : 2002/23433
Tarihi : 09.12.2002
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Belirli süreli hizmet akitleri ne şekilde sona ererse ersin, bu konuda hizmet sözleşmesinde lehe hüküm olsa dahi, ihbar tazminatına hükmedilemez.*

DAVA : Davacı, cezai şart alacağı 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 :

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

2- Dava cezai şart ve ihbar tazminatı isteklerine ilişkindir. Mahkemece istekleri kısmen hüküm altına alınmış, karar taraflarca temyiz edilmiştir.

1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesi “akdin feshinde bildirim” kenar başlığıyla düzenlenmiştir. Anılan maddenin ilk fıkrasında, süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gereği vurgulanmıştır. (md.13/A). Diğer bir fıkra ise “bildirme şartına uymayan taraf yukarıda yazılı önellere ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır” (md.13/C) ifadeleri yer almaktadır. Şu durumda; her iki hüküm birlikte değerlendirildiğinde, ihbar tazminatının süresi belirli olmayan hizmet akdinde uygulama alanı bulacağı kuşkusuzdur. Maddenin bu hükümleri kamu düzeni ile ilgilidir.

Belirli süreli hizmet akitleri; sözleşmenin kurulduğu zaman taraflar arasındaki hukuki ilişkinin sona erdiği anın bilindiği ya da öngörülebileceği bir hukuki durumu düzenler. İhbar tazminatı İş Kanunu 13/C maddesinde belirsiz süreli hizmet akitlerinin sona erdirilmesinde ihbar önellere uyulmaması hallerinde diğer tarafa ödenmek üzere öngörüldüğü için belirli süreli hizmet akdinin haksız feshi durumunda dahi ihbar tazminatı hakkı doğmaz. Dairemizin kökleşmiş içtihatları da bu yöndedir.

Somut olayda davacı ve davalı arasında akdedilen hizmet sözleşmesinin 3/9. maddesine göre; “Çalışan; Bankadan istifa ederek ayrılması durumunda, İş Kanununun öngördüğü sürelerle bağlı kalarak ihbar yükümlülüğünü yerine getirmeyi aksi halde parasal karşılığını tamamen ve itirazsız olarak ödemeyi önceden kabul etmiştir. Bu

yükümlülük, aşağıda (5.) maddede belirtilen tazminat yükümlülüğünden tamamen ayrı ve bağımsızdır.”

Sözleşmenin 3/10 maddesinde sözleşme süresi 24 ay olarak belirlenmiş, 5. maddede de cezai şartta yer verilmiştir.

Davalı işçi 19.10.1998 tarihinde imzalanan 24 aylık süreli belirli süreli hizmet akdinin sona ermesinden önce 22.09.2000 tarihinde istifa ederek davacı bankadan ayrılmıştır. Mahkemece cezai şart yanında ihbar tazminatına da hükmetmiştir.

Belirli süreli hizmet akitlerinin ne şekilde sona ererse ersin, bu konuda hizmet sözleşmesinde lehe hüküm olsa dahi ihbar tazminatına hükmedilemez. Ancak kanunda düzenlenen (BK. Md.343) istisnalar hariçtir. İhbar tazminatının reddi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.12.2002 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/10423
Karar No : 2002/24438
Tarihi : 18.12.2002
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Süresi belirli hizmet akitlerinin feshinde ihbar öneli, dolayısıyla ihbar tazminatı gerekmez.*

DAVA : Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı ile özel hizmet tazminatı ve yıllık izin, kreş ücreti, ücret alacağı ve fazla mesai ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- İhbar tazminatı, 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesine göre süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin feshinde söz konusudur. Süresi belirli hizmet akitlerinin feshinde ihbar öneli, dolayısıyla ihbar tazminatı gerekmez. Bu husus dikkate alınmaksızın ihbar tazminatına karar verilmiş olması hatalıdır.

3- Davacının çalıştığı davalıya ait işyerinin deprem sebebiyle yıkıldığı bu nedenle işverenin davacıyı çalıştıramadığı ve hizmet akdinin bu suretle sona erdiği anlaşıldığından Borçlar Kanununun 161/2. maddesi gereğince hizmet sözleşmesinin feshine dayalı cezai şart isteminin reddi gerekirken kabulüne karar verilmiş olması da ayrı bir bozma nedenidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.12.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/13605
Karar No : 2003/1436
Tarihi : 05.02.2003
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Kötü niyet tazminatı, fesih hakkının objektif iyi niyet kurallarına aykırı ve işçiye zarar vermek maksadı ile kullanılması durumunda söz konusu olur.*

DAVA : Davacı, kötü niyet tazminatı ile fazla çalışma parasının 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 :

KARAR : Davacı bayan işçi, dilekçesinde herhangi bir nedenden söz etmeden hizmet akdinin haksız ve kötü niyetli feshedildiği iddiasıyla kötü niyet tazminatı isteğinde bulunmuştur.

Mahkemece iş akdinin hamileliği nedeniyle feshedildiği bu nedenle feshin kötü niyetli olduğu kabul edilerek istek gibi hüküm kurulmuştur.

Davacının hizmet akdi ekonomik nedenle personel azaltılmasına gidildiği belirtilerek işverence feshedilmiş kıdem, ihbar tazminatları ibraname ile ödenmiştir. Davacı tanığı iki kez verdiği ifadede davacının yerine eleman alınmadığını, 4 aylık hamile iken hamileliği nedeniyle çıkarıldığını, diğer davacı tanığı ise 3-4 aylık hamile olduğu için işten çıkarıldığını belirtmiştir.

1475 sayılı İş Yasasının 13/son maddesinde yer alan ve fesih hakkının kötüye kullanılmasının bir yaptırımı olan kötü niyet tazminatı ancak fesih hakkının objektif iyi niyet kurallarına aykırı olarak kullanılmasında ve işçiye zarar vermek maksadı ile kullanılmasında söz konusu olabilir. Dosyadaki bilgi ve belgelerden personel azaltılmasına gidilen otel işyerinde servis şefi olarak çalışan davacı işçinin hakları verilerek hizmet akdinin feshedilmesinde ve yerine yeni eleman alınmamasında bu hakkın kötüye kullanılmasından söz etmek mümkün değildir. Gerçekten davacının yaptığı iş her an aktif olmayı gerektirdiğinden işverenin 1475 sayılı İş Yasasının 13. maddesi ile kendisine tanınan fesih hakkını davacıya haklarını da ödeyerek kullanması objektif iyi niyet kurallarına aykırılık olarak nitelendirilemez. Kaldı ki davacı kötü niyet iddiasında (hamilelik iddiasında) bulunmamıştır. Bu nedenle bu isteğin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.02.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/22041
Karar No : 2003/1614
Tarihi : 06.02.2003
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Kıdem ve ihbar tazminatı ödenmiş ise, taraflar arasındaki hizmet akdinin sona erdiği ve ödeme ile ilgili dönemin tasfiye edildiği kabul edilerek, daha sonraki çalışma süreleri ile birleştirilmesi talebi reddedilmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, ücret, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ile hafta, bayram ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı işçi Belediye Başkanlığı işyerinde çalıştığı dönem sonunda iş akdi 30.09.1995 tarihinde feshedilerek kendisine ihbar ve kıdem tazminatları ödenmiş olup, ayrıca davalı işveren bu dönemle ilgili izin ücretinin de ödendiğini, ancak ödeme belgesinin Sayıştay incelemesinde olduğunu belirterek yapılmış ödemelerle ilgili dönemin yeniden hesaplamalara dahil edilemeyeceğini savunmuştur.

Gerçekten dosya içerisinde, davacının imzasını taşıyan kıdem ve ihbar tazminatlarının ödendiğine ilişkin yazılı belge bulunmaktadır. Davalı işveren ihbar tazminatını ödemiş ve davacı da kıdem tazminatı ile birlikte ihbar tazminatını almış ise; Dairemizin yerleşmiş kararlarına göre taraflar arasındaki hizmet akdinin sona erdiği ve ödeme ile ilgili dönemin tasfiye edildiği kabul edilmektedir.

Davacı işçi ihbar tazminatını da almış olmakla Belediye Başkanlığındaki çalışma döneminin daha sonraki işveren yanında geçen çalışma süresiyle birleştirilerek tüm süreler üzerinden kıdem ve ihbar tazminatına karar verilmesi mümkün değildir.

Ayrıca yukarıda da belirtildiği şekilde davalı yıllık ücretli izin alacağını da yazılı belge ile ödediğini savunduğuna göre bu belgenin ilgili yerlerden getirilerek inceleme yapılmadan yıllık ücretli izin alacağına hükmedilmesi de yerinde değildir.

3- Davacının bayram ve genel tatil ücretleri belirlenirken iki yevmiye üzerinden hesaplama yapılmasının nedeni gerek bilirkişi raporunda gerekse kararda gösterilmemiş olduğundan bu yön açıklığa kavuşturulmadan genel tatil ve bayram ücretlerinin de hüküm altına alınması ayrı bir bozma nedeni olarak kabul edilmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.02.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/1952
Karar No : 2003/2674
Tarihi : 03.03.2003
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Raporlu olunan süre içinde olsa dahi, ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olması, feshin gerçekleştiğini gösterir. Bu nedenle işçi, raporunun bittiği tarihteki yeni kıdem tazminatı tavanından yararlanamaz.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı, davalı işverenin hizmet akdini 14.12.2000 tarihinde feshedip, bu tarihteki tavandan kıdem tazminatı ödediğini, oysa bu tarihte raporlu olduğunu raporun 02.01.2001 tarihinde sona erdiğini, “raporun bittiği tarihte yürürlüğe giren yeni tavandan ödeme yapılması gerektiğini belirterek fark kıdem tazminatı talep etmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre her ne kadar davacı fesih tarihinde raporlu ise de, hesaplanan ihbar ve kıdem tazminatlarının davacıya 20.12.2000 tarihinde ödendiği, ödeme ile feshin gerçekleştiği ihbar tazminatının tavan değişikliğinden önce ödendiği anlaşılmaktadır. Bu hukuki olgulara göre davacı tavan değişikliğinden yararlandırılmamalıdır. Fark kıdem tazminatının reddi yerine kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.03.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/16203
Karar No : 2003/2812
Tarihi : 03.03.2003
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İşverenin, iş sahiplerine sert davranan işçinin sözleşmesini feshetmesi, haklı nedenle değil, makul sebeple fesih olup, ihbar ve kıdem tazminatlarının hüküm altına alınması gerekir.*

DAVA : Davacı, kıdem ve kötü niyet tazminatları, yıllık ücretli izin, ikramiye, vergi iadesi ile yemek, yakacak ve giysi alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş davalı avukatınca da duruşma talep edilmiş ise de, HUMK'nun 435. maddesi gereğince duruşma isteğinin süreden reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten ve temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davacının tüm, davalının aşağıdaki bendin dışındaki temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davalıya ait işyerinde başkanlık sekreteri olarak çalışan davacının iş sahiplerine karşı sert davranışlar gösterdiği, bu konudaki şikayetlerin yoğunlaşması üzerine işveren tarafından hizmet akdinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Feshe neden gösterilen ve subut bulan olaylar 1475 sayılı yasanın 17/II. maddesinde açıklanan ve işverene haklı fesih hakkı veren hususlardan bulunmadığından ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması doğru ise de, yukarıda açıklanan davranışlar makul fesih nedenleridir. Ayrıca davacı kötü niyetli feshin gerçekleştiğini de inandırıcı delillerle kanıtlayamamıştır. Bu sebeplerle kötü niyet tazminatının reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.03.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/16170
Karar No : 2003/2786
Tarihi : 03.03.2003
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Sendika başkanı olan işverenin, kendi aleyhine olan sendika personelini işten çıkaracağını alenen ifade ettiği, Yönetim Kurulu üyeleri de dahil tüm tanıkların ifadelerinden anlaşıldığına göre, kötü niyet tazminatına hükmetmek gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı farkı, kötü niyet ve manevi tazminat, ikramiye farkı, gecikme zammı ve hak kaybından doğan alacağın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Taraflar arasında kötü niyet tazminatı, manevi tazminat ile kıdem ve ihbar tazminatı farkı, gecikme faizi, hak kaybı munzam zararı ve ikramiye farkı alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda mahkemece ihbar tazminatı farkı ve gecikme faizi ile kıdem tazminatı gecikme faizi alacakları istemleri hakkında kabul kararı verilmiş, diğer talepler ise reddedilmiştir.

Davacının reddedilen diğer istemler hakkındaki temyiz talebi yerinde değildir.

Ancak davacı tanıkları duruşmadaki yeminli ifadelerinde, sendikasında yönetim kurulu üyesi olduklarını, sendika başkanının kendi aleyhine olanları işten çıkaracağını kendileriyle yaptığı toplantılarda ve televizyonda söylediğini, odasına giderek ekmekleriyle oynamamasını istediklerinde sinkaflı sözlerle kendilerini kovduğunu ifade etmişlerdir. Davacı ve arkadaşlarının hizmet akitlerinin hiçbir neden gösterilmeksizin feshi, olayın oluşu, davacı tanıklarının birbirini doğrulayan ifadelerinden feshin kötü niyetle yapıldığı kanıtlandığından, kötü niyet tazminatının da hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.03.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/21541
Karar No : 2003/5474
Tarihi : 01.04.2003
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İhbar tazminatı ihbar önellerine ait ücret olup, toplu iş sözleşmesi ile ihbar önelleri arttırılmışsa, sözleşmede aksine hüküm olsa dahi işçiye ödenecek tazminat artırılan sürelerle göre hesaplanmalıdır. İhbar tazminatının peşin olarak ödenmediği durumlarda işçi, ihbar öneli içinde gerçekleşen kıdem tazminatı tavanın artışından yararlandırılmalıdır. İhbar ve kıdem tazminatı için esas alınacak bir günlük ikramiye tutarı, son bir yıl içinde ödenen ikramiyelerin 365'e bölünmesi suretiyle hesaplanmalıdır..*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar, kıdem tazminatı fark ve faiz alacağının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonucunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde temyizden incelenmesinin taraflar avukatınca istenilmesi ve davalı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 01.04.2003 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında temyiz itirazları yerinde değildir.

İşyerinde 01.06.1999 – 31.05.2001 tarihleri arasında uygulanan toplu iş sözleşmesinin 28. maddesinde üç yıldan fazla hizmeti olanlar için ihbar öneli 10 hafta olarak belirlenmiştir. İhbarın tazminat ödenerek feshedilmesi halinde ise yasal önellere uyulacağı kurala bağlanmıştır. Somut olayda işveren, ihbar tazminatını taksitler halinde ödemiştir.

İhbar tazminatı, ihbar önellerine ait ücret olup, toplu iş sözleşmesiyle ihbar önellerinin artırılması durumunda, ihbar tazminatının da bu artırılmış sürelerle göre hesabı gerekir. Mahkemece, davacının 10 hafta olarak hesaplanan ihbar tazminatının kabulüne karar verilmelidir.

İhbar tazminatı peşin olarak ödenmediğine göre, ihbar öneli için de kıdem tazminatı tavanının artması durumunda, işçinin bundan yararlandırılması gerekir. Buna göre, davacının kıdem tazminatı farkı isteği konusunda hesaplama yapılarak bir karar verilmelidir.

Tazminata esas alınan ücrete,, ikramiyenin yansıtılması konusunda hata yapılmıştır. Son ikramiye esas alınarak hesaplama yapılmışsa da, Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre, son bir yıl içinde ödenen ikramiyelerin 365'e bölünmesi suretiyle tazminata esas alınacak bir günlük ikramiye tutarının belirlenmesi gerekir. Toplu iş sözleşmesinin 43. maddesinde; işçilere ulaşım hizmeti verileceği, ancak, iki ay içinde bu uygulamaya başlanmadığı takdirde her işgünü için 300.000 TL cezai şart ödeneceği kurala bağlanmıştır. Aynı maddenin son fıkrasında, bu ödemenin, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağı da belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmesinin anılan düzenlemesi, cezai şart niteliğinde olup, buna göre; söz konusu ödemenin, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması doğru değildir. Mahkemece, bu konuda, gerekirse ek rapor alınarak kıdem tazminatı belirlenmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 275.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.04.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/20581
Karar No : 2003/6120
Tarihi : 11.04.2003
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Genel Müdür konumundaki işçi, işinin mahiyeti itibarıyla, birbirini izleyen belirli süreli sözleşmelerle çalışabilir ve*

iş sözleşmesi kaç kez yenilenmiş olursa olsun, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmez.

DAVA : Davacı, sözleşme, kıdem ve 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 :

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

2- Davacının davalı işyerinde genel müdür sıfatı ile 01.10.1994 – 01.10.1997 süreli üç hizmet akdi ile çalışmaya başladığı sözleşmenin 7. maddesi uyarınca aynı süre ve şartlarla yenilendiği ancak aradan 20 gün geçtikten sonra işverenin tek taraflı davranışları sonucu feshedildiği anlaşılmaktadır.

Davacının konumu itibarıyla birbirini izleyen belirli süreli sözleşmelerle çalışması mümkündür. Gerek genel müdür oluşu gerek işin mahiyeti karşısında mahkemenin kabul ettiği şekilde belirli süreli hizmet akdi ile çalışmadığı kabul edilemez. Öte yandan belirli süreli bir sözleşmenin belirsiz süreli hale dönüşebilmesi için Dairemizin yerleşik içtihatlarında da olduğu gibi birden çok kez yenilenmiş olması gerekir. Ancak bu genel müdür sözleşmesi kaç kez yenilenmiş olursa olsun belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmez. Somut olayda da sözleşmenin belirsiz süreli olduğu kabul edilemeyeceğinden ihbar tazminatı hükmedilemez.

3- Yasalarda ifade edildiği gibi sözleşmenin aynı süre ile yenilendiği ancak bu süre bitiminden önce akdin davalı tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Taraflar arasındaki sözleşmenin 8/b maddesinde cezai şarttan söz edilmiş olup, davalının “her ne sebeple olsun” sözleşmeyi feshetmesi halinde cezai şart ödeyeceği belirtilmiştir. Böyle olunca anılan maddeye göre borçlar Kanununun 161/son maddeleri de dikkate alınarak cezai şarta karar vermek gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.04.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/12505

Karar No : 2003/13186

Tarihi : 08.07.2003

İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İşçinin, iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için, en az altı aylık kıdeminin bulunması şarttır.*

DAVA : Davacı, iş sözleşmesinin davalı işverence haksız ve geçerli bir neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine, işe iadesine, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre için ücret alacağının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı işçi, iş sözleşmesinin davalı işverence 24.03.2003 tarihinde geçerli bir nedene dayanmaksızın feshedildiğini belirterek, bu tarihte yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanununa 4773 sayılı Yasa ile eklenen 13/A, B, C, D maddeleri uyarınca işe iadesi ile işe iade kararına rağmen işverence işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat ve boşta geçen süreye ait ücret isteğinde bulunmuştur.

Mahkemece isteklerin kabulüne karar verilmiştir.

1475 sayılı İş Kanununa eklenen 13/A maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için en az altı aylık kıdeminin bulunması şarttır. Davacı işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği 24.03.2003 tarihinde davalıya ait işyerinde kıdeminin altı aydan az olduğu anlaşılmakta olup, buna göre feshin geçersizliği ile işe iade hükümlerinden yararlanabilmesi mümkün değildir. Mahkemece bu yön gözetilmeksizin karar verilmesi hatalı olduğundan mahkeme kararının 1475 sayılı İş Kanununun 4773 sayılı Yasa ile eklenen 13/C-son maddesi uyarınca bozularak ortadan kaldırılmasına ve davanın reddine karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ :

- 1-Mahkemece, 2003/195 Esas, 2003/304 Karar sayılı dosyada verilen hükmün **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
- 2-Davanın reddine,
- 3-Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4-Davalının yapmış olduğu yargılama gideri 9.150.000 TL'nin davacıdan tahsili ile davalıya verilmesine,
5-Davalı kendisini vekille temsil ettirdiğinden 200.000.000 TL avukatlık ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
6-Davacının yaptığı yargılama giderinin kendi üzerinde bırakılmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,
08.07.2003 gününde oybirliğiyle kesin olarak karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/12442

Karar No : 2003/13123

Tarihi : 08.07.2003

İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İşveren tarafından yapılan feshin, geçerli nedenle yapıldığının kabulü için, dayananın nedenin somut, feshin de en son çare olarak gerçekleştirilmiş olması gerekmektedir.*

DAVA : Davacı, iş sözleşmesinin davalı işverence haksız ve geçerli bir neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine, işe iadesine, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre için ücret alacağına karar verilmesini talep etmiştir.

Yerel mahkeme, istekleri kabul etmiştir.

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

KARAR : Davacı işçi, iş sözleşmesinin 25.03.2003 tarihinde sendikal nedenlerle davalı işveren tarafından feshedildiğini belirterek bu tarihte yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanununun 4773 sayılı Kanun ile değişik 13/A, B, C ve D maddeleri uyarınca işe iadesine karar verilmesi, iade kararına rağmen işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde bir yıllık ücreti tutarında tazminat ve en çok dört aya kadar boşta geçen süreye ait ücret istekleriyle bu davayı açmıştır.

Davalı işveren feshin ekonomik nedenlerle gerçekleştirildiğini belirterek geçerli fesih nedeninin bulunduğunu savunmuştur.

Mahkemece istek doğrultusunda karar verilmiştir.

Dosya içindeki bilgi ve belgelerden; davalı işverenin 15.03.2003 tarihinde yürürlüğe gireceği önceden bilinen 4773 sayılı Kanun ile 1475 sayılı İş Kanununa getirilen iş güvencesine ilişkin

hükümleri bertaraf etmek amacıyla işçilere belirli süreli iş sözleşmelerini imzalatmaya çalıştığı izlenimi edinilmekte, işçilerin bu durumu kabul etmemesi üzerine davacının da aralarında bulunduğu bir kısım işçilerin 17.03.2003 tarihinde sendikaya üye oldukları görülmektedir. Keza davalı işveren temsilcisi tarafından sendika üyeliğinden çekilme konusunda baskılar yapıldığı işçilerin kabul etmemesi üzerine bu kez 25.03.2003 tarihinde iş sözleşmelerinin feshi yoluna gidildiği anlaşılmaktadır. Diğer taraftan bu fesihlerden sonra çoğunluğunu sendika üyeliğinden çekilenlerin oluşturduğu bir kısım işçiler tekrar işe alınmıştır. Davalı işverenin iş güvencesine ilişkin hükümlerin yürürlüğe girmesinden önce tazminatları ödenmek suretiyle işçilerin iş sözleşmelerini fesih hakkı olduğu halde bu yola gitmeyerek belirli süreli iş sözleşmesi imzalatmaya çalıştığı şeklindeki davacı iddiaları davalı işverenin başlangıçta fesih amacı taşımadığını göstermektedir. Ancak davacının sendikaya üye olmasını müteakip istifaya davet edilmesi üzerine kabul etmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi yoluna gidildiği görülmüştür.

Davalı işveren talep ve sipariş azalması, ülkede yaşanan ekonomik kriz gibi işyeri dışından kaynaklanan sebeplere dayanmıştır. Belirtmek gerekir ki, söz konusu yasanın gerekçesinde de açıklandığı üzere, bu uygulamaya giderken öncelikle fazla çalışmalar kaldırılmalı, işçinin rızası ile çalışma süreleri kısaltılmalı, iş zamana yayılmalı, kısacası fesih en son çare olarak düşünülmelidir. Somut olayda işverenin bu tür uygulamalara başvurmadağı aksine, üretimde ve fazla mesailerde artışa gittiği belgelerden anlaşılmıştır.

Yukarıdaki açıklamalara göre, mahkemece işveren tarafından yapılan feshin sendikal nedene dayandığı gerekçesiyle işçinin işe iadesine ve işe iade kararına rağmen işverence işe başlatılmaması durumunda bir yıllık ücreti tutarında tazminata ve yine boşa geçen süre ile ilgili ücretin kabulüne karar verilmesi, 1475 sayılı İş kanununun 13/D ve 2821 sayılı Yasanın 31/6. maddesi hükümleri uyarınca isabetlidir.

Ancak anılan yasanın 13/D maddesinde “mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler” kuralına yer verilmiş olup, mahkemece bu tazminat miktarının belirlenmesi ile yetinilmelidir. Ayrıca tahsili yönünde hüküm kurulması hatalıdır.

Öte yandan, bu tazminat işe iadeye dair kararın kesinleşmesini takiben işçinin süresi içinde işverene başvurması ve bir aylık süre içinde işverence işe başlatılmaması halinde muaccel olur. Böyle olunca bu tazminat için dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi de doğru değildir.

İşçinin çalıştırılmadığı süre için kararın kesinleşmesine kadar hesaplanacak olan en çok dört ayla sınırlı ücret alacağı da işçinin işe iade kararının kesinleşmesinden sonra süresi içinde işverene başvurduğu anda muaccel olan bir alacaktır. Bu alacak için de faize karar verilmesi hatalıdır.

Açıklanan nedenlerle, mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine ilişkin verilen hüküm yerinde olup buna yönelik temyiz itirazları isabetli görülmemiş, tazminat ile boşta geçen süre ücreti ve diğer konularda verilen hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve fesih tarihinde yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanununun 13/C maddesinin son cümlesi uyarınca aşağıdaki gibi Dairemizce karar verilmesi gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarıda gösterilen nedenlerle;

- 1- Asliye Hukuk (İş) Mahkemesinin 06.06.2003 gün ve 2003/..... Esas, 2003/..... Karar sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,
 - 3- Davacının yasal sürede başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin bir yıllık ücreti tutarı olan brüt (.....) TL olarak belirlenmesine,
 - 4- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar ücretin taleple bağlı olarak 50.000.000 TL'nin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
 - 5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 6- Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte olan tarife göre 200.000.000 TL vekalet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,
 - 7- Davacının yaptığı yargılama gideri 20.200.000 TL'nin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalı tarafından temyiz gideri olarak yapılan 9.150.000 TL'nin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
 - 8- Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,
- Kesin olarak 08.07.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/12444
Karar No : 2003/
Tarihi : 08.07.2003
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İşe iade davası sürerken, işverence eski işine iade edilen işçi, boşta geçen süre için ücrete hak kazanamaz.*

DAVA : Davacı, iş sözleşmesinin davalı işverence haksız ve geçerli bir neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine, işe iadesine, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre için ücret alacağına karar verilmesini talep etmiştir.

Yerel mahkeme, işe iade ve iş güvencesi tazminatı istekleri konusunda dava konusuz kaldığından karar verilmesine yer olmadığına ancak çalıştırılmadığı süre için ücret alacağına karar vermiştir.

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

KARAR : Davacı işçi, iş sözleşmesinin 25.03.2003 tarihinde davalı işverence sendikal nedenle feshedildiğini belirterek fesih tarihinde yürürlükte olan 4773 sayılı Kanunla 1475 sayılı İş Kanununa eklenen 13/A, B, C, D maddeleri uyarınca feshin geçerli bir nedene dayanmadığının tespiti ile işe iadesine, işe iadeye karar verildiği takdirde işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde bir yıllık ücreti tutarında tazminat ile boşta geçen süre için dört aya kadar ücret alacağının faizi ile birlikte tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Yargılama sırasında 08.05.2003 tarihinde davacı işçi işverence eski işine iade edilmiştir. Davacı vekili 04.06.2003 tarihli dilekçesi ile davacı işçinin işe iade edilmiş olması sebebiyle davanın konusuz kaldığından söz ederek vekalet ücretine karar verilmesini istemiş, 06.06.2003 tarihli oturumda da davanın konusuz kaldığını ancak daha sonra çalışılmayan süreler için ücrete karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece konusuz kalan davanın reddine karar verilmekle birlikte, fesih tarihi ile yeniden işe alındığı tarihler arasında davacının çalıştırılmadığı süreye ilişkin ücretin tahsiline karar verilmiştir.

1475 sayılı İş Kanununa 4773 sayılı kanunla eklenen 13/D maddesi uyarınca işçinin çalıştırılmadığı süre için ücrete hak kazanması, feshin geçersizliğine karar verilmesi ve işçinin süresinde işe iade için işverene başvurması koşullarına bağlıdır. Gerçekten anılan yasanın 13/D maddesi “geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları” başlığını taşımaktadır. Geçersiz sebep bulunduğuna karar verilmeyen hallerde bu maddenin uygulama olanağı yoktur. Somut olayda, mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmediğine göre davanın konusuz kalması nedeniyle davacının ücret isteği hakkında da karar verilmesine yer olmadığına şeklinde hüküm kurulmalıdır.

1475 sayılı İş Kanununa 4773 sayılı Kanunla eklenen 13/C maddesi uyarınca Yargıtay’ca kesin olarak karar vermek gerektiğinden, Dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

SONUÇ :

- 1- Mahkemesinin 06.06.2003 gün ve 2003/ Esas, 2003/..... Karar sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- Davanın konusuz kalması nedeniyle karar verilmesine yer olmadığına,
 - 3- Davalı davanın açılmasına sebebiyet verdiğinden kendini vekille temsil ettiren davacı yararına 200.000.000 TL’nin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
 - 4- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 5- Davacının yaptığı yargılama gideri 20.200.000 TL nın davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının temyiz gideri olarak yaptığı 9.150.000 TL nın da davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
 - 6- Temyiz harcının isteği halinde ilgiliye iadesine,
- Kesin olarak 08.07.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/15285
Karar No : 2003/14153
Tarihi : 10.09.2003
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İşçinin, “hizmetine ihtiyaç duyulmaması” gerekçesiyle yapılan fesih, haklı fesih değildir.*

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve işe başlatılmama halinde tazminata hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün **ONANMASINA**, aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine, 10.09.2003 gününde oybirliği ile karar verildi.

MAHKEME KARARI

Taraflar arasındaki davanın mahkememizde yapılan açık duruşması sonunda :

Davacı vekili 07.05.2003 tarihli dava dilekçesinde özetle, davacının Temmuz 1989 tarihinde davalı Belediye’de çalışmaya başladığını, iş akdinin sebepsiz olarak 11.04.2003 tarihinde feshedildiğini, 1475 sayılı yasanın 4773 sayılı yasa ile değişik 13/C maddesi gereğince feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini işe başlatılmama halinde tazminata hükmolunmasına talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özete, davacının kıdem ve ihbar tazminatının ödendiğini, davacının ihtiyaç kalmaması nedeniyle iş akdinin feshedildiğini, davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Özlük dosyası getirilmiş, davacının hizmet sözleşmesinin 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesi gereğince feshedildiği gerekçe olarak “hizmetine ihtiyaç duyulmaması” nın gösterildiği, iş akdinin 11.04.2003 tarihinden geçerli olmak üzere feshedildiği, iş bu davanın bir aylık süre içerisinde 07.05.2003 tarihinde açıldığı görülmüştür.

Davacıya kıdem ve ihbar tazminatının ödendiği, davacının aylık brüt ücretinin 1.148.194.747 TL olduğu görülmüştür.

1475 sayılı Yasanın 4773 sayılı yasa ile değişikliğe uğratılması sonucu getirilen düzenlemeye göre 10 kişiden fazla işçi çalıştıran işyerlerinde 6 aydan daha fazla kıdemli işçilerin iş akitlerinin haklı nedenle feshedilmemesi halinde işçinin feshin geçersizliğinin tespitini isteyebileceği ve işe iadesini talep edebileceği öngörülmüştür. Davacının iş akdi hizmetine ihtiyaç duyulmaması gerekçesiyle feshedilmiştir. Bu hali ile 1475 sayılı Yasanın 13. maddesine göre yapılan bu fesih haklı fesih değildir. Davacının iş akdi haklı nedenle feshedilmediğinden davacının davasının kabulü gerekmektedir.

HÜKÜM : Yukarıda açıklanan nedenlerle;

1.Davanın kabulüne, davacının iş akdinin feshine ilişkin 11.04.2003 tarihli FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE, davacının başvurusu üzerine davalı davacıyı işe başlatmaz ise davacının 6 aylık brüt ücretinin tutarı olan brüt 6.889.168.482 TL nın davacıya davalı tarafından ödenmesine,

2.Akdi feshedildiği 11.04.2003 tarihinden davacının işe başlatılacağı tarihe kadar geçecek süre içerisinde aylık brüt 1.148.194.717 TL davacının boşta geçen ücretinin davalı işveren tarafından davacıya ödenmesine (4 aylık ücretini geçmemek kaydı ile),

3.Davacıya ödenen ihbar tazminatı tutarı olan 2.147.984.000 TL'nin işe başlatılma halinde davacıya ödenecek boşta geçen günler ücretinden mahsubuna,
4.Peşin alınan 7.880.000 TL harcın mahsubuna,
5.Mahkeme masrafı olarak yapılan 13.880.000 TL ile davacı tarafından peşin yatırılan 7.880.000 TL harcın toplam olan 21.760.000 TL'nin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
6.Davacı yararına 200.000.000 TL vekalet ücreti takdirine ve davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
Dair taraf vekillerinin yüzlerine karşı yasa yolu açık olmak üzere verilen karar açıkça okunup anlatıldı. 19.06.2003

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/2572
Karar No : 2003/15250
Tarihi : 22.09.2003
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İşverence, başka bir işverene ait işyerine ödünç işçi olarak görevlendirilen işçinin, tekrar işyerine çağrılmasına rağmen işe dönmemesi, hizmet akdini, haklı bir neden olmadan feshettiği anlamına gelir.*

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, ücretli izin, fazla çalışma ve genel tatil ücretlerinin 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 :

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

2- Davacının davalıya ait Beylikdüzündeki işyerinde çalıştığı sırada başka bir işverene ait olup davalının da mallarının satıldığı Mimarobadaki işyerinde ödünç işçi olarak görevlendirildiği, iki aylık süre sonunda tekrar Beylikdüzündeki işyerine ve işine dönmesi istendiğinde dönmeyerek hizmet akdini haklı bir neden bulunmadığı halde davacının sona erdirdiği dosya içeriğinden anlaşıldığı halde yazılı şekilde ihbar, kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.09.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/4267
Karar No : 2003/16734
Tarihi : 09.10.2003
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İşverence, ücretsiz izne çıkarılmak suretiyle hizmet akdi askıya alınan ve daha sonra hizmet akdi feshedilen işçinin, askı ile fesih arasındaki çalışmadığı süre, tazminata esas süreye dahil edilmez.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma parası ile hafta tatili gündeliklerinin 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 :

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

2- Dosya içeriğine göre davacı işçinin 20.10.2001 tarihi itibarıyla işverence ücretsiz izne çıkarılmak suretiyle hizmet akdinin askıya alındığı bilahare sigortaya çıkışının bildirilmek suretiyle işverence akdın feshedildiği anlaşılmaktadır.

Davacının askı süresince işyerinde çalışması söz konusu değildir. Bu durumda hizmet akdinin askıya alındığı 20.10.2001 tarihi nazara alınarak çalışma süresinin tespiti ve buna göre ihbar ve kıdem tazminatının belirlenmesi gerekirken söz konusu tarihten sonra çalışılmayan sürenin de tazminata esas süreye dahil edilmesi hatalıdır.

3- Mahkemece davanın kısmen reddine karar verildiği halde karar tarihinde yürürlükteki Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca davalı vekili yararına vekalet ücretine hükmedilmemiş olması doğru değildir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.10.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/18733
Karar No : 2003/18729
Tarihi : 06.11.2003
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Geçersiz fesih sonucunda tazminatın, gerekçe dahi gösterilmeden alt sınırdan ayrılarak 8 aylık belirlenmesi hatalıdır. Ayrıca, bu tazminatın brüt ücret üzerinden hesaplanması, ikramiye ve diğer sosyal hakların dikkate alınmaması gerekir.*

DAVA : Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, duruşmalı olarak süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı iş sözleşmesinin geçerli bir sebep bulunmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine, işe iadesine, işe başlatılmaması halinde bir yıllık ücreti tutarında tazminat belirlenmesine ve dört aylık ücretin hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı işveren iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedildiğini ileri sürerek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, yasal sürede başvurmasına rağmen işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının sekiz aylık brüt ücreti tutarı olan 26.820.000.000 TL olarak belirlenmesine ve dört aylık ücret alacağının 3.410.000.000 TL olarak belirlenip, taleple bağlı kalınarak 10.000.000.000 TL'nin dava tarihinden itibaren yasal faizi ile tahsiline karar verilmiştir.

Mahkemece verilen feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine ilişkin karar dosya içeriğine, usul ve yasaya uygun bulunmuştur. Ancak;

1475 sayılı Kanunun 4773 sayılı Kanunla değişik 13/D maddesinde tazminatın alt ve üst sınırları gösterilmiştir. Davacının kıdemi 4 yıl 6 ay 12 gündür. Buna göre gerekçe dahi gösterilmeden tazminatın alt sınırdan ayrılarak 8 ay olarak belirlenmesi fazladır.

Tazminat miktarı belirlenirken davacının brüt ücreti üzerinden hesaplanma yapılmalı; ikramiye ve diğer sosyal haklar dikkate alınmamalıdır.

Öte yandan en çok 4 aylık ücret alacağı işçinin işverence işe başlatılmaması halinde muaccel olacağından faiz başlangıcı da bu tarih olmalıdır. Yazılı şekilde ücret alacağına dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi de hatalıdır.

Açıklanan nedenlerle, kararın bu yönlerden bozularak ortadan kaldırılmasına ve 1475 sayılı İş kanununun 13/C maddesinin son cümlesi gereğince aşağıdaki şekilde Dairemizce karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ :

- 1- İş Mahkemesinin 01.10.2003 gün ve 2003/277-398 Esas, Karar sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,
 - 3- Davacının yasal sürede başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin altı aylık ücreti olarak belirlenmesine,
 - 4- Davacının işe iade için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar ücretinin ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,
 - 5- Dava mahiyeti itibarıyla maktu harca tabi olduğundan yatırılan harçtan maktu karar harcının mahsubu ile fazla yatırılan harcın talep halinde ilgisine iadesine,
 - 6- Davacı vekille temsil edildiğinden karar tarihinde yürürlükte olan tarife göre 200.000.000 TL vekalet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,
 - 7- Davacının yaptığı 27.700.000 TL masrafın davalıdan alınıp davacıya verilmesine,
 - 8- Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,
- Kesin olarak 06.11.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/20424
Karar No : 2003/20629
Tarihi : 11.12.2003
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Feshin geçersizliği ve işe iade davası için öngörülen hak düşürücü süre, ihbar önelinin sonunda gerçekleşen fesih tarihi itibari ile değil, fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren işlemeye başlar. Bu süre hak düşürücü süre olup, mahkemece re'sen nazara alınmalıdır.*

DAVA : Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, duruşmalı olarak davalı avukatı tarafından süresi içinde temyiz edilmiş ise de; işin mahiyeti itibariyle duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı hizmet sözleşmesinin 25.04.2003 tarihinde tebliğ edilen bildirim ile geçerli bir nedene dayanılmaksızın 05.06.2003 tarihi itibariyle feshedildiğini ileri sürerek; 1475 sayılı Kanunun 4773 sayılı Kanunla değişik 13 vd. maddelerine göre feshin geçersizliğine, işe iadesine karar verilmesini, bir yıllık ücret tutarında tazminat ve ücret alacakları hakkında da hüküm kurulmasını istemiştir.

Davalı, davacının 1475 sayılı kanunun 4773 sayılı kanun ile değişik 13/C maddesinde düzenlenen hak düşürücü sürede açılmadığını ve feshin geçerli nedene dayandığını savunmuş; davanın reddini istemiştir.

Mahkemece istekler hüküm altına alınmıştır.

1475 sayılı Kanunun 4773 sayılı kanunla değişik 13/C maddesine göre, fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde dava açılması gerekir. Davacıya fesih 25.04.2003 tarihinde bildirilmiş olup, dava 04.07.2003 tarihinde açılmıştır. Anılan maddede düzenlenen süre hak düşürücü süre olup, mahkemece re'sen nazara alınmalıdır. Madde hükmüne göre, fesih tarihinin değil, feshin bildirildiği tarihin esas alınması gerektiği de açıktır. Buna göre davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olduğundan, aynı maddenin son fıkrası uyarınca aşağıdaki gibi hüküm kurulmuştur.

SONUÇ _____ :

- 1- İş Mahkemesinin 04.11.2003 tarih, 2003/543 Esas, 818 Karar sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- Davanın reddine,
 - 3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 4- Avukatlık Ücret Tarifesine göre 300.000.000 TL vekalet ücretinin davacıdan alınıp davalıya verilmesine,
 - 5- Davacının yaptığı masrafların üzerinde bırakılmasına,
 - 6- Davalı tarafından yapılan temyiz gideri 7.000.000 TL'nin davacıdan alınıp davalıya verilmesine,
 - 7- Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,
- Kesin olarak 11.12.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/10713
Karar No : 2004/250
Tarihi : 19.01.2004
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ _____ : *İşyerinde uzun süre çalışan ve sağlık sorunları olan işçinin, tazminatlarından feragat edecek şekilde iş sözleşmesini feshetmesi olağan bir durum değildir. Feshin işverence yapıldığının kabulü ile ihbar ve kıdem tazminatlarına hükmedilmelidir.*

DAVA _____ : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla çalışma ile hafta ve bayram tatili gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR _____ : Davalı işyerinde 6 yılı aşkın süreyle iş sözleşmesi ile çalışan davacı sözleşmenin davalı işverence haksız feshedildiğini belirterek ihbar ve kıdem tazminatı isteminde bulunmuş, mahkemece savunmaya ve davalı tanık anlatımlarına dayalı Bölge Çalışma Müdürlüğü teftiş raporuna değer verilerek, davacının rahatsızlığı nedeniyle işi kendisinin bıraktığı gerekçesiyle bu tazminat istekleri reddedilmiştir.

Davacı, davalıya ait işyerinde 6 yıldan fazla çalışmış olup, iş sözleşmesinin sona erdirildiği 31.08.2000 tarihinin ertesi günü 01.09.2000 tarihinde Bölge Çalışma Müdürlüğüne şikayette bulunmuştur. Bu şekilde uzun süre çalışan ve sağlık sorunları olan bir

kişinin tazminatlarından feragat edecek şekilde iş sözleşmesini feshetmesi olağan bir durum olmadığı gibi, ayrıca işi terk eden bir işçinin ertesi gün Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvurmuş olması da iş akdinin işverence feshedildiğine karine teşkil etmektedir. İşveren ayrılma ile ilgili bir belge tutmadığı gibi davacı tanıkları da çıkarılmayı doğrulamaktadır. İhbar ve kıdem tazminatları isteklerinin reddi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.01.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/13738
Karar No : 2004/3888
Tarihi : 01.03.2004
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İşverence, önel verilmeksizin ve ihbar tazminatı peşin ödenmeksizin yapılan fesihlerde, iş sözleşmesi önel bitimine kadar devam etmiş sayılır ve bu tarihe kadar işçi lehine oluşacak artışlardan işçi yararlanır. Ayrıca, önel süresi içerisinde taraflarca başka nedenlerle gerçekleştirilecek fesih işlemleri geçerli olacaktır.*

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı ile yıllık izin, ikramiye ücreti, giyecek-yiyecek yardımı alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

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

2- Dairemizin yerleşik ve kararlılık kazanan uygulamasına göre, işverence önel verilmeksizin ve ihbar tazminatı peşin ödenmeksizin yapılan fesihlerde, önel süresi içinde işçi lehine oluşacak artışlardan işçinin yararlanması gerekir. Bir başka anlatımla bu tür fesihler önelli fesih gibi kabul edilmektedir. Böyle olunca da ihbar tazminatı ödenmediği sürece iş sözleşmesi önel bitimine kadar devam edecektir. Ayrıca, önel süresi içinde taraflarca başka nedenlerle gerçekleştirilecek fesih işlemleri geçerli sayılacaktır.

Somut olayda davalı işveren 22.12.2000 tarihinde iş sözleşmesini feshetmiş, ancak ihbar tazminatını ödememiştir. Önel süresi içinde 01.01.2001 tarihinde yeni kıdem tazminatı tavanı ve toplu iş sözleşmesi zamları yürürlüğe girmiş ve davacı 09.01.2001 tarihinde bağlı bulunduğu kuruma emeklilik için başvurmuştur. Davacı önel süresi içinde emekli olmak suretiyle iş sözleşmesini sona erdirdiğinden ihbar tazminatından yararlanamaz. Ancak iş sözleşmesini 09.01.2001 tarihinde feshettiğinden 01.01.2001 tarihinde yürürlüğe giren kıdem tazminatı tavan farkı ile toplu iş sözleşmesi farklarından yararlanacaktır. Böyle olunca, davacının fark kıdem tazminatı ve fark işçilik alacakları belirtilen fesih tarihine göre hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır. Mahkemece fark kıdem tazminatı ve işçilik alacaklarının reddi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.03.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/15604
Karar No : 2004/4330
Tarihi : 08.03.2004
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İşverenin takdir hakkını kullanarak yaptığı ücret artışını yetersiz bulup, işyerini terk eden işçi, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz.*

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

Yerel mahkeme, davayı kabul etmiştir.

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

KARAR : Davacı iş akdinin haksız feshedildiğini belirterek kıdem ve kötü niyet tazminatı istemiştir.

Davalı ise savunmasında davacının verilen ücretini kabul etmediğinden işyerini terk etmek suretiyle kendisinin feshettiğini savunmuştur.

Dinlenen davacı ve davalı tanıkları davacının işverence yapılan zammı kabul etmediğinden işyerini terk ettiğini beyan etmişlerdir.

Mahkemece tanıkların beyanı yerinde görülmüş, kıdem ve ihbar tazminatı hüküm altına alınmıştır.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacıya yapılan zammın toplu sözleşmeden kaynaklanmayıp tamamen işverenin isteğine bağlı bir husus olduğu işverenin de takdir hakkını kullanarak işçilere münasip bir zam yaptığı anlaşılmaktadır. Yapılan bu ücret zammının yetersiz olduğu gerekçe gösterilerek işçinin fesih hakkı haklı görülemez. Bu nedenle davanın reddi gerekirken mahkemenin aksine düşüncelerle davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.03.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/16467
Karar No : 2004/5431
Tarihi : 18.03.2004
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İşçi, işverene verdiği ihbar tazminatı talep dilekçesi ile işvereni temerrüde düşürdüğüne göre, bu tarihten itibaren yasal faiz yürütülmelidir.*

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 :

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

2- Davacı maaş farkı, sosyal yardım ve tasarrufu teşvik alacakları isteğinde bulunmuştur. Bilirkişi maaş farkı ve sosyal yardım alacaklarını, hangi dönemlere ilişkin talepte bulunulduğu açık

olmadığından hesaplamamış, tasarrufu teşvik talebini ise hiç tartışmamıştır.

Bilirkişi raporundan sonra davacı vekili bu alacaklarını atıye terk etmiş, davalı vekili ise aynı celse zapta geçen beyanı ile bu isteğe karşı çıkmıştır.

Davacının 6772 sayılı Yasadan kaynaklanan ilave tediye alacağı bilirkişi tarafından hesaplanmış davalı vekili bu alacağı ödediklerini belirtip, davacı imzasını taşıyan ödeme belgeleri ibraz etmiş bu belgeler bir değerlendirmeye tabi tutulmamıştır.

Sonraki celse; davacı, ilave tediye isteğini de atıye terk etmiş ve mahkemece bu dört alacak hakkında atıye terk edilmekle karar verilmesine yer olmadığına şeklinde hüküm kurulmuştur. HUMK'nun 185/1. maddesi gereğince; davacının atıye bırakma isteği davalı tarafından kabul edilmediğine göre, bu alacaklar hakkında, mevcut delil durumuna göre esasa ilişkin bir hüküm kurulması gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

3- Kabul edilen ihbar tazminatı alacağının fesih tarihinden itibaren ve bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz ile tahsiline karar verilmiştir. Davacı, işverene verdiği ihbar tazminatı talep eden 20.12.2000 tarihli dilekçesi ile davalıyı temerrüde düşürdüğüne göre, ihbar tazminatının bu tarihten itibaren ve yasal faiz yürütülerek kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.03.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/17019
Karar No : 2004/5650
Tarihi : 22.03.2004
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *İşverenin, işçiler arasında eşit işlem yapma kuralına uymayarak, mevsimlik bir işçinin hizmet akdini diğerlerinden daha önce askıya alması, fesih olarak nitelendirilir ve ihbar tazminatı alacağının hüküm altına alınması gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem ve kötü niyet 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 :

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

2- Dosyadaki bilgi ve belgelerden işyerinde mevsimlik işçi olarak çalışan davacının diğer işçilerden farklı olarak Ocak ayında iş sözleşmesini askıya alındığı diğer işçilerin ise mart ayı sonuna doğru iş akitlerinin askıya alındığı iddia edilmiş ve davacı tarafından işverenin iş akdini feshettiği iddiası ile dava konusu alacakların tahsili için dava açıldığı görülmüştür.

Davacının iş sözleşmesi aynı işyerinde çalışan diğer işçilerden daha önce askıya alınmak suretiyle işverence feshedilmiştir. Zira işverenin davranışı işçiler arasında eşit işlem yapma kuralına aykırıdır. Davacının bu davayı açtıktan sonra yeni sezon için işe davet edilmiş olması bu olguyu değiştirmez. Böyle olunca davacının, ihbar tazminatı alacağının da hüküm altına alınması gerekir. Aksi düşünce ile bu isteğin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.03.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/5846
Karar No : 2004/5621
Tarihi : 22.03.2004
İlgili Kanun : 1475/13

ÖZÜ : *Uyuşmazlıkların hakem yolu ile çözümleneceğine dair sözleşme hükmüne istinaden, hakem kurulu yalnızca, feshin geçersizliği, işe iade ve buna bağlı iş güvencesi ile boşta geçen süre için ücret alacağı konularında miktar belirtmeksizin hüküm verebilir. Yıllık ücretli izin, ücret alacağı gibi diğer konulardaki iş uyuşmazlıkları iş mahkemelerinin görev alanındadır.*

DAVA : adına Avukat ile A.Ş. adına Avukatlar ve aralarındaki dava hakkında İstanbul 8. İş Mahkemesinden verilen
128

14.08.2003 günlü ve 184 Değ. İş sayılı yazısı ile dairemize gönderilmiş ve davalı avukatınca duruşmalı olarak temyiz edilmiş ise de; işin mahiyeti itibariyle duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davacı ile davalı banka 01.05.1999 tarihli avukatlık sözleşmesi imzalamışlardır. Bir yıl süreli öngörülen bu sözleşme sonraki yıllarda yenilenerek belirsiz süreli hale gelmiştir. Sözleşmede uyuşmazlıkların hakem yolu ile çözümlenmesi belirtilmiştir. Taraflar arasındaki sözleşmenin davalı tarafından feshedilmesi üzerine, davacı hakem kurulunun oluşumu için iş mahkemesine müracaat etmiş ve bu kurulun oluşumuna ilişkin İstanbul 8. İş Mahkemesinin 22.05.2003 gün ve 287-533 sayılı kararı Dairemizin 23.06.2003 gün ve 11176-11697 sayılı ilamı ile onanarak kesinleşmiştir.

Davacı bu uyuşmazlıkta hakem yolu ile işverence gerçekleştirilen feshin geçersizliğine, işe iadesine, işe başlatmama halinde iş güvencesi tazminatına, boşta geçen süre için ücret alacağına, ihbar ve kıdem tazminatına, yıllık ücretli izin alacağına ve sözleşmeden kaynaklanan ücret alacağına karar verilmesini talep etmiştir.

Hakem Kurulunca aradaki sözleşmenin iş ilişkisi olduğu tespit edildikten sonra, fesih için gerekçe gösterilmediği belirtilerek feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, miktar belirtilerek iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre için ücret alacağı ile kullandırılmayan yıllık ücretli izin karşılığı izin alacağı ve sözleşmeden doğan ücret alacağına karar verilmiştir.

Taraflar arasındaki iş ilişkisinin iş sözleşmesi olarak yorumlanması ve feshin geçersizliğine karar verilmesi yerindedir. Zira davacı avukatlık hizmetini belirli bir mesai karşılığında davalı işverenin işyerinde onun denetimi ve gözetimi altında ve her ay için kararlaştırılan ücret karşılığında işverene bağlı olarak vermektedir. İş Sözleşmesinin unsurları olan “zaman, bağımlılık ve ücret” koşulları gerçekleşmiştir.

Diğer taraftan 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe giren ve 1475 sayılı İş Kanununda değişiklik getiren 4773 sayılı yasa ile feshin geçersizliği, işe iade, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen için ücret alacağı uyuşmazlıklarının özel hakem yolu ile çözümlenebileceği düzenlenmiştir. Davalı işveren belirsiz süreli hale gelen iş sözleşmesini

geçerli bir neden göstermeksizin feshetmiş olduğundan feshin geçersizliğine, işe iadeye, iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süre için ücret alacağına karar verilmesi de yerindedir. Ancak feshin geçersizliğinin sonucu olarak öngörülen işe başlatmama halinde tazminat ve dört aya kadar boşta geçen süre için ücret alacağı tespit niteliğinde olup, gerçekleşmeleri tazminat için başvurma ve işe başlatmama, ücret alacağı için başvurma koşuluna bağlı olduğundan miktar belirtilmeksizin hüküm altına alınmaları gerekir.

Dairemizin uygulaması bu yöndedir. Hakem Kurulunca işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre için dört aya kadar ücret alacağına miktar belirtilerek karar verilmesi hatalıdır. Ayrıca feshin geçersizliği ve sonucuna bağlı iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süre için ücret alacağı istemleri için maktu harç ve vekalet ücretine karar verilmesi gerekir.

3- Yukarıda açıklandığı üzere iş hukuku ve yargılaması mevzuatında 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4773 ve akabinde 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı kanunlar ile feshin geçersizliği, işe iade ve buna bağlı iş güvencesi ile boşta geçen süre için ücret alacağı uyuşmazlıkları dışında kalan diğer iş uyuşmazlıklarının özel hakem yolu ile çözümlenebileceğine dair bir kural bulunmamaktadır. İş ilişkilerinden doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde çözümleneceği 5521 sayılı kanunun 1. maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 18.11.1964 gün ve 1964/251 Esas. 1964/506 K. Sayılı kararı bu doğrultudadır. HUMK'nun 533. maddesinin 4. bendi uyarınca "hakemler yetkileri dahilinde olmayan meseleye karar veremezler" aksi halde bu bozma nedenidir. Somut olayda hakem kurulu feshin geçersizliği ve sonucu olan istekler dışında yıllık ücretli izin alacağı ile sözleşmeden doğan ücret alacağına da karar vermiştir. Belirtilen bu düzenlemeler karşısında, hakem kurulunun ücretli izin ve sözleşmeden kaynaklanan ücret alacağına karar verme yetkileri bulunmamaktadır. Anılan istekler bakımından uyuşmazlığın iş mahkemelerinde görülmesi gerekir. Hakem kurulunca izin ve ücret alacağına karar verilmesi isabetsiz bulunmuştur.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen gerekçelerle **BOZULMASINA**, 22.03.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/17262
Karar No : 2000/124
Tarihi : 18.01.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Salt, kıdem tazminatı tavanı artışından kısa bir süre önce hizmet akdinin işverence feshi, kötü niyeti göstermez.*

DAVA : Taraflar arasındaki, kıdem tazminatı fark alacağının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin Hüküm, süresi içinde temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 18.01.2000 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 sora duruşmaya son verilerek bırakılan günde dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı kıdem tazminatı tavanını arttıran Bakanlar Kurulu kararından bir gün önce hizmet akdinin kötü niyetle feshi nedeniyle yeni tavandan doğan farkın maddi tazminat olarak davalıdan tahsilini istemiştir. Davalı, emekli hakkını kazanmış olan davacının o tarihe kadar çalışması karşılığı ikramiyesini alabilmesi için 4 – 5 ay önceden haber verilerek hizmet akdinin feshedildiğini ve kötü niyetlerinin bulunmadığını savunmuştur.

Mahkemece daha az kıdem tazminatı ödemek amacıyla hizmet akdinin davalı tarafça sona erdirildiği kabul edilerek, kıdem tazminatı farkının fesih tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiziyle tahsiline karar verilmiştir.

Davalı kararın temyizen bozulmasını, 1998 yılında yaşanan mali kriz nedeniyle feshin ekonomik nedenlere dayandığını gerekçe göstererek istemiştir.

Davacının kıdem tazminatı tavanının yükselmesinden bir gün önce ihbar tazminatı peşin ödenmek suretiyle hizmet akdinin feshedildiği ve kıdem tazminatının o tarihteki tavana göre ödendiği tartışmasıdır.

Mahkemece, işverenin daha az kıdem tazminatı ödemek amacıyla hizmet akdini 31.12.1998 tarihinde feshettiği kabul edilmiş ise de, Dairemizin Hukuk Genel Kurulundan geçen kararlılık kazanmış uygulamasında salt olarak kıdem tazminatı tavanı artışından kısa bir süre önce hizmet akdinin işverence sona erdirilmesi kötü niyeti göstermez.

Öte yandan, toplu işten çıkarma halinde işçinin yerine

işçi alınması durumu da bu dava yönünden gerçekleşmediği gibi, 1475 sayılı İş Kanununun 24. maddesine aykırı hareketin hukuki değil cezai yönden yaptırımı söz konusudur. Ortada maddi tazminat gerektiren kötü niyetli fesih davacı tarafından kanıtlanamamıştır. Kabule göre mahkemece işverenin kötü niyetli feshine karşılık maddi tazminat olarak kıdem tazminatı tavan farkına hükmedilirken bu miktara yasal faiz yerine en yüksek mevduat faizi yürütülmüş olması da hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, Davalı yararına takdir edilen 65.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.01.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/19807

Karar No : 2000/132

Tarihi : 18.01.2000

İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İş akitleri feshedilen işçilerin dava açmaları üzerine, işverenin önce işçileri işe davet edip, daha sonrada devamsızlıkları gerekçesiyle hizmet akitlerini feshettiğini öne sürmesi durumunda, önceki feshin geçerliliğine karar vermek gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem ve sendikal tazminat ile ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Dosyadaki bilgi ve belgelere göre işyerinde 1998 yılında tekstil sektöründe yaşanan ekonomik kriz nedeni ile işçi azaltılması yoluna gidildiği ve bu arada davacı ve bir kısım işçilerinde hizmet akitlerinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar davalı işveren hizmet akdini devamsızlık nedeniyle feshettiğini ve bunu kanıtlamak bakımından işyerinde düzenlenen 17.08.1998 tarihli tutanağı ve tutanak

mümmzilerinin beyanına dayanmış ise de, dinlenen davacı tanıklarının ayrıntılı anlatımları ve davalı tanıklarının dolaylı beyanlarına göre olay günü işe gelen davacı ve üç arkadaşının önce vardiyalarının değiştirildiği sonra ise işletme müdürü tarafından hizmet akitlerinin feshedildiği, davacı ve arkadaşlarının aynı gün ihtarname göndererek tazminatlarını istedikleri, işverenin ise sonraki ihtarnamelerinde davacıları işe davet ettiği dava açıldıktan sonra hizmet akitlerini devamsızlık nedeniyle feshetmesi dosya içeriğinden belirlenebilmektedir.

Olayların bu gelişme seyri davalı işverenin, davanın açılmasından önce davacının sözleşmesini feshettiğini açıkça göstermektedir. Böyle olunca ihbar ve kıdem tazminatları isteklerinin hüküm altına alınmak üzere kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 18.01.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/18245
Karar No : 2000/562
Tarihi : 24.01.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kıdem tazminatı alarak ayrıldığı işyerinde, tekrar çalışmaya başlayan işçinin hizmet akdinin feshinde, toplam hizmet süresi üzerinden kıdem tazminatının hesaplanması hatalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla mesai ile ikramiye 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 :

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

2- Davacı işçi davalı işverene ait işyerinde 08.10.1988 tarihinde kapıcı olarak işe girip çalışırken 17.05.1995 tarihinde işine son verilmiştir. Bu husus 20.06.1995 tarihinde işverene yapmış olduğu yeni işe giriş başvuru dilekçesi ile anlaşılmaktadır. Gerçekten bu dilekçe de davacı işine son verildiğini açıklayarak tekrar işyerinde çalışmak

istediğini bildirmiştir. Bunun üzerine davacı tekrar 20.06.1995 tarihinde işe alınmıştır. İşe alındıktan bir süre sonra önceki dönem için kendisine kıdem tazminatı ödenmiştir. Tekrar işe alındıktan sonra davacı işçi işveren tarafından işine son verildiği 25.07.1998 tarihine kadar çalışmıştır. Davacı açtığı dava ile 1995 – 1998 yıllarını kapsayan son dönem için ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunmuş, ancak dava dilekçesi karşı tarafa henüz tebliğ edilmeden bir tavzih dilekçesi mahkemeye vererek 1988 yılından itibaren istediği tazminatların hesaplanması talebinde bulunmuştur.

Mahkemece iki dönem birleştirilmek suretiyle hesaplamalar yapılmış, önceki dönem için ödenen kıdem tazminatı miktarı faizi ile birlikte mahsup edilmek sureti ile kalan miktar hüküm altına alınmıştır.

Uyuşmazlık önceki dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınıp alınmayacağı konusunda toplanmaktadır. Zira sonraki dönem çalışma üç yıldan fazla olduğu için önceki dönemin ihbar tazminatı hesabında göz önünde tutulup tutulmamasının sonuca bir etkisi yoktur.

Somut olayın özelliği bakımından önceki dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması hatalıdır. Zira dosya içinde bulunan ve yukarıda sözü edilen davacı işçinin tekrar işe giriş için işverene yaptığı başvuruda kendisi hizmet akdinin sona erdiğini kabul etmiş olup, daha sonrada kıdem tazminatı kendisine ödenmiştir. Bu durumda önceki dönemin tasfiye edilmiş olduğu kabul edilmelidir. Bu yazılı belgeler mevcut iken tanık anlatımlarına itibar edilmesi isabetsizdir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 24.01.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/18357
Karar No : 2000/545
Tarihi : 26.01.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Daha önce çalıştığı kamu kurumundan, kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde ayrılan işçi, bir başka kamu kurumundan emeklilik sebebiyle ayrıldığında, tüm hizmet süreleri üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar
134

verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Dosya içerisindeki bilgi ve belgelere göre davalı işçinin kamu kurumu olan davacıya ait işyerinde çalışırken Sosyal Sigortalar Kurumundan yaşlılık aylığı almak için sözleşmesini feshettiği anlaşılmaktadır. Davalı işçi daha önce çalıştığı işyeri nezdinde geçen hizmetinin de kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmasını işverenden talep etmiş, davacı işveren işyerinden konuya dair bilgi ve belge istemiştir. işyeri 19.09.1997 tarihli yazısında mevsimin sona ermesi sebebiyle adı geçen çıkışının verildiğini, kıdem tazminatı ödenmediğini bildirmiş, bunun üzerine işyerinde çalıştığı süreler hesaba dahil edilerek kıdem tazminatı ödenmiştir. işyeri 08.10.1997 tarihli bir başka yazı ile ise mevsimin sona ermesi sebebiyle hizmet akdinin askıya alındığı sonrasında işçinin bir başka kurumda iş başı yaparak çalıştığını kıdem tazminatının ödenmemesi gerektiği bildirilmiştir.

Bu davada fazla ödenen kıdem tazminatı, davalı işçi ile birlikte haksız ödemeye sebebiyet veren işyerinden müteselsilen talep edilmiş, mahkemece istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur.

Konunun çözümü bakımından davalı işçinin diğer davalı işyerinde geçen hizmetlerinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ermediğinin tespiti gerekir. Gerçekten de hizmet cetvele göre 01.11.1979 tarihinde mevsimin son bulması sebebiyle sözleşmesi askıya alınmıştır. Ancak dosya içeriğinden davacıya ait işyerinde çalışmaya başladığı tarih belirlenememiştir. Bu durumda öncelikle davalı işyerinde bir sonraki çalışma mevsiminin hangi tarihte başladığı belirlenmeli, davalı işçinin çalışmak üzere işe davet edilip edilmediği araştırılmalıdır. Şayet davalı işçi çalışmaya davet edilmemiş ve davacı işyerinde daha sonraki bir tarihte işe başlamışsa bu takdirde kıdem tazminatına hak kazanır. işyerinde mevsim başlangıcından önce davacı işletmede hizmet akdiyle çalışmaya başlamışsa kıdem tazminatı isteği yersiz olduğundan, şimdiki gibi fazladan ödenen tazminatın geri alınmasına dair karar verilmelidir. Eksik inceleme ile hüküm tesisi hatalıdır.

Kabule göre; davacı reeskont faizi talep etmiştir. Davaya konu fazladan ödenen kıdem tazminatının geri alınması durumunda

kanunlarda özel bir faiz türü öngörölmüş değildir. Böyle olunca mahkemece yasal faiz yerine talep gibi reeskont faizi yürütölmesi de hatalı olmuştur.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 26.01.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/18215
Karar No : 2000/318
Tarihi : 26.01.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Özelleştirmeden sonra aynı işyerinde çalışmaya devam eden işçiye, önceki döneme ait tüm alacakları ödenmişse, daha sonraki hesaplamada bu dönemin de dikkate alınması hatalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, ücret alacağı ile fazla mesai alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı işçi 08.05.1978 tarihinde işe girerek çalışmaya başlamış ve daha sonra işyerinin özelleştirildiği 14.12.1992 fesih tarihine kadar bu çalışmasını sürdürmüştür. Anılan tarihte ihbar tazminatı olarak davacıya 7.291.031 TL çekle ödenmiş olup kıdem tazminatı da taksitler halinde yine çekle 85.997.794 TL ödenmiştir. Yargılama sırasında bu her iki tazminat için tahakkuku yapılan belgeler mahkemeye ibraz edilmiştir. Mahkemece tahakkuk belgelerinde davacı işçinin imzası olmadığı için bunlara itibar edilmemiş ise de ödemeyi doğrulayan belgeler temyiz aşamasında temyiz dilekçesi ile birlikte ibraz edilmiştir. Birbirini doğrulayan bu belgeler dikkate alındığında ihbar tazminatı da ödenmek sureti ile önceki, dönemin tasfiye edildiği, özelleştirme gibi işyerinin işvereninde değişiklikler sonucunu doğuran böyle bir işleme tabi

tutulmasının kaçınılmaz olduğu da normal karşılanmalıdır. Böyle olunca hesaplamada önceki dönemin dikkate alınması hatalıdır.

Son döneme gelince, dosya içeriğine göre davacı işçi 31.01.1997 tarihinde emekli olmak amacı ile işyerinden ayrılmıştır. Bu olgu davacının bizzat Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğüne 14.02.1997 tarihinde verdiği dilekçesi ile doğrulanmaktadır. Bu itibarla emeklilik nedeni ile işyerinden ayrıldığı düşünülmektedir. Davacının son çalışma dönemi için ihbar tazminatına da hak kazanmadığı sonucuna varılmalıdır. Davacı tanıkları esasen bu konuda çelişkili beyanlarda bulunmuş olup onların anlatımlarına da değer verilemez.

Anlatılan bu hususlar karşısında davacıya ödenen kıdem tazminatının eksik olup olmadığı üzerinde durulmalı, bunun içinde son dönemle ilgili hesaplama yapılarak davacı yararına bir fark oluştuğu takdirde fark kıdem tazminatı hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 26.01.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/20087
Karar No : 2000/541
Tarihi : 26.01.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İlave edilen rapor süresi ile uzayan önel süresi içerisine denk gelmeyen, kıdem tazminatı tavanı artışından yararlanılamaz.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, farkı ile ikramiye 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 :

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

2- Davacı işçi davalı kooperatife ait işyerinde çalışırken

kendisine hak etmiş olduğu izinleri kullandırılmış ve çalışma süresine göre önel verilerek sözleşmesinin 26.06.1998 tarihinde son bulacağı bildirilmiştir. Ne var ki davacı işçi önel içinde 24.06.1998 tarihinde hastalanmış olup üç gün iş ve güçten kalacak şekilde kendisine rapor verilmiştir. İş ve güçten kalma süresi üç gün olduğuna göre anılan tarihten itibaren üç gün daha ilave edildiği takdirde Temmuz 1998 ayının ilk günü yükselen tavan artışından faydalanması olanağı yoktur. Zira anılan süre 01.07.1998 tarihini kapsamamaktadır.

Raporda ayrıca yedi günde tedavisinin süreceği belirtilmiş ise de bunun sonuca etkili olduğu düşünülemez burada önemli olan çalışma gücünün ne kadar süreyle ortadan kalktığı sorunudur. Somut olayda 3 gün olduğuna göre bu nokta dikkate alınarak tavan artışından yararlanamayacağı sonucuna varılmalı ve böylece fark kıdem tazminatı isteği reddedilmelidir. Yazılı şekilde bu isteğin de kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 26.01.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/18495
Karar No : 2000/810
Tarihi : 01.02.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Adi ortaklığa ait işyerinin kapanmasından sonra, ortaklardan biri ile tekrar hizmet akdi yaparak çalışan işçinin bu çalışması, önceki çalışma döneminden bağımsız olarak kabul edilmelidir.*

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçinin davalıların kurduğu adi ortaklığa ait işyerinde 01.01.1994 tarihinde işe girdiği ve işyerinin kapandığı 31.12.1995 tarihine kadar çalıştığı, daha sonra davalılardan ın tek başına açtığı işyerinde 08.01.1996 tarihinde çalışmaya başladığı ve hizmet akdinin 14.12.1996 tarihinde feshedildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda her çalışma döneminin birbirinden

bağımsız birer hizmet akdi olarak kabul edilmesi gerekir. Böyle olunca adi ortaklık nezdinde geçen çalışma dönemi için dava konusu tazminat ve işçilik hakları bakımından değerlendirme yapılarak davalıların müştereken ve müteselsilen sorumluluklarına karar verilmeli, davalı nezdinde geçen çalışma dönemi için ise sadece adı geçen davalının sorumluluğu kabul edilmelidir Her iki çalışma döneminin davalı bakımından “aynı işverenin değişik işyerleri” olarak kabul edilip toplam süre üzerinden hesaplama yapılması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 01.02.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/18542

Karar No : 2000/888

Tarihi : 02.02.2000

İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Emekli olmasına rağmen, işyerinde çalıştırılmaya devam ettirilip, kıdem tazminatı ödenmeyen ve daha sonra hizmet akdi feshedilen işçiye, tüm süreler üzerinden kıdem ve ihbar tazminatı ödenmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla mesai, izin ücreti, tasarruf teşvik fonu ile ulusal bayram ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Mahkemece mütalaasına başvuru bilirkşi 1979 yılından temmuz 1997 tarihine kadar geçen süre dikkate alınarak kıdem ve ihbar tazminatlarını hesaplamıştır. Mahkemece bu hesaplama itibar edilmemiş 1996 Ağustos ayında davacının emekli olduğu dikkate alınarak bu tarihe kadar kıdem tazminatını, bu tarihten sonraki 1996 – 1997 tarihleri arasında geçen süre içinde ihbar tazminatı hesaplayıp hüküm altına almıştır. Dosya içeriğine göre davacı emekli olmuş ise de

emeklilikten sonra kendisine kıdem tazminatı hiç ödenmemiş ve dosya içeriğine göre yaklaşık bir yıl ara vermeksizin çalışmasını sürdürmüştür. Bu durumda iki dönemin ayrı ayrı düşünülmesi hatalıdır. Bu olayın özelliği dikkate alınarak işveren tarafından hizmet akdinin feshedildiği Temmuz 1997 deki ücreti esas alınarak tüm süre için kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 02.02.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/19609
Karar No : 2000/1496
Tarihi : 14.02.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Bankaya yatırılan kıdem tazminatı ile izin ücretinin, işçi tarafından süresinde çekilmemesi sonucu işverene iadesi halinde, izin ücreti alacağına faiz yürütülmemeli, kıdem tazminatına ise, fesih tarihinden yatırılma tarihine kadar faiz yürütülmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin 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 :

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

2- Davanın açıldığı 24.12.1998 tarihinden önce davalı işveren kıdem tazminatının bir kısmı ile izin alacağını davacı işçi adına bankaya yatırdığı, ancak bunun davacı tarafından öğrenilmesine rağmen süresi içinde çekilmediği için davalı işverene bankaca iade edildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda izin alacağı için davalı işveren davaya sebebiyet vermemiş olduğundan izin alacağına faiz yürütülmesi hatalıdır.

3- Kıdem tazminatı için yürütülen faize gelince; bankaya

yatırılan miktar bakımından fesih tarihinden yatırılma tarihine kadar mevduata uygulanan en yüksek faiz yürütülmeli yatırılmayan bölüm bakımından da fesih tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz yürütülmesi şeklinde hüküm kurulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 14.02.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/18558
Karar No : 2000/1532
Tarihi : 15.02.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kamu kuruluşunda mevsimlik işçi olarak çalışmakta iken, 4359 sayılı Yasa'ya istinaden memuriyet sınavına giren ve memur olan işçiye, ilgili Yasanın Geçici 7. maddesinde, bu tür statü değişikliklerinde kıdem tazminatı ödenmeyeceği ve ileride hizmetlerinin değerlendirileceği öngörüldüğünden, kıdem tazminatı ödenmez.*

DAVA : Taraflar arasındaki kıdem tazminatı ile işten çıkarma tazminatının ödetilmesi 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 15.02.2000 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmiştir. Duruşma günü davalı adına Avukat geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşup düşünüldü:

KARAR : Davacı, davalı idareye ait işyerinde mevsimlik işçi olarak çalışırken mevsimin sona ermesi dolayısıyla 14.11.1997 tarihinde hizmet akdi ilişkisinin askıya alındığı, 18.05.1998 tarihinde yeni iş mevsiminin başlaması üzerine diğer mevsimlik işçilerin işbaşı yaptıkları, davacının ise 04.04.1998 tarih ve 23307 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 03.04.1998 tarih ve 4359 sayılı "14.07.1965 tarihli ve 657 sayılı, 08.06.1979 tarihli ve 5434 sayılı, 05.03.1964 tarihli ve 439 sayılı 30.04.1992 tarihli ve 3797 sayılı, 11.10.1993 tarihli ve 2414 sayılı kanunların bazı maddelerinde değişiklik yapılması ve 05.01.1961 tarihli ve 222 sayılı, 24.11.1994 tarihli 4048 sayılı Kanunların Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Kanun" uyarınca kimi bakanlıkların bünyesinde çalışabilmek

için 31.05.1998 tarihinde yapılacak memuriyet imtihanına girdiği ve kazanarak başka bir bakanlıktan memuriyet statüsüne geçtiği anlaşılmaktadır. Anılan yasanın geçici 7. maddesinde bu tür statü değişikliklerinde kıdem tazminatı ödenmeyeceği ve ileride hizmetlerinin değerlendirileceği öngörülmüş bulunduğu göre, davacı işçinin, anılan şekilde sona erdiği davalı kurumda işçi olarak geçen çalışmaları için, kıdem tazminatı istemeye hakkı yoktur. Bu durumda bu isteğin de reddine karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 15.02.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/448
Karar No : 2000/1752
Tarihi : 17.02.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşyerinin devri durumunda, devreden işverenin kıdem tazminatından sorumluluğu, işçinin devirden önceki çalıştığı süre ile sınırlıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla mesai, yıllık ücretli izin ile hafta ve genel tatil günlediklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Dosyadaki SSK hizmet cetveli, sağlık belgesi ve diğer bilgilerden davacının çalışmış olduğu işyerinin, 1990-30.09.1993 tarihleri arasında davalı İle tarafından işletildiği, 23.10.1993 tarihinden itibaren davalı ya devredildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda davalı ın kıdem tazminatından sorumlu olduğu tavan 1990-1993 tarihleri arasındadır. Diğer yandan ihbar tazminatından ve yıllık ücretli izin alacağından son işveren olan davalı sorumludur.

Fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil ücretlerine ilişkin olarak bilirkişi tarafından 01.10.1993 – 10.09.1996 dönemi için hesaplama yapılmış ve mahkemece hüküm altına alınmıştır. Bu dönem

yine diğer davalının işyerini işlettiği dönem olduğundan, davalı ın kendi çalıştırdığı döneme ait kıdem tazminatı dışında diğer tazminat ve alacaklardan sorumlu tutulması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 17.02.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/19852
Karar No : 2000/2078
Tarihi : 22.02.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşçinin, emeklilik nedeniyle kıdem tazminatı isteğinde bulunabilmesi için, Sosyal Sigortalar Kurumuna başvurduğunu ve emekliliğe hak kazanmış olduğunu belgelemesi şarttır.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- 1475 sayılı İş Kanununun 14/3. maddesinde, “işçinin birinci bendin 4. fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için, aylık ya da toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma ya da sandığa müracaat ettiğini belgelemesi şarttır...” denilmektedir. Bu hükme göre, emeklilik nedeniyle işçinin kıdem tazminatı isteğinde bulunabilmesi için SSK’ya başvurmuş olduğunu ve emekliliğe hak kazandığını belgelemiş olması gerekir. Bu prosedür izlenmeden ve işveren gelişmelerden haberdar edilmeden kıdem tazminatı istenemeyeceği gibi, işten ayrıldığı tarihten de faize hak kazanamaz. Somut olayda davacının emeklilik nedeniyle hizmet akdini feshettiği konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Ancak davacı işçi, 31.05.1996 tarihinde yaşlılık aylığı almak için SSK’ya başvurmasına

rağmen kuruma müracaat ettiğine ve emeklilik hakkı kazandığına dair belge getirmeden, 01.06.1996 tarihinde işyerinden ayrıldığı anlaşılmaktadır. Davanın açıldığı tarihe kadar, işverenin durumdan haberdar edildiğine dair herhangi bir belgeye dosya içerisinde rastlanılmamıştır. Ancak, davalı işveren dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesini kabul ettiğine göre dava tarihinden itibaren faize hükmedilmesi gerekirken, yaşlılık aylığının bağlandığı tarihten itibaren faiz yürütülmesine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 22.02.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No : 2000/9-119
Karar No : 2000/121
Tarihi : 23.02.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşçilikte geçen döneme ait hizmetler karşılığı olarak, fark kıdem tazminatı talebine ilişkin dava, İş Mahkemesinde görülmelidir.*

DAVA : Taraflar arasındaki “kıdem tazminatı” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; İstanbul 7. İş Mahkemesince davanın kabulüne dair verilen 04.05.1999 gün ve 1998/586 E., -1999/276 K. Sayılı kararın incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 09.06.1999 gün ve 1999/8842 E., -1999/9988 K. Sayılı ilamıyla; (...Davacı, davalı kurum tarafından kıdem tazminatının yıllık 53.312.500 TL tavan üzerinden hesaplanmayıp sözleşmeli personel olduğu gerekçesiyle emekli ikramiyesi tavanı olan 36.100.000 TL üzerinden belirlenip eksik ödeme yapıldığını belirterek, fark tazminat talebinde bulunmuş ve mahkemece istek kabul edilmiş olup, karar davalı tarafça temyiz edilmiştir.

Davacıya, davalı kurum tarafından işyerindeki hizmet süreleri esas alınmak suretiyle tazminat tahakkuk ettirilmiş ve ödenmiştir. Bu ödeme yapılırken 36.100.000 TL esas alınmış olup, dava dilekçesinden anlaşılabileceği şekilde, davacı, davalı kurumda geçen hizmeti karşılığının eksik değerlendirildiğini ileri sürmektedir.

Davacının dosyadaki belgelerden kendi isteği ile sözleşmeli personel statüsüne geçirildiği anlaşılmaktadır.

Sözleşmeli personel, 1475 sayılı İş Yasası kapsamında yer almadıklarından, bu kişilerle kurumları arasındaki her türlü anlaşmazlıklarda görevli mahkemeler iş mahkemeleri olmayıp idare mahkemeleridir.

Davacının işyerinde gerek işçi statüsünde gerek sözleşmeli personel statüsünde çalışılan süreler işyerinde mevzuat ve yönetmeliğine göre değerlendirilmiş ve buna göre kıdem tazminatı adı altında bir ödeme yapılmıştır. Bu işlemlerin bütünlüğü karşısında uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı yeri olduğundan dava dilekçesinin görev yönünden reddine karar verilmesi gerekir...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü.

Dava, fark kıdem tazminatının ödetilmesi istemine ilişkindir. Mahkemece davanın kabulüne dair verdiği karar, Özel Dairece davacının sözleşmeli personel statüsünde bulunması nedeniyle uyuşmazlığın çözüm yerinin idari yargı yeri olduğu gerekçesiyle bozulmuştur.

Oysa davacı 1475 sayılı Yasa kapsamında işçi statüsünde bulunduğu döneme ilişkin hizmetleri karşılığı fark kıdem tazminatını istemiştir.

O nedenle yerel mahkemenin, sözleşmenin dönem öncesi işçilikte geçen süreler için kıdem tazminatı davasına bakma görevinin İş Mahkemelerine ait olduğuna ilişkin direnmesi yerindedir.

Ancak, işin esasına ilişkin temyiz itirazları Özel Daire tarafından incelenmediğinden dosya dairesine gönderilmelidir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan nedenlerle direnme uygun bulunduğundan işin esasına yönelik temyiz itirazlarının incelenmesi için dosyanın 9. Hukuk Dairesine gönderilmesine, 23.02.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/19876
Karar No : 2000/2415
Tarihi : 01.03.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Ölüm tarihinde, toptan ödemeye ve yaşlılık aylığına hak kazanmış olan işçinin mirasçılarına, kamu kurumlarında geçen toplam hizmetleri üzerinden, son kamu kuruluşu işvereni tarafından kıdem tazminatı ödenmelidir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacıların murisi işçinin ölümü nedeniyle mirasçılarına kıdem tazminatı ödendiği konusunda taraflar arasında uyuşmazlık yoktur. Ancak davacılar murislerinin daha önce başka bir kamu kurumunda geçen hizmetinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmadığından söz ederek fark kıdem tazminatı isteğinde bulunmuşlardır.

1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin birinci fıkrasında: bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık,emeklilik ve malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla akdin feshi ve ölüm sebebiyle hizmet akdinin sona ermesi, kıdem tazminatına hak kazanma hali olarak düzenlenmiş, üçüncü fıkrasında ise “yukarıda anılan fıkranın hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz” kuralına yer verilmiştir. İşçinin ölümü, ölüm aylığına ve toptan ödemeye hak kazandıran bir durumdur. Somut olayda davacıların murisi, ölüm tarihinde toptan ödemeye ve yaşlılık aylığına hak kazanmış durumdadır. Ölen kişinin toptan ödeme veya yaşlılık aylığı almak için hizmet akdini sona erdirmesi de fiilen imkansızdır. Açıklanan nedenlerle; ölen işçinin mirasçılarına kamu kurumlarında geçen toplam hizmetleri üzerinden, son

kamu kurumu işvereni tarafından kıdem tazminatı ödenmelidir. Mahkemece mirasçıların açtığı bu davada fark kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınmasında bir isabetsizlik görülmemiştir.

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

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

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.03.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/3470
Karar No : 2000/3357
Tarihi : 27.03.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşçinin fesih bildirimini tebellüğden imtina ettiği tarihten sonraki bir tarihte yapılan tebligatın geçerli olduğu kabul edilerek, bu tarihe kadar işçinin işyerinde çalıştığı şeklindeki değerlendirme hatalıdır.*

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 :

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

2- Davacı işçinin davalı idare tarafından haksız olarak işten çıkarıldığı mahkemenin de kabulündedir. Ne var ki işverenin fesih bildiriminin 03.05.1999 tarihinde tebliğ edilmek istenmesine rağmen tebellüğden imtina etmesi nedeniyle kendisine tebligatın yapılamadığı anlaşılmaktadır. Daha sonraki tebligatın geçerli olduğu kabul edilerek 14.06.1999 tarihine kadar davacının çalıştığı şeklindeki düşünce ve değerlendirme hatalıdır. Önceki tarihe göre kıdem tazminatı hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır.

3- Bilirkişi raporuna karşı itiraz dilekçesinde davacı vekili bordroda gösterilen miktarın altında bir ücret ödemesi yapılmakta olduğunu beyan ettiği gibi, İçişleri Bakanlığı Müfettişi tarafından yapılan inceleme sonucunda da bordrodaki miktarın ödenmediği açıklığa kavuşturulmuş ve davacının gerçek ücreti belirtilmiştir. Davacı tanıkları da aynı doğrultuda anlatımlarda bulunmuşlardır. Bu durumda ihbar ve kıdem tazminatlarının müfettiş raporundaki olgular da dikkate alınarak ödenmekte olan gerçek ücret üzerinden hesaplanmaları cihetine gidilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.03.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/666
Karar No : 2000/4125
Tarihi : 29.03.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşçi, kıdem tazminatı alacağına % 120 oranında ticari faiz talep ettiğine göre, bu oranı geçmemek üzere en yüksek mevduat faizi yürütülmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile sosyal hak 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 :

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

2- Davacı kıdem tazminatı alacağına % 120 oranında ticari faiz talep ettiğine göre, bu oranı geçmemek üzere en yüksek mevduat faizi yürütülmesi gerekir. Yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 29.03.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/713
Karar No : 2000/4096
Tarihi : 29.03.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşçi hakkında aynı konu ile ilgili açılmış bir kamu davası var ise, bu davanın sonucu beklenilmelidir.*

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı işçi hakkında alım satıma fesat karıştırmak ve görevi ihmal suçlarından yani aynı eylemlerinden dolayı kamu davası açılmış olup Konya Ağır Ceza Mahkemesindeki bu davanın derdest bulunduğu anlaşılmaktadır. İş davasında dinlenen tanıkların hepsinin hakkında kamu davası açılmış ve gerçek durumun anlaşılabilmesi için ceza davasının beklenmesi yerinde olur. Bu durum dikkate alınmaksızın bu davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 29.03.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/872
Karar No : 2000/4182
Tarihi : 30.03.2000

İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kıdem tazminatı çek ile ödenen işçi, çekleri alırken ihtirazı kayıt koymamışsa, kıdem tazminatı gecikme faizinin hüküm altına alınması hatalıdır.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı gecikme faizi ile eksik ödenen tasarrufu teşvik fonu alacağının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacıya kıdem tazminatı çekle ödenmiştir. Davacı çekleri alırken veya daha önce ihtirazı kayıt koymamıştır. Çeklerin tahsili sırasında davacı tarafından bizzat ve vekili vasıtasıyla ihtirazı kayıt derç edilmemiştir. Buna rağmen davacının kıdem tazminatı gecikme faizi isteğinin yazılı şekilde kabul edilmesi hatalıdır.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 30.03.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/869
Karar No : 2000/4180
Tarihi : 30.03.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşyerinde fiilen çalışılmayan sürenin, kıdem tazminatı hesabında nazara alınmaması gerekir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı

dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacının 07.07.1998 – 10.11.1998 tarihleri arasında davalı işyerinde fiilen çalışmadığı anlaşıldığından bu sürenin kıdem tazminatı hesabında nazara alınmış olması hatalıdır. Diğer taraftan davacının anılan süreye ilişkin kıdem tazminatı isteği de söz konusu olmadığından karar bu nedenle de HUMK'nun 74. maddesine aykırıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 30.03.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2551
Karar No : 2000/4727
Tarihi : 04.04.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Fesih bildiriminde herhangi bir sebep göstermeyen ve hizmet akdini haklı olarak feshettiğini ispat edemeyen işçi, kıdem tazminatına hak kazanamaz.*

DAVA : Taraflar arasındaki, kıdem tazminatı, fazla mesai, manevi tazminat ile hafta ve bayram tatili gündeliklerinin 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 davalı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 04.04.2000 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 dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : 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- Davacı işçi, davalının Rusya'da bulunan şantiyesinde muhasebeci olarak çalıştığını, işverence yeterli güvenlik önlemleri

alınmadığı için sözleşmesini feshetmek zorunda kaldığını, belirterek kıdem tazminatı, isteğinde bulunmuş mahkemece istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur.

Davacının şantiyesinde çalıştığı sırada, dışarıdan gelen kişilerce hırsızlık girişiminde bulunulduğu dosya içeriğinden anlaşılmakta ise de olaydan sonra davacı bir başka şantiyede görevlendirilmiş ve bu işyerinde üç ay kadar çalıştığı halde bu yerdeki güvenlik önlemlerinin yetersiz olduğu konusunda dosyaya yansıyan herhangi bir delil bulunmamaktadır. Mahkemece dinlenen davalı tanıkları davacının Türkiye'deki eşinin çağırması üzerine işi bıraktığını belirtmişlerdir. Öte yandan davacı 12.09.1995 tarihli fesih bildiriminde herhangi bir sebep de göstermemiş olduğuna göre haklı olarak sözleşmesini feshettiğini ispat edememiştir. Bu durumda kıdem tazminatına hak kazanamaz. Anılan isteğin reddine karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 65.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04.04.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/1085
Karar No : 2000/4863
Tarihi : 06.04.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kıdem tazminatı ödenerek hizmet akdinin sona ermesinden sonra, yeni bir hizmet akdi ile aynı işyerinde çalışılması durumunda, önceki süreler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz.*

DAVA : Davacı, fark 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 :

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

2- Davacı işyerinde 03.11.1981 tarihine kadar çalışmış ve emekli olmak suretiyle işten ayrılmış olup kendisine o günkü hizmeti ve ücreti üzerinden kıdem tazminatı ödenmiştir. Aradan iki yıla yakın bir süre geçtikten sonra 01.07.1983 tarihinde tekrar işe başlamış 01.01.1984 tarihine kadar hizmet akdi ile çalıştıktan sonra bu son tarihte sözleşmeli personel statüsüne geçirilmiş, bu statüde emekli olduğu 10.07.1996 tarihine kadar çalışmış ve yönetmeliğe göre iş sonu tazminatı tam olarak kendisine ödenmiştir.

3- Davacı hizmet akdi ile geçen süreler için fark kıdem tazminatı isteğiyle bu davayı açmıştır. Mütalaasına başvurulmuş bilirkişi düzenlediği raporda tam süreyi değerlendirmeye tabi tutarak ödenen iş sonu tazminatını mahsup ederek bir hesaplama yapılmıştır. 03.11.1981 tarihine kadar işçilikte geçen süre değerlendirmeye tabi tutulamaz. Zira sonradan iptal ettirilmiş olsa dahi emeklilik nedeniyle sözleşme son bulmuş, o günkü şartlara göre kıdem tazminatı hesaplanarak ödenmiştir. Bir başka anlatımla bu ilk dönem tasfiye edilmiştir. Bu konuda belirtmek gerekir ki 1475 sayılı İş Kanununun 14/8. maddesinde “aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez” kuralına yer verilmiştir. Bu kural gereği 1981 yılından önceki dönemin hesaplamaya tabi tutulması imkanı yoktur.

İkinci dönem hizmet 01.07.1983 – 31.12.1983 dönemine ilişkin olup hizmet akdine dayalıdır. 1984 yılı başından itibaren de sözleşmeli statüde üçüncü dönem çalışması söz konusudur. Bu son üçüncü dönem için yürürlükteki mevzuata göre iş sonu tazminatı tam olarak ödenmiştir. İkinci dönem çalışmada 6 ay olarak sürmüştür. Az önce belirtildiği gibi bu hizmet akdine dayalı olarak geçen dönem için davacı kıdem tazminatına hak kazanamaz. Zira bir yıldan daha az sürelidir.

Bu durumda fark kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 06.04.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/1579
Karar No : 2000/5042
Tarihi : 11.04.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kıdem tazminatından, ilk işveren, devir tarihinden önceki dönem için ve dönemin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden, müteselsilen sorumludur.*

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Dosya içeriğine göre davalı ün 16.11.1985 tarihinden itibaren tek başına, 01.10.1991 tarihinden itibaren ise adi ortaklık şeklinde 31.05.1996 tarihine kadar, davalı işyerini işlettiği bu tarihten sonra işyerinin davalı şirkete devredildiği anlaşılmaktadır.

Davalı ün işyerini devrettiği 31.05.1996 tarihinde önceki dönem için, dönemin sona erdiği tarihteki ücret üzerinde kıdem tazminatından müteselsilen sorumlu tutulması gerekirken tüm süre üzerinden sorumluluğu cihetine gidilmesi hatalıdır.

3- İhbar tazminatından son işverenin sorumlu olması nedeniyle davalı ün de bundan sorumlu tutulması doğru değildir.

4- Davacının temyizine gelince;

Davalı işveren davacının yıllık ücretli izinlerini kullandığını izin defteri veya davacının imzasını taşıyan bir belge ile ispatlamış olmadığına göre bu alacağında hüküm altına alınması gerekirken tanık anlatılmalarına itibar edilerek reddi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 11.04.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2042
Karar No : 2000/5640
Tarihi : 17.04.2000

İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Hizmet süresi konusundaki tespit davasının sonucu beklenmeden, talep edilen alacakların hüküm altına alınması hatalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem ile fazla çalışma ve yıllık izin 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 :

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

2- Taraflar arasında davacının hizmet süresi konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Gerçekten davacı davalı işveren aleyhine hizmet tespiti için ayrı mahkemede 1997/96 esas numarada tespit davası açmış bulunmaktadır. Bu davanın sonucu beklenmeden eldeki davanın karara bağlanması isabetsizdir.

3- Kabule göre kıdem tazminatı dışındaki alacaklar için davalı temerrüde düşürülmediği halde fesih tarihinden itibaren faiz yürütülmesi ayrı bir bozma nedenidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.04.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2057
Karar No : 2000/6004
Tarihi : 20.04.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kıdem tazminatına, fesih tarihinden itibaren en yüksek mevduat faizi uygulanması gerekirken, dava tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmesi hatalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatıyla cezai şart alacağının

ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı istekte bulunurken kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren yasal faiz uygulamasını talep etmiştir. 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde de kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı hükmü getirilmiştir. Davacının isteminin bu doğrultuda kabul edilmesi ile hüküm altına alınan kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren en yüksek mevduat faizi uygulanması gerekirken dava tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3- Taraflar arasında düzenlenmiş bulunan 5 yıl süreli hizmet sözleşmesinde sözleşmeyi fesheden taraf için cezai şart yükümlülüğü getirilmiştir. Sözleşmenin yaklaşık 3 yıl kadar uygulanmasından sonra işveren tarafından feshedilmesi üzerine davacı işçi yararına hüküm altına alınan cezai şarttan hiçbir indirim yapılmamış olması dairemizin yerleşmiş uygulamalarına aykırılık oluşturur. Mahkemece cezai şartın miktarı dikkate alınarak böyle bir indirim yapılmamış ise de bu yaptırımın hizmet akdi süresi ile de ilgili olduğu düşünülmelidir. Bu bakımdan çalışılan ve çalışılmayan süreler arasında bir orantı kurularak hakkaniyete uygun bir indirim yapılmaktadır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.04.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2140

Karar No : 2000/6037

Tarihi : 24.04.2000

İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Hizmet akdinin feshi tarihinden önceki davada, takas ve mahsubun ileri sürüldüğü tarihe kadar geçen süre için, fark kıdem tazminatı için işlemiş faiz talebi, fer'i alacak niteliğinde olduğundan reddedilmelidir.*

DAVA : Davacı, gecikme zammı 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 :

KARAR : Davacı işçi, fark kıdem tazminatı ile faizinin tahsili istemi ile daha önce açmış olduğu davanın görülmesi sırasında davalı yersiz olarak ödemiş olduğu ihbar ve izin alacağını takas ve mahsubu def'inde bulunmuş, mahkemece bu savunma doğrultusunda da takas ve mahsup konusu alacaklar fark kıdem tazminatı miktarından daha fazla olduğu için davanın reddine karar verilmiştir.

Bu kez açtığı dava ile davacı işçi, hizmet akdinin fesih tarihinden önceki davada takas ve mahsubun ileri sürüldüğü tarihe kadar geçen süre için fark kıdem tazminatı için işlemiş faizi talep etmektedir. Mahkemece, istek gibi hüküm kurulmuş ise de, önceki dava sonunda davanın reddine karar verilmiş olduğuna göre kıdem tazminatı faizini de içeren önceki ret kararı bu dava için kesin hüküm oluşturur. Bu bakımdan yeni bir dava ile önceki dava kapsamına giren alacağın fer'inin isteme olanağı yoktur. Böyle olunca bu davanın da reddine karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.04.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2218
Karar No : 2000/6162
Tarihi : 24.04.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kıdem Tazminatı için, dönem dönem oranlar belirtilmek sureti ile faiz yürütülmesi yerine, en yüksek mevduat faizine karar vermekle yetinilmelidir.*

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 :

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

2- Mahkemece hükmedilen kıdem tazminatı için istek gibi dava tarihinden itibaren dönem dönem oranlar belirtilmek sureti ile faiz yürütülmesi hatalıdır. Mahkemece burada yapılacak iş oran belirtilmeden hükmedilen kıdem tazminatı için dava tarihinden itibaren en yüksek mevduat faizine karar vermek ile yetinmekten ibarettir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.04.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/6564
Karar No : 2000/6055
Tarihi : 24.04.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kıdem tazminatı dışındaki alacaklar için, daha önceki kararlar kesinleşen faiz oranının, daha sonraki bir kararla değiştirilmesi yanlıştır.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem, maddi ve manevi tazminat ile izin ücretinin 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 :

KARAR : Mahkemece kıdem tazminatı dışındaki alacaklar için 06.10.1999 tarihli ve 551-504 sayılı kararda % 50 faiz yürütülmesi kararlaştırılmış ve bu karar Dairemizin 22.12.1999 tarihli ve 16404-19919 sayılı ilamı ile onanmak suretiyle kesinleştiği halde bu kez mahkemenin son kararında aynı alacaklar için 31.12.1999 tarihine kadar % 50 ve bu tarihten sonra % 60 faiz yürütülmesi yanlıştır. Mahkemece

yapılacak iş kıdem tazminatı dışındaki alacaklar için ilk kararda olduğu gibi dava tarihinden itibaren % 50 faiz yürütülmesinden ibarettir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.04.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2297
Karar No : 2000/6569
Tarihi : 04.05.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İki ayrı işyerinde çalışmanın uzun yıllardan beri devam ettiği, bir işyerindeki çalışmanın askıya alındığı, diğer işyerinde ise çalışmanın söz konusu olduğu hallerde, bu işyerleri kamu kurumları olsa dahi, hizmetlerin birleştirilmesi suretiyle kıdem tazminatı hesabı yapılması doğru değildir.*

DAVA : Davacı, fark kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçinin uzun bir süreden beri yılın belli aylarında işyerinde diğer belli aylarında da davalı işyerinde ve her bir işyerinde mevsimlik işçi olarak çalıştığı, işyerindeki çalışmanın askıda olduğu ve diğer davalı işyerindeki çalışmanın sürdüğü dönem içinde 14.01.1998 tarihinde Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğüne davacı işçinin başvurarak emekli isteminde bulunduğu, bunun sonucu olarak her iki işyerinden de ayrıldığı, davalı işyerinde geçen çalışma için davacıya o tarihteki son ücreti üzerinden kıdem tazminatını ödediği anlaşılmaktadır.

Davacı her iki davalı işyeri hakkında açtığı bu dava ile iki ayrı işverene ait işyerlerindeki çalışmalarının toplanmak suretiyle ve davalı işyerindeki son ücreti daha yüksek olduğu için bu ücret üzerinden kıdem tazminatının hesaplanması gerektiğini iddia ederek fark

kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur. Mahkemece istek kabul edilerek her iki davalının müştereken ve müteselsilen fark kıdem tazminatından sorumlu oldukları şeklinde hüküm kurulmuştur.

Yukarıdaki ayrıntılı biçimde açıklandığı üzere iki ayrı işyerinde davacı işçi çalışmasını uzun yıllardan beri sürdürmekte olup her bir işyerindeki çalışma diğerindeki çalışmadan sonra devam ettiği için önceki ve sonraki dönem şeklinde çalışmadan söz edilemez.

Bu durumda aynı anda çalışmaların devam ettiği ancak bir işyerindeki çalışma askıya alındığı zaman diğer işyerindeki çalışmanın söz konusu olduğu görülmektedir. Böyle olunca, her iki işyerindeki çalışmalar kamu kurumlarında geçmiş ise de; bunların birleştirilerek kıdem tazminatı hesabı yapılması doğru değildir.

Somut olayda davalı işyeri kendi işyerinde geçen hizmet için kıdem tazminatını tam olarak ödemiş bulunduğundan bu işyeri hakkındaki davanın reddine karar verilmelidir.

Diğer davalı işyerinin sorumluluğuna gelince; bu müdürlüğe ait işyerinde geçen hizmet süresi ve bu işyerinden almış olduğu son ücret üzerinden hesaplama yapılarak kıdem tazminatından sorumlu tutulması gerekir.

Yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 04.05.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2922
Karar No : 2000/6806
Tarihi : 10.05.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kıdem tazminatı taksitler halinde ve son taksit de dava tarihinden önce ödenmiştir. Faiz konusunda kaydı itiraz da bulunmadığına göre, gecikme faizi istenemez.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı gecikme zammının 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 :

KARAR : Davacı kıdem tazminatının geç ödendiğini iddia ederek gecikme faizi talep etmiştir. Kıdem tazminatının taksitler halinde ödendiği, son taksitin dava tarihinden önce ödenmesine rağmen faiz konusunda kaydı itirazı bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle davacının gecikme faizi isteğinin reddi gerekirken mahkemece yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 10.05.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/3621

Karar No : 2000/7317

Tarihi : 24.05.2000

İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Dava açıldıktan sonraki hizmet süresinin, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaması gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem ve kötü niyet tazminatları ile işçilik alacaklarının 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 :

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

2- Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının kıdem tazminatı hesabına esas hizmet süresi toplamına davacının dava açıldıktan sonraki çalışma süresi de eklenmiştir. Dava açıldığı tarihteki olgulara göre istekler karar altına alınmalıdır. Davacının dava açıldıktan sonra işverendeki çalışma süresinin kıdem tazminat hesabında değerlendirilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3- Davacının kıdem tazminatı hesaplanırken toplu iş sözleşmesine göre belirlenen yıllık miktar fesih tarihideki tavan sınırı

aşmaktadır. 1475 sayılı İş Kanununun 14/14 maddesi uyarınca kıdem tazminatlarının yıllık miktarı “Devlet Memurları kanununa tabi en yüksek Devlet Memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.” Fesih tarihinde tavan miktarı aşacak şekilde kıdem tazminatının belirlenmesi hatalı olup ayrı bir bozma nedeni yapılmıştır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 24.05.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/4739
Karar No : 2000/8004
Tarihi : 06.06.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşçinin hizmet süresi, sigorta kayıtları da getirilmek suretiyle ve mevcut deliller bir bütün halinde değerlendirilerek tespit edilmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, yıllık izin, ücret alacağı, fazla çalışma ile hafta ve genel tatil gündeliklerinin ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı işçi, dava konusu işyerinde 12.01.1995 – 17.10.1997 tarihleri arasında kesintisiz çalıştığını belirtmiş ve bu konuda sigorta kayıtları ile Bölge Çalışma Müdürlüğü tahkikat evraklarına ve tanık anlatımına dayanmış bulunmaktadır. Bölge Çalışma Müdürlüğü tahkikat evraklarında hizmet süresi davacının iddiasına göre belirlenmiştir. Dinlenen davacı tanığı, davacının kendisinden önce işe girdiğini ve yaklaşık 17 ay birlikte çalıştıklarını açıklamıştır. Buna karşılık davalı işverenler tanık dinletmemiş ve bu konuda herhangi bir delil sunmamışlardır. Mahkemece davacı işçinin sigorta kayıtları da getirilmek suretiyle mevcut deliller bir bütün halinde değerlendirilip sonuca gidilmesi gerekirken davacı tanığının anlatımına yanlış anlam verilerek hizmet süresinin 17 ay olarak kabul edilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 06.06.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/6439
Karar No : 2000/8906
Tarihi : 20.06.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Emeklilik sebebiyle işten ayrılan işçinin, kıdem tazminatının geç ödenmesi nedeniyle hüküm altına alınacak faiz alacağını, emekliliğin belgelendiği tarihten itibaren hesaplanması gerekir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı gecikme faizinin 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 :

KARAR : Davacı işçi işyerinden emeklilik sebebiyle ayrıldığını belirterek, kıdem tazminatının geç ödenmesi nedeniyle faiz isteğinde bulunmuş, mahkemece fesih tarihinden itibaren gecikme faizi hesap edilmiş ise de; bu hesap şekli Dairemizin yerleşmiş uygulamasına aykırıdır. Gerçekten 1475 sayılı İş Kanununun 14/3 maddesine göre “işçinin birinci bendin dördüncü fıkrası hükmünden faydalanması için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. Bu kural uyarınca emekliliğin belgelendiği tarih faiz başlangıç tarihi olarak esas alınmalıdır.

Somut olayda; davacı işçinin müracaatı üzerine Sosyal Sigortalar Kurumunca adı geçenin 01.07.1998 tarihinden itibaren aylık bağlanması için yazılı talepte bulunması halinde emekli olabileceği bildirilmiş olup, davacının daha sonra bu anlamda müracaat edip etmediği dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır.

Mahkemece, davacı işçinin Sosyal Sigortalar Kurumuna

emeklilik için başvuruda bulunup bulunmadığı ve hak kazandığına dair yazının işverene bildirilip bildirilmediği araştırılmadan işten ayrıldığı tarihten itibaren hesaplanan faiz alacağının hüküm altına alınması hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 20.06.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Davacının yaşlılık aylığı almaya hak kazandığı SSK'ya başvurusu üzerine anılan kurumca işverene bildirilmiştir. Bu durumda 01.07.1998 tarihi itibarıyla yaşlılık aylığı istemeye hak kazanan davacının 14.07.1998 tarihinde hizmet akdini feshetmiş bulunması karşısında, 1475 sayılı İş Kanununun 14/11 maddesi uyarınca fesih tarihinden itibaren kıdem tazminatına mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütülmesine ilişkin yerel mahkeme kararını isabetli bulduğumdan çoğunluğun bozma kararına katılamıyorum.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/7638
Karar No : 2000/10695
Tarihi : 11.09.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Belirli süreli hizmet akdinin haklı sebep olmaksızın sona erdirilmesi halinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanır.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı ile ücret alacağının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı, davalıya ait özel dershanede 625 sayılı yasa hükümleri uyarınca 03.09.1997 tarihinden itibaren belirli süreli hizmet akdi ile çalışmakta iken işveren tarafından sözleşmenin yenilenmeyeceği belirtilmek suretiyle işine 31.07.1998 tarihli yazı ile son verilmiştir.

Davacı kıdem tazminatı ile ödenmeyen ücret ve ek ders ücretlerini talep etmiş; mahkemece davanın reddine karar verilmiştir.

1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatını düzenleyen

14. maddesinde belirli süreli hizmet akitlerinde, kıdem tazminatının ödenmeyeceğine dair bir hüküm yoktur. Dairemizin yerleşmiş içtihatlarına göre, belirli süreli hizmet akdinin, akitte yer alan bir hükme dayanılarak işveren tarafından yenilenmeyeceği işçiye bildirilmesi ve bu sebeple iş akdinin haklı sebep olmaksızın sona erdirilmesi halinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Bu nedenle gerçekleşecek kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekir.

Öte yandan davacı dershanede ortak müdür olarak çalışmış ise de, salt bu durum ücretlerinin ödendiğini göstermez. Ücret, bir iş ve hizmet karşılığı olup, ödendiğinin davalı tarafça somut delillerle kanıtlanması gerekir. Dosyada bu hususta yeterli bilgi ve belge bulunmamaktadır. O halde tarafların tüm delillerinin toplanarak, özellikle işyerinin muhasebe kayıtlarının da celp edilmek suretiyle ve gerekirse yeniden bilirkişi incelemesi yaptırılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekir. Eksik inceleme ve değerlendirme ile karar verilmesi hatalı olup, kararın bu nedenlerle bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 11.09.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/7570
Karar No : 2000/11633
Tarihi : 14.09.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşçinin, bir kamu kuruluşundan diğer bir kamu kuruluşuna intikal etmek amacıyla istifası, hukuki bir prosedürün yerine getirilmesi olarak değerlendirilmeli ve önceki kamu kuruluşunda geçen sürenin de, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı, mahkemenin de kabulünde olduğu şekilde

14.01.1997 tarihinde emeklilik suretiyle işyerinden ayrılmıştır.

Davacı 03.01.1972 – 06.01.1997 tarihleri arasında İşyerinde geçen hizmetlerinin de kıdem tazminatı belirlenmesinde göz önüne alınmasını istemiş, mahkeme ise bu işyerinden ayrılmanın istifa suretiyle meydana geldiğini belirterek isteği ve dolayısıyla davayı reddetmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacı davalı kuruluşa geçmek amacıyla istifa etmiştir. Bir kamu kuruluşundan diğer bir kamu kuruluşuna intikal etmenin istifa dışında başka bir yolu bulunmamaktadır. Buradaki istifa bir hukuki prosedürün tamamlanmasıdır. Gerçekten, istifa hali kıdem tazminatı ödenmesine yasal bir engel ise de, bu olaydaki istifanın bu şekilde değerlendirilmemesi gerekir. Ayrıca her iki kuruluştaki çalışmalar arasında bir ara vermede bulunmamaktadır. Bütün bu olgular davacının gerçek iradesinin istifa olmayıp yasal prosedürün tamamlanması olduğunu ortaya koyduğundan, tartışmalı süreninde kıdem tazminatı hesaplamasında değerlendirilmesi gerekirken, aksine düşüncelerle davanın reddine karar verilmesi hatalı olduğundan hükmün bu nedenle bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 14.09.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/13664
Karar No : 2000/12801
Tarihi : 02.10.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşyeri devrinde işçilerin yeni işverende çalışmak istememeleri üzerine, iş akitlerinin ilk işverence feshi durumunda, kıdem tazminatlarından bu işveren sorumlu olup, her iki işverenden tahsiline karar verilmiş olması hatalıdır.*

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalılar avukatı tarafından temyiz

edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı A.Ş.'nin temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davalı A.Ş.'nin temyizine gelince;

Davacı A.Ş.' nde çalışmış ve bu çalışma sürerken anılan işyeri A.Ş.'ye devredilmiştir. Eski işveren yanında çalışan işçiler de işyeri devri nedeni ile bu işyerine geçirilmek istenmiş ise de davacılar yeni işverende çalışmak istememişlerdir. Bunun üzerine ilk işveren olan şirketi davacıların hizmet akdini feshetmiştir. Esasen bu konuda da bir ihtilaf bulunmamaktadır. Bu durumda davacının kıdem tazminatından davalı Şirketinin sorumlu olması gerekir. O halde sadece şirketinden kıdem tazminatının tahsiline karar verilmesi gerekirken her iki şirketten tahsiline karar verilmiş olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 02.10.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8665
Karar No : 2000/13141
Tarihi : 04.10.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kıdem tazminatı için faiz oranı belirtilmesi hatalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, izin ücreti 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 :

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

2- Kıdem tazminatı için oran belirtilmeksizin mevduata

uygulanan en yüksek faize karar verilmesi ile yetinilmesi gerekirken, oran belirtilmesi hatalıdır.

3- Kıdem tazminatı dışındaki diğer işçilik hakları için 01.01.2000 tarihine kadar yasal faiz bu tarihten itibaren ise reeskont faizine karar verilmesi gerekirken oran belirtilmesi ayrı bir bozma nedenidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 04.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8750
Karar No : 2000/13124
Tarihi : 04.10.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Davalı yararına oluşan usuli müktesep hak nazara alınarak reeskont faizini geçmemek üzere, en yüksek mevduat faizine karar verilmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, barem çalışması, ikramiye, ücretli izin, vergi iadesi ile ücret 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 :

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

2- Kıdem tazminatına hakkın doğduğu tarihten itibaren en yüksek mevduat faizi yürütülmesi gerekirken reeskont faizine karar verilmesi hatalıdır. Ancak davalı yararına oluşan usuli müktesep hak nazara alınarak reeskont faizini geçmemek üzere en yüksek mevduat faizine karar verilmek üzere hükmün bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 04.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8951
Karar No : 2000/13651
Tarihi : 11.10.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Asıl alacak ibra edildiğine göre, fer'isini oluşturan faizden de vazgeçilmiş sayılır.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı faizi 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 :

KARAR : Davacı kıdem tazminatının geç ödenmesi nedeniyle gecikme faizi istemiştir. Mahkemece bu istek kabul edilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davalı işverence, davacı işçiye kıdem tazminatı çek olarak 6.772.799.473 TL ödenmiştir. Bu ödeme sırasında davacı 04.10.1999 tarihli ibraname ile kıdem tazminatını aldığını açıkça belirtmiştir. Asıl alacak ibra edildiğine göre fer'isini oluşturan faizden de vazgeçilmiş sayılır. Bu nedenle davacının gecikme faizi istemenin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 11.10.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/12183
Karar No : 2000/17249
Tarihi : 23.11.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Bilirkişi raporunda, alacaklara ait tüm belgelerin işverenden istenmesi gerektiği vurgulandığı halde, kıdem tazminatı dışındaki alacaklar için, bu eksiklikler giderilmeden hüküm kurulmuş olması hatalıdır.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, ikramiye, ücret, genel ve bayram tatili gündeliği, izin ücreti, çocuk parası, giyim, yiyecek ve giyecek yardımı alacaklarının 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 :

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

2- Mahkemece mütalaasına başvurulmuş bilirkişi raporunda, 1994 yılından itibaren işçilik haklarının hesap edildiği ancak bu hesapların mevcut belgelere göre yapıldığı, bir kısım belgelerin eksik olduğu, gerçek durumun tam olarak anlaşılabilmesi için, dava konusu alacaklara ait tüm belgelerin gönderilmesi, davalı belediyeden istenmesi gerektiği vurgulandığı halde, kıdem tazminatı dışındaki alacaklar için bu eksiklikler giderilmeden hüküm kurulmuş olması hatalıdır.

3- Kıdem tazminatı için reeskont faizi isteğinde bulunulduğuna göre mahkemece “en yüksek mevduat faizini geçmemek üzere reeskont faizinin yürütülmesi” şeklinde hüküm kurulmalıdır.

4- Kıdem tazminatı dışındaki işçilik hakları için, ilk ve ek dava da talep edilen alacaklar ayrı ayrı tespit edilerek, ek dava konusunda talep edilen alacaklar için ek dava tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir. Tamamı için hak ediliş tarihinden itibaren hüküm kurulması isabetsizdir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 23.11.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/12627

Karar No : 2000/17643

Tarihi : 28.11.2000

İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Ücret bordrolarında, her ay değişik miktarlarda prim ödendiği anlaşıldığından, devamlılık arzeden bu ödemenin ihbar ve kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekir.*

DAVA : Davacı, fark 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 :

KARAR : Davacı işçi, davalı işyerinde her ay devamlı olarak ödenen primin ihbar ve kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmadığını belirterek fark tazminat isteginde bulunmuştur.

Mahkemece davacının imzasını itiraz etmediği 19.04.1999 tarihli ibraname ile hiçbir hak ve alacağının kalmadığını belirttiğinden bahisle isteğin reddine karar verilmiş ise de, söz konusu ibranamede miktar yazılı olduğu gibi, davalı işverence verilen 22.06.2000 tarihli dilekçede tazminat hesabında dikkate alınacak bir prim ödemesi olmadığını belirtmiştir. Davalının bir taraftan hakkın doğmadığını ileri sürmesi, diğer taraftan ibranameye dayanması açık bir çelişkidir. Dosyada mevcut ücret bordrolarına göre davacıya her ay değişik miktarlarda prim ödendiği anlaşılmaktadır. Dairemizin yerleşmiş uygulamasına göre devamlılık ve kararlılık arz eden bu tür ödemelerin ihbar ve kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekir. Böyle olunca, anılan ibranamenin makbuz niteliğinde olduğu kabul edilerek, bilirkişi tarafından belirlenen miktar bir değerlendirmeye tabi tutularak hasıl olacak sonuca göre hüküm kurulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 28.11.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/12971
Karar No : 2000/17554
Tarihi : 28.11.2000
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşçinin, emeklilik nedeniyle kıdem tazminatı isteginde bulunabilmesi için, emeklilik nedeniyle işten ayrıldığını ve emekli olduğunu ispat etmesi gerekir.*

DAVA : Taraflar arasındaki kıdem tazminatı ve izin parasının 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 davacı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 28.11.2000 Salı günü tayin edilerek, taraflara çağrı kağıdı gönderilmiştir. Duruşma günü yapılan tebligata rağmen taraflar adına kimse gelmediğinden incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya inceledi, gereği konuşulup düşünüldü.

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

2- Davacı işçi işyerinden emekli olmak suretiyle ayrıldığını belirterek faiziyle birlikte kıdem tazminatı isteğinde bulunmuş. Mahkemece davacının 31.01.1999 tarihinde işyerinden ayrıldığını dikkate alarak bu tarihten itibaren faiz uygulanmak suretiyle isteğin kabulüne karar verilmiştir.

1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin üçüncü fıkrasında “işçinin birinci bendin 4. fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık ya da toptan ödemeye hak kazanmış olduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için, yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır...” şeklinde kurala yer verilmiştir. Bu hükme göre davacının emeklilik nedeniyle kıdem tazminatı isteğinde bulunabilmesi için emeklilik nedeniyle işten ayrıldığını ve emekli olduğunu ispat etmesi gerekir. Davacı işçi henüz işyerinde çalışırken 01.01.1999 tarihinde SSK’na başvurarak yaşlılık aylığına hak kazanıp kazanmadığının bildirilmesini istemiş, anılan kurumun 02.02.1999 tarihini taşıyan cevabi yazısında davacının hak kazandığı belirtilmiştir. Bu işlem davacının emekliliğe hak kazanıp kazanmadığına ilişkin olup, davacının yaşlılık aylığı bağlanması için anılan kuruma müracaat edip etmediği dosya kapsamından anlaşılamamaktadır. Bu durumda, anılan madde de belirtilen prosedür izlenmeden ve işveren bu durumdan haberdar edilmeden kıdem tazminatı istenemeyeceği gibi, davacı işten ayrıldığı tarihten itibaren de faize hak kazanamaz. Mahkemece davacının yaşlılık aylığı bağlanması için kuruma müracaat edip etmediği, etmişse yaşlılık aylığı bağlama kararının işverene bildirilip bildirilmediği araştırılmadan eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 28.11.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/15529

Karar No : 2001/250

Tarihi : 16.01.2001

İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşyerinin şirketleşmek suretiyle el değiştirmesi durumunda, aralıksız olarak işe devam eden işçinin, şirketleşmeden önceki hizmetleri de dikkate alınmalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti, ikramiye ve ücret alacağının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Mahkemece davacı işçinin 7.5.1998 tarihinde işe girdiği kabul edilerek, buna göre davacının ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ve fazla mesai ücreti hüküm altına alınmıştır. Ancak, işyerinin şirketleşmek suretiyle el değiştirdiği ve davacı işçinin, şirketleşmeden önce işe girdiği ve akdin feshine kadar çalışmasına aralıksız devam ettiği sigorta kayıtları ve tanık anlatımlarından açıkça anlaşılmaktadır. Böyle olunca davacının anılan istekleri yönünden şirketleşmeden önceki çalışma süresinin de dikkate alınması gerekir. Karar bu nedenle bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/15538

Karar No : 2001/258

Tarihi : 16.01.2001

İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşverenin dayandığı tutanak ve tutanağı imzalayanlar ile tanıkların anlatımlarına göre, işçinin işe*

gelmediği ve başka bir işte çalışmaya başladığı anlaşıldığından, hizmet akdinin işçi tarafından haklı neden olmadan feshedildiği kabul edilmelidir.

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 :

KARAR : Mahkemece davacı işçinin kıdem tazminatı isteği hüküm altına alınmış ise de, akdin haklı neden olmadan davacı tarafından feshedildiğini ileri süren davalı işveren savunmasını kanıtlamak bakımından işyerinde düzenlenen 30.09.1999 tarihli tutanağa ve tutanak müzmirinin anlatımlarına dayanmıştır. Anılan tutanakta davacının 25.09.1999 tarihinden itibaren işe gelmediği ve işten ayrıldığı gün başka bir işyerinde çalışmaya başladığı belirtilmektedir. Dinlenen davalı tanıkları da tutanak içeriğinin doğru olduğunu açıklamışlardır. Buna karşılık bir davacı tanığı akdin davacı işçi tarafından feshedildiğini açıkça belirtmiş, diğer davacı tanıkları ise bu konuda bilgilerinin olmadığını açıklamışlardır. Bu delil durumu karşısında hizmet akdinin davacı işçi tarafından haklı neden olmadan feshedildiğinin kabul edilerek ve davacı işçinin kıdem tazminatı isteğinin reddedilmesi gerekir. Bu konuda ayrıca belirtmek gerekir ki, salt tutanak müzmirinin halen çalışan işçiler olması ve davacı işçinin imzasının bulunmaması nedeniyle tutanağın geçersiz olduğunun kabulü doğru olmaz. O halde karar bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 16.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/321
Karar No : 2001/283
Tarihi : 17.01.2001
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : **Kıdem tazminatına, akdin feshi tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir.**

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem 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 :

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

2- Kıdem tazminatına akdin feshi tarihinden faiz yürütülmesi gerektiği halde, talebe ve yasaya aykırı şekilde dava tarihinden faize karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/884
Karar No : 2001/605
Tarihi : 22.01.2001
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Emeklilik nedeniyle işçinin kıdem tazminatı isteğinde bulunabilmesi için, Sosyal Sigortalar Kurumuna başvurmuş olduğunu ve emekliliğe hak kazandığını belgelemesi ve bu belgenin işverene ulaşması gerekir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı gecikme faizinin 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 :

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

2- 1475 Sayılı İş Kanununun 14/3-4 maddesine göre emeklilik nedeniyle işçinin kıdem tazminatı isteğinde bulunabilmesi için SSK' ya başvurmuş olduğunu ve emekliliğe hak kazandığını belgelemesi ve bu belgenin işverene ulaşması gerekir. Faiz hesabı ise emekliliğin belgelendirildiği tarih dikkate alınarak, o tarihteki orana göre faiz başlangıcı olarak kabul edilmesi ve bu tarih araştırılmadan işten ayrılma tarihinin faiz başlangıcı olarak kabul edilmesi ve bu tarihteki en yüksek mevduat faiz oranı sorulmadan hüküm tesisi isabetsiz olup, kararın bozulması gerekmektedir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/15669
Karar No : 2001/763
Tarihi : 23.01.2001
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşçinin kıdem tazminatına esas alınan ücretinin, fesih tarihindeki kıdem tazminatı tavanının altında kaldığı sabit olduğuna göre, hesaplamanın bu ücrete göre yapılması gerekir.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar, kıdem tazminatı, ücret, fazla mesai, yıllık izin ücreti, yemek parası ile resmi ve dini bayram gündeliklerinin 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 da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 23.01.2001 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına Avukat geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının tazminata esas olan ücretinin fesih tarihindeki kıdem tazminatı

tavanını aşmadığı belirlenmekle birlikte, hesaplama tavan üzerinden yapılmış ancak davacıya yapılan 1.141.356 Libya Dinarı tutarındaki ödeme sebebiyle bu tazminatın ödendiği sonucuna varılmıştır. Davacı vekili bu rapora itirazda bulunmuş ve kıdem tazminatının hesap şekline dair yöntem açıklanmışsa da bu konuda aldırılan ek raporda yine kıdem tazminatının tavan üzerinden ödenmiş olduğu şeklinde değerlendirme yapılmıştır. Mahkemece kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki; davacının tazminata esas alınan ücretinin fesih tarihindeki tavan sınırlamasının altında kaldığı sabit olup hesaplamanın bu ücrete göre yapılması gerekir. Öte yandan davacının işyerinden ayrıldığı tarihte işverence düzenlenen belgeye göre kıdem tazminatı olarak 376.360 Libya Dinarı tahakkuku yapılmıştır. Bu miktarın davacıya ödendiği taraflar arasında tartışmasızdır. Davacıya 1.141.356 Libya Dinarı olarak yapılan ödemenin ise Türkiye’de yapılan avanslar karşılığı olduğu da dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Buna göre davacıya kıdem tazminatı olarak sadece 376.360 Libya Dinarı tutarında bir ödeme yapıldığı kabul edilmelidir. Davacı vekilinin bilirkişi raporuna itiraz dilekçesinde yer alan hesap şekli doğru olup buna göre sonuca gidilmesi gerekir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davacı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/16433
Karar No : 2001/845
Tarihi : 24.01.2001
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşçinin hak kazandığı kıdem tazminatının, yargılama sona ermeden taksitler halinde ödendiği durumlarda, bu ödemeler tespit edilerek, ödenenler kıdem tazminatının tamamından düşülmeli, şayet hepsi ödenmişse, dava konusuz kalacağından bu hususların açıklığa kavuşturulması gereklidir.*

DAVA : Davacı, icra takibine yapılan itirazın iptali, takibin devamı ile % 40 icra inkar 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 :

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

2- Mahkemenin de kabulünde olduğu üzere davacı işçinin hak kazandığı kıdem tazminatının icra takibinden sonra ve yargılama sona ermeden taksitler halinde ödemeler yapıldığı anlaşılabilmektedir. Bu ödemeler belirlenerek kıdem tazminatı miktarının düşülmesi mükerrer ödemeye yol açmamak bakımından önem taşır. Şayet ana alacağın tamamı ödenmişse, böyle bir durumda kıdem tazminatı bakımından konusu kalmayan bir alacak söz konusu olur. Tarafların sorumlu olduğu alacakları vekalet ücreti miktarı da hüküm altına alınacak olan kıdem tazminatına göre takdir edilecektir. Bu hususların açıklığa kavuşturulması için kararın bozulması gerekmiştir. Aynı durum harç ve mahkeme masrafları içinde geçerlidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/19756
Karar No : 2001/1480
Tarihi : 30.01.2001
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşyerini devreden işverenlerin, kıdem tazminatı yönünden sorumlulukları, işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesi ile sınırlıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, hafta ve genel tatil gündeliği, yol parası, ikramiye, TİS sosyal yardım alacağı ile ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalılar avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Dosya içeriğine göre davacı işçinin davalı AŞ. ne ait işyerinde çalışmakta iken, işyerinin diğer davalı AŞ.ne devredildiği, bir süre sonra ise dava dışı Ltd. Şti' nin eline geçtiği ve hizmet akdinin dava dışı işveren nezdindeki çalışma sırasında sona erdiği anlaşılmaktadır.

1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14/2. maddesine göre işyerini devreden işverenlerin kıdem tazminatı yönünden sorumlulukları işçiyi çalıştıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesi ile sınırlıdır. Mahkemece bu yasal yön dikkate alınmadan işyerini devreden davalı işverenlerin toplam hizmet süresi ve son ücret üzerinden hesaplanan kıdem tazminatından sorumlu tutulmaları hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/1196
Karar No : 2001/2032
Tarihi : 08.02.2001
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İlk dönem hizmet sözleşmesi, işveren tarafından emniyeti suiistimal suçu nedeniyle feshedildiğinden, daha sonraki dönem hizmet sözleşmesi feshedilirken, kıdem tazminatı hesabında ilk dönemin dikkate alınmaması gerekir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, harcırah, yolluk ile fazla çalışma ve Pazar ücretinin 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 :

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

2- Davacı, davalı işyerinde 01.04.1980 – 01.04.1985 ve 07.04.1989 – 20.02.2000 tarihleri arasında iki dönem çalıştığını, 20.02.2000 tarihinde iş akdi feshedildiğinde ilk dönem çalışması nazara alınmadan kıdem tazminatının eksik ödendiğini, personel yönetmeliğinin geçici 6. maddesi uyarınca disiplin cezalarının affedildiği de nazara alınarak ilk dönem çalışması için kıdem tazminatının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Mahkemece istek kabul edilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının Diyarbakır Müdürü iken 28.04.1985 tarihinde işlediği, hizmet sebebiyle emniyeti suiistimal suçu nedeniyle hizmet akdinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacı anılan suçtan mahkum olmuş ve karar kesinleşmiştir.

Buna göre davacının ilk dönem hizmet sözleşmesi işveren tarafından haklı olarak feshedilmiş olduğundan davacının bu isteminin reddi gerekir.

3- Davacının 07.04.1989 tarihinde Mersin Müdürlüğünde çalışmaya başladığı ve bu işyerinin 1996 yılında tasfiye işlemlerinin başlaması üzerine önce Adana’da bulunan Fabrikasına atandığı, ancak bu atamadan iki gün sonra, tasfiye işlemleri tamamlanıncaya kadar yeniden Mersin Müdürlüğünde görevlendirilmesine karar verildiği, davacının, Adana’daki Fabrikasında çalışmaya başlamadan Mersin’de çalışmayı sürdürdüğü, bir kısım belgelerde adres olarak Mersin ilini bildirdiği anlaşılmaktadır.

Davacı, Mersin’de ikamet etmesi halinde harcırah alamaz. O halde öncelikle bu husus açıklığa kavuşturulmalıdır. Davacının geçici olarak görevli olduğu Mersin’de ikamet edip etmediği araştırılarak sonucuna göre bir karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/18880
Karar No : 2001/2580
Tarihi : 13.02.2001
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kıdem tazminatına ilişkin faiz alacağının hesabında, oluşan tereddütleri gidermek için, T.C. Merkez Bankasından fesih tarihinde, bankalarca uygulanan en yüksek mevduat faizi oranı sorularak, konu değerlendirilmelidir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı gecikme faizinin 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:

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

2- Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, kıdem tazminatı geçmiş günler faiz alacağı %110 faiz oranı üzerinden hesaplanmıştır. Ancak , bilirkişi raporu alındıktan sonra dosyaya intikal eden Ziraat Bankasının yazısında, fesih tarihinde uygulanan en yüksek mevduat faizi oranının %101 olduğu belirtilmiştir. Mahkemece bu konuda oluşan tereddütler giderilmeden, bilirkişinin yaptığı hesaba itibar edilerek, hüküm kurulması hatalıdır. Bu konuda sağlıklı bir sonuca ulaşmak için Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankasından fesih tarihinde bankalarca uygulanan en yüksek mevduat faizi oranı sorularak, gerekirse bilirkişiden alınacak ek rapor bir değerlendirmeye tabi tutulmalı ve davalı lehine oluşan usuli kazanılmış hak da dikkate alınmak suretiyle hasıl olacak sonuca göre hüküm kurulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/18999
Karar No : 2001/2638
Tarihi : 14.02.2001
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşçinin iş akdi, ücretsiz izin sebebiyle kesintiye uğramış ise, önceki çalışma süresinin de kıdem tazminatı*

hesabında nazara alınması gerekir.

DAVA : Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacının, 1966 – 1977 tarihleri arasındaki çalışmalarının kıdem tazminatı hesabında nazara alınıp alınamayacağı konusudur. Davacının 1977 – 1978 tarihleri arasında işyerinde çalışmadığı ihtilafsızdır. Davacı bu sürede ücretsiz izinli olduğunu ileri sürmüş, davalı ise davacının 1977 yılında istifa ederek işyerinden ayrıldığını savunmuştur. Davalı savunmasını doğrulayan belge sunmamış, dinlenen tanıklar ise davacıyı doğrular mahiyette beyanda bulunmuşlardır. Davacının anılan sürede ücretsiz izinli olduğu mahkemenin de kabulündedir. Böyle olunca 1966 – 1977 tarihleri arasında geçen çalışma süresinin de kıdem tazminatı hesabında nazara alınması gerekir. Mahkemece yanlış değerlendirme ile davanın reddine karar vermiş olması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/18487
Karar No : 2001/2752
Tarihi : 15.02.2001
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kıdem tazminatına esas sürenin hesabında, grevde ve ücretsiz izinde geçen süre dikkate alınmaz. Ayrıca, kıdem tazminatı, sözleşmede öngörülen 10 gün içinde ödendiğine göre, faiz talebinin reddi gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı farkı, ücret farkı, ikramiye, ayni ve sosyal hak alacaklarının 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 :

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

2- Davacı 15.10.1979- 04.02.1997 tarihleri arasında 17 yıl 3 ay 12 gün çalışmıştır.Bu süreden grev ve ücretsiz izinli geçen süre indirildikten sonra, hizmet süresi 17 yıl 12 gün olmaktadır.Buna göre 17 yıl 9 ay üzerinden kıdem tazminatı hesabı hatalıdır.

3- Toplu İş Sözleşmesinin 59/son maddesinde kıdem tazminatının 10 gün içinde ödeneceği öngörülmüştür. Böyle kısa sürelerin kabulü gerektiği Dairemizin yerleşik uygulamalarındandır. Kıdem tazminatı 10 gün içinde ödendiğine göre faiz talebinin reddi gerekir.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19057
Karar No : 2001/2739
Tarihi : 15.02.2001
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Başka bir işverene ait işyerinde geçen süreler, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamaz.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, izin ücreti, ücret farkı ile vergi iadesi 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 :

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

2- Dosya içeriğine göre davacının 1972 yılından önceki çalışmaları başka bir işverene ait işyerinde geçmiştir. Kıdem tazminat hesabında anılan sürenin dikkate alınması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/2318

Karar No : 2001/2900

Tarihi : 19.02.2001

İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Ödenen asıl alacağın içinde, işlemiş faiz alacağı da bulunduğundan, fesih tarihi ile ödeme tarihi arasındaki faiz alacağı belirlenmeli, ödenen miktar ile bir fark varsa bu miktar hüküm altına alınmalıdır.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı faiz 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 :

KARAR : Emekli olan davacı, kıdem tazminatının ödenmediğini belirterek 1.375.000.000 TL, kıdem tazminatının fesih tarihinden itibaren en yüksek mevduat faizi ile tahsilini talep etmiştir.

Mahkemece, talep edilen kıdem tazminatının yargılama sırasında ödendiği belirtilerek, asıl alacak ile ilgili karar verilmesine yer olmadığına, asıl alacağa fesih tarihinden ödendiği tarihe kadar en yüksek mevduat faizi uygulanarak, faiz alacağının davalıdan tahsiline karar verilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre talep edilen ve yargılama sırasında ödenen kıdem tazminatı 1.375.000.000 TL ise de yapılan hesaplama sonucu, kıdem tazminatının 878.453.880 TL olduğu, bu

miktar dışında ödenen kısmın işlemiş faiz olduğu belirlenmiştir. Davalı taraf ödenen miktarın faizi de kapsadığını savunduğuna göre, belirlenen kıdem tazminatı dışında kalan miktarın, talep edilen faiz alacağını kapsadığı kabul edilmeli, fesih tarihi ile ödeme tarihi arasındaki faiz alacağı belirlenmeli, ödenen miktar belirlenen miktardan mahsup edilerek, tamamını karşıladığı takdirde dava reddedilmeli, aksi halde kalan miktar hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19404
Karar No : 2001/2997
Tarihi : 19.02.2001
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında, para ile ölçülmesi mümkün aynı menfaatlerin miatları dikkate alınmalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, izin ücreti, bayram ve hafta tatili gündeliği ile yakacak ve yemek yardımı alacaklarının 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 :

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

2- Kıdem ve ihbar tazminat hesabında bir yıl parka verilmiş gibi ücrete yansıtılmış ise de iş sözleşmesi 61/E maddesi gereğince, üç yılda bir parka verildiği anlaşıldığından, hesabın buna göre yapılması gerekirken, yanlış değerlendirme ile fazla ihbar ve kıdem tazminatına karar verilmesi hatalıdır.

3- Kıdem tazminatı dışındaki işçilik alacaklarına, daha önce işveren temerrüde düşürülmediğinden, dava tarihinden faiz yürütülmesi gerektiği halde, fesih tarihinden faiz yürütülmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19801
Karar No : 2001/3007
Tarihi : 20.02.2001
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşyerinin devri halinde, tüm süreye ait kıdem tazminatından, devralan işveren sorumludur. Devreden işverenin sorumluluğu, işçiyi çalıştırdığı süre ve devir sırasındaki ücretle sınırlıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenilmesine karar verilmesinin istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- Yargılama sırasında bilirkişi tarafından verilen rapora karşı, davacı ihbar ve kıdem tazminatına esas olan ücretin belirlenmesi konusunda, somut itirazlarda bulunduğu halde, mahkemece bu hususta inceleme ve araştırma yapılmamış olması hatalıdır.

2- Hükmedilen tüm süreye ait kıdem tazminatından 1475 sayılı Kanunun 14. maddesine göre son işverenin tamamen sorumlu olması gerekirken, her iki işverenden çalıştırıldıkları süreye göre ayrı ayrı tahsiline karar verilmesi doğru değildir. Gerçekten işyerinin devri halinde devreden işverenin kıdem tazminatı sorumluluğu, davacı işçiyi çalıştırdığı sürelerle ve devir sırasındaki ücretle sınırlıdır. Devralan işveren ise yukarıda açıklandığı gibi tüm süreden sorumludur.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No : 2001/9-223

Karar No : 2001/226

Tarihi : 28.02.2001

İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Hizmet sözleşmesindeki düzenleme, işverene, işçiyi başka yere nakil yetkisi verdiği göre, bu hüküm dikkate alınmadan, işçinin kıdem tazminatı talebinin hüküm altına alınması hatalıdır.*

DAVA : Taraflar arasındaki “alacak” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; İstanbul 4. İş Mahkemesince davanın kısmen kabulüne dair verilen 29.12.1999 gün ve 1999/572 E. – 1114 K. Sayılı kararın incelenmesinin davalı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 31.05.2000 gün ve 2000/4017-7584 sayılı ilamı ile;

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

2- Taraflar arasında imzalanan hizmet sözleşmesinin 6. maddesinde “işçi geçici veya daimi olarak işinin değiştirilmesine şimdiden muvafakat eder. İşverenin Türkiye sınırları içindeki çalışma sahasının herhangi bir bölgesinde vazifelendirebilir veya çalışma bölgesini değiştirebilir. Çalışan, işveren tarafından vazifelendirildiği her bölgeye gitmeyi veya çalışma bölgesi değiştirildiğinde yeni çalışma bölgesine gitmeyi peşinen kabul eder” hükmü getirilmiş olup, işveren, bu maddeye dayanarak davacının işyerini değiştirdiği anlaşılmaktadır. Mahkemece, sözleşmenin bu maddesi tartışılmadan davacının kıdem tazminatı isteminin kabul edilmesi hatalıdır. Sözleşmenin bu düzenlemesine göre davacının kıdem tazminatı isteğinin reddi gerekirken kabulü bozma nedenidir.

Gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü :

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen özel daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ : Davalı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının özel daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı HUMK'nun 429. maddesi gereğince **BOZULMASINA**, istek halinde temyiz peşin harcının geri verilmesine, 28.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/1247
Karar No : 2001/4151
Tarihi : 19.03.2001
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşçinin aylık ücreti, akdi ikramiye dahil belirlendiğinden, kıdem tazminatına esas ücretin tespitinde, ikinci kez ikramiyelerin ücrete ilave edilmesi hatalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile işçilik alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalı avukatı tarafından duruşmalı olarak temyiz edilmişse de, HUMK'nun 435. maddesi gereğince duruşma isteğinin süreden reddedildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davalı işveren, hükme esas alınan bilirkişi raporuna karşı somut itirazlarda bulunmuştur. Bunlardan birincisi yılda dört maaş olarak ödenen ikramiyelerin, davacıya aylık ortalama olarak yansıtıldığını, böylece aylık ücret içinde ikramiyenin ilgili aya isabet eden miktarının yer aldığını, esasen dava dilekçesinde de bu hususun vurgulandığını belirtmiştir. Bu bakımdan günlük ücret tespit edilirken, bordrodaki

ücrete ikramiyenin ayrıca ikinci defa yansıtılmış olması hatalıdır. İkinci itiraz nedeni de sadece işgünlerinde yemek verildiği, ayda böylece 22 gün davacının bundan yararlandığı, oysa bilirkişi tarafından her gün yemek veriliyormuş gibi sonuca gidildiği konusundadır. Yemek yardımının ayda kaç gün veriliyorsa toplam parasal değeri tespit edilmeli, sonra da bulunan rakam otuza bölünmek suretiyle bir güne isabet eden miktarı belirlenerek, kıdem tazminatına baz alınacak günlük ücrete yansıtılmalıdır. Bu esaslara aykırılık oluşturacak şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 19.03.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/2036
Karar No : 2001/5526
Tarihi : 04.04.2001
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kısmi çalışmanın süresi (1,5 saat) ile günlük tam süre (7,5 saat) arasında bir oran tespit edilip, bu oranın, kıdem tazminatı tavan miktarına da uygulanması doğru değildir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile ücretli izin alacaklarının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 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 söz konusu olur. Bu yevmiye üzerinde, 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 miktarına da uygulanması doğru değildir.

3- Yıllık ücretli izin süresinin 30 gün olarak mahkemece kabul edilmesinin gerekçesi kararda gösterilmemiştir. 1475 sayılı İş Kanununun 49. maddesinde, 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 iş sözleşmesinde özel bir düzenleme olmadığı takdirde uygulanması gerekir. Bundan başka işyerinde süre gelen ve iş koşulu 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, 04.04.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/1332
Karar No : 2001/6712
Tarihi : 24.04.2001
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu uyarınca, bir öğretim kurumunda, birer yıllık sözleşmelerle müdürlük yapan işçinin, süre bitiminde sözleşmeyi yenilemeyeceği ve müdürlükten istifa edeceğini bildirmesi, akdın işçi tarafından feshi niteliğindedir. Bu durumda kıdem tazminatı talebinin reddi gerekir.*

DAVA : Taraflar arasındaki kıdem tazminatının davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesinin davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi

olduğu anlaşılmış ve duruşma için 24.04.2001 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı, davalıya ait ortaokulda 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu uyarınca birer yıllık sözleşmelerle müdür olarak görev yapmaktayken, davalı işverene hitaben yazdığı 07.01.1999 tarihli dilekçeyle müdürlükten istifa edeceğini ve 31.08.1999 tarihinde sözleşmesini yenilemeyeceğini açıklamıştır. Dilekçenin alt kısmına davalı işveren tarafından göreve devamının istendiği fakat kendisinin ikna olmadığı el yazısıyla yazılmıştır. Sözleşmenin yenilenmesi tarihleri yaklaştığında davalı işveren, bu kez Milli Eğitim Müdürlüğüne yazdığı bir yazı ile, davacının sözleşmeyi yenilemeyeceği iradesinden söz edilmiş ve gereğini yapması istenmiştir. Bütün bu gelişmelerden iş ilişkisini davacının bozduğu sonucunun çıkarılması gerekir. Davalı işverenin anılan müdürlüğe yazdığı son yazıdaki kısmen belirsiz tümcelerden sonuca gidilmesi doğru değildir. Böyle olunca Dairemizin yerleşmiş uygulamaları doğrultusunda kıdem tazminatı isteği reddedilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.04.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/2309
Karar No : 2001/8393
Tarihi : 15.05.2001
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kıdem tazminatı ödenerek hizmet akdi feshedilen ve sözleşmeli personel statüsüne geçirilen işçinin, bu statüde çalışırken, işyerinin devri nedeniyle hizmet akdine dönüşen iş ilişkisi, emekli olmak suretiyle son bulduğunda, yalnızca işyerinin devrinden sonraki dönem için kıdem tazminatı ödenmelidir.*

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 15.05.2001 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 dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacının 02.09.1977 tarihinde Bankasında işçi olarak çalışmaya başlayıp 01.08.1988 tarihinde sözleşmeli personel statüsüne geçirilmek suretiyle hizmet akdinin fesholunup kendisine kıdem tazminatı ödendiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Yüksek Planlama Kurulunun 20.01.1989 tarih ve 1989/T-2 sayılı kararıyla T.C. Bankası davalı Bankası A.Ş.'ne devredildikten sonra, 19.10.1999 tarihinde emekli olmak suretiyle kıdem tazminatı ödenen davacıya, önceden yapılan kıdem tazminatı ödemesinin avans olduğu gerekçesiyle, mahkemece bakiye kıdem tazminatı hükmü altına alınmıştır. Karar davalı tarafça temyiz edilmiş bulunmaktadır.

Her ne kadar davacının müstahdem (dağıtıcı) kadrosunda işi değişmeksizin bir çalışması söz konusu ise de, 02.09.1977 – 01.08.1988 tarihleri arasındaki hizmet akdi statü değişikliği sonucunda feshedildiğinden, kıdem tazminatı ödendiği açıktır. Gerçekten, hizmet akdi feshedilmeksizin “kıdem tazminatı” adı altında yapılan ödemeler Dairemizce “avans” olarak nitelendirilmekte ve kıdem tazminatından mahsubu yoluna gidilmektedir.

01.08.1988 tarihli ibraname ile hizmet akdinin feshi sonucu kıdem tazminatı işverence ödendikten sonra, davacının başlayan sözleşmeli personellik dönemi, işyerinin devri ile hizmet akdine dönüşmüştür.

Sözleşmeli personel ilişkisinin ileride hizmet akdine dönüşeceği işveren tarafından öngörülemeyeceğine göre, davacıya 01.08.1988 tarihi itibarıyla kıdem tazminatı ödenmesi hakkın suiistimali olarak kabul edilemez.

Bu durumda önceki dönem kıdem tazminatı ödenmek suretiyle tasfiye edilmiş olduğundan aynı dönem için birden fazla kıdem tazminatı ödenmesi 1475 sayılı İş Kanununun 14/7. maddesi uyarınca mümkün bulunmadığından davanın reddi gerekirken mahkemece kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma

avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 15.05.2001 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Dosyadaki yazıların kararın dayadığı kanıtlarla yasaya uygun gerektirici nedenlere göre isabetli olan kararın ONANMASI görüşündeyim.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/9197
Karar No : 2001/12056
Tarihi : 05.07.2001
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kıdem tazminatının ödenmesi 3 yılı aşan bir süre gecikmiş olup, tüm süre için fesih tarihindeki mevduat faiz oranının uygulanması hatalıdır. Faiz oranları, gecikilen her yıl için ayrı ayrı belirlenerek hesaplama yapılmalıdır.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı faiz 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 :

KARAR : Hizmet akdi 08.04.1997 tarihinde feshedilen davacının kıdem tazminatının, 3 yıl, 4 ay 2 gün gecikme ile ödendiği hususunda ihtilaf yoktur. Davacı bu gecikme süresinin faizini talep etmiş, mahkemece, hükme esas alınan bilirkişi raporunda tüm gecikme süresi için fesih tarihindeki mevduat faiz oranı esas alınmıştır. Dairemizin istikrar kazanan görüşüne göre, gecikme faizi hesaplanırken gecikilen her yıl için faiz oranları ayrı ayrı belirlenerek hesaplama yapılması gerekir. Mahkemece yanlış değerlendirme ile Dairemizin görüşlerine aykırı yapılan hesaplamaya değer verilerek hüküm kurulması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 05.07.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/15981
Karar No : 2002/11
Tarihi : 14.01.2002
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kapsam dışı personel iken, özelleştirme sonucu memuriyete atanan kişinin, kıdem tazminatı isteğine ilişkin uyuşmazlık, idari yargının görev alanı içindedir.*

DAVA : Uyuşmazlık mahkemesinin 22.01.1999 tarih ve 1995/1-1999/1 sayılı ilke kararına göre, kapsam dışı personelin özelleştirme tarihinden önceki kıdem tazminatı isteği ile ilgili uyuşmazlığın çözümlenmesi İdari Yargının görev alanı içine girmektedir. (1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi, 4046 sayılı Özelleştirme Kanununun 22. maddesi)

KARAR : Davacı, davalılardan A.Ş.' ne ait işyerinde 18.09.1995 özelleştirme tarihinden önce kapsam dışı personel statüsünde çalışmakta iken işyerinin özelleştirilmesi nedeniyle kamuya ait bir başka işyerinde memuriyete atanmış olup halen de memur statüsünde çalışmasını sürdürmektedir.

Davacı, bu davayla kendi iradesi dışında işçi statüsünden memur statüsüne geçirilmesi nedeniyle, özelleştirme tarihine kadar, işçilikte geçen süre için kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur.

Mahkemece davacının memuriyet statüsünde de olsa çalışmasını sürdürmesi nedeniyle davanın reddine karar verilmiştir.

Uyuşmazlık mahkemesinin 22.01.1999 tarih ve 1995/1-1999/1 sayılı ilke kararına göre kapsam dışı personelin özelleştirme tarihinden önceki kıdem tazminatı isteği ile ilgili uyuşmazlığın çözümlenmesi idari yargının görev alanı içine girmektedir. İlke kararları bağlayıcı olup bütün yargı organları bu karara uymak zorundadır.

İşin esasının incelenmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/772
Karar No : 2002/534

Tarihi : 21.01.2002
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Toplu iş sözleşmesinde, kıdem tazminatının 30 gün içinde ödeneceği öngörüldüğünden, faizin, bu sürenin bitiminden itibaren yürütülmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı faiz 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 :

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

2- Taraflar arasında yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin 65/son maddesine göre “işten ayrılanlara ödenmesi gereken kıdem tazminatı, akdin sona ermesinden itibaren en geç bir ay içinde ödenir” Bu hüküm dikkate alınmadan faiz hesabının 30 günlük sürenin bitiminden itibaren hesaplanması yerine, ayrılma tarihinden itibaren hesaplanıp hüküm altına alınması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 21.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/16769
Karar No : 2002/1704
Tarihi : 30.01.2002
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Bakiye kıdem tazminatı alacağına, fesih tarihinden değil, asıl kıdem tazminatının ödendiği tarihten itibaren faiz yürütülmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, ücret alacağı ile toplu iş

sözleşmesinden doğan ikramiye 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 :

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

2- Karara esas alınan 12.06.2001 tarihli bilirkişi raporunda kıdem tazminatının ödeme tarihi olan 24.10.2000 tarihi itibarıyla hesaplanan gecikme faizi, Borçlar Kanununun 84. maddesi gereğince düşüldükten sonra belirlenen bakiye kıdem tazminatı alacağına, 24.10.2000 tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerektiği halde, mahkemece yanlış değerlendirme ile fesih tarihinden itibaren yürütülmesine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 30.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/16808
Karar No : 2002/1717
Tarihi : 30.01.2002
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kıdem tazminatının, hangi hallerde ödeneceği ve ne şekilde hesaplanacağı olgusu kamu düzeni ile ilgili olup, kıdem süresinin tespitinde, askerlikte geçen sürenin de dikkate alınacağına ilişkin, yasaya aykırı toplu iş sözleşmesi hükmü geçerli değildir.*

DAVA :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara , toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm, davalının aşağıdaki

196

bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacının tespitini istediği ve mahkemece tespitine karar verilen 1996 yılı içerisindeki 3 ay 11 gün sigortalı hizmet süresi ile ilgili olarak işveren tarafından Sosyal Sigortalar Kurumuna prim bordrosu verildiği anlaşıldığından bu süre ile ilgili hizmet tespiti isteğinin reddi gerekirken, yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

3- Toplu İş Sözleşmesinin 38/B maddesinde kıdem süresinin tespitinde askerlik süresinin de nazara alınacağı kabul edilmiş, mahkemece de bu düzenlemeye değeri verilerek hizmet akdi 1475 sayılı yasanın 13. maddesi gereğince feshedilen davacıya kıdem tazminatı ödenmiştir. 1475 sayılı yasanın 14. maddesindeki kıdem tazminatının hangi hallerde ödeneceği ve ne şekilde hesaplanacağı olgusu kamu düzeni ile ilgilidir. Bu nedenle aykırı uygulamalarla ilgili yasaya ceza yaptırımını getirilmiştir. Yasanın bu açık hükmüne aykırı olan toplu iş sözleşmesinin 38/B. Maddesindeki düzenleme geçerli değildir. Bu maddeye dayalı davacı isteğinin reddi gerekirken, yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

4- Kıdem tazminatı dışındaki hüküm altına alınan alacaklarda daha önce temerrüt söz konusu olmadığından dava tarihi yerine, fesih tarihinden faiz yürütülmesi yine bozma nedenidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 30.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/17469
Karar No : 2002/2761
Tarihi : 14.02.2002
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşçinin istediği miktar yerine, bilirkişi raporunda yanlışlıkla yer alan ve daha fazla olan kıdem tazminatına hükmetmek, istekle bağıllık kuralına aykırıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık ücretli izin parası ile ikramiye alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı birleştirilen iki davasında toplam 930.000.000 TL kıdem tazminatı talep ettiği halde hesapta bulunan bilirkişi raporunda zuhulen yazılan 1.995.000.000 TL kıdem tazminatı alacağına hükmedilmesi HUMK'nun 74. maddesine aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

3- Hükmedilen alacaklar için ilk ve ek dava ayırımı yapılmaksızın davalı daha önce temerrüde düşürülmediğinden ilk dava tarihinden faize hükmedilmesi de hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 14.02.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/18348
Karar No : 2002/3479
Tarihi : 11.03.2002
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Sözleşmeleri üç yıl önce feshedilen işçilerin, hizmet akitlerinde özel hükümlerin bulunup bulunmadığı tespit edilmeden, hizmet akdi üç yıl sonra feshedilen işçilere emsal gösterilip, bütün işçiler için aynı durum söz konusuymuş gibi isteğin hüküm altına alınması hatalıdır.*

KARAR : Davacı işçi, davalıya ait işyerinde kapsam dışı personel olarak çalışmakta iken sözleşmesini haklı nedenle feshedip 1475 sayılı İş Kanunun 14. maddesi uyarınca kendisine her yıl 30 gün üzerinden kıdem tazminatı ödenmiştir. Açmış olduğu bu davayla, Toplu İş Sözleşmesinde öngörülen 45 günlük süre üzerinden hesaplama yapılması gerektiğini iddia ederek fark kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur.

Mahkemece, mütalaasına başvurulmuş bilirkişi raporu doğrultusunda istek hüküm altına alınmıştır. Bilirkişi düzenlediği raporda davacı gibi aynı durumda bulunan işçilere 45 gün üzerinden hesaplama yapıldığını vurgulayarak, eşit işe eşit ücret prensibi dikkate alınarak davacı için de 45 günlük sürenin esas alınarak sorunun çözümlenmesinin uygun olacağını açıklamıştır.

Dosyadaki bilgi ve belgelere ve mahkemece karara esas alınan bilirkişi raporuna göre, kapsam dışı 4 işçinin sözleşmeleri 1997 yılı içinde son bulmuştur. Davacının ise 2000 yılında sözleşmesi bozulduğuna göre, arada üç yıl gibi uzun bir süre mevcuttur. Gerçekten 1997 yılından sonra ekonomik krizin ortaya çıkması sonucu davacı ve bir kısım işçiler sözleşmelerini 1475 sayılı Yasanın 16. maddesine göre fesih yoluna gitmişlerdir. Bundan başka 1997 ile 2000 yılları arasında işverenin de değiştiği görülmektedir. Bir başka anlatımla işyeri el değiştirmiştir. Yeni işveren ile eski işverenin uygulamalarının farklılığından söz edilemez.

Son olarak, ayrıca şu hususun da belirtilmesi önem taşımaktadır. Her işçi işverenle yapmış olduğu sözleşmeye göre özel hükümler konulmak suretiyle çalıştırılabilir. Bir an için yukarıda ki hususlar gerçekleşmemiş olsa dahi, mahkemece önceki sözleşmeleri feshedilen işçilerin hizmet akitleri getirtilerek özel hükümler taşıyıp taşımadıkları tespit edilmeliydi. Bu hususlar dahi araştırılmadan bütün işçiler için aynı durum söz konusuymuş gibi isteğin hüküm altına alınması hatalıdır.

Açıklanan nedenlerden dolayı isteğin reddine karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.03.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/18371
Karar No : 2002/4008
Tarihi : 12.03.2002
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Hizmet akdi feshedilen ve alacaklarını tahsil etmeye çalışan işçinin, icra takibinden sonuç alamayınca, fesihten sonra işyerini devralan işverenden alacaklarını talep etmesi mümkün değildir.*

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 :

KARAR : Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçi 05.01.1991 tarihinden 30.08.1997 tarihine kadar A.Ş.'ye ait işyerinde çalışmış ve bu son tarihte işveren tarafından sözleşmesi feshedilmiştir. Esasen davacı da A.Ş.'ye karşı daha önce bir dava açarak ihbar ve kıdem tazminatları ile birlikte yıllık ücretli izin alacağı isteklerinde bulunmuştur. Yapılan inceleme sonucunda mahkemeye dava kabul edilmiş ve icra takibinde bulunularak bunların tahsili yoluna gidilmiştir. İcra takibinden davacı işçi sonuç alamayınca, bu kez fesihten sonra işyerini devralan davalı Limited Şirkete karşı, aynı isteklerde bulunarak ikinci davayı açmıştır. Dosya içeriğinden davacının, Limited Şirkette bir çalışması olmadığı anlaşılmaktadır. Böyle olunca önceki dönemden davalının sorumlu tutulması olanağı yoktur.

1475 sayılı İş Kanunu ihbar, kıdem tazminatları ve yıllık ücretli izin alacağı konularında özel hükümler getirmiştir. Bu kanunun 13. maddesine göre hizmet akdini fesheden işveren ihbar tazminatından 14. maddesine göre de kıdem tazminatından sorumlu tutulmalıdır. Anılan Kanunun 53. maddesine göre de işyeri el değiştirmiş ise ve işçi çalışmasını sürdürdüğü takdirde yıllık izin ücretinden son işveren sorumludur. Somut olayda ise yeni işveren nezdinde bir çalışma söz konusu olmadığı için, son işverenin sorumlu tutulması mümkün değildir. Bu konuda da fesih tarihinde işveren sıfatı taşıyan gerçek ya da tüzel kişi sorumlu olur. Görüldüğü üzere bu düzenlemeler özel nitelik taşımaktadır. Bu bakımdan Borçlar kanununun 179. maddesinin olayda vurgulama yeri yoktur.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.03.2002 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY

Davacı, çalıştığı işyerini davalı şirketin devraldığını, bu nedenle işletmeyi devreden şirketle birlikte sorumlu olduğunu iddia ederek bu davayı açmıştır. Borçlar Kanununun 179. maddesindeki koşullar (Bir mameleki veya bir işletmeyi aktif ve pasifleri ile birlikte devralma hali vs.) oluşmuşsa, davalının dava konusu alacaklardan sorumluluğu söz konusu olacaktır. Ancak dosyadan bu husus kesin şekilde anlaşılamamaktadır.

Mahkemece bu konudaki taraf delilleri toplanmalı BK. 179. madde koşulları gerçekleşmişse şimdiki gibi karar verilmeli, aksi halde dava reddedilmelidir.

Kararın bu gerekçe ile bozulması görüşünde olduğumdan daire çoğunluğunun bozma gerekçesine katılmıyorum. Zira 1475 sayılı İş Yasasının 14 ve 53. maddesindeki düzenlemeler BK'nun 179. maddesi koşullarından işletmeyi devralan yeni işverenin anılan maddeden ve diğer işçilik haklarından doğan sorumluluğunu ortadan kaldıracak nitelikte değildir. İş Kanununun anılan maddeleri işyerini herhangi bir suretle devralan işverenin kıdem tazminatı ve izin alacakları ile ilgili sorumlulukları düzenlenmiştir. İş Yasalarında diğer işçilik alacakları ile ilgili yeni işverenin mesuliyeti konusunda hüküm mevcut değildir. İş Yasaları işletmenin aktif ve pasifi ile devredilmeyip, herhangi bir nedenle el değiştirmesi halinde, işçilerin önceki devreden işveren yanındaki çalışmaları ile ilgili kıdem ve izin haklarını korumak için böyle bir düzenlemeye gitmiştir. Bu düzenlemeler nedeni ile Borçlar Kanununun 179. maddesinin (işletmenin aktif ve pasifi ile devri mevcut olduğu halde) işçilik alacaklarında uygulanmayacağını kabul etmek işçi aleyhine bir sonuç doğurur niteliktedir. Bir işverenin tek işletmesi mevcutken tüm işçileri işten çıkarıp, mamelekini ve işletmenin tüm aktif ve pasifiyle yeni bir işverene devri halinde, olayımızda olduğu gibi hükmi şahsiyetini sürdürse de bir tabela şirketi haline geleceğinden, daire çoğunluğu görüşü benimsenirse, devirden önce işten çıkarılan işçiler hiçbir suretle alacaklarını elde edemeyeceklerdir.

Böyle bir sonuç yasal düzenlemeler, genel hukuk ilkeleri ve adalet duygusu ile de bağdaştırılmaz.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/3591
Karar No : 2002/4048
Tarihi : 13.03.2002
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Salt işyerinin devri ya da el değiştirmesi, başkaca*

özel bir neden yoksa, işçiye fesih hakkı vermez. İşçi veya işverence fesih yoluna gidilmemişse, sözleşme yeni işverenle devam eder.

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, Samsun'daki bir mıntıkanın temizlik işleri V..... Şirketi tarafından yürütülmekte iken, 15.09.1999'dan itibaren temizlik işi bu kez dava dışı G..... Şirketi tarafından üstlenilmiştir. Bir bakıma burada işyerinin devri ya da el değiştirmesi söz konusudur. Davacı ve bir kısım işçilerin devirden sonra devralan işveren nezdinde çalıştıkları, dinlenen davacı tanıkları tarafından ifade edilmiş ise de seri halinde açılan ve aynı gün mahkemece yargılaması yapılan davacılar için, tanıklar genel anlatımlarda bulunmuşlardır. Oysa tereddütlerin giderilebilmesi için her bir davacı ile ilgili olarak tanıklardan ayrı ayrı açıklamaların istenmesi ve her bir davanın özellikleri dikkate alınarak hüküm kurulması gerekir. Bu bilgiler toplandıktan sonra; ortada bir işyeri devrinin bulunduğu göz önünde tutulmalıdır. 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi ile ilgili olarak dairemizin öğretideki baskın görüşe uygun olarak, salt işyerinin devri ya da el değiştirilmesi özel bir neden söz konusu değilse işçiye fesih hakkı vermez. Somut olayda bu konunun açıklığa kavuşturularak; devir esnasında açık ve kesin bir fesih iradesi bulunup bulunmadığı araştırılmalıdır. Fesih işçi tarafından gerçekleştirilebileceği gibi, işveren tarafından da gerçekleştirilebilir. Böyle bir fesih söz konusu olmadığı takdirde işçinin sözleşmesinin devralan işveren nezdinde devam ettiği kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı koşullarının gerçekleşmediği sonucuna varılmalıdır. Bu yönler açıklığa kavuşturulmadan yazılı şekilde isteklerin hüküm altına alınması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 13.03.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/8506
Karar No : 2002/7168
Tarihi : 06.05.2002

İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Borçlanılan askerlik süresinin, kıdem tazminatı hesabında sayılabilmesi için, işçinin emeklilik nedeni ile hizmet akdini feshetmesi gerekir. Hizmet akdinin feshi işverence gerçekleştirilmiş olduğundan, borçlanılan askerlik süresinin, hizmet süresi ile birleştirilmesi mümkün değildir.*

DAVA : Davacı, fark 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 :

KARAR : Davacı, davalı kurumda emekli olduğunu, kıdem tazminatı ödenirken, borçlanmış olduğu askerlik hizmetinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmadığını belirterek, bu süreye ait fark kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur.

Mahkemece istek kısmen kabul edilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacının hizmet akdinin, davalı işverence fesih tarihinde emeklilik hakkını kazanması nedeniyle 1475 sayılı Kanunun 13. maddesi gereğince feshedildiği, davacının 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi uyarınca emeklilik nedeniyle bir ayrılma isteğinin olmadığı anlaşılmıştır. Belirtmek gerekir ki, borçlanılan askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında sayılabilmesi için, işçinin emeklilik nedeni ile hizmet akdini feshetmesi gerekir. Somut olayda, hizmet akdinin feshi, davalı işverence gerçekleştirilmiş olup, borçlanılan askerlik süresinin, hizmet süresi ile birleştirilmesi mümkün bulunmadığından isteğin reddi yerine kabulü hatalıdır.

Kabule göre de HUMK'nun 74. maddesindeki taleple bağlılık kuralına aykırı olarak, dava tarihi yerine fesih tarihinden itibaren faiz yürütülmesi isabetsizdir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.05.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/9519
Karar No : 2002/9076
Tarihi : 27.05.2002
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Emeklilik halinde, kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için işçinin, bağlı bulunduğu sigorta kuruluşundan, toptan ödemeye ya da yaşlılık aylığına hak kazandığına dair belgeyi işverene ibraz etmesi gerekir. Faiz başlangıcı da emekliliğin belgelendirildiği tarih olup, bu tarihteki faiz oranı dikkate alınmalıdır.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı gecikme zammının 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 :

KARAR : Emeklilik halinde kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için işçinin 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi uyarınca bağlı bulunduğu sigorta kuruluşundan toptan ödemeye yada yaşlılık aylığına hak kazandığına dair belgeyi işverene ibraz etmesi gerekir. Faiz başlangıcı da emekliliğin belgelendirildiği tarih olup, faiz alacağı hesabında bu tarihteki faiz oranı dikkate alınmalıdır. Mahkemece, belgelendirme tarihi ve bu tarihteki faiz oranı araştırılmadan, ayrılma tarihinden itibaren belirlenen faiz alacağının hüküm altına alınması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.05.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/3171
Karar No : 2002/9105
Tarihi : 28.05.2002
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İhale ile asıl işverenin taşıma işini üstlenen işveren, kendisinden önce ihaleyi almış olan işverenin işçilerini çalıştırmaya devam ettirdiğinden, hizmet akdinin feshi söz konusu değildir. Bu durum, işyeri devri veya işyerinin el değiştirmesi şeklinde değerlendirilmelidir.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve ücretli izin, bayram ve hafta tatili günledikleri ile nema alacağının ödetilmesi 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 28.05.2002 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 dosya incelendi, gereği konuşup düşünüldü:

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

2- Davacı ve diğer bir kısım işçiler ... Şirketinden ihale ile taşıma işini üstlenen davalı A.Ş. tarafından şoför olarak işe alınmışlardır şirketi tarafından bir yıl sonra taşıma işini yeni bir ihale ile üstlenen dava dışı Firması, şoför olarak işe alınan davacı ve işçileri kendi nezdinde çalıştırmaya devam ettirmiştir.

Davacı açtığı bu dava ile, davalı şirketten işine haksız son verildiği gerekçesi ile ihbar ve kıdem tazminatları isteğinde bulunmaktadır. Mahkemece davalının ihaleyi kaybetmesi üzerine işyerinden ayrılmak zorunda kaldığı görüşü benimsenerek davacının bu istekleri hüküm altına alınmıştır.

Olayın bu cereyan şekli, 1475 sayılı İş Kanununun 14/II. maddesinde öngörülen işyeri devri veya işyerinin el değiştirmesi şeklinde nitelendirilmelidir. Böyle olunca Dairemizin yerleşmiş uygulaması dikkate alınarak, işin devam ettiği şeklinde görüşe yer vermek suretiyle ihbar ve kıdem tazminatı istemi koşullarının gerçekleşmediği kabul edilmelidir.

Böyle bir yorum aslında işçinin de yararınadır. Bu veriler karşısında ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir.

3- Yıllık ücretli izin isteği için de aynı gerekçe geçerlidir. Zira davacı işyerinde çalışmasını sürdürdüğü için izin parasını alarak izinden vazgeçme anlamına gelecek şekilde talepte bulunması, Anayasa'da öngörülen dinlenme hakkına ve 1475 sayılı İş Kanunu hükümlerine aykırılık oluşturur.

4- Mahkemece, fazla mesai alacağına da karar verilmiştir. Dosya içeriğine göre yasal çalışma süreleri üzerinde davacının çalıştığı görülmektedir. Ancak dosya içinde bulunan bordrolarda sefer ve km. primlerinin ayrı ayrı ödendikleri görülmektedir. Mahkemece, ödenen bu primlerin yapılan fazla mesai karşılığı ile ilgisi olup olmadığı konusu üzerinde durulmalıdır. Bu husus da ayrı bir araştırma ve incelemeyi gerektirdiğinden, tarafların diyecekleri ayrı ayrı sorularak varsa bu konu ile ilgili delilleri de toplamak suretiyle tüm dosya bir değerlendirmeye tabi tutularak hasıl olacak sonuca göre karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 250.000.000 TL duruşma avukatlık parasının arşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.05.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/1292
Karar No : 2002/9363
Tarihi : 03.06.2002
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin, kıdem tazminatının hesabında birleştirilebilmesi için, işçinin son kamu kuruluşunda geçen hizmetinin, Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük ya da toptan ödemeye hak kazanacak şekilde sona ermesi gerekir.*

DAVA : Davacı, kıdem 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 :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının temyiz itirazının reddine;

2- Davalının temyizine gelince;

1475 sayılı Yasanın 14/4. maddesi gereğince değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin kıdem tazminatı hesabında birleştirilebilmesi için; işçinin son kamu kuruluşunda geçen hizmetinin Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük ya da toptan ödemeye hak kazanacak şekilde sona erdirilmesi gerekir. Davacının hizmet akdi açıklanan nedenlerle değil, 1475 sayılı Yasanın 13. maddesi gereğince davalı işverence sona erdirildiğinden, kıdem tazminatı hesabında, davacının başka bir kamu kuruluşu olan işyerinde geçen 1976/1989 dönemindeki çalışmalarının nazara alınması mümkün değildir. Mahkemece yanlış değerlendirme ile bu sürenin de kıdem tazminatı hesabında nazara alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.06.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/2821
Karar No : 2002/9511
Tarihi : 05.06.2002
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşçinin aynı işyerinde, sonraki çalışması işverenin haklı feshi ile son bulmuş olsa dahi, önceki çalışması askerlik nedeniyle sona erdiğinden, önceki döneme ait kıdem tazminatı, yine o dönemin ücretinden hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, yıllık izin ile fazla çalışma 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 :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara , toplanan delillerle kararın dayandığı

kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının temyiz itirazları ile davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacı işçi; 1992 yılında girdiği işyerinden askere gitmek üzere 1996 yılında ayrıldığını, askerlik dönüşü yeniden işbaşı yaptıktan sonra akdinin haksız feshedildiğini iddia ederek, tüm süre için kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur. Hükme esas alınan bilirkişi raporundan; 15.05.1992 – 30.11.1996 tarihleri arasındaki çalışmasının askerlik nedeniyle sona erdiği, terhisini müteakip 26.06.1998 tarihinde yeniden işbaşı yaptığı, 03.09.1999 tarihinde de akdinin işverence haklı feshedildiği ve mahkemece kıdem tazminatı isteğinin tümünden reddedildiği görülmektedir. 1475 sayılı İş Kanununun 14/3. maddesi gereğince askere gitmekle sonuçlanan ilk dönem çalışma süresinin ayrı bir değerlendirmeye tabi tutularak, askerlik nedeniyle ayrıldığı tarihe kadar geçen süre ve o tarihteki ücret üzerinden kıdem tazminatının hüküm altına alınması düşünülmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 05.06.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/3730
Karar No : 2002/9691
Tarihi : 11.06.2002
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Muvazzaı askerlik hizmeti nedeni ile kıdem tazminatını almadan ayrılan ve askerlik sonrası aynı işyerindeki çalışması, kıdem tazminatına hak kazanamayacak şekilde sona eren işçinin, askerlik öncesi süreye ait kıdem tazminatı hüküm altına alınmalıdır.*

DAVA : Davacının icra takibine yapılan itirazın iptali ve icra inkar tazminatının ödetilmesi, karşı davacının ise, ihbar, kıdem tazminatı, fazla çalışma parası ve izin ücretinin ödetilmesi isteğiyle açtıkları davanın yapılan yargılaması sonunda ilamda yazılı nedenlerle her iki davada gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde temyizden incelenmesi taraflar avukatınca istenilmesi ve davalı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine, dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 11.06.2002 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü yapılan tebligata rağmen taraflar adına

kimse gelmediğinden, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davalı-karşı davacı işçinin, 21.05.1995 tarihinde askerlik nedeniyle işyerinden ayrıldığı taraflar arasında tartışmasız durumdadır. Bu tarihte kendisine kıdem tazminatı da ödenmemiştir. Askerlik bitiminde yeniden çalışmaya başlamış ve bu hizmet ilişkisi 02.03.2000 tarihinde kıdem tazminatına hak kazanamayacak şekilde sona ermiştir. Davalı-karşı davacı, açmış olduğu bu karşı dava ile askerlik öncesi dönem içinde kıdem tazminatı isteğinde bulunduğu göre, 1995 yılından önceki çalışmaları için hak kazandığı kıdem tazminatının reddine karar verilmesi hatalıdır. Askerlikten sonraki hizmet akdinin sona erme biçimi, önceki kıdem tazminatını almasına engel değildir.

3- Davacı-karşı davalı vekilince, bilirkişi raporuna itiraz dilekçesinde, yıllık izin belgesi sunmuştur. Mahkemece anılan belge değerlendirilmeden izin ücretine karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.06.2002 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/2913
Karar No : 2002/11301
Tarihi : 03.07.2002
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşçi dava dilekçesinde, kıdem tazminatı için en yüksek mevduat faiz oranının % 90 olduğunu belirttiğine göre, istekle bağlılık kuralı gereği bu oranın aşılması gerekir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı faiz 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 :

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

2- Davacı işçi; dilekçesinde, fesih tarihinde kıdem tazminatı en yüksek mevduat faiz oranının % 90 olduğunu belirterek bu orana göre işlemiş faiz alacağı talebinde bulunduğu halde; hükme esas alınan bilirkişi raporunda % 120 oranından bu alacağın hesaplanarak kabul edilmesi, HUMK'nun 74. maddesindeki istekle bağlilik kuralına aykırılık oluşturduğundan kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 03.07.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/3082
Karar No : 2002/11813
Tarihi : 08.07.2002
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşyerinin devrinden sonra işçi, devralanın yanında çalışmasını sürdürdüğüne göre, devralan işveren, işçinin tüm hizmet süresine ait kıdem tazminatından sorumludur.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, ücretli izin alacağı, fazla çalışma, hafta, bayram ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalılar ve davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davacının davalılardan'ye ait işyerinde çalışmaya

başladığı, işyerinin bilahare adı geçenin de ortağı bulunduğu Ltd Şirketine devredildiği, devir sırasında ve devirden sonra da davacının çalışmalarını sürdürdüğü ve 01.06.2000 tarihinde haklı neden olmadan hizmet akdinin davalı şirket tarafından sona erdirildiği anlaşılmaktadır.

Böyle olunca davalı şirketin kıdem tazminatından sorumluluğu davacının işyerinde ilk kez çalışmaya başladığı 01.04.1993 tarihinden fesih tarihi olan 01.06.2000 tarihine kadar geçen süre nazara alınarak belirlenmeli ve son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalı ve sonucuna göre davalı şirket hakkındaki kıdem tazminatına hüküm kurulmalıdır.

3- 1475 sayılı İş Yasasının 53. maddesi gereğince işyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi bu işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarının ortadan kalkmasına sebep olamaz. Aksine bir sözleşme olsa bile yıllık ücretli izin sürelerine ilişkin ücretler yeni işveren tarafından ödenir. Bilirkişice, bu madde düzenlemesine aykırı şekilde izin ücreti alacaklarının belirlenmesi ve bu hesaplama itibar edilerek hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 08.07.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/13782
Karar No : 2003/1656
Tarihi : 17.01.2003
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İş Kanunu hükmü gereğince, ödenmesi gereken kıdem tazminatının yıllık miktarı, tavan ile sınırlıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı ve izin ücretinin, karşı davacı ise ihbar, kıdem tazminatı ile ücretli izin hakkı doğmadığından yapılan fazla ödemenin iadesine kara verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, her iki davayı da kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalıA.Ş. avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi hükmü gereğince ödenmesi gereken kıdem tazminatı tavanı ile sınırlıdır. Bu husus dikkate alınmadan tüm süre üzerinden hesap yapıldığında tavan aşılmaktadır. Diğer bir ifade ile ve işyerlerindeki süreler için toplam olarak hesap yapıldığında ödenecek miktar tavanı aşmaktadır. Bu itibarla mahkemece bu husus dikkate alınarak hüküm kurulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.01.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/11994
Karar No : 2003/173
Tarihi : 20.01.2003
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kıdem tazminatına esas bir günlük ücretin tespitinde, yılın 365 gün kabulü gerekirken, 360 gün sayılarak hesaplamaya gidilmesi hatalıdır.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacının çalıştığı süreler ve ücret tespit edilirken ücretin yıl içinde 365'e bölünmesi ve ona göre günlük ücretin hesaplanması gerekirken yazılı şekilde 360 gün üzerinden hesap

yapılması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 20.01.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/22599
Karar No : 2003/259
Tarihi : 21.01.2003
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcı ile imza tarihi arasında işyerinden ayrılanların, toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı kurala bağlandığından, kıdem tazminatının taksitle ödeneceğine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükmü, bu dönemde hizmet akdi feshedilen işçiyi bağlamaz. Bu nedenle kıdem tazminatına ilişkin faiz talebinin kabulü gerekir.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatı farkı ile kıdem tazminatı faizinin ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesinin taraflar avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 21.01.2003 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 :

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

2- Toplu iş sözleşmesinin 39. maddesinde öngörülen öğrenim yardımı, davacı işçiye ödendiği halde, tazminat hesabında bu husus dikkate alınmamıştır. 1475 sayılı İş Kanununun 14/II. Maddesi uyarınca kıdem tazminatı hesabında, ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülebilen menfaatlerin eklenmesi gerekmektedir. Mahkemece, söz konusu alacağın kişiye göre değiştiğinden bahisle tazminat hesabında dikkate alınamayacağına dair karar verilmesi hatalıdır.

3- Davacı işçinin iş akdi 07.05.2001 tarihinde imzalanan toplu iş sözleşmesi imza tarihinden önce feshedilmiştir. Anılan toplu iş sözleşmesinin 7/c maddesinde yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında işten ayrılanların yararlanamayacağı kurala bağlanmıştır. Buna göre davacının, anılan toplu iş sözleşmesinden yararlanarak tazminatların hesaplanmasına dair isteğin reddine karar verilmiştir. Diğer taraftan 07.05.2001 tarihinde imzalanan toplu iş sözleşmesinin geçici 2. maddesinde kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesine dair kuraldan söz edilerek, davacının kıdem tazminatı gecikme faiz isteği de reddedilmiştir. Belirtmek gerekir ki, anılan toplu iş sözleşmesinin davacı işçi yönünden uygulanma imkanı bulunmamaktadır.

Davacı işçiye kıdem tazminatı taksitler halinde ödenmiş, davacı ihtirazi kayıtlı ödemeleri kabul etmiştir. Kaldı ki kıdem tazminatının tamamı ödenmediğine göre, faize hak kazanabilmek için bu konuda ihtirazi kayıt konulması da zorunlu değildir.

Mahkemece bilirkişi tarafından Merkez Bankasının bildirdiği faiz oranı üzerinden yapmış olduğu hesaplama bir değerlendirmeye tabi tutularak kıdem tazminatı faiz isteğinin kabulü gerekir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davacı yararına takdir edilen 275.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.01.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/2530
Karar No : 2003/2516
Tarihi : 27.02.2003
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşçi ile işveren arasında, işe giriş tarihi konusunda ihtilaf varsa ve işçi iddiasını ispatlayamamış ise, mevcut bilgi ve belgelere itibar edilmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, ücret, yıllık izin ile fazla mesai 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 :

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

2- Davacı, dava dilekçesinde yazılı bazı işçilik haklarının ödenmediğini ileri sürerek alacak talebinde bulunmuştur.

Davacının, 08.01.1994 tarihinde işe girdiğini iddia etmiş ise de bunu kanıtlamamış dosyadaki bilgi ve belgelerden 10.01.1996 tarihinde işe girdiği sonucuna varılmıştır. Hesapların buna göre yapılması gerekir.

3- Diğer taraftan davacının imzasını taşıyan boş kağıda imza attığı iddiasını kanıtlamayan 07.08.2001 tarihli ibranamede, yıllık ücretli izin alacakları olduğunu, keza ücretlerinin de tamamen ödendiğini belirten beyanları karşısında, dosyada imzalı ücret bordrolarının da dikkate alınarak yıllık ücretli izin alacağı ve ücret alacağı isteklerinin reddine karar verilmesi gerekir.

4- Öte yandan, kıdem tazminatı alacağı ile fazla mesai alacağının işe giriş tarihi olan 10.01.1996 tarihi esas alınarak hesaplanması gerekir.

5- Davalı usulüne uygun şekilde ve süresi içerisinde zaman aşımı definde bulunmuştur. Bu husus dikkate alınmadan ve askerde bulunduğu sürede de çalışıyormuş gibi fazla mesai hesaplanması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.02.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/15530
Karar No : 2003/2577
Tarihi : 27.02.2003
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kıdem tazminatına, fesih tarihinden itibaren, bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır.*

DAVA : Davacı, icra takibine yapılan itirazın iptali, takibin devamı ile % 40 icra inkar 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 :

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

2- İş Kanununun 14. maddesinin 11. fıkrası ile Dairemizin istikrar kazanmış uygulamasına göre kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütülmesi gerekir. Dosyada mevcut Merkez Bankası yazısına göre, fesih tarihinde bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz % 48 olduğu ve bilirkişice buna göre hesap yapıldığı halde; aynı banka yazısındaki bir ay vadeli mevduat faizinin uygulanarak hüküm kurulması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.02.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/15919

Karar No : 2003/2684

Tarihi : 03.03.2003

İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşyerini devreden işveren, işçinin devir tarihinden önceki hizmet süresi ve devir tarihindeki ücrete göre belirlenecek kıdem tazminatı miktarından sorumludur.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı 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 :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı A.Ş.'nin tüm, davalı kooperatifinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davalılardan kooperatifi, işyerini kiraladığı, diğer davalıA.Ş.'ye devrettiği 13.05.1997 tarihinden önceki hizmet süresi ve anılan tarihteki ücrete göre belirlenecek kıdem tazminatı miktarı ile 1475 sayılı Yasanın 14/2 maddesi gereğince sorumludur. Buna rağmen adı geçen davalının tüm hizmet süresi nazara alınarak belirlenen kıdem tazminatından sorumlu tutulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.03.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/21830
Karar No : 2003/594
Tarihi : 08.04.2003
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Aynı kamu kuruluşunda sırasıyla memur, sözleşmeli personel ve işçi statüsünde çalışırken emekli olan işçi için, tüm çalışmaları sanki işçilikte geçmiş gibi, kıdem tazminatına hükmedilmesi hatalıdır. Emekli Sandığına ödeme yapılması halinde, ayrıca işverenden aynı dönem için kıdem tazminatı talep edilmesi mümkün değildir.*

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 temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 08.04.2003 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 dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı, davalıya ait işyerinde 1975 yılında memur olarak çalışmaya başlamış, 1987 yılında 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sözleşmeli personel statüsüne geçirilmiş. Daha sonra 15.11.2000 tarihinde 1475 sayılı İş Kanununa tabi işçi olarak çalışmak üzere hizmet akdi ilişkisi kurulmuştur.

Davacı işçi sosyal güvenlik yönünden bağlı bulunduğu Emekli Sandığına emeklilik için başvurmuş, kurumca işlemler tamamlanarak kendisine emeklilik ikramiyesi ödenmiştir. Hizmet akdiyle çalıştığı süre yönünden ise, davalı işverence kıdem tazminatı ödemesi yapılmıştır.

Açmış olduğu bu dava ile davacı, 1975 yılından itibaren çalışılan tüm sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerektiğini belirterek bakiye kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur. Mahkemece istek doğrultusunda karar verilmiştir.

Davalı ile ilgili 4673 sayılı Yasanın geçici 3. maddesinde, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi olarak çalışıp da iş mevzuatına tabi statüye geçmiş ya da geçecek olanların iş akitlerinin, kıdem tazminatını gerektirecek şekilde sona ermesi halinde ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin toplamı üzerinden kıdem tazminatı ödeneceği kurala bağlanmıştır. Buna göre davacının davalı kurumda geçen tüm hizmetleri kıdem tazminatında dikkate alınmalıdır. Ancak 1475 sayılı İş Kanununun 14/6. maddesinde öngörülen kuralın da göz ardı edilmemesi gerekir. Anılan hükme göre, yapılacak hesaplamada T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre öngörülen emeklilik ikramiyesi aşılamaz. 4673 sayılı Yasanın geçici 3. maddesi hükmü, İş Kanununda öngörülen bu sınırlamayı bertaraf etmez. Öte yandan emekli ikramiyesinin Emekli Sandığı ya da işverence ödenmesi bakımından işçi açısından bir fark bulunmamaktadır.

Bir başka anlatımla Emekli Sandığına ödeme yapılması halinde ayrıca işverenden aynı dönem için kıdem tazminatı talep edilmesi mümkün değildir.

Davacı işçiye işçilik öncesi dönem için Emekli Sandığı tarafından 4673 sayılı Yasanın geçici 4. maddesi uyarınca % 30 fazlasıyla emekli ikramiyesi ödenmiş, ayrıca hizmet akdiyle çalıştığı süre için işverence kıdem tazminatı ödemesi yapılmıştır. Buna göre işverenin uygulaması 1475 sayılı İş Kanununun 14/6. maddesine uygundur.

Mahkemece, davacının işyerinde geçen tüm çalışmalarının sanki işçilikte geçmiş gibi hesaplama yapılarak, ödenen miktarların indirilmesi suretiyle bakiye kıdem tazminatının kabulüne karar verilmesi hatalıdır. Davanın reddine karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 275.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.04.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/23053
Karar No : 2003/6641
Tarihi : 21.04.2003
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Hizmet akdini, zam isteği kabul edilmediği için sona erdiren işçiye, kıdem ve ihbar tazminatı ödenmez.*

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı 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 :

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

2- Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, 02.02.1994 tarihinde davalıya ait işyerinde hizmet akdi ile çalışmaya başlayan davacı, bağlı bulunduğu kuruma dilekçe vererek davalı işyerinden 14.09.1998 tarihinde ayrıldığını belirtip, emeklilik nedeni ile yaşlılık aylığının bağlanmasını talep etmiştir. Somut bu maddi olguya göre hizmet akdinin 14.09.1998 tarihinde davacı tarafından emeklilik nedeniyle sonlandırıldığının kabulü ve daha sonraki çalışmasının ise ayrı bir hizmet akdi olarak değerlendirilmesi gerekir. Mahkemece tüm süre üzerinden kıdem tazminatının hesaplanması hatalıdır.

Diğer taraftan davacının emekli olduktan sonraki hizmetinin zam istemesi ve istediği zammın işverence kabul edilmemesi üzerine kendisi tarafından sona erdirildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece emeklilikten sonraki hizmet akdi dönemi için ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmeli, emeklilikten önceki dönem için ise 14.09.1998 tarihindeki ücret ve süre üzerinden kıdem tazminatı hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır. Yazılı şekilde kıdem ve ihbar tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.04.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/23065
Karar No : 2003/6653
Tarihi : 21.04.2003
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşyerini devralan işveren, işyerini mameleki ile birlikte devraldığından, devirden önceki kıdem tazminatından, devir tarihindeki ücret ve süre üzerinden sorumludur.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve izin ücreti, bayram ve hafta tatili gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- Hüküm altına alınan miktar dava tarihi itibarıyla 40.000.000 TL'lık kesinlik sınırı altında kaldığından davalı vekilinin temyiz isteminin HUMK'nun 432/4. maddesi uyarınca reddine.

2- Davacı vekilinin temyizine gelince.

a) Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bentler kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

b) Davacının 01.01.1989 tarihinde hayat kadını olarak’ya ait genelev işyerinde çalışmaya başladığı, işyerinin 03.06.1996 tarihinde’e devredildiği, davacının bu işveren nezdinde çalışırken 05.02.1999 tarihinde bağlı olduğu kuruma başvurup, emekliye ayrıldığı, ancak destek primi ödeyerek çalışmasına devam ettiği, işveren ‘ın ölümü üzerine mirasçılarının işyerini Şubat 2000 tarihinde davalı ‘ye devrettikleri ve özellikle bordrolara göre davacının davalı nezdinde 01.02.2000 tarihinden 11.02.2001 tarihine kadar 1 yıl 10 gün süre ile çalıştığı ve işyerini kendi isteği ile terk ettiği anlaşılmaktadır.

Davacı, 05.02.1999 tarihinde emeklilik nedeniyle işyerinden ayrıldığını beyan ederek bağlı bulunduğu kuruma başvurduğuna göre bu tarih itibarıyla kıdem tazminatına hak kazandığının kabulü gerekir. Davacının emekli olduktan sonraki hizmeti ise ayrı bir hizmet akdi kabul edilmelidir. Bu son dönemdeki çalışmasını kendi isteği ile haklı bir neden olmadan sona erdirmesi emeklilikle kazandığı kıdem tazminatı alacağını etkilemez. Diğer taraftan davacı emekli olduktan sonra aynı işyerinde çalışmasını sürdürürken, devralan davalı Borçlar Kanununun 179/1. maddesi uyarınca işyerini mameleki ile devraldığından emekliliğin gerçekleştiği 05.02.1999 tarihindeki ücret ve süre üzerinden hesaplanacak kıdem tazminatından sorumlu tutulmalıdır. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular gözden kaçırılarak kıdem tazminatının reddi hatalıdır.

c) Yukarıdaki açıklamalar ışığında, devirde dikkate alınarak, davacının yıllık ücretli izin alacağı da dosyadaki belgeler incelenip değerlendirildikten sonra karar altına alınmalıdır. Yazılı şekilde davalı nezdinde bir yıllık hizmeti dolmadığı ve izne hak kazanmadığı gerekçesiyle bu alacağın reddine karar verilmesi de isabetsizdir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.04.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/23152
Karar No : 2003/6718
Tarihi : 21.04.2003
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşçinin, emekli olduğu tarihten önceki bir tarihte, çalışmakta olduğu kamu kuruluşunun % 50’ den fazla hissesinin özelleştirilmesi durumunda, işyerinin kamu kuruluşu niteliği sona ermiş olduğundan, hizmetlerin birleştirilmesi söz konusu değildir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı ile harcırah 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 :

KARAR : Davacı, davalıya ait işyerinde çalışmaya başlamadan önce Genel Müdürlüğünde geçen hizmetlerinin de birleştirilerek 1475 sayılı Yasanın 14/IV maddesi gereğince davalı son işveren tarafından, kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğini iddia ederek, fark kıdem tazminatı talebinde bulunmuştur. Mahkemece istek kabul edilmiştir. Davacının hizmet akdinin 31.01.2001 tarihinde emeklilik sebebiyle davacı tarafından sona erdirildiği anlaşılmıştır. Davalı, hizmet akdinin sona erdiği tarihten önce 21.07.2000 tarihinde işyerinin tamamen özelleştirildiğini savunmuş ve bu konuda bilirkişi raporuna karşı itiraz dilekçesi vermiştir. Mahkemece bu hususlar üzerinde durulmadan eksik incelemeyle hüküm kurulmuştur. Gerçekten akdin feshi tarihinden önce davalı şirketin hisselerinin % 50'den fazlası özelleştirilmişse, davalı işverenin kamu kuruluşu niteliği sona ermiş olduğundan, 1475 sayılı Yasanın 14/IV maddesinin uygulama olanağı bulunmamaktadır. Mahkemece bu hususların araştırılması için kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.04.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/2093
Karar No : 2003/14561
Tarihi : 15.09.2003
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Yemek ücreti, ihbar ve kıdem tazminatına esas ücrete yansıtılırken, bir ayda yemek ücreti ödenen gün sayısı belirlenmeli, aylık ödenen yemek ücreti 30'a bölünerek bir günlük miktar tespit edilmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin 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 :

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

2- Temyiz safhasında dosyaya ibraz edilen 12.10.2000 tarihli yıllık izin ücretinin ödenmesi ile ilgili belge hakkı ortadan kaldıran itiraz niteliğinde bulunduğundan bu belge davacıya gösterilerek altındaki imzanın kendine ait olup olmadığı sorulmalı bir değerlendirmeye tabi tutularak izin ücreti alacağı ile ilgili hüküm kurulmalıdır.

3- Yemek ücretinin davacıya çalışılan günler için ayda 24 gün ödendiği iddia edildiği halde 30 gün çalışıyormuş ve her gün ödeniyormuş gibi belirlenerek ihbar ve kıdem tazminatına esas ücrete yansıtılması hatalıdır. Mahkemece bir ayda yemek ücreti ödenen gün sayısı belirlenmeli aylık ödenen yemek ücreti 30'a bölünerek günlük hak kazanılan yemek bedeli saptanarak tazminata esas ücrete yansıtılmalıdır. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.09.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/15064

Karar No : 2003/15375

Tarihi : 25.09.2003

İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kıdem tazminatına, bir yıllık mevduat faizi uygulanmalıdır.*

DAVA : Davacı, tasarruf teşvik fonu ve nema alacağı ile gecikme faizinin 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 :

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

2- Dairemizin yerleşik ve uygulana gelen kararına göre kıdem tazminatına bir yıllık mevduat faizi uygulanmalıdır. Buna göre faiz başlangıç tarihinden sonra her yıl aynı tarihteki faiz oranı ilgili bankadan sorulmalı ve buna göre faiz alacağı hesaplanmalıdır. Hesap bilirkişisinin hesaplamaya esas aldığı faiz oranlarının neye dayandığı da dosyadan anlaşılamamaktadır. Eksik incelemeyle hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 25.09.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/2812
Karar No : 2003/15639
Tarihi : 29.09.2003
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kıdem tazminatı, kamu düzeni ile ilgili olup, Türk Lirası olarak hüküm altına alınmalıdır.*

DAVA : Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı, ücret alacağı, yurtdışı sefer prim 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 :

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

2- Davacı, 26.04.1997 – 22.01.1999 tarihleri arasında davalı şirkette tır şoförü olarak asgari ücret + 1500 DM sefer primi karşılığı çalıştığını, davalının iş akdini haksız olarak feshettiğini ve kıdem tazminatı ile aylık ücretinin ve yurtdışı sefer primlerinin ödenmediğini ileri sürmüştür.

Mahkeme bu taleplerin kısmen kabulüne karar vermiştir.

Dinlenen davacı tanığı, davacının Almanya seferi için 600 DM yurtdışı sefer primi aldığını açıkça belirtmesine rağmen, mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, Almanya sefer primi içinde 900 DM kabul edilerek, toplam sefer primi 3400 DM kabul edilmesi hatalıdır. Ayrıca kıdem tazminatı hesabında belirtilen yanlış primin esas alınması da yerinde değildir.

Öbür yandan kıdem tazminatı kamu düzeni ile ilgili olup, dairemizin yerleşik içtihatlarında, kıdem tazminatının Türk Lirası olarak kabul edilmesi gerekirken DM olarak hüküm altına alınması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.09.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/11709
Karar No : 2004/1254
Tarihi : 26.01.2004
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, işçinin hizmet süresinin bir yıldan az olduğu tespit edildiğinden, kıdem tazminatı ve izin ücretine hak kazanamaz.*

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı ile fazla çalışma ve yıllık izin 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 :

KARAR : Davacı, davalı şirkette 25.11.1999 – 31.03.2001 tarihleri arasında çalıştığını, hizmet akdinin sona erdirildiğini belirterek, ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti isteğinde bulunmuştur. Mahkemece, davacının iddia ettiği tarihler arasında çalıştığı kabul edilerek, anılan tazminat ve alacak isteği hüküm altına alınmıştır. Davacı, Valilik Makamına 09.11.2000 tarihli dilekçesinde, dava konusu işyerinde 25.11.1999 – 01.11.2000 tarihleri arasında çalıştığını belirtmiştir. Yine davacının 03.11.2000 tarihinde Bakanlığına vermiş olduğu dilekçesinde de, işyerinden ayrılmış olduğunu belirttiği anlaşılmaktadır. Bu olgulara göre, davacının 25.11.1999 – 01.11.2000 tarihleri arasında çalıştığının kabulü gerekir. Böyle olunca davacının hizmet süresi bir yıldan az olduğundan kıdem tazminatı ve yıllık izin ücretine hükmedilmesi doğru değildir.

Diğer taraftan davacı, Valilik Makamına verdiği dilekçede, şehir değişikliği sebebiyle işyerinden ayrıldığını kabul ettiğinden, ihbar tazminatı isteğinin de reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 26.01.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/14760
Karar No : 2004/3126
Tarihi : 24.02.2004
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Özelleştirmeden sonra, kapsam dışı personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil işlemi, talep olmaksızın işverenin tek taraflı tasarrufuyla gerçekleştiğinde, kıdem tazminatına hak kazanılacak, söz konusu nakil işlemi, istek üzerine gerçekleştiğinde ise, kıdem tazminatı hakkı saklı tutulmuş olsa dahi, kapsam dışı personel, kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.*

DAVA : Taraflar arasındaki kıdem tazminatının 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 24.02.2004 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı işçi, davalıya ait özelleştirme kapsamında bulunan işyerinde kapsam dışı personel olarak çalıştığını ve 4046 sayılı Yasanın 22. maddesi uyarınca bir başka kamu kurumuna nakledilmesi sebebiyle bu ilişkinin sona erdiğini belirterek kıdem tazminatı isteginde bulunmuştur.

Davalı ise, Uyuşmazlık Mahkemesinin 22.01.1996 gün ve 1995/1 E, 1995/1 K. sayılı ilke kararı uyarınca uyuşmazlığın idari yargı yerinde çözümlenmesi gerektiğini savunmuş, öte yandan kendi isteği ile nakle tabi tutulduğunu buna göre kıdem tazminatına hak kazanamayacağını belirtmiştir.

Mahkemece, davacının işçilikten memurluğa geçirilmesine dair davalı kurum işleminin kıdem tazminatına hak kazandıran bir durum olduğu kabul edilmiş, kıdem tazminatı hüküm altına alınmıştır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, Uyuşmazlık Mahkemesinin anılan ilke kararı tüm yargı yerleri bakımından bağlayıcıdır ve özelleştirme kapsamında bulunan işyerlerinde kapsam dışı statüde çalışan kişilerin işveren aleyhine açacakları davalar İdari Yargı yerinde çözümlenmelidir.

Ancak, özelleştirme işleminin tamamlanmasından sonra bir süre daha çalışılmış olması ve söz konusu dönemin bir bütün olarak davaya konu edilmesi halinde, son dönem çalışması tamamen özel hukuk hükümlerine tabi olduğundan, bu durumda iş Mahkemesinin görevli olduğu kabul edilmelidir. Nitekim, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 19.11.1997 gün ve 1997/9-720 E, 1997/974 K. Sayılı kararı da bu doğrultudadır.

Somut olayda davalı şirketin kamuya ait % 96,6 oranındaki kamu hisseleri 29.08.2000 tarihinde satılmak suretiyle özelleştirme işlemi tamamlanmıştır. Davacı ise bu tarihten sonra da çalışmaya devam etmiş, bir başka kamu kurumuna nakil işlemi 11.01.2001 tarihinde gerçekleşmiştir. Davacının açmış olduğu bu davada anılan nakil tarihine kadar işçilikte geçen süre için kıdem tazminatı isteginde bulunulduğuna göre, davanın iş mahkemesinde görülüp sonuçlandırılmasında bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

Ne var ki, davalı şirkette kamu hisselerinin satışına dair hisse satış sözleşmesinin 7.a) maddesinde kapsam dışı personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledileceği belirtildikten sonra 7.c) maddesinde “... nakil olmayıp Şirket de kalan nakle tabi personelin yasalardan doğan haklarının korunacağı...” da öngörülmüştür. Bu durumda söz konusu nakil işleminin hangi tarafın isteği üzerine gerçekleştiği önem kazanmaktadır.

Belirtmek gerekir ki, nakil işleminin işçinin isteği olmaksızın işverenin tek taraflı tasarrufuyla yapılması durumunda kıdem tazminatına hak kazanılacağı açıktır. Ancak, kapsam dışı statüde çalışan işçinin kendi isteği doğrultusunda diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmesi durumunda kıdem tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır.

Somut olayda davacı işçi, “... kadro ve ihtiyaç durumu uygun olması halinde atanacağını bilerek yukarıdaki tercihleri yapıyorum” şeklinde metnin yazılı olduğu tercih formunu imzalamış ve bu isteği doğrultusunda nakil işlemi yapılmıştır. Anılan form üzerine kıdem tazminatı hakkının saklı olduğuna dair ihtirazi kayıt konulmuş olmasının da sonuca bir etkisi bulunmamaktadır. Gerçekten davacı işçi Emekli sandığı iştirakçisi olup, işçilikte geçen bu süre, emeklilik halinde dikkate alınabilecek bir husustur.

Yapılan bu açıklamalara göre, davacının isteği üzerine, diğer kamu kurumuna atanması işlemi gerçekleşmiş olmakla kıdem tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Mahkemece anılan isteğin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 375.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.02.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/15367
Karar No : 2004/4765
Tarihi : 11.03.2004
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : Yaşlılık aylığına hak kazanan işçinin, bu nedenle işyerinden ayrıldığı ve makul sayılacak bir süre içerisinde, yaşlılık aylığı bağlanması için başvuruda bulunduğu anlaşıldığından, hizmet akdinin kendisi tarafından feshedildiğinin ve bunun sonucu olarak, kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekir.

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, fazla mesai, yıllık izin ücreti ile hafta ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Otobüs şoförü olarak çalışmakta olan davacı, 05.11.1996 tarihinde emekli olduğunu belirterek, kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, davacının bir çok trafik kazası yaptığını, hasar bedellerini kendisinin ödediğini belirttikten sonra, davacının kendisinin ayrıldığına ilişkin tarihsiz, davacı imzalı bir belge ibraz etmiştir.

Mahkemece, işverenin trafik kazası nedeniyle fesih hakkını kullanmadığından altı iş gününün önemli olmadığı gerekçeyle ifade edildikten sonra bu kez davacının 04.02.1994, 07.04.1996 ve 09.10.1996 tarihlerinde yaptığı kazalarda % 100 baskın kusurlu olması nedeniyle kıdem, ihbar tazminatı isteklerinin reddine karar verilmiş, fazla mesai, yıllık ücretli izin ve genel tatil alacakları hüküm altına alınmıştır.

Davalı hizmet akdini feshettiğini savunmamıştır. Davacının istifa ederek ayrıldığını ileri sürmüştür. Dosyada akdin işveren tarafından feshedildiğine dair yazılı bir fesih bildirgesi mevcut değildir. Taraflar akdin davacı tarafından sona erdirildiği konusunda anlaşmaktadırlar. Buna rağmen akdin haklı nedenle işveren tarafından feshedildiği kabul edilerek kıdem tazminatı isteğinin reddedilmesi hatalıdır.

Dosya içeriğinden 05.11.1996 tarihinde yaş, sigortalılık süresi ve sigortalı prim ödeme gün sayısı itibarıyla yaşlılık aylığına hak kazanan davacının bu nedenle işyerinden ayrıldığı, makul sayılacak süre içerisinde 14.01.1997 tarihinde SSK'na yaşlılık aylığı bağlanması için başvuruda bulunduğu, isteği yerinde görülerek kurumca yaşlılık aylığı bağlandığı anlaşılmıştır.

Böyle olunca yaşlılık aylığı bağlanması için 05.11.1996 tarihinde davacı tarafından hizmet akdinin feshedildiğinin kabulü ve bunun sonucu kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.03.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/15480
Karar No : 2003/4782
Tarihi : 11.03.2004
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Fesih işlemine rağmen, kısa süre sonra yeniden işe alınan işçinin affedildiği anlaşıldığından, bu tarihten önceki sürenin de kıdem tazminatı hesabında nazara alınması gerekir.*

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bentlerin dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- 30.04.1987 tarihinde Belediyesinde şoför olarak çalışmaya başlayan davacının hizmet akdinin 30.12.1992'de kullandığı treylerin üzerindeki paketli yükleyiciyi düşürerek hasar vermesi nedeniyle 1475 sayılı İş Yasasının 17/2. maddesi ve toplu iş sözleşmesi nazara alınarak bir disiplin kurulu kararı olmadan belediye başkanı tarafından feshedildiği, davacının Ankara 9. İş Mahkemesinin 1993/491 esasında

kayıtlı, kıdem, ihbar tazminatına ilişkin dava açmasından sonra, 18.03.1993 tarihinde davalı belediyeye nakli sağlanırsa bu davadan vazgeçmeyi taahhüt ettiği ve vazgeçmesi üzerine 30.12.1992 tarihinde belediyesinden ayrıldığına ve 01.04.1993 tarihinde davalı belediyede işe başladığına dair nakli ilmühaberi düzenlendiği dosyadaki davalı belgelerinden anlaşılmaktadır.

Bu delil durumu karşısında önceki fesih işlemine rağmen kısa süre sonra yeniden işe alınarak davacının affedildiği anlaşıldığından bu tarihten önceki sürenin de kıdem tazminatı hesabında nazara alınması gerekir.

3- Mahkemece dava açıldıktan sonra ödenen kıdem tazminatının faizine ilişkin bir karar verilmiş değildir. Davacının, davalı belediyeye tazminatının 5 eşit taksitle ödenmesini kabul edip, bu gecikmeden doğan faiz ve her türlü dava hakkından vazgeçtiğine ilişkin tarihsiz dilekçesine itibar etmek mümkün değildir. Kaldı ki davalı belediyede geçen süreye ilişkin kıdem tazminatının dahi sekiz taksitle ödendiği izlenimi doğmaktadır.

Bu nedenle mahkemece yapılacak iş davacının işe girdiği tarihten emeklilik tarihine kadar olan sürede, fesih nedeniyle çalışmadığı ve ücretsiz izin kullandığı süreleri nazara almayarak davacının toplam kıdem tazminatı miktarını hesaplamak, ödenen miktarı düştüktan sonra kalan miktarın bakiye kıdem tazminatı olarak kabulüne karar vermek, ödenen miktarların da ödeme tarihlerine kadar olan faizini de yine hüküm altına almaktan ibarettir. Yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.03.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/15449
Karar No : 2004/5354
Tarihi : 18.03.2004
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşverence belirsiz süreli iş sözleşmesi, ihbar ve kıdem tazminatı ödenerek feshedilen ve aynı işyerinde, yaptığı işin niteliği gereği belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılmaya devam*

edilen işçinin, önceki çalışma döneminin tasfiye olunduğu kabul edilerek, fark kıdem tazminatı talebinin reddi gerekir.

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm duruşmalı olarak davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; HUMK. nun 435. maddesi gereğince duruşma isteğinin süreden reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten ve temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı işçi belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışmakta iken hizmet akdi davalı işverence ihbar ve kıdem tazminatı ödenmek suretiyle feshedilmiş, bir gün sonra kendisi ile bu defa 6 ay süreli sözleşme yapılmış, bu sözleşme 31.03.2002 tarihinde son bulmuştur. Davacı kıdem tazminatının tüm süre üzerinden hesaplanması gerektiğini ileri sürerek fark kıdem tazminatı ile yine anılan 6 aylık sürede kaynaklanan yıllık izin alacağı isteğinde bulunmuş mahkemece istek gibi hüküm kurulmuştur.

Davacı Elektrik ve Elektronik mühendisi olup, son olarak Araştırma ve Geliştirme Grup Lideri unvanı ile çalıştırılmıştır. Somut olayda, davacının niteliği ve yaptığı iş itibarıyla belirli süreli hizmet akdinin yapılmasını gerektiren haklı bir neden bulunmaktadır. Ayrıca, işverence ihbar ve kıdem tazminatının ödenmiş bulunması önceki dönemin tasfiye olunduğunu göstermektedir. Böyle olunca ikinci dönemin ayrı ve öncekinden bağımsız bir sözleşmeye dayalı olduğu kabul edilerek fark kıdem tazminatı ve izin alacağı isteğinin reddine karar verilmelidir. Yazılı şekilde isteğin kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz edilen kararın yukarıdaki nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.03.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/2487
Karar No : 2004/14871
Tarihi : 14.06.2004
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *İşyerinde ara vermeden çalışan işçiye, hizmet akdi devam ederken, muhtelif tarihlerde kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemeler, avans olarak kabul edilip, tüm hizmet süresi üzerinden hesaplanan kıdem tazminatından, yasal faizi ile birlikte mahsubu gerekir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti ile tasarrufu teşvik fonu faiz 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 :

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

2- Dosyadaki bilgi ve belgelere göre dava konusu işyerinde ara vermeden çalışan davacı işçiye hizmet akdi devam ederken muhtelif tarihlerde kıdem tazminatı adı altında ödemeler yapıldığı anlaşılmaktadır. Hizmet akdinin devamı sırasında yapılan bu ödemelerin kıdem tazminatı olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Zira ödemenin yapıldığı tarihte hizmet akdi sona ermemiştir.

Gerçekten davacıya daha önce kıdem tazminatı adı altında yapılan ödeme tarihlerinde ihbar öneli verildiği ya da ihbar tazminatı ödendiği iddia ve ispat edilmiş değildir.

Dairemizin istikrar kazanmış uygulamasına göre bu tür ödemenin avans olarak kabulü ile tüm hizmet süresi üzerinden hesaplanan kıdem tazminatından yasal faizi ile birlikte mahsubu gerekir. Dosyadaki mevcut bilirkişi raporunda dairemizin anılan uygulamasına uygun hesap yapıldığı halde mahkemece bilirkişi raporuna aykırı olarak yazılı şekilde, bu avanslara davacı lehine faiz yürütülmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.06.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/13272
Karar No : 2004/14579
Tarihi : 21.06.2004
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kıdem tazminatı karşılığı olarak, işçiye çek verilmesi durumunda, ödeme bu tarihte gerçekleşmiş sayılır. Ayrıca, asıl alacağın ödenmesi sırasında, faiz hakkını saklı tutmayarak işvereni ibra eden işçi, faiz talebinde bulunamaz.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı ile gecikme faizi ve yol parasının 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 :

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

2- Davacı işçinin iş sözleşmesinin 14.02.2001 tarihinde feshedildiği, kıdem tazminatının 6 adet çekle ödendiği ve davacının imzaladığı 20.04.2001 tarihli ibranamede “...ilgili şirket tarafından ayrılışıma konu... hesaplanmış olan kıdem, ihbar ve diğer haklarımı aşağıda detayı verilen çeklerle tahsil ettim. Tüm hesaplarda mutabık olduğumu, herhangi bir yasal alacağımın ilgili şirkette kalmadığı hususunda... A.Ş.’yi aşağıdaki çeklerin ödenmesi durumunda ibra ederim.” ifadelerine yer verildiği, davacının çekleri teslim aldıktan ve anılan ibranameyi imzaladıktan sonra 25.04.2001 tarihli ihtarname ile ibranameyi baskı altında imzaladığını belirterek faiz alacağı talebinde bulunduğu, davacıya verilen çeklerin belirtilen ödeme tarihlerinde ödendiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Davacı, ibra sözleşmesini parasal haklarından mahrum olmama amacı ve bu paranın davalı tarafından verilmeyeceği korkusu ile imzaladığını, üzerindeki tehdit kalktıktan sonra ibranameye bağlı olmadığına ve faiz alacağının ödenmesi konusunda ihtarname gönderdiğini, bu nedenle ibranamenin geçersiz olduğunu belirterek faiz alacağının hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, akdin feshinden sonra kıdem tazminatının çeklerle ödenmesini davacının kabul etmesi üzerine çeklerin teslim edildiğini ve davacının ibraname imzaladığını, ibraname imzalarken iradesinin fesada uğratıldığı iddiasının gerçeği yansıtmadığını, davacının çekleri tahsil ettikten sonra kötü niyetli olarak dava açtığını belirterek isteğin reddine karar verilmesini savunmuştur.

Mahkemece ibranamede davacının faiz alacağından vazgeçtiğine dair ibarenin bulunmadığı gerekçesiyle davacının kıdem tazminatı gecikme faiz alacağı hüküm altına alınmıştır.

Çek, bir ödeme vasıtası olup, Türk Ticaret Kanununun 707. maddesinin birinci fıkrasında çekin görüldüğünde ödeneceği, ikinci fıkrasında ise keşide günü olarak gösterilen günden önce ödenmek için ibraz olunan bir çekin ibraz günü ödeneceği öngörülmüştür. Çekin bu özelliğine göre alacaklıya teslim edildiği gün ödemenin gerçekleştiği kabul edilmektedir. Çekin ileri tarihli olarak düzenlenmiş olmasının varılan bu sonuca etkisi yoktur.

Borçlar Kanununun 113. maddesinde asıl borcun tediye ve sair surette düşmesi halinde şayet fer'ileri saklı tutulmamış ise bu haklarında düşeceği kuralı benimsenmiştir.

Somut olayda, kıdem tazminatı karşılığı verilen çeklerin davacıya teslim edildiği gün çekin yukarıda belirtilen özelliği nedeniyle ödemenin gerçekleştiğinin kabul edilmesi gerektiğinden davacının daha önce ya da en geç ödeme sırasında faiz hakkını saklı tutup tutmadığı önem kazanmaktadır. Dosya içeriğine göre, davacı çekle yapılan ödemedi önce ya da bu ödeme sırasında faiz haklarını saklı tutmadığı gibi, ödeme sırasında imzaladığı ibranamede çeklerin gününde ödenmesi durumunda davalı şirketi ibra ettiğini belirttiği ve söz konusu çeklerin gününde ödendiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar davacı anılan ibranamenin baskı altında iradesinin fesada uğratılarak imzalatıldığını ileri sürmüş ise de, bu iddiasını ispata yarar bir delil sunmamıştır.

Mevcut maddi ve hukuki olgulara göre davacı asıl alacağın ödenmesi sırasında haklarını saklı tutmadığından ve işvereni ibra ettiğinden faiz alacağı isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.06.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/2845
Karar No : 2004/15570
Tarihi : 23.06.2004
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kıdem tazminatına ilişkin gecikme faizi başlangıç tarihi, emeklilik nedeniyle ayrılan bir işçi için, yaşlılık aylığına hak kazandığına dair Sosyal Sigortalar Kurumundan alacağı belgeyi, işverene ibraz ettiği tarihtir. Eğer işçi, böyle bir belgeyi ibraz etmemişse, dava tarihi faizin başlangıç tarihi olarak kabul edilir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı ile tasarrufu teşvik ikramiyesinin 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 :

KARAR : Dosya içeriğinden 31.12.1998 tarihinde emekli olmak üzere işyerinden ayrılan davacının emeklilik için Sosyal Sigortalar Kurumuna 15.01.1999 tarihinde başvurduğu ve 01.02.1999 tarihi itibarıyla emekli aylığı bağlandığı anlaşılmaktadır. Mahkemece davacının işten ayrıldığı tarih 31.12.1998 olarak kabul edilip bu tarihten itibaren faize hükmedilmiştir. 1475 sayılı Yasanın 14. maddesi gereğince faiz başlangıcı için davacının Sosyal Sigortalar Kurumundan alacağı yaşlılık aylığına hak kazandığına dair belgenin işverene ibraz tarihinin esas alınması gerekir. Dosyada böyle bir belgeye rastlanmamıştır. Mahkemece davacıdan böyle bir belgeyi alıp işverene verip vermediği sorulmalı, vermiş ise belgenin ibraz tarihi saptanmalı ve bu tarihten itibaren kıdem tazminatına faiz yürütülmelidir. Eğer davacı böyle bir belgeyi işverene ibraz etmemiş ise dava tarihinden itibaren faize karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.06.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/23868
Karar No : 2004/22053
Tarihi : 05.10.2004
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kıdem tazminatının gününde ödenmemesi halinde, bankaların fiilen uyguladıkları en yüksek mevduat faizi oranı dikkate alınarak gecikme faizi hesaplanır.*

DAVA : Taraflar arasındaki kıdem tazminatı farkı ve faiz alacağının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin Hüküm, süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek gereği konuşulup düşünüldü.

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

2- Davacı işçiye, davalı işverence zaman zaman yapılan ve devamlılık arz etmeyen prim 2 adı altındaki ödemelerin tazminata esas ücrete eklenmesi doğru değildir. Mahkemece, gerekirse bilirkişiden ek rapor tanzimi istenmeli ve anılan prim eklenmeksizin tazminat hesabı yapılarak sonuca gidilmelidir.

3- Kıdem tazminatı gecikme faizi hesabında Merkez Bankasınca bildirilen faiz oranı esas alınmıştır. Oysa anılan kurumca bildirilen faiz oranı, bankaların belli dönemler arasında uygulayacaklarını bildirdikleri faiz oranıdır. Kıdem tazminatının gününde ödenmemesi halinde bankaların fiilen uyguladıkları en yüksek mevduat faizi oranının dikkate alınacağı ise, 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin emredici hükmüdür. O halde, bankalarca fiilen uygulanan en yüksek banka mevduat faizi oranı tespit edilerek sonuca gidilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.10.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/26893
Karar No : 2004/24441
Tarihi : 27.10.2004
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : İşçiye kıdem tazminatının geç ve parçalar halinde ödendiği, işçinin son ödemeden önce icra takibinde bulunduğu, Borçlar Kanunu'nun 84. maddesi uyarınca, kısmi ödemelerin öncelikle faiz ve masraflara mahsup edilmesini istediği anlaşıldığından, yapılan kısmi ödemelerin öncelikle faiz ve masraflara mahsubundan sonra, işverenin borçlu olup olmadığı belirlenmelidir.

DAVA : Taraflar arasındaki borçlu olmadığının tespiti ile kıdem tazminatı, ikramiye, ilave tediye ile fazla çalışma parasının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda, ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin Hüküm, süresi içinde temyizen incelenmesi taraflar avukatınca istenilmesi ve davalı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 10.06.2004 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına kimse gelmedi. Karşı taraf adına Avukat geldi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek bırakılan günde dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı işveren, emeklilik nedeni ile iş sözleşmesini fesheden davalı işçiye kıdem tazminatı ve bir kısım işçilik alacakları ödendiği halde davalının icra takibine başvurduğunu, davalı işçiye mersin 6. İcra Müdürlüğü'nün 1999/2031 Esas sayılı dosyası ile ilgili olarak borçlu olmadığının tespitine karar verilmesini istemiştir.

Davalı işçi davacının icra dosyasına itiraz ederken alacağın sadece 1.700.000.000 TL'lık kısmını ödediğini, kalan 1.600.000.000 TL'nın ise 1999 yılı sonuna kadar ödeneceğini beyan ettiği halde herhangi bir ödemede bulunmadığını belirterek davanın reddi ile % 40 tan aşağı olmamak üzere icra-inkar tazminatına karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece asıl alacağın davalı işçiye ödenmiş olduğu, ancak kıdem tazminatının geç ödenmesi sonucu davacının sadece faiz borcu bulunduğu gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre davalı işçiye kıdem tazminatının geç ve parçalar halinde ödendiği davalının son ödemeden önce icra takibinde bulunduğu, davalının takip taleplerinde Borçlar Kanununun 84. maddesi uyarınca kısmi ödemelerin öncelikle faiz ve masraflara mahsup edilmesini istediği, ödeme emrinin tebliğinden sonra davacının kalan miktarı davalı işçiye ödediği anlaşılmaktadır. Bu durumda, anılan kanun hükmü gereğince yapılan kısmi ödemelerin öncelikle faiz ve masraflara mahsubundan sonra sonucuna göre davacı işverenin borçlu olup

olmadığı belirlenmelidir. Davalı işçinin açıklanan talebi dikkate alınmadan istek hakkında hüküm kurulmuş olması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.10.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/8774
Karar No : 2004/24770
Tarihi : 02.11.2004
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Akdin feshinden önceki dönem içerisinde alınan ve birbiri ardına gelen raporların, ihbar öneline 6 hafta eklenmek suretiyle bulunan süreyi aşan kısmı, kıdem tazminatına esas sürenin hesabında nazara alınmaz.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacının muhtelif yıllarda alınan istirahat raporları toplanarak bu süreden ihbar önelini 6 hafta aşan süre indirim yapılarak kıdem tazminatına esas süre belirlenmiş, mahkemece bu hesaplama göre hüküm kurulmuştur. Dairemizin uygulamasına göre akdin feshinden önceki dönem içerisinde alınan ve birbiri ardına gelen rapor süreleri ihbar öneline 6 hafta eklenmek suretiyle bulunan süreyi aşan kısım kadar süre kıdem tazminatına esas sürenin hesabında nazara alınmaması gerekir. Somut olayda davacının akdin feshinden önceki süre içerisinde aldığı rapor ve hastanede yattığı süre toplam 57 gündür. Bu süre ihbar öneline 6 hafta eklenmesi ile bulunan süreden azdır. Bu sebeple makul süre hesabında her raporlu sürenin ihbar öneline altı hafta eklenmesi suretiyle hesaplanıp bu sürelerin kıdem tazminatına esas sürenin hesabından düşülmesi gerekir. Bu esasa göre fark kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde davanın reddi hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02.11.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/9961
Karar No : 2004/27728
Tarihi : 13.12.2004
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kısmi süreli çalışma hallerinde, kıdem tazminatı hesabında, işçiye kısmi süreli çalışma karşılığı olarak ödenen aylık ücreti dikkate alınmalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem 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 :

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

2- Davacı işyeri hekimi olup, hizmet sözleşmesine göre haftada beş gün yaklaşık iki saatten ayda toplam 41 saat çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu şekilde çalışma, kısmi süreli çalışmadır. Kısmi süreli çalışma hallerinde, kıdem tazminatı hesabında davacıya kısmi süreli çalışma karşılığı olarak ödenen aylık ücreti dikkate alınmalıdır. Buna karşın mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda; aylık ücreti, kısmi süreli çalışma esasına göre azaltılarak kıdem tazminatı hesabı yapılmıştır. Karar bu yönüyle hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 13.12.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/14043
Karar No : 2005/4567
Tarihi : 17.02.2005
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kıdem ve ihbar tazminatı alacakları, Borçlar Kanununun 125. maddesi gereğince 10 yıllık dava zaman aşımı süresine tabidir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla çalışma, yıllık ücretli izin ile hafta ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı zaman aşımından reddetmiştir.

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

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

2- Kıdem, ihbar tazminatı alacakları Borçlar Kanunu'nun 125. maddesi gereğince 10 yıllık dava zaman aşımı süresine tabidir. Böyle olunca işin esasına girilmeden 5 yıllık zaman aşımı süresinin dolduğu gerekçesi ile bu alacakların da reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 17.02.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/15518
Karar No : 2005/6278
Tarihi : 24.02.2005
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini feshedip, kıdem tazminatı almaksızın aynı işyerinde çalışmasını sürdüren işçinin, iş sözleşmesi, kıdem tazminatına hak kazandırmayacak bir biçimde sona erdiği takdirde kendisine, sadece emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini feshettiği tarihe kadarki hizmeti ve bu tarihteki ücreti üzerinden, kıdem tazminatının ödenmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, kıdem ve ihbar 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 :

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

2- Davacının davalı işyerinde çalışır iken 30.06.2001 tarihinde emeklilik nedeniyle hizmet akdini feshettiği anlaşılmaktadır. Davalı bu tarihten önceki çalışmalarla ilgili olarak davacıya kıdem tazminatı ödediğini kanıtlayamamıştır.

Mahkemece de bu olgular kabul edilmemektedir. Ancak karara esas alınan hesap bilirkişi raporunda emeklilikten sonraki çalışma süreleri de nazara alınarak yapılan hesaplamaya değer verilerek hüküm kurulmuştur. Emeklilikten sonraki yeni bir hizmet akdine dayalı çalışma sonunda bu hizmet akdinin işveren tarafından haklı olarak sona erdirildiği anlaşıldığından 30.06.2001 tarihinden sonraki çalışmaların kıdem tazminatı hesabında nazara alınması mümkün değildir. Mahkemece yapılacak iş 30.06.2001 tarihinden önceki çalışma süresi ve bu tarihteki ücret nazara alınarak davacının hak kazandığı kıdem tazminatı belirlenmeli, talep de nazara alınarak hüküm kurulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.02.2005 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/15040

Karar No : 2005/6243

Tarihi : 24.02.2005

İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi gereğince, devralan son işveren olan E. Ltd. Şti' den 01.03.1981 - 31.01.2000 tarihine kadar olan kıdem tazminatının tahsiline karar verilmesi yerinde ise de, 30.08.1998 olan devir tarihindeki süre ve ücretle sınırlı olarak S. Ltd. Şti'nin kıdem tazminatından sorumlu olduğu miktarda tespit edilmeli ve bu miktarla sınırlı olarak diğer davalı E. Ltd. Şti. ile birlikte müştereken sorumluluğuna karar verilmelidir.

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı ile fazla çalışma, yıllık ücretli izin, hafta ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm, süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bentler dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Mahkemenin de kabulünde olduğu üzere davacı, 01.03.1981-30.08.1998 arasında.S.O. İşletmeleri Ltd. Şti. de çalışmış, işyerinin ve tarafından 25.03.1998 tarihinde kurulan E. Oto İşletmeleri Ltd. Şti tarafından devir alınması üzerine 01.09.1998 tarihinden emekli olduğu 31.01.2000 tarihine kadar E. şirketinde işine devam etmiştir.

17.12.2003 tarihinde iflası kesinleşen şirket, hakkında dava açılmayan S Turizm ve Tic. Anonim Şirketi olduğundan, 19.12.2003 günlü son celsede mahkemenin sorması üzerine imzası da alınmadan beyanı alınan davacı, dava dışı anonim şirketle ilgili beyanda bulunduğu, davacının “S.Şirketi” hakkında tefrikine karar verilmesi hatalıdır.

1475 Sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesi gereğince devralan son işveren olan E. Ltd. Şti’ den 01.03.1981-31.01.2000 tarihine kadar olan kıdem tazminatının tahsiline karar verilmesi yerinde ise de, 30.08.1998 olan devir tarihindeki süre ve ücretle sınırlı olarak S.Ltd. Şti’ nin kıdem tazminatından sorumlu olduğu miktarda tespit edilmeli ve bu miktarla sınırlı olarak diğer davalı E.Ltd. Şti ile birlikte müştereken sorumluluğuna karar verilmelidir.

3- Kıdem tazminatı dışında kalan işçilik alacakları için ıslahla istenen miktarlara, ıslah tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekir iken, kabul edilen tüm miktarlarda dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi de isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.02.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/11194
Karar No : 2005/15458
Tarihi : 04.05.2005
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Toplu iş sözleşmesinde, 3 gün ve daha fazla göreve gelmemek eylemi için, önce 3 yevmiye kesimi cezası, daha sonra ihraç cezası öngörülmüş ve cezaların disiplin kurulu kararı ile uygulanacağı kararlaştırılmış iken, feshin, işverence disiplin kurulundan geçirilmemesi ve ceza cetvelindeki sıraya uyulmaması nedeniyle, kıdem ve ihbar tazminatı isteği hüküm altına alınmalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem ve sendikal tazminat, izin ücreti, ücret, fazla çalışma, ikramiye ile çocuk ve aile yardımının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

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

2- Davacı iş akdinin haklı neden olmadan feshedildiğini ileri sürmüştü, davalı hizmet akdinin devamsızlık nedeniyle feshedildiğini savunmuştur. Mahkemece davalı savunmasına itibar edilerek davanın reddine karar verilmiştir.

Davalı belediye ile Sendikası arasında bağitlanan 01.01.1998-31.12.1999 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesinin 16. Maddesine göre disiplin kurulu kararı olmadan işçiye ceza verilemeyeceği ve cezaların ek ceza cetveline göre sırayla verileceğinin düzenlendiği anlaşılmaktadır. Ceza cetvelinde 3 gün ve daha fazla göreve gelmemek eylemi için önce 3 yevmiye kesim cezası daha sonra ihraç cezası öngörülmektedir. Davacının daha önce aynı nedenle disiplin cezası aldığı yönünde dosyada herhangi bir bilgi ve belge bulunmadığından ceza cetvelindeki sıraya uyulmadığı anlaşılmaktadır.

Diğer taraftan Toplu İş Sözleşmesinin aynı maddesi gereği cezaların disiplin kurulunca verilmesi mümkündür. Somut olayda feshin disiplin kurulundan geçirilmediği anlaşıldığından bu nedenle de davacı işçinin ihbar-kıdem tazminat istekleri hüküm altına alınmalıdır.

Mahkemece bilirkişi hesap raporu bir değerlendirmeye tabi tutularak ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin kabul edilmesi gerekirken yazılı şekilde reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04.05.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/24583
Karar No : 2005/20488
Tarihi : 07.06.2005
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : **4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, yabancı işçiye, iş sözleşmesi veya işin süresine göre, en çok bir yıl için ikamet izni vermektedir. Çalışma izinlerinin birer yıllık alınmış olması halinde, iş sözleşmesinin de aynı sürelerle birer yıllık olarak yapılması yerinde bir uygulama olup, iş sözleşmesini belirsiz süreli hale dönüştürmez. Çalışma izninin alınmamış olması veya bu iznin süresiz olarak alınması halinde, iş sözleşmesi belirsiz süreli hale dönüşeceğiinden, bu koşulların araştırılarak, ihbar ve kıdem tazminatına hükmedip hükmedilmeyeceğine karar verilmelidir.**

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin Hüküm, süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

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

2- Davacı işçi yabancı uyruklu olup, davalı özel üniversite bünyesinde 9 yılı aşkın süre her yıl yenilenen iş sözleşmeleriyle çalışmıştır. Taraflar arasındaki ilişkinin belirli süreli iş sözleşmesine dayanıp dayanmadığı uyuşmazlığı oluşturmaktadır. Davacı işçi, zincirleme olarak yapılan iş sözleşmeleri nedeniyle iş ilişkisinin belirsiz süreli hale dönüştüğünü ileri sürerek ihbar tazminatı isteğinde bulunmuş, davalı işveren ise davacının konumu gereği her yıl birer yıllık sözleşmelerin yapıldığını ve belirsiz süreli hale dönüşmeyeceğini savunmuştur.

Davacının üniversitede öğretim elamanı ve sanat uygulayıcısı olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Sorunun çözümü için 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun çerçevesinde çalışma izinlerinin alınıp alınmadığı önem kazanmaktadır. Gerçekten anılan Kanunun 5. maddesinde, ikamet izninin süresi, iş sözleşmesinin veya işin süresine göre en çok bir yıl için yabancı uyruklu işçiye çalışma izni verileceği kurala bağlanmıştır. Kanunun 6. maddesinde ise, belli koşullar dahilinde süresiz çalışma izni, verilebileceği hükmü mevcuttur. Davacı işçi yönünden ne şekilde çalışma izinlerinin alındığının tespiti ile sorunun buna göre çözümü gerekir.

Çalışma izinlerinin birer yıllık olarak alınmış olması halinde iş sözleşmesinin de aynı sürelerle birer yıllık olarak yapılması yerinde bir uygulama olup, birbirini takip eden birden fazla sayıda sözleşme yapılmış olması, iş sözleşmesini belirsiz süreli hale dönüştürmeyecektir. Böyle bir durum da ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir.

Davacı işçi için çalışma izni alınmamış olması veya bu iznin süresiz olarak alınması hallerinde ise, iş sözleşmesinin belirsiz süreli hale dönüştüğünün kabulü gerekir. Bu ihtimalde ihbar tazminatı isteğinin şimdiki gibi kabulüne karar verilmelidir.

Yapılan bu açıklamalara göre gerekli araştırmaya gidilmek ve sonucuna göre bir karar vermek üzere hükmün bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, Davalı yararına takdir edilen 400 YTL. Duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 07.06.2005 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/26646

Karar No : 2005/22235

Tarihi : 21.06.2005

İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kıdem tazminatı için bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz, diğer istekler yönünden yasal faiz dikkate alınmalıdır.*

DAVA : Taraflar arasındaki kıdem, ihbar, kötü niyet tazminatı, izin, ücret, vergi iadesi, prim alacağı ile ikramiye alacağı ve tasarruf teşvik alacağının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün, süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davacı avukatınca istenilmesi üzerine, dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 21.06.2005 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına avukat geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Yerel mahkemece verilen karar, davacının işlemiş faiz isteği yönünden bir karar verilmemiş oluşu sebebiyle Dairemizce bozulmuş, bozmaya uyulduğu halde dava dilekçesinde faiz başlangıcı ve türü gösterilmediği gerekçesiyle isteğin reddine karar verilmiştir.

Davalı işverene bu davadan önce işçilik haklarının ödenmesi konusunda ihtarname keşide edilmiş ve dava dilekçesinde bu ihtarnameden söz edilerek talep edilen işçilik hakları için işlemiş faiz isteğinde bulunulmuştur. Söz konusu ihtarnamenin tebliğ tarihi araştırılarak kıdem tazminatı dışında kalan istekler yönünden temerrüt tarihinden dava tarihine kadar, kıdem tazminatı için ise fesih tarihinden dava tarihine kadar faiz hesabı yapılarak isteğin kabulüne karar verilmelidir. Hesaplama kıdem tazminatı için İş Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz, diğer istekler yönünden yasal faiz dikkate alınmalıdır. Kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı olduğu sebepten **BOZULMASINA**, 21.06.2005 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/24256
Karar No : 2005/22241
Tarihi : 21.06.2005
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Devreden işveren, devir tarihinde işçilerin hizmet akitlerini feshedip, kıdem tazminatlarını ödemiş olduğundan ve işçinin devralan işveren nezdindeki çalışması yeni bir iş sözleşmesine dayandığından, kıdem tazminatı hesabında, devirden önceki hizmetlerin birleştirilmesi doğru değildir.*

DAVA : Taraflar arasındaki kıdem tazminatı ile ücret, ikramiye, izin ve sosyal yardım farklarının ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin Hüküm, süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 21.06.2005 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 dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davacı işçi davalıya ait işyerinde kesintisiz olarak çalıştığı halde 1996 yılında gerçekleşen bir işyeri devri sırasında kıdem tazminatının ödendiğini, yapılan bu ödemenin avans niteliğinde olduğunu belirterek kıdem tazminatı farkı isteminde bulunmuştur.

Davalı işveren ise, davacının dava dışı'ın işçisi olarak çalıştığı sırada işyerinin 1996 yılında davalı işverene devredildiğini, satıcı konumundaki şirketin, işçilerin iş sözleşmelerini feshederek kıdem tazminatı ödemediğini, ardından davalı ile imzalanan iş sözleşmesi kapsamında davacı işçinin çalışmaya başladığını ileri sürerek, devir öncesi dönemin hesaplamada dikkate alınmaması gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, davacı işçinin kesintisiz biçimde devreden ve devralan işverenler nezdinde çalıştığı devir sırasında yapılan ödemenin avans niteliğinde olduğu ve buna göre fark kıdem tazminatı ile izin ücretine hak kazandığı gerekçesiyle isteğin kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içindeki, bilgi ve belgelere göre davacı işçi dava dışı ... işçisi olarak çalıştığı sırada bu şirket ile davalı arasında 04.03.1996 tarihinde imzalanan satış sözleşmesi sonucu işyeri davalı şirkete devredilmiştir. Satış sözleşmesinin 7/3. maddesine göre davacı işçinin iş sözleşmesi satıcı konumda olan işveren tarafından feshedilmiş ve davacı ile davalı işveren arasında yazılı iş sözleşmesi düzenlenmiştir. Satıcı konumdaki işverence davacıya kıdem tazminatı ödenmiştir. Davacının daha sonra davalı şirket nezdinde geçen çalışmaları yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir. Devreden ya da devralan işverence ilerde daha az kıdem tazminatı ödenmesini sağlamak için kötü niyetli olarak bu yola gidildiği de kanıtlanabilmiş değildir. İşyeri ile ilgisi kalmayan işveren işçinin iş sözleşmesini feshetmiş ve sorumlu olduğu kıdem tazminatını da ödemiştir.

Yapılan bu açıklamalara göre davacı işçinin davalı işveren nezdindeki çalışması yeni bir iş sözleşmesi olmakla kıdem tazminatı hesabında önceki hizmetlerin birleştirilerek sonuca gidilmesi doğru değildir. Mahkemece kıdem tazminatı farkı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde isteğin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 400 YTL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.06.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/12123
Karar No : 2005/37718
Tarihi : 01.12.2005
İlgili Kanun : 1475/14

ÖZÜ : *Kendi isteği ile sınava girerek sözleşmeli personel statüsüne geçen işçi, emekli olduğunda, işçilikte geçen çalışmaları ile ilgili olarak fark kıdem tazminatına hak kazanamaz. İşçi, emekli olmak suretiyle işyerinden ayrıldığından, borçlanılan askerlik süresi kıdem tazminatına esas sürenin hesabında nazara alınır. Ancak, bu süre için Emekli Sandığına emekli ikramiyesi ödenmiş ise, borçlanılan askerlik süresi için ödenecek kıdem tazminatından mahsup edilmelidir.*

DAVA : Davacı, fark 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 :

KARAR : Davacı, 15.09.1987 tarihinde hizmet akdine göre çalışırken kendi arzusu ile imtihana girerek 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre sözleşmeli personel statüsüne geçtiği anlaşılmaktadır. Hizmet akdinin 1475 sayılı Yasanın 16. madde koşulları gerçekleşmeden sona erdiren davacı 15.09.1987 tarihinden önceki çalışmaları ile ilgili kıdem tazminatına hak kazanamaz. Bu nedenle bu tarihten önceki çalışmalara göre fark kıdem tazminatı hesaplanarak hüküm altına alınması hatalıdır.

Askerlik borçlanması dönemi ile ilgili fark kıdem tazminatı isteğine gelince: Davacı son kez 15.12.2004 tarihinde emekli olmak suretiyle işyerinden ayrılarak hizmet akdini feshettiğinden askerlik borçlanma süresinin kıdem tazminatına esas sürenin hesabında nazara alınması gerekir. Ancak, Askerlik borçlanma süresi ile ilgili olarak Emekli Sandığına emekli ikramiyesi ödenmiş ise, ödenen bu miktarın askerlik süresi ile ilgili hesaplanacak kıdem tazminatından düşürülerek bakiyesinin hüküm altına alınması gerekir. Yukarıda açıklanan esaslara göre bilirkişiden ek rapor alınarak oluşacak sonuç doğrultusunda karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.12.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/18192
Karar No : 2000/253
Tarihi : 24.01.2000
İlgili Kanun : 1475/16

ÖZÜ : *Haklı bir neden olmadan işyerini terk eden işçi, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, ücret farkı, ikramiye farkı, izin alacağı ve 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 :

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

2- Davacı işçinin işini gereği şekilde yapmadığının tespiti üzerine kendisinin uyarıldığı ve konunun taraflar arasında tartışıldığı, bunun sonucunda da tepki göstererek işyerini terk ettiği işe dönmesi için davet edildiği halde dönmediği davalı tanıklarının birbirini doğrulayan açık ve ayrıntılı anlatımlardan anlaşılmaktadır. Buna karşı davacı tanıklarının somut olayla ilgili bir bilgileri bulunmadığı gibi feshin sendikal nedene dayandığını da bildirmişlerdir ki böyle bir durum söz konusu olmadığı dosya içeriği ile ortadadır. Böyle olunca hizmet akdinin davacı işçi tarafından işyerini terk etmek suretiyle ve haklı bir neden olmaksızın feshedildiği kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir.

3- Davacının temyizine gelince;

Kimi işçilik haklarının yani yıllık ücretli izin, ücret ve ikramiye fark alacaklarının toplu iş sözleşmesinden kaynaklandığı halde bunlar için 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 61. maddesi uyarınca en yüksek işletme kredisi faizi yürütülmesi gerekirken yasal faize karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 24.01.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/18193
Karar No : 2000/254
Tarihi : 24.01.2000
İlgili Kanun : 1475/16

ÖZÜ : *İşveren vekilinin hakareti üzerine işyerini terk eden işçinin, hizmet akdini haklı nedenle feshettiğinin kabulü gerekir. Ancak ihbar 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 :

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

2- Dosya içeriğinden, Personel Müdürünün vaki hakareti üzerine davacının haklı olarak işyerini terk etmek suretiyle hizmet akdinin 1475 sayılı yasanın 16/II nolu maddesi gereğince feshettiği anlaşıldığından kıdem tazminatı isteğinin kabulü doğru ise de, akdi fesheden haklı dahi olsa karşı taraftan ihbar tazminatı talep edemeyeceğinden, ihbar tazminatı isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 24.01.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/19597

Karar No : 2000/1487

Tarihi : 14.02.2000

İlgili Kanun : 1475/16

ÖZÜ : *İşçi, haklı nedenle sözleşmeyi kendisi feshetmişse ihbar tazminatına hak kazanamaz.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti ile bayram ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- On yıldan daha fazla bir süreden beri davalıya ait fırın işyerinde hamurkar olarak çalışırken üretilen ekmeklerin usulüne uygun olmadığı konusunda taraflar arasında tartışma çıktığı ve sonra da davacıya daha alt bir görev verildiği ve bunu onur meselesi yaparak işyerine dönmediği dinlenen taraf tanık anlatımlarından ve dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Bölge Çalışma Müdürlüğünce konu ile ilgili olarak yapılan inceleme ve değerlendirme sonucunda hizmet akdinin davalı işveren tarafından feshedildiği sonucuna varılarak ihbar ve kıdem tazminatlarını davacının hak kazandığı kanaatine varıldığı bildirilmekle birlikte, bu dosya içeriğine göre davacının haklı nedenle sözleşmeyi kendisinin feshettiğinin kabulü doğru olur. Böyle olunca davacı ihbar tazminatına hak kazanamaz ise de kıdem tazminatı hüküm altına alınmalıdır.

3- Davacı işçi hafta ve genel tatil günleri çalışma karşılığı alacaklarda istediği halde bu konuda olumlu olumsuz bir karar verilmemiş olması ayrı bir bozma nedenidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 14.02.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/680
Karar No : 2000/4040
Tarihi : 29.03.2000
İlgili Kanun : 1475/16

ÖZÜ : *Sigorta primleri yatırılmayan işçi, hizmet akdini haklı sebeple feshedebilir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti ile bayram ve genel tatil gündeliklerinin 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 :

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

2- Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı davalı işverence sigorta primlerinin yatırılmaması nedeniyle haklı olarak hizmet akdini bizzat feshetmiş bulunmaktadır.

Bu durumda davacı kıdem tazminatına hak kazanmış ise de, ihbar tazminatını alamaz. Zira davacı işçi haklı da olsa hizmet akdini kendisi feshetmiştir. Bu nedenle kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 29.03.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/986
Karar No : 2000/4293
Tarihi : 03.04.2000
İlgili Kanun : 1475/16

ÖZÜ : *Hizmet akdini haklı nedenle fesheden taraf, ihbar tazminatına hak kazanamaz.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla mesai ile ikramiye alacaklarının 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 :

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

2- Davacı işçi noterlikçe davalı işverene çektiği ihtarnamede haklı nedenle hizmet akdini feshettiğini bildirmiştir. Bu fesih iradesi karşı tarafa ulaşmakla sonuçlarını doğurur.

Bölge Çalışma Müdürlüğünce yapılan inceleme sonucunda düzenlenen raporda da davacının bu davranışı üzerinde durulmakta ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağı sonucuna varılmaktadır Hizmet akdini haklı nedenle fesheden taraf ihbar tazminatına hak kazanamaz. Ayrıca belirtmek gerekir ki ihtarnamede 01.09.1997 tarihinden itibaren iş sözleşmesini feshettiğini davacı açıkça bildirmiştir.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 03.04.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No : 2000/9881
Karar No : 2000/899
Tarihi : 17.05.2000
İlgili Kanun : 1475/16

ÖZÜ : *Taraflar arasındaki sözleşmeye göre işveren, işçinin rızası dışında görev yerini değiştirmeyeceğinden, işyerinin başka bir şehre nakli nedeniyle iş akdini fesheden işçi lehine cezai şarta hükmedilmelidir.*

DAVA : Taraflar arasındaki “maaş farkı, ikramiye, tazminat, cezai şart alacağı” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; İstanbul 1. İş Mahkemesince davanın kısmen kabulüne dair verilen 02.07.1999 gün ve 1998/40 E.199/465 K. Sayılı kararın incelenmesi taraf vekilleri tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 25.11.1999 gün ve 1999/15188 E.1999/17988 K.sayılı ilamı ile; (...1-Dosyadaki yazılara,toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre,davacının tüm temyiz itirazları ile davalı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacı ile davalı işveren arasında 01.01.1987 tarihinde beş yıl süreli hizmet akdi yapılmıştır. Bu beş yıllık süre sona erdikten sonra sözleşme aynı şartlarla tarafların ortak iradeleri ile sürdürülmüştür. Taraflar arasındaki hizmet akdi ilişkisini devam ettiği sırada işyerinin İstanbul'dan Adana'ya nakledilmesi üzerine davacı davalının yeni işyerine gitmeyerek mevcut akdi feshetmiştir. Davacı sözleşmenin 11. maddesinde öngörülen cezai şartı istemiş bulunmaktadır. Anılan madde de hizmet akdi işveren tarafından tek taraflı feshedilmesi veya süresinin uzatılması halinde davalının son bir aylık net maaşının sekiz katı oranında ödeme yapması öngörülmüştür. Yukarıda belirtildiği gibi hizmet akdi davalı işveren tarafından değil de davacı tarafından feshedildiğine göre bu tazminata hükmedilmesi doğru değildir. Kararın bu yönden bozulması gerekir... gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece öncelik kararda direnilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

Dava, maaş artı, ücretli izin, ikramiye, sözleşmenin erken feshi nedeniyle 7 maaş karşılığı tazminat, 8 maaş tutarı cezai şart alacağının ödetilmesi istemine ilişkindir. Davacı vekili, taraflar arasında hizmet akdi devam ettiği sırada davalının işyerini İstanbul'dan Adana'ya nakletmesi üzerine davacının yeni işyerine gitmeyerek akdi feshettiğini ileri sürerek maaş farkı, ücretli izin, ikramiye, tazminat ile birlikte sözleşmenin 11. maddesinde öngörülen cezai şartın ödetilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece dava kısmen kabul edilmiş. Özel Dairece, hizmet akdinin davalı işveren tarafından değil, davacı tarafından feshedildiğine göre davacı yararına cezai şartta hükmedilmesi doğru bulunmayarak karar bu yönden bozulmuştur. Davacı işçi ile davalı işveren arasında 01.01.1987 tarihinde 5 yıl süreli hizmet sözleşmesi yapıldığı, bu 5 yıl sona erdikten sonra sözleşmenin aynı şartlara devam ettiği hususunda yerel mahkeme ile Özel Daire arasında uyumsuzluk bulunmaktadır.

Taraflar arasındaki sözleşmenin görev yeri başlıklı 5. maddesinde "...işveren iş göreni rızası dışında görev yerini daimi olarak değiştiremez. Aksi taktirde işbu sözleşmenin cezai şartları işgören lehine uygulanır" hükmü, yine ortak hükümler başlıklı 9. maddenin 3. bendinde: "İş Kanununu iş görene tanıdığı bildirimsiz fesih hakkı

doğuran şartların herhangi birisinin meydana gelmesinde veya işverenin mevcut işi her ne sebeple olursa olsun geçici veya devamlı tatil veya tasfiye etmesi halinde cezai şartlar işgören lehine uygulanır.” Hükmünü taşımaktadır. O halde, taraflar arasındaki sözleşmenin yukarıda anılan maddeleri gereği sözleşmenin 11. maddesindeki cezai şartların davacı işçi lehine uygulanacağı anlaşılmaktadır. Bu nedenle yerel mahkemenin hizmet sözleşmesinin 5 ve 9. maddelerine göre davacının cezai şart alacağının tahsilinin yerinde olduğuna ilişkin direnme yerindedir.

Ne var ki, hükmedilen cezai şart miktarı Özel Dairece denetlenmemiş olup, bu yöne ilişkin temyiz itirazlarının incelemek üzere dosya dairesine gönderilmelidir.

SONUÇ : Yukarıda açıklandığı üzere direnme kararı yerinde ise de cezai şart miktarı incelemek üzere dosya 9. Hukuk Dairesine gönderilmesine, 17.05.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8151
Karar No : 2000/12623
Tarihi : 25.06.2000
İlgili Kanun : 1475/16

ÖZÜ : *İşçinin, işyeri değişikliğini kabul etmeyerek hizmet akdini feshettiği anlaşıldığından, bu değişikliğin iş şartları yönünden işçi aleyhine olup olmadığı araştırılıp, sonuca göre karar verilmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla mesai, ücret alacağı, yıllık izin ile hafta ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalılardan ile avukatları tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Mahkemece hizmet akdinin davalı işverence feshedildiği kabul edilerek davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatı isteği hüküm altına alınmış ise de, davacı işçinin davalı işverenin otogardaki işyerinde çalışırken aynı belediye hudutları içinde bulunan şantiye işyerine nakledildiği, davacı işçinin bu işyeri değişikliğini kabul etmeyerek işyerinden ayrılmak suretiyle hizmet akdini feshettiği davalı tanıklarının anlatımları, Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün tahkikat evrakları ve dosyadaki diğer bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Davalı işverence daha sonra devamsızlık tutanakları düzenlenerek hizmet akdi feshedilmiş ise de bu olgu, hizmet akdinin davacı işçi tarafından feshedildiği gerçeğini değiştiremez. Davacı işçinin dinlettiği tanıklar işveren aleyhine dava açan işçilerdir. Bu durumda hizmet akdini fesheden taraf olması nedeniyle davacı işçi ihbar tazminatına hak kazanamaz. Diğer yandan işyeri değişikliği nedeniyle iş şartları yönünden işçi aleyhine ağırlaşma meydana gelip gelmediğinin araştırılması ve davacının haklı nedenle hizmet akdini feshettiği sonucuna varılması halinde şimdiki gibi kıdem tazminatı isteğinin hüküm altına alınması gerekir. Bunun için ise taraflardan delilleri sorularak dosya içeriği bir bütün olarak değerlendirmeye tabi tutulup hasıl olacak sonuca göre karar verilmelidir. Mahkemece yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 25.06.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/6888
Karar No : 2000/11259
Tarihi : 12.09.2000
İlgili Kanun : 1475/16

ÖZÜ : *Ücret ve diğer hakları ödenmediği için işe devam etmeyen işçinin, sözleşmesini haklı nedenle kendisinin feshettiği kabul edilmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem ve kötü niyet tazminatları, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti, ikramiye ile sosyal hak alacaklarının 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 :

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

2- Davacı işçi 02.04.1999 tarihli ihtarnamesiyle ücretlerinin ve diğer haklarının protokol gereği ödenmediğini ileri sürerek bu alacaklar için işverene 7 günlük süre tanımakla birlikte 13 yıllık kıdem tazminatı ile iş arama izinleri karşılığının da ödenmesini talep etmiştir. Davacı işçi bu şekilde kıdem tazminatı için istekte bulunduğu ve takip eden günlerde işyerine gelmediğine göre, sözleşmesini kendisinin feshettiği kabul edilmelidir. İşveren tarafından sonraki günlerde tutulan devamsızlık tutanaklarına dayanılarak yapılan feshin hukuki değeri yoktur. Mahkemece yapılan yargılama sonunda davacının ücret ve bir kısım diğer işçilik alacaklarına hak kazandığı belirlendiğine göre, davacı işçinin bu sebeplerle feshi 1475 sayılı İş Kanununun 16/II-d maddesine göre haklı olarak kabul edilmelidir. Böyle olunca mahkemece kıdem tazminatı isteğinin kabulü isabetli olmakla birlikte davacı işçi haklı sebebe dayansa dahi sözleşmesini kendisi feshetmiş olduğundan ihbar tazminatına hak kazanamaz. Mahkemece ihbar tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 12.09.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8126
Karar No : 2000/12753
Tarihi : 28.09.2000
İlgili Kanun : 1475/16

ÖZÜ : *İş şartları başkalaşan işçi, bu durumu öğrendiği tarihten itibaren 6 işgünü içinde fesih iradesini kullandığından, kıdem tazminatına hak kazanır.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, manevi tazminat, ücretli izin ve zam alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm, süresi içinde duruşmalı olarak davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de duruşma gününün taraflara tebliği için davetiye yapılandırılacak posta pulu bulunmadığından duruşma isteğinin reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

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

2- Davacı, davalı şirkette imza yetkisine sahip olmak kaydıyla muhasebe müdürlüğü yapmıştır. Bu görevinin icrası sırasında davalı şirket imza yetkisini almış bulunmaktadır. Ancak davacı şirketin işlem yaptığı bankada bu hususu öğrenmiş 22.09.1997 tarihinde vermiş olduğu yazı ile 03.11.1997 tarih itibarıyla ayrılacağını bildirmiştir. 1475 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde uygun görülen fiili öğrendiği tarihten itibaren 6 işgünü içinde istifa iradesi kullanılmıştır. Hizmet akdini 03.11.1997 tarihinde biteceğinin belirtilmiş olması ayrılma isteminin zamanında kullanılmadığı anlamına gelmez. Ayrıca davacının imza yetkisinin davalı şirketçe geri alınması hususu aynı kanunun 16/II maddesinde belirtilen iş şartlarının başkalaşması unsurunu gerçekleştirmiştir. Bu durumda davacı hizmet akdini haklı nedenle feshetmiş sayılacağından kıdem tazminatına hak kazanmış olur. Mahkemece aksine görüşle bu isteği reddetmesi isabetsiz olup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 28.09.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Davacı 19.09.1997 tarihli istifa dilekçesinde “görülen lüzum üzerine” sözcüklerini yazarak işverene 03.11.1997 tarihine kadar bir tür ihbar öneli vererek hizmet akdini feshetmiş ve anılan tarihe kadar çalışmasını sürdürmüştür. Haklı bir sebeple iş şartlarının ağırlaştırıldığı veya ücretinin noksan ödediğini iddia etmeksizin istifaen işten ayrılıp işverene ihbar öneli tanıyan işçinin fesih iradesini imza yetkisinin alındığını öğrendiğini iddia ettiği tarihten itibaren altı işgünü içinde açıklamış olması gerekçe gösterilerek İş Kanununun 18. maddesindeki koşulların oluştuğu kabul edilemez. Zira 1475 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde işçi fesih iradesini ihbar önelini beklemeksizin haklı fesih halinin doğduğunu öğrendiği tarihten itibaren altı işgünü içinde ve herhalde fiilin vukuundan itibaren bir sene içinde kullanılması ve işten ayrılması gerekir. Kaldı ki işçi haklı feshi ispatlamamış ve işyerinden istifaen ayrılmıştır. Bu nedenle kıdem tazminatı talebinin reddine ilişkin mahkeme kararı usul ve yasaya uygun bulunduğundan onanması düşüncesiyle çoğunluğun bozma kararına katılamıyoruz.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/12555
Karar No : 2000/17386
Tarihi : 27.11.2000
İlgili Kanun : 1475/16

ÖZÜ : *İşçi, ihtarname ile sözleşmeyi feshettiğini bildirmiş ve yasal haklarını istemiş ise, feshin işçi tarafından yapıldığının kabulü gerekir.*

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Dosya içinde bulunan 14.05.1999 tarihli ihtarnamede davacı işçi işverenin yaptığı görev değişikliğini onur kırıcı kabul ederek aradaki sözleşmeyi feshettiğini 15 gün içinde de yasal haklarının ödenmesini istemiş olup bu bildirim muhatabı işverene 17.05.1999 tarihinde ulaşmıştır. Böyle olunca sözleşmenin davacı işçi tarafından bozulduğunun kabulü gerekir. Her ne kadar dosya içinde bulunan bir tutanakta işverenin sözleşmeyi feshettiğini bildirmiş ise de bu fesih iradesinin davacı işçiye ulaştığının gösterir her hangi bir bilgi ve belgeye rastlanmamaktadır. Mahkemece işverenin feshettiği olgusuna yer verilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri hüküm altına alınmışsa da feshin böyle olduğunu gerekçe gösterilmemiştir. Dosya içeriğine göre sözleşmenin haklı nedenle işçi tarafından feshedildiği kabul edilerek ihbar tazminatı isteği reddedilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 27.11.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/13381
Karar No : 2000/18384
Tarihi : 06.12.2000
İlgili Kanun : 1475/16

ÖZÜ : *Mevsimlik işçi olarak alınmasına rağmen, bütün yıl kesintisiz çalıştırılan, ancak olumsuz hava şartları nedeniyle ücretsiz izne çıkarılan inşaat işçisinin, bu durumu işverence fesih olarak değerlendirip dava açması, hizmet akdini haklı nedenle kendisinin feshettiği anlamına gelir.*

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : 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 05.01.2000 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 akdinin 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 bir çok işçiyi ücretsiz izne çıkarmak istediği açıktır. Ortada makul bir sebep olduğu için ücretsiz izne çıkarma işlemine değer vermek gerekir. Bunun sonucu olarak da davacı işçinin bu koşullarda dava açmak suretiyle hizmet akdini haklı nedenle feshettiği 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 06.12.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/14210
Karar No : 2000/19104
Tarihi : 18.12.2000
İlgili Kanun : 1475/16

ÖZÜ : *İşçi istifa dilekçesinde, hiç bir sebep göstermeksizin sadece işyerinden ayrılacağını bildirdiğine ve sigorta kayıtlarından hemen ertesi günü başka işyerinde çalışmaya başladığına dair bilgiler mevcut olduğuna göre, hizmet akdini haklı olarak feshettiği gerekçesiyle, kıdem tazminatı isteğinin kabulü doğru değildir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı ile fazla çalışma 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 :

KARAR : Davacı işçinin hizmet akdini haklı olarak feshettiğinin kabulü dosya içeriğine göre mümkün görülmemektedir. Gerçekten davacı fazla mesai ve izin ile ilgili olarak dava dilekçesinde kimi olaylardan söz etmekte ise de gösterdiği tanıklar çelişkili anlatımlarda bulunmuşlardır. Öte yandan, davalı davacının haklı bir neden olmaksızın işten ayrıldığını savunmuş olup dosya içinde bulunan 11.02.1998 tarihli istifa dilekçesinde sadece işyerinden ayrılacağını bildirmekle yetinmiştir. Bu dilekçede ne izin ve ne de fazla mesai ile ilgili bir iddiada bulunmuş değildir. Davalı tanığı ayrıntılı ifadelerinde de davacı işçinin işten ayrılmak istediğini kendisine söylediğini, uzun bir çalışması olduğu için bu fikrinden vazgeçirmek için çaba sarf ettiğini ancak bütün bunlara rağmen davacının işten ayrıldığını, o tarihte personel şefi unvanı ile çalışmakta olduğunu, bu itibarla olayları yakından bilip takip ettiğini belirtmiştir. Bundan başka dosya içinde bulunan sigorta kayıtlarından davacı işçinin başka işyerinde çalıştığına dair bilgiler mevcut olup gerçekten işten ayrıldıktan hemen ertesi günü bir başka işyerinde çalıştığı görülmektedir.

Mahkemece bu yazılı ve sözlü eksiklikler bir değerlendirmeye tabi tutulmadan ve gerekçe dahi gösterilmeden kıdem tazminatı isteği kabul edilmiştir.

Yukarıda yapılan açıklamalar karşısında dava reddedilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 18.12.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Davacı davalıya ait gemide makine lostrosu olarak çalışmakta iken elektrik zabıtlığı ek görevinin de verildiğini, fazla mesai ücretlerinin eksik ödendiğini işverenin baskı ve haksız muamelelerine dayanmayıp ayrıldığını belirterek kıdem tazminatı ve fazla mesai ücreti isteğinde bulunmuş ise de, fazla mesai talebini atıye bırakmıştır. Mahkeme kıdem tazminatı isteğini hüküm altına almıştır.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının iş akdini feshinin haklı bir nedene dayanıp dayanmadığı noktasında toplanmaktadır.

Aynı gemide evvelce birlikte çalışan davacı tanıkları fazla mesai çalışma sürelerinin gemi kaptanı tarafından tutulduğunu, ancak işverence bu ücretlerin eksik ödendiğini, makineci olan davacının ek görev olarak elektrik işinin de verildiğini bu duruma ve baskılara dayanamayan davacının ayrılma zorunda kaldığını belirtmişlerdir. İşveren personel şefi olan davalı tanığı ise, davacının başka bir iş bulduğundan ayrılacağını kendisinden duyduğunu ek görevde çalıştırılmadığını fazla mesai ücretlerinin de ödendiğini söylemiştir.

Davacı istifa dilekçesinde ayrılma sebebini belirtmemiş ise de, dinlenen davacı tanıkları davacının iddiasını açıkça doğrulamışlardır. Davacının iş bulup hemen ertesi günü o işyerine girdiğine dair dosya da bir bilgi mevcut değildir. Davalıya ait gemide on seneyi aşkın bir zamandan beri aralıksız çalışan davacının ortada hiçbir sebep yok iken istifa edip işyerinden ayrılması hayatın olağan durumuna aykırıdır. Bu olgular karşısında davacının iş akdini haklı bir sebeple feshettiği sonucu doğar ki bu durumda da kıdem tazminatına hak kazanır. Bu nedenlerle çoğunluğun bozma kararına katılamıyorum.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/15655
Karar No : 2001/279
Tarihi : 17.01.2001
İlgili Kanun : 1475/16

ÖZÜ : *İşveren tarafından önerilen ücretin, asgari ücretin oldukça altında olması, işçiye sözleşmeyi haklı olarak feshetme yetkisi verir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla mesai ile hafta sonu tatil ücretinin ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı işçinin benzin istasyonu işyerinde çalışmasını sürdürürken işveren tarafından aylık 15.000.000 TL Ücret teklif edildiği, ancak bu ücret miktarını davacının kabul etmeyerek işi bıraktığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Fesih tarihi itibarıyla önerilen aylık ücretin asgari ücretin oldukça altında kaldığı görülmektedir ki, böyle bir durum davacı işçiye sözleşmeyi haklı olarak feshetme yetkisi verir. Böyle olunca davacının kıdem tazminatına hak kazandığı kabul edilmelidir. İhbar tazminatının reddi ise bu açıklamalar ışığı altında doğrudur.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/15792
Karar No : 2001/402
Tarihi : 18.01.2001
İlgili Kanun : 1475/16

ÖZÜ : *Daha düşük bir görev verilen işçinin, işyerini terk etmek suretiyle, haklı olarak iş sözleşmesini feshetmesi halinde, sadece kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem 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 :

KARAR : Davacı işçi davalıya ait işyerinde ateşçi olarak çalışmakta iken daha düşük bir görevden kömürcülüğe verilmiş ancak bu son görevine devam etmeyerek yani işyerini terk etmek suretiyle sözleşmesini feshetmiştir. Dosya içeriği bu olguları doğrulamaktadır. Böyle olunca işverenin yazılı fesih bildiriminde bulunması sonuca etkili değildir. İşçinin haklı olarak işi bıraktığı kabul edilerek kıdem tazminatının hüküm altına alınmasıyla yetinmeli ihbar tazminatı isteği ise reddedilmelidir.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/5254
Karar No : 2001/8030
Tarihi : 08.05.2001
İlgili Kanun : 1475/16

ÖZÜ : *Fazla mesai ücretinin ödenmemesi, işçi açısından haklı fesih nedeni olup, kıdem tazminatı ve fazla mesai ücretinin hüküm altına alınması gerekir.*

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı işçi işyerinde fazla mesai yaptığını ücretinin ödenmediğini, bu nedenle iş akdini haklı olarak feshettiğini belirterek kıdem tazminatı ile fazla mesai ücret alacağının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Mahkemece, davacının sunulan bordroları ihtirazi kayıt koymadan imzaladığı bordrolarda fazla mesai sütununda bu ücretin gösterildiği böyle bir alacağının bulunmadığı gerekçesiyle istekler reddedilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden her ne kadar Ocak 1997 tarihiden sonraki bordrolarda fazla mesai ücreti ödemesi ve ihtirazi kayıt konulmadan davacı imzası var ise de Nisan 1996 tarihinden Ocak 1997 tarihine kadar ki bordrolarda fazla mesai ücreti ödemesi görülmemektedir. Nitekim bilirkişi buradan hareketle Nisan 1996 – Ocak 1997 tarihleri arasındaki fazla çalışma karşılığı ücreti hesaplamıştır. Davacı işçinin Nisan 1996 tarihiden Ocak 1997 tarihine kadar fazla mesai yaptığı ve ücretinin ödenmediği anlaşılmış olup, bu alacağın ödenmemesi 1475 sayılı İş Kanununun 16/II d maddesi uyarınca işçi açısından haklı fesih nedeni sayıldığından bilirkişi raporundaki hesaplamalar bir değerlendirmeye tabi tutularak, kıdem tazminatı ve fazla mesai ücreti alacağının hüküm altına alınması gerekir. Yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 08.05.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/13070
Karar No : 2003/751
Tarihi : 27.01.2003
İlgili Kanun : 1475/16

ÖZÜ : *Ücretin zamanında ödenmemesi, işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı verir ve kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekir.*

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 :

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

2- Davacı son aylık ücretinin zamanında ödenmediğini işyerine giderek ne zaman ödeneceğini sorduğunda belli olmadığı cevabı üzerine işyerinden ayrıldığını iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı alacağı talebinde bulunmuştur.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının 10.04.2000 tarihinde işyerine geldiği ve Mart ayı ücretinin ne zaman ödeneceğini sorduğu anlaşılmakta tanık beyanlarında aylık ücretlerin en geç takip eden ayın beşinde ödendiği anlaşılmıştır. Bu durumda davacının her ne kadar iş akdinin davalı tarafından feshedildiğini iddia etmiş olmasına rağmen olayın ve buna dayalı davanın vasıflandırılmasının mahkemeye ait olduğu, oluşa göre de davacının geçmiş ay ücretinin zamanında ödenmemesi sebebiyle iş akdini 1475 sayılı İş Yasasının 16/II-d maddesi uyarınca haklı sebeple fesih hakkı bulunduğu, davacının da bu hakkını kullanarak işyerinden ayrıldığının kabulü gerekir. Bu durumda davacının kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekirken yazılı şekilde bu isteğinin de reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.01.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/14222
Karar No : 2003/1858
Tarihi : 19.02.2003
İlgili Kanun : 1475/16

ÖZÜ : *Raporu biten işçinin, işe başlatılmaması nedeniyle hizmet akdini feshetmesi, haklı fesih kabul edilip, kıdem tazminatına hükmedilmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, hafta ve genel tatil gündelikleriyle fazla çalışma ve izin parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

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

2- İki yıldan fazla bir süredir işyerinde aralıksız olarak çalışan davacı işçinin rapor bitimi işbaşı yapmak üzere 27.08.2001 tarihinde, işyerine gittiğinde iş olduğunda çağrılacağı söylenerek işe başlatılmadığı, ertesi gün tekrar sorduğunda daha sonra çağrılacağı söylenmesi üzerine 29.08.2001 günlü ihtar ile hizmet akdini haklı nedenle feshettiği dosyadaki yazılı deliller ve davacı tanık anlatımlarından anlaşılmıştır. Bu durumda kıdem tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmesi gerekirken yanlış değerlendirme ile reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3- Davacının yıllık ücretli izin alacağı isteğinin nedensiz olarak reddine karar verilmesi de yine hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Mahkemece yapılacak iş 1475 sayılı İş Kanununun 49. maddesindeki sürelerle uygun olarak yıllık izin ücreti alacağının kabulüne karar vermekten ibarettir.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.02.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/15920
Karar No : 2003/2685
Tarihi : 03.03.2003
İlgili Kanun : 1475/16

ÖZÜ : *İşçinin, uzun süredir çalıştığı işten, daha ağır bir işte devamlı olarak çalıştırılmaya başlanması, işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkanı verir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla mesai, yıllık izin ücreti ile hafta, bayram ve genel tatil gündeliklerinin, karşı davacı ise ihbar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, her iki davayı da kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Dosya içeriğinden işyerinde pompacı olarak uzun yıllar çalışan davacının işveren tarafından oto yıkama yağlama kısmında devamlı olarak görevlendirilmesi nedeniyle hizmet akdini feshettiği anlaşılmaktadır.

Petrol ürünü satışı yapılan işyerlerinde pompacının ve yıkama servis işçisinin görevlerinin ayrı olduğu, yıkama ve servis işinin pompacılık işine nazaran daha ağır bir iş olduğu bilinen bir gerçektir. Pompacı olarak uzun yıllar görev yapan davacının arızı olarak yıkama yapan işçiye yardımcı olması sonuca etkili değildir. Bu nedenlerle davacının feshinin 1475 sayılı Yasanın 16/II-e maddesine uygun düştüğü kabul edilerek kıdem tazminat isteğinin kabulü gerekirken, davacı işçinin kıdem tazminatı isteğinin reddedilmesi, karşı davacı işverenin ihbar tazminatı talebinin kabulü ve petrol pompa işletmeciliği konusunda uzman olmayan bilirkişinin dosya içeriğine uygun düşmeyen mütalaasına uyularak karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.03.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/3161
Karar No : 2003/16343
Tarihi : 07.10.2003
İlgili Kanun : 1475/16

ÖZÜ : *İşverence, tek taraflı olarak işyeri personel yönetmeliğinde değişiklik yapılarak, kıdem, ihbar ve izin ile ilgili sürelerin yasal sınırlara indirilmesi sonucu, bu değişikliği kabul etmeyen işçinin iş akdinin feshi halinde, feshin kötü niyete dayandığının kabulü hatalıdır.*

DAVA : Taraflar arasındaki kıdem, ihbar ve kötü niyet tazminatının ödetilmesi 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 gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : 1- Davalı işveren tarafından işyeri personel yönetmeliği 01.07.2001 tarihinde değiştirilmiş ve bazı işçilik hakları bakımından sınırlamaya gidilmiştir. Anılan yönetmelikle ilgili muvafakat belgesinin davacı işçi tarafından imzalanmadığı dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Mahkemece, davacının iş akdinin anılan belgeyi imzalamaması sebebiyle davalı işverence kötü niyetli olarak feshedildiği gerekçesiyle istek konusu kötü niyet tazminatının kabulüne karar verilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, davalı işveren anılan personel yönetmeliğinde değişiklik yaparak kıdem, ihbar ve izin ile ilgili süreleri yasal sınırlara indirmiştir. Bu değişikliği kabul etmeyen davacının iş akdinin feshi halinde bunun kötü niyete dayandığının kabulü hatalıdır. Davalı işveren işletme gerekleri bakımından işçilik maliyetlerini azaltmak için bu yola gitmiştir. Kaldı ki fesih tarihi yönetmeliğin yürürlüğe konulduğu tarihten çok sonra olup, muvafakat belgesinin imzalanmaması sebebiyle çıkarıldığı da kanıtlanabilmiş değildir.

Mahkemece kötü niyet tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir.

2- Davacı işçi, işverence 01.07.2001 tarihinde yürürlüğe konulan personel yönetmeliği hükümlerinin iş şartlarında esaslı değişiklik oluşturduğunu ileri sürerek 6 işgünü içinde iş akdini fesih yoluna gitmemiştir. Böyle olunca, yeni personel yönetmeliği uygulanarak ihbar ve kıdem tazminatlarının işverence ödenmesi yerinde olup, ayrıca fark tazminatlara hak kazanılması olanağı bulunmamaktadır. Mahkemece ihbar ve kıdem tazminatı farkı isteklerinin reddine karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davacı yararına takdir edilen 275.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 07.10.2003 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/16980
Karar No : 2004/23665
Tarihi : 30.12.2003
İlgili Kanun : 1475/16

ÖZÜ : İşverence, tek taraflı olarak yürürlüğe konulan ve iş şartlarını işçi aleyhine değiştiren personel yönetmeliğine karşı işçi, ancak yasal süre içinde iş sözleşmesini fesh hakkını kullanabilir.

DAVA : Taraflar arasındaki kıdem, ihbar ve sendikal tazminat ile yıllık izin ve prim alacaklarının ödetilmesi 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 30.12.2003 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davalı işveren tarafından işyeri personel yönetmeliği 01.07.2001 tarihinde değiştirilmiş ve bazı işçilik hakları bakımından sınırlandırmaya gidilmiştir. Davacı işçi, bu konuda işverence hazırlanan ve yeni yönetmeliğin kabul edildiğine dair muvafakat belgesini imzalamadığını belirterek, anılan yönetmeliğin uygulanamayacağını ileri sürmüş ve ihbar, kıdem tazminatı farkı isteklerinde bulunmuştur.

Mahkemece, davacı işçi yönünden yeni yönetmeliğin uygulanmasının söz konusu olamayacağı gerekçesiyle önceki personel yönetmeliği hükümleri doğrultusunda hesaplanan ihbar ve kıdem tazminatı farkı isteklerinin kabulüne karar verilmiştir.

İşverence tek taraflı olarak yürürlüğe konulan personel yönetmeliği ile önceki yönetmelikte belirlenen kıdem tazminatı, ihbar önellere ve izin süreleri indirilmiş ve 1475 sayılı İş Kanunundaki gibi tespit edilmiştir.

Davalı işverenin bu uygulaması, iş şartlarının işçi aleyhine olarak esaslı şekilde değiştirilmesi niteliğindedir. Bu durumda davacının 1475 sayılı İş Kanununun 16/II-e maddesi uyarınca iş sözleşmesini haklı olarak feshi imkanı vardır. Ancak bu hak işçi tarafından aynı kanunun 18. maddesinde öngörülen 6 işgünü içinde kullanılmalıdır. Davacı işçi böyle bir yola gitmemiş ve uzun süre daha işyerinde çalışmıştır. İşverence iş sözleşmesi İş Kanununun 13 ve 14. maddeleri uyarınca feshedilmiş ve

uygulamaya konulan yeni personel yönetmeliği hükümleri uyarınca ihbar ve kıdem tazminatları tam olarak işçiye ödenmiştir. Böyle olunca davacı işçi yönünden önceki personel yönetmeliği hükümlerinin uygulanması söz konusu değildir. Buna bağlı fark tazminat isteklerinin reddine karar verilmelidir.

3- Davacı işçi 2001 yılı iznine 01.07.2001 tarihinde yürürlüğe giren yeni personel yönetmeliğinden sonra hak kazanmıştır. Bu konuda mütalaasına başvurulmuş bilirkişi tarafından önceki personel yönetmeliği hükümleri uygulanarak 2001 yılı izin alacağı hesaplanmış ve mahkemece izin alacağının kabulüne karar verilmiştir. Davacının 2001 yılına ait ve kullandırılmayan izni yeni personel yönetmeliği hükümleri uygulanarak belirlenmeli ve buna göre hesaplama yapılarak davacının izin alacağının bulunup bulunmadığı tespit olunmalıdır. Mahkemece gerekirse bu konuda bilirkişiden ek rapor alınarak sonuca gidilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 375.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.12.2003 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Taraflar arasında ihtilaf konusu olan ve davada öncelikle çözümlenmesi gereken husus hizmet akdi işveren tarafından sona erdirilen davacıya 01.07.1997 yürürlük tarihli yönetmeliğin mi yoksa 01.07.2001 günü yürürlüğe konulduğu bildirilen yönetmeliğin mi uygulanacağı konusudur.

Öncelikle belirtmek gerekir ki Dairemiz çoğunluğunca uygulanması kabul edilen 01.07.2001 tarihli yönetmeliğin, 01.07.1997 tarihli yönetmeliğin 14. maddesine uygun şekilde Yönetim kurulu Kararı onayı ile yürürlüğe konulduğu kanıtlanmış değildir.

Yeni yönetmeliğin işveren tarafından Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulduğu kabul edilse bile, bu yönetmelik usulünce davacıya tebliğ edilerek hizmet akdinin eki niteliğinde olan yönetmelik değişikliklerini kabul ettiğine dair işçinin beyanı alınmamıştır. Yeni yönetmelik ile işçiye önceki yönetmelikte tanınan bazı haklar tamamen kaldırılmış veya iş yasasındaki sınırlara indirilmiştir. Böylece hizmet akdinin eki niteliğindeki eski yönetmelik işveren tarafından tek taraflı olarak yeniden düzenlenerek genel iş koşulları işçi aleyhine değiştirilmiştir. Doktrinde de benimsenen akit teorisi gereği bu tür değişiklikler taraflar anlaşarak yapılabilir. 4857 sayılı İş Kanununun 22.

maddesinde de bu görüş doğrultusunda “işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki nitelikteki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklik işçiye bağlamaz.” Şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir.

Bu sonuç akit teorisinin ve iktisaden zayıf olan işçi koruma ilkesinin bir gereğidir.

Somut olayda işveren yeni yönetmelik konusunda işçiden muvafakatname istemiş işçi bunu kabul etmeyince hizmet akdini sona erdirmiştir. Dosya içeriğinden bu hususlar açıkça anlaşılmaktadır.

Daire çoğunluğunun benimsendiği gibi bu değişiklikler nedeniyle işçinin 1475 sayılı Yasanın 16/2 maddesi gereği fesih hakkını kullanmamış olmasını bozma gerekçesi olarak kabul etmek genel iş hukuku ilkeleri ile de bağdaşmaz. Zira işçinin kendi aleyhine olacak fesih hakkını kullanmaması işçi aleyhine gerekçe yapılamaz. İşçi değişiklik önerisini kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu açıklayarak, bildirim süresine uyarak iş sözleşmesini fesih edebilir. Dava konumuzda işveren fesihte geçerli bir nedene dayandığını da kanıtlayamamıştır.

Yukarıda açıklanan nedenlerle mahkeme kararının onanması görüşünde olduğumdan daire çoğunluğunun bozma kararına katılamıyorum.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/7365
Karar No : 2005/2740
Tarihi : 01.02.2005
İlgili Kanun : 1475/16

ÖZÜ : *İşçinin, çalışmakta olduğu işyerinden başka bir şehirde bulunan işyerinde görevlendirilmesi üzerine iş sözleşmesini feshetmesi, haklı nedene dayandığından, kıdem tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmesi gerekir.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti alacağının 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 01.02.2005 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına ... geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunanın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Dosya içindeki bilgi ve belgelere özellikle davacı tanıklarından ve ile davalı tanıklarından ve beyanlarına göre, davacı işçinin Fatsa'da bulunan işyerinde çalışırken Ordu'da bulunan şubede görevlendirilmesi üzerine işyerinden ayrıldığı anlaşılmaktadır. Davacının başka şehirde bulunan işyerinde görevlendirilmesi üzerine iş sözleşmesinin feshi, İş Kanunu'nun 16/2-e maddesi uyarınca haklı nedene dayandığından kıdem tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmelidir. Mahkemece, yazılı şekilde kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

3- Davacının yıllık izinlerini kullandığı, davalı işverence izin defteri ya da eşdeğer bir belge ile kanıtlanabilmiş değildir. İzin alacağı bakımından iş sözleşmesinin fesih şeklinin bir önemi bulunmamaktadır. Buna göre davacının kullanmadığı yıllık izinlerine ait izin ücreti hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 01.02.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/9518
Karar No : 2005/12140
Tarihi : 05.04.2005
İlgili Kanun : 1475/16

ÖZÜ : *İşçiye, verimsiz çalıştığına dair işverence yapılmış bir tespit bulunmamasına rağmen, verim düşüklüğünden söz edilerek gerekçesiz olarak emsallerinden daha az ücret artışı yapılması, iş sözleşmesini haklı olarak fesih olanağı sağlar.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve izin ücreti ile ücret alacağının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm, süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davacı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 28.12.2004 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 bırakılan günde dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davacı işçi, 07.05.2003 tarihinde iş sözleşmesinin işverence feshedildiğini ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunmuştur.

Davalı işveren ise, davacının haklı bir nedene dayanmaksızın işyerine gelmediğini savunmuş buna dair devamsızlık tutanakları sunmuştur.

Mahkemece, davacı işçinin Ocak 2003 tarihinde yapılan ücret artışını beğenmeyerek işyerini, terk ettiği, 6 iş günlük hak düşürücü sürenin de geçtiği ve işverenin her işçiye aynı oranda zam yapması gibi bir sorumluluğun bulunmadığı gerekçesiyle anılan isteklerin reddine karar verilmiştir.

Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre, işyerinde çalışan işçilere Nisan 2003 tarihinde 90.000.000 TL zam yapıldığı halde, davacı işçiye verim düşüklüğünden söz edilerek bu ücret artışının 20.000.000 TL uygulandığı anlaşılmaktadır. Davacı işçinin verimsiz çalıştığına dair işverence yapılmış bir tespit de bulunmamaktadır. İşverenin gerekçesiz olarak davacıya emsallerinden daha az ücret artışı yapması, işçiye iş sözleşmesini haklı olarak fesih imkanı vermektedir. Davacı işçinin işverenin bu beyanı üzerine işyerinden ayrıldığı işverence tutulan tutanaklar ile dinlenen tanık beyanlarından anlaşılmaktadır. Davacı işçinin iş sözleşmesini feshi haklı nedene dayandığından kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekir. Kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 05.04.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/17566
Karar No : 2000/101
Tarihi : 17.01.2000
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İşyeri içinde bulunan sağlık ocağından hırsızlık yapan gece bekçisinin, iş akdinin feshi haklı nedenle fesih.*

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı işçi, davalı işverene ait işyerinde gece bekçisi olarak çalışmakta iken işyeri içinde bulunduğu anlaşılan sağlık ocağında yaptığını ikrar ettiği bir hırsızlık olayı nedeni ile işine son verilmiş olup, ihbar ve kıdem tazminatı isteği ile bu davayı açmıştır. Mahkemece tazminat istekleri hüküm altına alınmıştır. Bu kararın gerekçesi olarak da işyeri dışında davacının işlediği bir suçtan dolayı feshin gerçekleşmiş olması gösterilmiştir. Bir an için işyeri dışında davacının bir suç işlediği kabul edilse dahi böyle bir durumda davacı işçi ihbar tazminatına hak kazanamaz. Aslında olayda işyeri dışında bir suçtan bahsetmek olanağı da yoktur. Gerçekten, sağlık ocağı organize sanayii bölgesi işyerine ait olduğu gibi bu sağlık ocağının davacı işçinin çalıştığı birimde bulunan anahtar alınarak açıldığı ve hırsızlık eyleminin gerçekleştirildiği davacı işçinin kendi ikrarından anlaşılmaktadır. Böyle olunca hırsızlık olayının işyeri ile ilgili olduğu düşünülmeli ve bunun sonucu olarak da ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 17.01.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/17560

Karar No : 2000/95

Tarihi : 17.01.2000

İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İşçinin, işverene yahut işverenin başka işçisine sataşması ve verilen görevi yapmak istememesi haklı fesih nedenidir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı ile izin ücreti alacaklarının 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 :

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

2- Davacı hizmet akdinin davalı işverence haksız olarak feshedildiğini belirterek ihbar ve kıdem tazminatı talep etmiş ve bu istek mahkemece kabul edilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgeler ve özellikle meydana gelen olayda mağdur olan davalı tanığı 'ın ifadesine göre, davacı adı geçeni şirketten evine götürürken, kendisini ertesi gün sabah 06.00'da havaalanına götürmesini istemiş, davacı bu isteği kabul etmediği gibi adı geçeni dövmeye kalktığı ve bu suretle verilen görevi yapmak istemediği anlaşılmaktadır.

Davacının bu eylemleri 1475 sayılı İş Kanununun 17/2 maddesinin “ç” ve “g” bentleri kapsamına girdiğinden davacı ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanamaz. Mahkemenin aksi görüşlerle bu istekleri kabul etmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 17.01.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Davacının görevli olduğu çalışma saati dışında yönetim kurul üyesi'ı havaalanına götürmemiş bulunması hizmet akdinin feshi için yeterli olmadığı gibi anılan kişinin beyanı dışında bir delil olmaksızın işten çıkarılması İş Müfettişi tarafından da haklı kabul edilmediği göz önünde bulundurularak ihbar ve kıdem tazminatlarına karar verilmesini usul ve yasaya uygun bulduğumuzdan onama düşüncesiyle çoğunluğun bozma kararına katılmıyoruz.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/19805
Karar No : 2000/130
Tarihi : 18.01.2000
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İşçinin, verilen görevi yerine getirmediği gerekçesiyle iş akdinin feshine dair tutanağın gerçeği yansıtmadığının, tanık beyanlarından anlaşılması ve bu tutanağın düzenlendiği tarihte işçinin ihtarname ile ihbar ve kıdem tazminatı istemesi de dikkate alındığında, hizmet akdinin işveren tarafından haksız feshedildiği sonucuna varılmalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem ve sendikal tazminat ile ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı hizmet akdinin haksız feshedildiğini ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur. Davalı işveren ise davacının hatırlatılmasına rağmen verilen görevi yerine getirmediğini hizmet akdinin haklı nedenle feshedildiğini belirterek isteğin reddine karar verilmesini istemiştir. Mahkemece savunma haklı görülerek davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmiştir.

Ancak işyerinde düzenlenen 22.07.1998 tarihli tutanağa göre davacının verilen görevleri yerine getirmediği ve bu nedenle hizmet akdine son verildiği belirtilmesine karşın tutanak müzimleri ve halen işyerinde çalışan davalı tanıklarından ikisi davacının çıkarıldığı veya ayrıldığı konusunda bilgilerinin olmadığını belirttikten sonra esasen işyerinde 1998 yılında yaşanan ekonomik kriz nedeniyle işçi azaltılması yoluna gidildiğini ve yıl sonuna doğru işçilerinin yarısı kadarının çıkarıldığını açıklamışlardır. Bu anlatım anılan tutanağın gerçeği yansıtmadığını göstermektedir. Öte yandan davacı tanıklarından bir kısmı halen işyerinde çalışan işçi olup, hizmet akdinin haklı neden olmadan işverence feshedildiğini ayrıntılı olarak açıklamışlardır. Davacının tutanak tarihinde ihtarname ile ihbar ve kıdem tazminatını istemesi de sonuca ulaşmak bakımından dikkat çekicidir. Bütün bu olgular hizmet akdinin haklı neden olmadan işveren tarafından feshedildiğini gösterdiğine göre ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 18.01.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/18406
Karar No : 2000/591
Tarihi : 27.01.2000
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *Usulsüz ve sebepsiz olarak işverenin kasasından para alan işçinin, doğruluk ve bağlılığa uymayan bu davranışından dolayı iş akdinin feshi, haklı fesih.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile izin 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 :

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

2- Davacı 14.04.1998 tarihli savunma dilekçesinde belirttiği gibi 11.04.1998 günü bozuk para ve restoran ihtiyaçlarını almak için kasadan 265.000.000 TL aldığını ve İstanbul'a gittiğini, ihtiyaçlarını alıp 35.000.000 TL bozuk parayı da temin ettikten sonra telefon üzerine işyerine döndüğünü ve tüm fatura ve paraları eksiksiz teslim ettiğini belirtiyor, ancak 13.04.1998 tarihinde davacı adına hesaba yatırılan 300.000.000 TL'dan bahsetmemektedir. Bu durumda eğer 300.000.000 TL doğru ise bu durumu açıklayarak bozuk para ve ihtiyaçlar için 300.000.000 TL gönderdiğini belirtip dekont aynı günlü olarak dosyaya sunulmuştur. Bu durumda 265.000.000 TL kasadan alınının dayanaksız kaldığı görülmektedir. 265.000.000 TL'nın kasadan alınmasında belirlenen makbuz kesme usulüne de uyulmamıştır. Bu durumda davacının usulsüz ve sebepsiz kasadan para aldığı ortaya çıkmaktadır ki bu da doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olup iş akdinin feshi haklıdır. Açıklanan nedenlerle davacının ihbar ve kıdem tazminat isteklerinin reddi gerekirken, gerekçe dahi gösterilmeden kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 27.01.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/18443
Karar No : 2000/663
Tarihi : 31.01.2000
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İstifa eden bir işçiye, ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmesi mümkün değildir. İstifa dilekçesi ve ibranamenin birbiriyle çelişmesi durumunda iş akdinin işverence feshedildiği sonucuna varılarak isteklerin hüküm altına alınması gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, ikramiye, hafta tatili gündeliği ile yakacak yardımının, karşı davacı ise ihbar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, asıl davayı reddetmiş karşı davayı ise hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacı işçinin işyerinde işinin ne şekilde son bulduğu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur. Gerçekten dava dilekçesinde davacının haklarının ödeneceği işveren tarafından vaadedilerek işten ayrılmasının sağlandığı ve bu doğrultuda kendisinden istifa dilekçesi alınarak ibraname imzalatıldığı ve bu ibranamede haklarının ödendiğinin belirtildiği yazılı olduğu açıklanmıştır. Buna karşılık davalı işveren davacının istifa ile işten ayrıldığını, bu bakımdan ihbar ve kıdem tazminatı isteyemeyeceğini, ayrıca talep konusu alacakların kendisine ödendiğini gösteren ibraname düzenlendiğini ve davacı tarafından imzalandığını bu nedenle davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece taraf tanıkları dinlenmiştir. Davacı tanıkları yaptıkları ayrıntılı açıklamalarında; davacının kendileri gibi plasiyer olarak işyerinde çalıştığını son dönemde onun yanında yeni alınan bir başka işçinin de yetiştirilmesinin sağlandığını davacıya istifa ettiği taktirde kıdem ihbar tazminatları ile diğer alacaklarının ödeneceğinin vaad edildiği, istifa ettiği ve ibranameyi imzaladığı taktirde bir kaybının olmayacağını söylediklerini böylece davacının belgeleri imzaladığını belirtmişlerdir.

Davalı tanıkları ise yine ayrıntılı şekilde savunma doğrultusunda anlatımlarda bulunmuşlardır.

Mahkemece dosya içinde bulunan 30.05.1997 tarihli istifa dilekçesi ve 31.05.1997 tarihli ibranameye dayanılarak davanın reddine karar verilmiştir.

Ancak belirtmek gerekir ki her iki belge birbiriyle ve ibraname kendi içinde çelişkilidir. İstifa eden bir kimseye ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmesi mümkün değildir. Davacı tanıklarının bu durumda anlatımlarına değer verilerek hizmet akdinin davalı işveren tarafından feshedildiği sonucuna varılarak ihbar ve kıdem tazminatı istekleri hüküm altına alınmalıdır. Çünkü bu durumda yazılı belgelere dayanmak mümkün değildir. Bunun sonucu olarak davalı işverenin ihbar tazminatı isteği de reddedilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 31.01.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/19132
Karar No : 2000/1390
Tarihi : 14.02.2000
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *Doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışta bulunan işçinin, ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması hatalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile fazla çalışma parasının 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 :

KARAR : Davacı işçi davalıya ait alışveriş merkezinde çalışırken ayakkabılar üzerinde bulunan etiketlerin yerlerini değiştirerek düşük etiket koyduğu yüksek fiyatlı bir çift ayakkabıyı aldığı ve daha az bedel ödeyerek doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışta bulunduğu, olayı müteakip yetkililerce tutulan tutanak ve olayı gören tanık anlatımlarından anlaşılmaktadır. Bu yazılı ve sözlü deliller ortada iken bilirkişi mütalaasına dayanılarak ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması hatalıdır.

Bu durumda mahkemece yapılacak iş bu isteklerin reddine karar verilmesinden ibarettir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, davacı tanıklarının görgüye müstenit bir bilgilerinin olmadığı anlaşılmaktadır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 14.02.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/19875
Karar No : 2000/2110
Tarihi : 23.02.2000
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *Mesai saatleri içinde içki içilmesi ve işyerine alkollü gelinmesi, işverence iş akdinin feshini haklı kılar.*

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 :

KARAR : Dosya içerisindeki bilgi ve belgelere göre; davacı işçinin sözleşmesi, işyerinde servis şoförlüğü yaptığı sırada içkili olarak geldiği gerekçesiyle işverence hakkında tutanak düzenlenerek feshedildiği anlaşılmaktadır. Bu dava ile davacı işçi feshin haksız olduğunu ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatı isteğinde bulunmuş, mahkemece istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur.

Davalı işveren tarafından tutulan tutanakta davacının servis dönüşü işe geç geldiği, alkollü vaziyette olduğu, işyerine ait araçta yapılan araştırmada şoför mahallinde bira şişelerinin bulunduğu yazılıdır. Davalı tanıkları tutanağı doğrulayan beyanda bulunmuşlar, davacı tanıkları ise olay gününe ait somut bir açıklamada bulunmaksızın davacının daha önceki günlerde alkol aldığını görmediklerini belirtmişlerdir. Tüm dosya içeriği incelendiğinde davacı işçinin mesai saatleri içinde içki içtiği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Bu durumda 1475 sayılı İş kanununun 17/II ç ve 77. maddelere göre işverenin feshi haklı olup davacı kıdem ihbar tazminatına hak kazanamaz. Mahkemece aksine görüşle davanın kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 23.02.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/899
Karar No : 2000/4077
Tarihi : 29.03.2000
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İşyerinde özel reyonu bulunan firmanın temsilcisine tokat atan işçinin, doğruluk ve bağlılığa uymayan bu davranışı, iş akdinin haklı nedenle feshi sonucunu doğurur.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, ikramiye, izin, fazla mesai parası ile tatil günü 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 :

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

2- Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davalıya ait işyerinde 14.03.1999 tarihinde davacının, işyerinde özel reyonu bulunan firmasının temsilcisi ile karşılıklı olarak sert bir şekilde tartıştığı, bu tartışmanın yatışmasından bir kaç saat sonra firma temsilcisine tokat attığı anlaşılmış bulunmaktadır. Davacının bu davranışı, 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-d maddesinde öngörülen doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış kapsamına girmektedir. Bu durumda davacı ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanamaz. Mahkemece buna rağmen anılan isteklerin kabul edilmesi isabetsiz olup, kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 29.03.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Davacının reyon görevlisi olarak çalıştığı ve işyerinde çeşitli firmaların reyonlarının bulunduğu ve bu reyonlardan birisinde dava dışı bir firmanın görevlisi olarak bulunan kişinin kendi şirketine ait reyonun düzeltilmesini davacıdan istediği, amiri olmayan ve işyeri ile ilgisi bulunmayan bu kişinin talimatını kabul etmemesi üzerine o kişinin davacıya “eşek gibi” düzeltirsin dediği ve bunun üzerine çıkan tartışmanın işyeri yetkilisince önlendiği ve daha sonra öğle dinlenmesi sırasında tartışmanın yeniden başladığı ve bunun üzerine davacının firma elemanına tokat vurduğu ve bu sebeple iş akdinin feshedildiği dosya kapsamından anlaşılmaktadır.

İş Yasasının 17/II-ç maddesinde işçinin işverenin başka işçisine sataşmasının fesih halini oluşturacağı belirtilmektedir. Ancak olaylara karışan ve olayları başlatan kişinin davalı işverenin işçisi olmadığı açıktır. Ayrıca olay çalışma saati içinde olmamıştır. Tüm tanıklar olayları başlatan ve devam ettiren ve hakaretlerde bulunan kişinin firma elemanı olduğu belirttikleri gibi tokat olayının mesai saati dışında olduğunu açıkça belirttiklerinden olayda iş yasasının 17. maddesinin II. fıkrasında belirtilen koşullar oluşmadığından davacının ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanacağı görüşleriyle bozma kararına katılamıyorum.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2465
Karar No : 2000/4716
Tarihi : 04.04.2000
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İş ilişkisi, karşılıklı güven esasına dayanan sürekli bir borç ilişkisi olup, işçinin, zarara yol açmamış olsa dahi doğruluk ve bağlılığa uymayan eylemi, haklı fesih nedenidir.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatı, ücret, sosyal yardım ve sosyal hak alacaklarının ödetilmesi 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 04.04.2000 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davalı bankada krediler şefi olarak çalışan davacının bir kaç müşteriye kredi kullandırırken yetersiz teminat aldığı, teminat olarak aldığı hisse senetlerini gerçek değerlerinin üstünde işlem yapmak suretiyle teminat açığını gizlediği, kimi zamanda teminat verilmiş gibi hayali işlem yaptığı ve bunun üzerine hizmet akdinin davalı işverence feshedildiği anlaşılmaktadır.

Davacının söz konusu eylemlerinden ötürü, hizmet nedeniyle emniyeti suiistimal suçundan hakkında açılan ceza davasında suç unsurlarının oluşmadığı gerekçesiyle beraatına karar verilmiştir.

Davacı işçi, hizmet akdinin haksız feshedildiğinden söz ederek ihbar ve kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur. Mahkemece davacı hakkında açılan ceza davasında beraat kararı verilmesi ve ceza dosyasındaki maddi olguların hukuk hakimini bağlayacağı gerekçesiyle hizmet akdinin haksız feshedildiği sonucuna varılarak istek gibi hüküm kurulmuştur.

Ne var ki, ceza mahkemesi anılan eylemlerin davacı tarafından işlenmediğini saptamış değildir. Sadece “suçta ve cezada kanunilik” ilkesi gereğince isnat edilen suç yönünden tipe uygun eylemin tüm unsurları ile oluşmadığı sonucuna varılmıştır. Gerçekten ceza yargılaması sırasında alınan bilirkişi raporunda da bankacılığın gerektirdiği dikkat ve ihtimamın gösterilmediği ve görevlerinin gerektirdiği sorumlulukla yapılmadığı, bankanın gerek müşteri mevduat gerek maddi açıdan zarara ve tehlikeye sokabilecek eylemler olduğu kabul edilmiş, ancak özellikle suçun “zarar” unsurunun oluşmadığı üzerinde ayrıntılı olarak durulmuştur. Esasen davacı da gerek idari soruşturma sırasında gerek sonraki aşamalarda anılan eylemleri gerçekleştirdiğini kabul etmekle birlikte bu eylemlerin banka müdürünün bilgisi dahilinde ve diğer yetkilerle birlikte yapıldığını ileri sürmüştür.

Bu konuda belirtmek gerekir ki, iş ilişkisi karşılıklı güven esasına dayanan sürekli bir borç ilişkisi olup, bu güvenin sarsıldığı durumlarda, anılan tutumla karşılaşan taraftan böyle bir ilişkiyi sürdürmesini beklemek işin doğasına uygun düşmez. İşçinin, işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, zarar verici veya risk altına sokabilecek davranışlarından kaçınmak sadakat borcunun bir gereğidir. Davacının belirtilen eylemleri zarara yol açmamış olsa da doğruluk ve bağlılığa uyduğunu söylemek mümkün değildir. Davacı ile birlikte başkalarının da eyleme iştirak etmesi veya eylemin ceza hukuku açısından suç teşkil etmemesi varılan bu hukuki sonucu değiştirmez.

Bu maddi ve hukuki olgular karşısında hizmet akdinin davalı işverence haklı nedenle feshedildiğinin kabulü ile davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 04.04.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/1068
Karar No : 2000/4743
Tarihi : 04.04.2000
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İşçinin tanıkları, iş sözleşmesi aynı sebeple feshedilen işçilerden olduğundan, bu işçilerin beyanlarına göre sonuca gidilemez.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatları ile fazla çalışma ve aylık izin 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 :

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

2- Davacı işçi, hizmet sözleşmesinin işverence haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek, kıdem, ihbar tazminatı alacakları talebinde bulunmuştur. Davalı ise, davacının akaryakıt istasyonunda pompacı olarak çalıştığı sırada, işyerinde aynı işi yapan diğer işçilerle birlikte hareket ederek, müşterilerin talep ettiği ve ücretini ödedikleri miktarın altında akaryakıt verdikleri, davacının da bu şekilde menfaat temin ettiğini belirterek davanın reddini savunmuştur. İşverence savunmayı doğrulayacak şekilde tutulan tutanak dosya içerisinde mevcut olup, davalı tanıkları tutanağı doğrulamışlardır. İşyeri müşterisi bir dava tanığının anlatımı da aynı doğrultudadır. Mahkemece dinlenen davacı tanıkları ise aynı sebeple sözleşmesi feshedilen kişiler olup, beyanlarına göre sonuca gidilemez. Bu durumda işverenin feshi haklı sebebe dayanmakta olup, davacı işçi kıdem, ihbar tazminatına hak kazanamaz.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 04.04.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/3009
Karar No : 2000/6913
Tarihi : 11.05.2000
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *Tanıklar dışında başkaca bir delil olmaması ve tanıkların tarafı oldukları yararına ifade vermeleri durumunda, tanıklar tekrar çağırılıp yüzleştirilerek olay hakkında sonuca gidilmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, eksik ödenen Temmuz, Ağustos ayı maaşı ile izin ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacının davalıya ait bankada müfettiş olarak çalışmakta iken geçici olarak Konya Şube Müdürlüğüne verilmek istendiği, bu talimatı davacının yerine getirmeye hazır olduğu halde her nedense sözleşmesinin haksız şekilde feshedildiği, bunun sonucu olarak da ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandığı halde bu tazminatların ödenmediği ileri sürülerek, açılan bu davada tarafların gösterdikleri ikişer şahit dinlenmiş ve yaptıkları anlatımlarda bu şahitler tarafı oldukları yararına anlatımlarda bulunmuşlardır.

Mahkemece, feshin haklı olduğu, davacının yeni işyerine gidip işe başlamadığı kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmiştir.

Gerçekten davacının gösterdiği tanıklarla davalı işverenin gösterdiği tanıkların anlatımları çelişkilidir. Mahkemece niçin davalı tanıklarına itibar edildiği açıklanmamıştır. Dosyada tanık anlatımlarından başka bir delil bulunmadığı gibi yeni göreve başlama talimatının da sözlü olarak verildiği, bunu teşvik eden yazılı bir belgenin bulunmadığı gözlenmektedir. Bu delil durumu karşısında ve özellikle davacı tanıklarından birinin halende işyerinde çalışan müfettiş, davalı tanıklarından birinin de teftiş kurulu başkan yardımcısı olması karşısında gerçek durumun anlaşılabilmesi için bu tanıkların tekrar çağırılıp yüzleştirilerek olay hakkında bilgilerinin sorularak sonuca gidilmesi zorunlu görülmektedir.

Eksik inceleme ve tanık anlatımları irdelenip aralarındaki çelişki giderilmeksizin hüküm kurulması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 11.05.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/3010
Karar No : 2000/6914
Tarihi : 11.05.2000
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İşçinin bizzat kendi eylemi nedeni ile işyerini zarara uğratması söz konusu değilse de, bu hususun bilirkişilerce incelenerek sonuca gidilmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kötü niyet tazminatları, fazla mesai ile yıllık izin 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 :

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

2- Operasyon yönetmeni olarak davalıya ait bankada çalışırken, banka müşterilerinin açtıkları hesaplarda yolsuz işlemler yapan banka görevlilerinin, bu tutum ve davranışlarını gereği şekilde denetlemediği için sözleşmesi feshedilen davacı işçi, ihbar ve kıdem tazminatı isteğiyle bu davayı açmıştır.

Mahkemece davacının fiili bir eylemi ile bankayı zarara uğratmış olmasının söz konusu bulunmadığı nedeniyle feshin haksız olduğu görüşü benimsenmiş ise de; taraflar arasındaki bu uyuşmazlığın çözümünde bankacılık işlemlerinden anlayan bilirkişiler aracılığıyla inceleme yaptırması zorunluluğu açıktır. Bu itibarla alınacak bilirkişi raporunun değerlendirmeye tabi tutularak bir karar verilmelidir.

Eksik inceleme ile hüküm verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 11.05.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/7311
Karar No : 2000/11273
Tarihi : 12.09.2000
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İşçinin, geçerli bir mazereti olmadığı halde mesaiye gelmediği anlaşılmakta ise de, bu eylemin işin güvenliğini tehlikeye düşürdüğü ve işvereni ne gibi bir zarara uğrattığı kanıtlanamadığından, işverence yapılan feshin haklı bir nedene dayanmadığı kabul edilmelidir.*

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı işçinin hizmet sözleşmesi, 11.07.1999 tarihinde 24.00 – 08.00 vardiyasına gelmemesi ve buna bağlı olarak işyerinde arıtma tesisinin 8 saat süreyle çalışmaması sonucu atıkların arıtmasız olarak nehre aktığı, böylece işin güvenliğini tehlikeye düşürdüğü ve üçüncü şahıslara zarar verdiği ileri sürülerek 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-h maddesi gerekçe gösterilerek feshedilmiştir. Davacı işçi bu dava ile feshin haksız olduğunu ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunmuş, mahkemece feshin haklı sebebe dayandığı gerekçesiyle isteklerin reddine karar verilmiştir.

Dosya içerisindeki bilgi ve belgelere göre, davacının geçerli bir mazereti olmadığı halde anılan günde mesaiye gelmediği anlaşılmakta ise de; bu olaya bağlı olarak işverenin ne gibi bir zarara uğradığı açıklanmış ve bu husus kanıtlanmış değildir. Gerçektende olay sebebiyle işveren ya da üçüncü şahısların zarara uğradığını ve bunun miktarının da işçinin 10 günlük ücreti tutarının üzerinde olduğunu gösteren bir delil bulunmamaktadır.

Diğer yandan bu eylemin işin güvenliğini ne şekilde tehlikeye düşürdüğü de açıklanmış ve somut delillerle kanıtlanabilmiş değildir. Mahkemece tarafların müşterek tanığı olarak dinlenen arıtma tesisi sorumlusu beyanında tesisin arıtmaya yeterli gelmemesi sebebiyle 2 günde bir 6 saat süreyle atıkların arıtmasız olarak nehre akıtıldığını da açıklamıştır. Bu olgulara göre davacı işçinin sözleşmesinin feshinin haklı bir nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır. Davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin kabulüne karar verilmek üzere hükmün bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 12.09.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/12987
Karar No : 2000/11825
Tarihi : 18.09.2000
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *Devamsızlığın meşru bir mazerete dayanmaması halinde, işveren tarafından hizmet akdinin feshedilmesi haklı fesihtir.*

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 :

KARAR : Davacı işyerinde çalışırken maruz kaldığı hastalıktan dolayı 24.03.1997 tarihi itibarıyla Sosyal Sigortalar Hastanesi tarafından 10 gün süre ile istirahat verilmiştir. Davacı bu rapor sonunda tekrar Sosyal Sigortalar Hastanesine başvurarak rapor almak istemiş adı geçen hastane tarafından verilen aynı tarihli belgede 03.04.1997 tarihinde çalışabileceği belirtilmiştir. Davacı ertesi gün özel bir doktora başvurarak muayene olmuş, özel doktor tarafından davacının toplu ve nemli yerde çalışamayacağı tavsiye edilmiş bulunmaktadır. Her iki raporda göz önünde tutulduğunda davacıya istirahat verilmiş değildir. Bu yüzden davacının devamsızlığı meşru bir nedene dayanmadığına göre davalı işverenin hizmet akdinin feshi haklı olup, davacı kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamamaktadır. Buna rağmen mahkemece ihbar ve kıdem tazminatının kabulüne dair hüküm kurulması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 18.09.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8619
Karar No : 2000/13149
Tarihi : 04.10.2000
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İşyerine sarhoş olarak geldiği ispatlanamamış işçinin, iş akdinin feshi haksız fesihtir.*

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı işçinin iş akdi, toplu iş sözleşmesi ceza cetvelinin 19'uncu maddesi gereğince işyerine alkollü olarak geldiği için feshedilmiştir.

Mahkemece, davacının ihbar ve kıdem tazminat istekleri bu nedenle reddedilmiştir.

1475 sayılı İş Kanununun 77/A maddesi “işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır” hükmünü getirmiştir. Her ne kadar dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının işyerine alkollü geldiği anlaşılmaktaysa da, kanunda belirtildiği şekilde sarhoş olarak geldiği ispatlanmış değildir. Bu olgular karşısında davalı işverence iş akdinin feshi haksız olup, davacının ihbar ve kıdem tazminat isteklerinin hüküm altına alınması gerekir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 04.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8906
Karar No : 2000/13656
Tarihi : 11.10.2000
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İşyerinde ustasına hakaret eden işçinin iş akdi, işverence haklı nedenle feshedildiğinden, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanılmaz.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve izin parası ile ikramiye alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- 22.11.1995 tarihinde davacı çalışırken bulunduğu yerin ustasıyla ücret zamları konusunda bir tartışma meydana gelmiş olup, bu tartışma sırasında ustası olan e hakaretamiz sözler sarf etmiştir. Davacının bu davranışı 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-ç maddesinin kapsamına girmektedir. Bu durumda davacının hizmet akdi, davalı işverence haklı olarak feshedilmiş olup, davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz. Mahkemenin aksine görüşle bu istekleri kabul etmesi doğru değildir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 11.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/12534
Karar No : 2000/16327
Tarihi : 14.11.2000
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *Ücretlerin ödenmemesi nedeniyle, topluca işi bırakma eylemine katılan işçinin, iş akdinin işverence feshi haklı fesihtir.*

DAVA : Taraflar arasındaki, kıdem ve kötü niyet tazminatları, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti, ikramiye, hafta ve genel tatil gündelikleri ile ücret alacağının ödenmesi 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 14.11.2000 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat geldi. Karşı taraf adına Avukat geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davacı işçi ile işyerinde çalışan diğer bir kısım işçilerin ücretlerinin ödenmemesi sebebiyle topluca işi bıraktıkları, işverenin çalışmalarına devam etmeleri yönünde tek tek ikazda bulunmasına rağmen çalışmadıkları dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Davalı işveren bu toplu eylem sebebiyle davacının hizmet sözleşmesini feshetmiş olup, esasen sözleşmenin işverence sona erdirildiği davacı işçinin de kabulündedir. Mahkemece buna rağmen davacı işçinin sözleşmesini haklı olarak kendisinin feshettiğinin kabulü, dosya içeriğine uygun düşmemektedir. Dairemizin öğretide de benimsenen kararlılık kazanmış uygulamasına göre, işçinin ücretinin ödenmemesi halinde haklı olarak hizmet sözleşmesini feshetme imkanı olduğu gibi alacağın tahsili için dava açma veya Bölge Çalışma Müdürlüğüne şikayette bulunma hakları mevcuttur. Ücreti ödenmeyen işçinin böyle bir yola başvurmaksızın diğer işçilerle birlikte hareket ederek topluca işin bırakılması 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-d maddesinde öngörülen “doğruluk ve bağlılığa uymayan” bir davranış olarak kabul edilmelidir. Böyle olunca davalı işverenin feshi haklı sebebe dayandığından davacı işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Mahkemece aksine düşünceyle yazılı şekilde kıdem tazminatının hükmü altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, Davalı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.11.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Davacının 1999 yılı Mayıs-Haziran, Temmuz, Ağustos ve Eylül aylarına ilişkin ücretlerinin ödenmediği yönünde taraflar arasında uyuşmazlık bulunmamaktadır.

18.09.1999 günü davacı ve diğer çalışanlar aylardan beri ödenmeyen ücretlerinin ödenmesini şantiye işyeri yetkilisinden talep etmişler ve karşılıklı görüşmelerle geçen günün ortasında iş akitlerinin feshedildiği anlaşılmaktadır.

Davalı işverenin ekonomik sıkıntıya girdiği ve uzun zamandır işçi ücretlerini ödeyemediği açıktır. Hizmet akdinin devamı sırasında işçi ve işverene ayrı ayrı düşen borç ve sorumluluklar vardır. İşverene düşen borçlardan birisi de ücret ödeme borcudur. İşveren çalıştırdığı işçiye ücretini ödememekte ve buna karşılık ondan çalışmasını istemektedir.

Borçlar Kanununun 81. maddesine göre karşılıklı borçlanmayı içeren bir sözleşmenin yerine getirilmesini isteyen tarafın öncelikle kendi borcunu ödemiş olması gerekir. İşveren hizmet sözleşmesinin kendisine getirdiği ücret ödeme borcunu aylarca yerine getirmemesine karşılık davacıdan iş görme borcunu istemesi her şeyden önce iyi niyet kurallarıyla bağdaşmaz.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davacı ve diğer işçilerin amaçları ücretlerini alabilmektir. Bu amaçla işveren yetkililerine dileklerini anlatabilmek için girişimlerde bulunmuşlar ve bu girişimleri gün boyunca sürmüştür. Davalı tanıkları dahi, işçilerle tek tek görüşüldüğünü ve ücret ödenmeme nedeninin izah edildiğini belirtmişlerdir. Ortada toplu vizite, servis aracının önünü kesme araçları çalışamaz hale getirme gibi hukuk dışı davranışlar bulunmamaktadır. Ücret ödenmesi ile ilgili taleplerin işyeri yetkililerince şirket üst düzeyine iletildiği ve üst düzeydeki görevlilerin gelişine ve kesin sonuç alınca kadar bekledikleri anlaşılmaktadır. Ortada işi bırakma ve boykot gibi bir eylem bulunmamaktadır. İşçilerin haklı taleplerinin sonucunu almak için bekledikleri bir kaç saatlik süreyi yasa dışı eylem saymak mümkün değildir. İşçilerin gerçek iradeleri göz önüne alınmalıdır. Emeginden başka hiçbir şeyi olmayan işçinin iradesi ücretini alabilmektir. İşverene karşı tasarladığı başka hiçbir düşüncesi yoktur. O halde en tabii hakkını alabilmek için teşebbüslerde bulunan işçiye olaya uymayan doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunduğu şeklinde itham etmek gerçeklerle bağdaşmadığından bozma kararına katılamıyoruz.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/10581
Karar No : 2000/16777
Tarihi : 16.11.2000
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İş akdinin feshinde, işverence dayanak yapılan tutanakların çelişkili ve tek taraflı olması durumunda, bu tutanaklara ve bu tutanakları düzenleyen tanık beyanlarına itibar edilerek hüküm kurulması hatalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem ve sendikal tazminat ile fazla çalışma parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Her ne kadar mahkemece, davacının yasa dışı direnişe katıldığı ve bu nedenle işverenin feshinin haklı olduğu kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatları talebi reddedilmiş ise de davalının bu konuda 01.12.1998 ve 02.12.1998 tarihlerinde düzenlenmiş olan ikişer adet tutanağa dayandığı ve bu tutanaklarda sözü edilen olaylar nedeniyle davacının iş akdini 17/II-g göre feshettiğini savunduğu, ancak tutanakların tek taraflı olup kendi içinde dahi çelişik bulunduğu anlaşılmaktadır. Şöyle ki, 01.12.1998 tarihli tutanaklardan birinde saat 13.18 olarak gösterilmiş ve verilen göreve gitmeyen davacının iş akdinin feshedildiğinin kendisine söylendiği belirtilmiş, aynı tarihli ve saat 14.00'de düzenlendiği belirtilen tutanakta ise bu kez davacının 19 arkadaşıyla birlikte topluca işi terk ettiği belirtilmiştir. 02.12.1998 tarihli ve saat 11.30'da düzenlenen tutanakta 19 arkadaşı ile verilen görevi kabul etmeyip, arkadaşları ile topluca işyerini terk ettiği yazılmış iken aynı tarihli ve saat 12.00'de düzenlenmiş tutanakta ise davacıya görev verildiği ve kabul etmediği için iş akdinin feshedildiği açıklanmıştır. Bu tutanaklara göre önce işten çıkarılan işçi sonra işi topluca terk etmiş veya önce terk etmiş olan davacı sonra verilen işi kabul etmemiş görünmektedir. Bu itibarla feshe dayanak olan bu tutanaklar ile bu tutanakları düzenleyen tanık beyanlarına dayanılamaz.

Ayrıca, davacının 01.12.1998 tarihinde işbaşı yapmak üzere izinli olduğu dosyadaki belgelerden belli iken, davalının mahkemeye gönderdiği 18.01.2000 tarihli yazıya göre iş akdinin 30.11.1998 tarihi itibarıyla feshedildiği belirtilmiştir. Tüm bu çelişkiler göz önüne alınarak, davalının fesihte haksız olduğu davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı kabul edilmelidir.

3- Davacının tanıkları fazla çalışma konusunda herhangi bir beyanda bulunmamışlardır. Bilirkişi raporundan, davalı işverenin kayıtlarının incelenip incelenmediği de anlaşılamamaktadır. Mahkemece yapılacak iş, taraf tanıklarının yeniden çağrılarak davacının fazla mesai yapıp yapmadığı, yapmışsa ne kadar yaptığının sorulması, bilirkişiden işverenin kayıtları gerektiğinde mahallinde incelenmek suretiyle denetlemeye elverişli rapor alınması ve bir değerlendirme yapılarak sonucuna göre bir karar vermek olmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan harcın istek halinde ilgiliye iadesine 16.11.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/11931
Karar No : 2000/16976
Tarihi : 20.11.2000
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İşçinin, işverenle yaptığı ikili görüşme sonrasında işten kovulduğunu iş arkadaşlarına beyan ederek, ihbar ve kıdem tazminatını da bırakıp, uzun süre çalıştığı işyerini terk etmesi, hayatın olağan akışına uygun değildir. Devamsızlık gerekçesiyle yapılan fesih haksız fesihtir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin parası, hafta tatili gündelikleri ile ikramiye, yakacak, erzak parasının, davalı ve karşı davacı ise ihbar ve manevi tazminat alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, her iki davayı da kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı, 14.10.1985-22.08.1997 tarihleri arasında işyerinde çalışmış olup, davacı, işverenin kendisine hakaret edip işyerinden kovduğunu, buna gerekçe olarak da rakip firmayla ilişki kurup o firmaya gitme gibi bir durumunun olduğunu belirtildiğini ifade ederek, ihbar ve kıdem tazminatları isteminde bulunmuştur.

Davalı işveren ise, davacının işyerini terk ettiğini ileri sürmektedir.

Mahkeme “...davacının uzun süre çalıştığı işyerinden ihbar ve kıdem tazminatını bırakarak işyerini terk etmesi hayatın olağan akışına uygun değildir. İşverenle tartıştıktan sonra kovulduğu iddiası davacıya ait olup, bu husus ispatlanamamıştır. Davacı işe gelmemiş ve ayrıca iki aylık bir süre içinde başka şirkette çalışmaya başlaması da kovulma düşüncesini akim bırakmaktadır...” gerekçeleriyle davacının istemlerini reddetmiştir.

Gerçekten de işyerinde uzun bir süreden beri çalışmakta olan davacının bu süre karşılığına tekabül eden tazminatlarını bir tarafa bırakarak işyerini terk etmesi için ya davacı yönünden ciddi bir inandırıcı sebebin olması veya işverenin davacıyı işten çıkarması olgusunun bulunması gerekir.

Davacının bir başka yerde iş bulduğu gerekçesiyle ayrıldığını davalı işveren savunmamıştır.

Davacı tanıkları Genel Müdürle konuşan davacının dışarı çıktığında kovulduğunu ifade ettiğini, hatta eşyalarını dahi alamadan işyerinden ayrılmak zorunda kaldığını ifade etmişlerdir.

Davalı tanıkları ise beyanlarında “... Genel Müdürle görüştüktan sonra işyerini terk ettiğini ve Genel Müdürle tartıştıklarını ve moralinin çok bozuk olduğunu...” kendilerine söylediğini belirtmişlerdir.

Tüm tanıkların genel müdürün odasında geçen görüşmeyle ilgili bir bilgilerinin olmadığı anlaşılmasına karşılık, davacının odadan çıkar çıkmaz işten kovulduğunu kendilerine beyan ettiği ve süratle işyerini terk ettiği konusunda birleşmektedirler.

Bütün bu anlatımlardan anlaşılacağı şekilde Genel Müdür tarafından odasına çağrılan davacı işten çıkarılmıştır. Odadan çıkan davacı çıktığı anda işverence kovulduğunu ifade etmiştir. Eşyalarını dahi işyerinden alamamıştır. İşten ayrılmayı düşünen kişinin bu şekilde beyanlarda ve hareketlerde bulunması ciddi görülmemektedir. Davalı

tanıkları dahi davacının moralinin çok bozuk olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca davacı 2 ay sonra iş bulmuş olup, işveren bir başka işe girmek için ayrıldığını da kanıtlayamamıştır. Şirkette üst düzey görevlerden birisine kadar yükselmiş olan davacının 12 yıllık çalışma karşılığını da bir tarafa bırakarak ayrılması hayatın olağan akışına aykırıdır. Ayrıca işveren ayrılması içinde inandırıcı bir neden ortaya koyamadığından haksız feshi nedeniyle ihbar ve kıdem tazminatıyla sorumlu olup, mahkemenin aksine düşüncelerle bu istekleri reddetmesi hatalı olup, hükmün bu nedenle bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 20.11.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Davacı görüşme isteği üzerine 22.08.1997 günü çağrılarak Genel Müdürün odasına gittiğini “yaptığım araştırmaya göre rakip firmayla ilişki kurarak rakip firmaya gideceğini öğrendim. Niçin gidiyorsun?” şeklinde konuştuktan sonra “defol git” diyerek işten kovulduğunu iddia ederek ihbar ve kıdem tazminat isteğinde bulunmuştur.

Davalı vekili ise, davacının 22.08.1997 günü işyerini terk ettiğini, ısrarlı davetlere rağmen gelip iş başı yapmadığını, devamsızlık nedeni ile 1475 sayılı Yasanın 17/II-f maddesi gereğince 27.08.1997 günü itibarıyla hizmet akdinin haklı olarak sona erdirildiğini savunmuştur.

Akdin, 22.08.1997 günü sona erdirilip erdirilmediği önem arz etmektedir. Anılan tarihte, davacı ile genel müdür arasında geçen konuşmayı duyan tanık mevcut değildir. Dinlenen davacı tanıkları davacıdan duyduklarını açıklamışlardır.

Davalı tanıkları ise bu tarihten sonra davacıyı işe davet ettiklerini, morali bozuk olduğu için gelemeyeceğini bildirdiğini söylemişlerdir.

Davacının kısa bir süre sonra aynı yerde ve aynı konuda faaliyet gösteren A.Ş.’ de işe başlamış olmasını da göz önünde bulunduran mahalli mahkeme savunmaya değer vererek davacının ihbar ve kıdem tazminat isteklerini reddetmiştir.

Mahalli mahkemenin bu değerlendirmesi dosya içeriğine uygun düşmektedir. Delilleri yakından gözleyen ve değerlendiren mahalli mahkemenin açık bir hataya düşmedikçe delilleri değerlendirmesine Yargıtay’ca müdahale edilmemesi gerekir. Sırf davacının iddiasına değer verilip varsayımlarla ihbar ve kıdem tazminatının kabulü gerektiği sonucuna varılmasını doğru bulmadığımızdan, daire çoğunluğunun bozma kararına katılamıyoruz.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/12053
Karar No : 2000/17141
Tarihi : 22.11.2000
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İşçinin, hafta tatili ve bayram günü çalışma zorunluluğu yoksa da, olağanüstü bir çalışma sürecinde işi bırakması, iyi niyet kurallarıyla bağdaşmaz. Bu nedenle işverence yapılan fesih haklı fesih tir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla mesai, hafta ve bayram tatili gündeliklerinin 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 :

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

2- Davacı işçi, davalıya ait Ankara’daki işyerinde çalışırken 1999 yılı 17 Ağustos günü Marmara Bölgesinde meydana gelen deprem nedeniyle enkaz kaldırma işinde çalışmak üzere diğer işçiler ile birlikte deprem bölgesine gönderilmiş, ancak böyle olağanüstü bir çalışma sürecinde oradaki işi bırakarak, Ankara’ya döndüğü ve böylece oluşan devamsızlık nedeniyle hizmet akdinin feshine karar verildiği anlaşılmaktadır.

Mahkemece, her ne kadar hafta tatili ve bayram günü işçinin çalışma zorunluluğunda olmadığı görüşü benimsenerek fesih işleminin haksız olduğu sonucuna varılmışsa da, 17 Ağustos depreminin ülkemizde ne büyük tahribat yaptığı ve çok sayıda insanın günlerce toprak altında kaldığı, yolların kapandığı ve kamu hizmetlerinin çok büyük ölçüde aksadığı bilinen bir gerçektir. Bundan başka 1475 sayılı İş Kanununun “zorunlu sebeple fazla çalışma” başlıklı 36. maddesinde zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında işçilere fazla çalışma yaptırılabilceği kurala bağlanmıştır. İşte böyle zorlayıcı bir sebep somut olayda gerçekleşmiş olup, davacı işçi geçici bir süre çalışması gerekirken ve olay yerine de gittiği halde oradaki işi bırakıp izinsiz olarak hafta tatili ve bayram günü Ankara’ya dönmesi iyi niyet kurallarıyla bağdaşmaz. Böyle olağanüstü zamanlarda toplumun dayanışma içinde bulunması Anayasamızın da bir gereğidir. Böyle olunca feshin haklı olduğu kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 22.11.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Davacının 17 Ağustos 1999 tarihinde meydana gelen depremden sonra 12 günlük bir süre geçmiş olduğundan, 29 Ağustos 1999 Pazar günü ve 30 Ağustos Zafer Bayramında işyerine gelmeyip ertesi günü gelmesi karşısında hizmet akdinin feshi 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-f maddesine aykırı olduğundan, yerel mahkemenin ihbar ve kıdem tazminatına ilişkin hükmünü usul ve yasaya uygun bulmakla, çoğunluğun bozma kararına katılamıyorum.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/12580

Karar No : 2000/17270

Tarihi : 27.11.2000

İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İşçinin, yıllık izin bitiminde işyerine dönüp dönmediği kapsamlı bir incelemeye tabi tutulmalı, izinden önceki işyeri ve sonraki işyerinin aynı olup olmadığı araştırılıp, buna göre sonuca gidilmelidir.*

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı işçi, yurtdışında bir süreden beri çalışırken 28.06.1999 tarihinden 09.07.1999 tarihine kadar Türkiye’de yıllık iznini kullanmıştır. Uyuşmazlık, iznin bitiminde davacının işyerine dönüp dönmediği noktasında toplanmaktadır. Davacı, dosya içinde bulunan 22.07.1999 tarihli davalı işverenin bir belgesine dayanarak izin bitiminde işyerinde olduğunu iddia etmektedir. Gerçekten anılan belgede işverenin yetkilisinin yer alan bir beyanına göre davacının iş takibi için Ufa’da bulunduğu belirtilmektedir. Şayet işyeri Ufa’da ise izinden sonraki bir tarihte davacı orada bulunduğuna göre işyerine döndüğü ihtimali kuvvet kazanmaktadır. İznin bitimi 09.07.1999, Ufa’da davacının bulunduğu tarih 22.07.1999’dur. 15 günlük bir fark olduğu da dikkate alınarak anılan belgenin kapsamlı bir incelemeye tabi tutularak uyuşmazlığın çözümlenmesi yerinde olacaktır. Bu incelemenin izinden önceki işyerinin ve sonraki işyerinin aynı olup olmadığı konularında da mukayeseli bir inceleme yapılmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 27.11.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/13305
Karar No : 2000/18518
Tarihi : 07.12.2000
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : ***İş esnasında uyurken yakalanan ve işyerini terk eden işçinin, devamsızlık nedeniyle iş akdinin feshi, haklı fesih.***

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti, bayram ve genel tatil gündelikleri ile ücret 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 :

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

2- Davacı, iş akdinin işverence haksız olarak sona erdirildiğini belirterek, ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunmuştur.

Davalı işveren ise otel işyerinde kat temizleyicisi olarak çalışan davacının, bir odada uyurken otel müdürü tarafından yakalandığı ve düzenlenen tutanağı imza etmeyerek işyerini terk ettiğini ve takip eden günlerde de işe gelmediğini savunmuştur.

Dosyadaki belgelerden; 12.05.1999 tarihinde düzenlenen ve 14.05.1999 tarihinde tebliğ edilebilen ihtarname ile davacının 604 nolu otel odasında uyurken yakalandığı ve 13.05.1999 – 14.05.1999 – 16.05.1999 17.05.1999 tarihlerinde de işe gelmemesi nedeniyle tutanaklar hazırlandığı ve daha sonra ki tutanaklarla da ihtarlara rağmen işbaşı yapmadığı tespit edilmiştir.

Taraflarca gösterilen tanıklardan davacı tanıkları; fesih nedeni ile ilgili olarak açıklayıcı bir beyanda bulunmamışlardır. Buna karşılık davalı tanıkları uyuma ve göreve devam etmeme olgularını belirtmişlerdir.

Toplanan bu kanıtlardan anlaşılacağı şekilde, 12.05.1999 günü mesai saatleri içinde otel odasında otel müdürü tarafından uyurken yakalanan davacının, hakkında düzenlenen tutanağı imza etmeyerek işyerini terk ettiği ve çağrılara rağmen belirtilen günden sonraki günlerde de işine devam etmediği belirlenmekle, işverenin iş yasasının 17/II-f maddesine göre iş akdini feshetmesinde yasaya aykırılık bulunmamaktadır. Bu nedenlerden dolayı davacının kıdem ve ihbar tazminatlarını hüküm altına alan kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 07.12.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/18594
Karar No : 2001/1750
Tarihi : 06.02.2001
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : İşçinin, sakalını kesmemesi nedeniyle işyerine alınmaması ve işe devamının engellenmesi, İş Hukuku kurallarına aykırı olduğundan, işverenin hizmet akdini feshi haklı kabul edilemez.

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacının işe girdiğinden beri sakallı olarak çalıştığı, tersanenin Bakanlığına devri üzerine işyerine alınmadığı ve bu nedenle hizmet akdinin feshedildiği dosyadaki bilgi ve belgelerden ve tanık anlatımlarından anlaşılmaktadır.

İnşaiye işçisi olarak çalışan davacının, üyesi bulunduğu sendikanın bağtladığı 1.1.1999- 31.12.2000 yürürlük süreli 18. dönem işletme Toplu İş Sözleşmesinin 103. maddesinde iş disiplini ve cezaları arasında işyerine sakallı olarak gelmek ile ilgili bir hususa yer verilmemiştir. Ayrıca dairemizin yerleşmiş uygulamasına göre işin durumu ve yaptığı işin özelliğine göre işçinin sakalını kesmemesi 1475 sayılı iş kanunun 17/II. maddesinde sayılan tazminatsız fesih hallerinden değildir. Bu durumda davacının işyeri kapısından askerlerce çevrilip işe devamının engellenmesi iş hukuku kurallarına aykırı olduğundan, işverenin hizmet akdini feshi haklı kabul edilemez.

O halde, yerel mahkemece ihbar ve kıdem tazminatı taleplerinin hüküm altına alınması gerekirken, davanın yazılı şekilde reddi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/18595
Karar No : 2001/1751
Tarihi : 06.02.2001
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *Hırsızlığa teşebbüs, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerden olup, iş akdinin bildirimsiz feshini gerektirir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti 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 :

KARAR : Davacı hizmet akdinin işverence haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatları ile izin, fazla mesai ve ücret alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiş olup, mahkemece bu isteklerden ihbar ve kıdem tazminatları hüküm altına alınmıştır.

Davalı savunmalarında, davacının işyerinde hırsızlık teşebbüsünde bulunduğunu ve bu nedenle işine son verildiğini ifade etmiştir.

Dinlenen davalı tanıkları, işyerinde ayakçı tabir edilen işte çalışan davacının, işe yaramayan kumaş parçalarının konulduğu ve kendisi tarafından görevi gereği çöpe boşaltılan kutu içerisine dikilen gömleklerden sakladığı ve soyunma odasına bu gömleklerle giderken durumun tespit edilip işverene bildirildiğini ve tutanak düzenlendiğini ifade etmişlerdir.

Davalının bu eylemi iş Yasasının 17/II-ç maddesinde düzenlenen işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlığa teşebbüs davranışlarını oluşturur ki yasa bu eylemlerin iş akdinin bildirimsiz feshini gerektirdiğini hüküm altına almıştır. Mahkemenin aksine düşüncelerle davacı yararına ihbar ve kıdem tazminatlarına karar vermesi hatalı olduğundan, hükmün bu nedenle bozulması gerekmektedir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/17495
Karar No : 2001/2037
Tarihi : 08.02.2001
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İşçi, devamsızlığı ile ilgili sağlık raporu getirmediğinden ve devamsızlığı sürdüğünden, işverence yapılan feshin haklı nedene dayandığının kabulü gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, ücret alacağı ile yıllık ücretli izin 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 :

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

2- Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçinin zaman zaman yüksek tansiyonu olduğu, fakat buna rağmen işyerinde yaklaşık 3 yıl kadar çalışmasını sürdürdüğü, davacının 16.07.1998 tarihli ihtarname ile sağlık nedeniyle çalışmasının güçleştiğini ve sözleşmesinin feshedilerek kendisinin hak ve tazminatlarının ödenmesini istediği, buna karşılık davalı işverenin çektiği 27.07.1998 tarihli ihtarnamede ise, davacının varsa bir sağlık raporu getirmesi ve haklı görüldüğü takdirde tazminat ve alacaklarının kendisine ödenebileceği duyurulmuştur. Sonra da davacının devamsızlığının sürdüğü belirtilmek suretiyle de sözleşmesinin bu nedenle feshedildiği açıklanmıştır. Esasen mahkemenin de kabulü sözleşmenin işveren tarafından feshedildiği şeklindedir. Bu tespit isabetlidir. Ne var ki feshin haklı nedene dayanmadığı görüşünün benimsenmesi olanağı yoktur. Gerçekten davalı işveren sağlık durumunun anlaşılabilmesi için sağlık raporu ibraz etmesini istediğine göre, yasal yollardan durumun çözüme kavuşturulması şeklinde bir düşünce içindedir. Dosya içinde yer alan sağlık kuruluşlarının görüşlerini belirten belgelerde, davacının sağlık durumu itibarıyla işe devam edemeyeceği şeklinde bir sonuç belirtilmediği gibi rapor da verilmiş değildir. Böyle olunca, devamsızlığın haklı nedene dayanmadığı kabul edilerek, ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir.

3- Davalı tarafından ibraz edilen ve davacının inkar etmediği imzası da bulunan izin defterinde davacının çalışma süresi boyunca tüm izinlerini kullandığı anlaşılmaktadır. O sürelerle ait ücretler de ödendiğine göre artık izin alacağının reddine karar verilmesi gerekir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19076
Karar No : 2001/2751
Tarihi : 15.02.2001
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İşçinin eyleminin, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlardan olup olmadığı veya işverenin eşyasını 10 günlük ücreti tutarı ile ödeyemeyecek derecede kayba uğratıp uğratmadığı yeterince araştırılmadan, salt işçi hakkında daha önce Ağır Ceza Mahkemesince verilen beraat kararına dayanarak ihbar ve kıdem tazminatına hükmedilmesi hatalıdır.*

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm temyiz itirazların reddine,

2- Davalının temyizine gelince;

Davacı iş akdinin haksız ve kötü niyetle feshedildiğini ileri sürerek ihbar, kıdem, kötü niyet ve manevi tazminat taleplerinde bulunmuştur.

Davalı işveren savunmasında, kömür deposunda kantarcı olarak görev yapan davacının, faturada araç parasını fazla göstermesi nedeniyle 2000 kg kömürün ücretsiz olarak depodan çıkmasına neden olduğu gerekçesiyle iş akdinin İş Yasasının 17/II-d maddesi gereğince fesholdüğünü belirtmiştir.

Davacı ve diğer çalışanlar hakkında zimmet suçuna iştirak etme iddialarıyla, Ağır Ceza Mahkemesine açılan dava sonunda, davacının beraatine karar verilmiştir.

Mahkeme, beraat kararına dayanmak suretiyle, davacının ihbar ve kıdem tazminatlarını hüküm altına almıştır.

Kararında da belirttiği şekilde mahkeme, beraat kararıyla bağlı değildir. Bu durumda taraflar arasında ki uyuşmazlığın iş yasası açısından değerlendirilmesi gerekir. İşveren, davacıyı İş Yasasının 17/II-d fıkrasından hareketle işten çıkarmıştır. Bu fıkra işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarının da fesih nedeni olacağı belirtilmektedir. Ayrıca işçinin, işverenin eşyasını on günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede kayba uğratması da ayrı bir fesih nedenidir. Mahkemenin belirtilen maddelerde gösterilen fesih nedenlerini davacının eylemi ile karşılaştırıp tartışmadan beraat kararına dayanarak ihbar ve kıdem tazminatlarını hüküm altına alması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/18615
Karar No : 2001/2801
Tarihi : 19.02.2001
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *Banka Şube Müdürlüğü görevinde bulunan işçinin, bankacılık mevzuatına uygun davranmaması sebebiyle iş akdinin feshinin, haklı nedene dayandığının kabulü gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, ikramiye, izin ile jestiyon ikramiyesinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı davalıya ait Malatya Şubesi Müdürlüğü görevini yürütmekte iken bankacılık mevzuatına aykırı eylemlerde bulunması nedeniyle işine son verilmiştir.

Dosya içeriğine göre, davacı dava dışı bir firmaya büyük bir kredi verilmesi işinde o firmanın Maliye'ye büyük miktarda borçlu olmasına rağmen bu husus dikkate alınmaksızın ve Limit de aşılacak suretiyle bankadan paranın çıkarılması işlemi kusursuz olduğu düşünülemez. Firmanın içinde bulunduğu durum biraz araştırma yapılması suretiyle ortaya çıkarılabileceği gibi davalı banka teftiş kurulunca düzenlenen raporda da vurgulandığı üzere kredinin verildiği tarihte bu hususun banka şubesinde bilinmekte olduğu da bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Aynı olayla ilgili olarak aynı banka şubesinin bir başka yöneticisi ile ilgili davada, o banka yöneticisi kusurlu bulunarak sonuca gidilmiştir. Gerçekten o davanın görülmesi sırasında mahkemece alınan bilirkişi raporunda bu husus şüpheyi yer vermeyecek şekilde tebarüz ettirilmiştir.

Bu davacı hakkında alınan bilirkişi raporunda da bilirkişi kurulu şube müdürünün Larj biçiminde işlemde bulunduğunu açıklamaktadır ki, bu ibarelerden de bankacılık mevzuatına uygun davranılmadığı sonucuna varılmalıdır. Böyle olunca, davalı işverenin feshin haklı nedene dayandığından ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/18890
Karar No : 2001/2978
Tarihi : 20.02.2001
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İşçinin eylemi, tamamen dalgınlık ve unutkanlık sonucu olup, bu eylemin karşılığının basit bir ikaz ve hatırlatma olması gerekirken, iş akdinin feshi gibi ağır bir müeyyide getirilmesi, iyi niyet kuralları ile bağdaşmaz.*

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 :

KARAR : Davacı 15 yıldan beri davalı işyerinde çalıştığını ve 14.06.1999 tarihinde işyeri kantininden aldığı değeri çok düşük bazı eşyaların parasını ödemedi çıkış yaptığı gerekçesiyle iş akdine son verildiğini ve o gün için çok dalgın olduğunu çünkü, güneydoğuda operasyonlara katılan oğlundan uzun süredir haber alamadığı gibi kızının da menenjit hastalığı nedeniyle büyük gerginlikler içinde olduğunu ve bu ailevi sorunlarının yarattığı unutkanlık ve dalgınlıklar sonucunda para ödemedi çıkmış olabileceğini ileri sürerek, işverenin haksız ve yanlış değerlendirmelere dayanarak iş akdini sona erdirmesinden dolayı, ihbar ve kıdem tazminatlarının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı işveren ise savunmalarında, davacının işyerinde hırsızlık yapmayı adet haline getirdiğini ve eyleminin tespit edildiğini belirterek açılan davanın reddini istemiştir.

Davacının 14.06.1999 günü işyeri kantininden toplam değerleri 3.675.500 TL olan bisküvi, kuruyemiş cinsi bazı eşyaları aldığı ve karşılığını ödemedi çıkış yaptığı tutanakla tespit edilmiştir.

Olayın tek bir görgü tanığı bulunmakta olup, diğer davalı tanıkları duyumlara dayanarak tutanağı imzalamışlardır.

Olayı tespit eden davalı tanığı beyanlarında “...davacıyı takip ettim, bir kaç kuruyemiş ve bisküviyi poşete koydu, sonra poşeti kasanın yanına bıraktı ve diğer reyonlarda ki askerlerle bazı şeyler konuştuktan sonra kasanın yanındaki poşeti alıp dışarı çıktı, bende arkasından çıktım ve gazinoya gitti ve bir müddet durduktan sonrada gazinoyu terk ettiği anda kendisine müdahale ettim ve bana bir hata yaptım...” şeklinde sözler söylediğini ifade etmiştir.

Dinlenen davacı tanıkları beyanlarında, 15 yıldır işyerinde çalışan davacının o güne kadar hiç bir kötü eylemine tanık olmadıklarını ve o günlerde gerek operasyonlarda bulunan oğlundan bir süredir haber alamaması ve gerekse kızının ağır hasta olması dolayısıyla dalgın ve unutkan hareketler sergilediğini ifade etmişlerdir.

Olayların gelişiminden ve tanık ifadelerinden davacının güneydoğuda çarpışma bölgesinde bulunan oğlundan haber alamamaktan ve kızının ağır hasta olmasından dolayı aşırı stres altında bulunduğu ve her iki çocuğunun içinde bulundukları durumdan dolayı endişe, korku, karamsarlık ve tedirginlik içinde bulunduğu ve bunlara bağlı olarak bilişsel işlevlerinin olumsuz yönde etkilenmesi sonucunda dikkatini toplamasının, hatırlamasının zorlaştığı ve unutkanlık eylemlerinin ortaya çıktığı açık olup, tanıklarda bu durumların davacıda olduğunu ifade etmişlerdir.

15 yıldır işyerinde çalışan ve herhangi bir hırsızlığı tespit edilemeyen davacının bu süre içerisinde de kantinden devamlı alışveriş ettiği belirgin olmakla, o güne kadar parasını vermeden dışarı çıkmayan davacının o gün için yukarıda belirtilen psikolojik sorunlarının doğurduğu etkenlerden dolayı para ödemeyi unuttuğu açıktır.

Ayrıca olayı tespit eden tanık, davacının eşyaları poşete koyup kasaya getirdiğini ve burada bir müddet bırakıp diğer reyonları dolaştığını ifade etmektedir. Bu ifadeden de anlaşılacağı şekilde davacı önce kasaya gelmiş ve para ödemek istemiş daha sonrada aklına gelen bazı eşyalar için diğer reyonların görevlileri ile görüşmeler yapmıştır. Bütün bu olgular, davacının hırsızlık amacı taşımadığını ortaya koymaktadır. Olayı baştan beri takip eden görevli çıkarken niçin davacıyı ikaz etmemiştir. Davacı işyerinden de uzaklaşmamıştır. Görevlinin iyi niyetli olmadığı açıktır. Baştan itibaren yapılacak bir ikaz sonucunda unutkanlık içinde olan davacının çok küçük bir meblağı ödeyebileceği tartışmasızdır. Bu nedenlerle davacıyı hırsızlıkla itham etmek mümkün değildir. Davacının eylemi tamamen dalgınlık ve unutkanlık sonucu olup bu eyleminin karşılığının basit bir ikaz ve hatırlatma olması gerekirken, iş akdinin feshi gibi ağır bir müeyyide getirilmesi her şeyden önce iyi niyet kuralları ile bağdaşmamaktadır. Mahkemenin hatalı değerlendirme ile verdiği kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/4092
Karar No : 2001/8218
Tarihi : 10.05.2001
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *Sigorta şirketinde çalışan işçinin, kendisi ve annesinin arabası için gerçeğe uygun olmayan şekilde hasarsızlık indirimi yapması, doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olup, haklı fesih nedenidir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücretinin 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 :

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

2- Davacı davalıya ait sigorta şirketinde teknik servis şefi unvanı ile çalışırken, gerek kendi aracı ve gerek annesinin aracı için gerçeğe uygun olmayan şekilde hasarsızlık indirimi yapmıştır. Bu durum, doğruluk ve bağlılığa uymayan bir hali oluşturur. Her ne kadar mahkemece bu işlemlerin yapılmasında davalı işverenin muvafakati olduğu kabul edilmekte ise de, bunun gerçek durum olmadığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Bu durumda, feshin haklı nedene dayandığı kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 10.05.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/15510
Karar No : 2002/266
Tarihi : 16.01.2002
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İşyerinde bekçi olarak çalışırken, üç beş dakika gecikme ile saati kurduğu gerekçesiyle iş akdinin feshi yoluna gidilmesi, ağır bir ceza olup, daha hafif bir ceza ile yetinilebilir. Bu nedenle feshin, haksız olduğu kabul edilmelidir.*

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı işçi davalıya ait işyerinde bekçi olarak çalışırken birer saat ara ile saatleri kurma görevini aksattığı için kendisine 1 yevmiye ücret kesimi cezası verildiği, feshi neden olan olayda da beş gün içinde birkaç kez altı ya da on dakika gecikme ile saati kurduğu, bir defada da hiç kurmadığı konularında uyuşmazlık yoktur. Davacının bu görevi yerine getirmediği için sözleşmesi feshedilmiştir. Mahkemece, yukarıdaki verilere göre feshin haklılığına karar verilmiş, ihbar ve kıdem tazminatı istekleri de reddedilmiştir.

Davacının uzun bir süreden beri işyerinde çalıştığı, bu süre içinde birkaç kez saati kurmadığı tartışmasız ise de feshin sonuçlarının ağır olması dikkate alınarak bu eylemin “ işe bir defa geç gelme” eylemi gibi hoşgörü sınırları içinde kaldığı düşünülmelidir. Eylem ile ceza arasında adil bir oranın olması gerektiği hukuk devletinin de bir unsurudur. Bu olayda da üç beş dakika gecikme ile saatin kurulması nedeniyle fesih yoluna gidilmesi ağır bir ceza niteliği taşır. Daha hafif bir ceza ile yetinilebilirdi. Tüm bu hususlar dikkate alınarak feshin haksız olduğu kabul edilmeli ve ihbar, kıdem tazminatları hesaplattırılarak hüküm kurulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/15931
Karar No : 2002/348
Tarihi : 17.01.2002
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İşe girişte istenilmeyen diploma denklik belgesinin, sonradan istenmesi karşısında zor durumda kalan ve belgeyi sağlayamayan işçi bakımından, sonradan oluşan bu olumsuz durum “zorlayıcı sebep” olarak değerlendirilmeli ve kıdem tazminatı hüküm altına alınmalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, ücretli izin alacağı ve vergi iadesi alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Azerbaycan uyruklu ve makine mühendisi olan davacı işçi davalıya ait işyerinde 01.03.1997 tarihinde çalışmaya başlamış bu hizmeti 04.03.2000 tarihine kadar süre gelmiştir. İşe başladığı tarihte Türkiye’de çalışabilmesi için gerekli olan çalışma ve ikamet izinlerini ilgili mercilerden sağlamıştır. Ancak son yılda böyle bir izin alınması yükümlülüğü karşısında davacı işçi yine ilgili mercilere başvurmuş ise de, bunun için Azerbaycan’dan aldığı diplomanın Türkiye’de denkliğini gösteren bir belgenin de gerekli olduğu belirtildiğinden böyle bir denklik belgesini sağlayamamıştır. Bu gelişmeler üzerine davalı işveren davacı işçiye son defa iki günlük bir süre tanıyarak ikamet belgesini çıkartması istenmiş fakat süre geçmesine rağmen davacı yine bu belgeyi temin edip çalışma iznini işverene ibraz edememiştir. İşveren çalışma koşullarının gerçekleşmediğini vurgulayarak davacının sözleşmesini feshetmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki yabancı uyruklu bir işçinin Türkiye’de çalışmasının bir takım zorluklar ortaya çıkaracağı kaçınılmazdır. Ancak burada asıl önemli olan davacı işçinin başlangıçta aranmayan denklik belgesinin sonradan istenmesi karşısında müşkül bir durumda kaldığı ve sonuçta bunu sağlayamadığı açık seçik ortadadır. Sonradan oluşan bu olumsuz durum 1475 sayılı İş kanununun 17/III. maddesi kapsamına giren “zorlayıcı sebep” olarak değerlendirilmelidir. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamalarında işyeri dışında işyeri ile ilgili olmayan bir suç nedeniyle işçinin tutuklanması hali “zorlayıcı sebep” olarak nasıl düşünülmüş ise, bu somut olayda da “denklik belgesinin” sağlanamamış olması da aynı şekilde değerlendirilmelidir.

Bu koşullarda davacı işçinin ihbar tazminatına hak kazanamadığı şeklindeki mahkemenin gerekçesi isabetli ise de, kıdem tazminatının reddi konusundaki görüşü hatalıdır. Buna göre kıdem tazminatı hesabı yapılarak belirlenecek miktar hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.01.2002 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY

Davacıya Türkiye’de 15.12.1999’a kadar çalışması için izin verildiği ve daha sonra iznin uzatılabilmesi için davalı şirket tarafından Bayındırlık ve İskan Bakanlığı’na 20.12.1999 tarihinde başvurulduğu ve bakanlık 24.12.1999 tarihli cevabi yazısı ile “... kişinin ek de gönderilen formda belirtilen belgelerle Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı’na başvurması ve adı geçen kuruluşça diplomasının denkliğinin belirlenmesinden sonra gerekli işlemin yapılacağı...” belirtilmiştir. Davacıyı çalıştırmakta olan şirketin yeni çalışma izni alabilmek için resmi makamlara başvurduğu ancak, davacının makine mühendisliği ile ilgili denklik belgesini Yüksek Öğretim Kurumuna sunmadığı ve bu yönden kendisine düşen görevi yapmaktan kaçındığı ve işverence kendisine bu yönde yeterli süreler verildiği görülmektedir.

Daire çoğunluk kararında; “başlangıçta aranmayan denklik belgesinin sonradan istenmesi karşısında davacının müşkül durumda kaldığı ve bunu sağlayamadığı ve bu durumun 1475 sayılı İş Kanununun 17/III. maddesi kapsamında zorlayıcı sebep olarak değerlendirilmesi gerektiği...” belirtilmektedir.

Zorlayıcı neden, kaçınılmayan ve önceden görülemeyen dıştan gelen olaydır. Okul bitirme belgesinin verilmesinden ve Yüksek Öğretim Kurumuna başvurulmasından davacının kaçındığı açıktır. Diplomanın ibrazı ve denklik belgesi istenmesi kaçınılmayan ve önceden görülemeyen bir olay değildir. Davacı diplomasını ekleyerek Yüksek Öğretim Kurumuna başvurmaktan kaçınmaktadır. Bu kaçınma eylemi davacı işçinin kendisinden doğmakta olup, bu işlemleri yapmış olsaydı çalışmaya devam edebilecekti. Yani ortada davacının istek ve iradesi dışında doğan ve gelişen bir durum bulunmamaktadır. İşçinin kendi kusurundan doğan olay zorlayıcı neden olamaz. Bozma kararında örnek olarak gösterilen tutukluluk halini bu olaya benzetmenin hiçbir hukuksal dayanağı yoktur. Tutukluluk halinde, tutukluluğa neden olan olay veya olaylar bir anda gerçekleşmekte ve bu olayların önceden görülmesi mümkün olmayıp, ayrıca olaylar dıştan gelmektedir. Burada ise davacı tüm ısrarlara ve verilen sürelerle karşılık kendisinde bulunması gereken yüksek okul diploması ile denkliğe karar verecek mercie başvurmamakta ve dolayısıyla işveren kendisini çalıştırması için gerekli izni alamamaktadır. İşveren kendisine düşen görevi yapmış olup, davacı işçi iş görmekten kaçınmıştır. Bu nedenle mahkemece verilen kararın onanması görüşündeyiz.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/20349

Karar No : 2002/593

Tarihi : 22.01.2002

İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İşçinin, işyerindeki bir kısım işçi ile birlikte ücretlerinin ödenmediğini gerekçe göstererek, toplu halde işbaşı yapmadıkları ve işyerindeki üretimin durmasına neden oldukları gibi, çalışmak isteyen işçilerin de işyerine girmelerini engelledikleri, işyerinde çalışan tanıkların anlatımlarından ve konunun Emniyet Müdürlüğüne ve Jandarma Komutanlığına işveren tarafından intikalini sağlayan yazılardan anlaşılmakta olup, işveren tarafından gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığı kabul edilmelidir.*

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, hafta tatili, ücret, ikramiye, sosyal yardım, yıllık izin ve asgari ücret farkı alacağını ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerekçelere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

Davacı işçinin çalıştığı işyerinde ekonomik kriz sebebiyle bir iki aylık ücretin ödenmediği, önceki tarihlerde de ücret ödemelerinin gecikerek yapıldığı konusunda taraflar arasında bir uyuşmazlık yoktur. Ancak 19 - 20.11.1999 tarihinde ücretlerin ödenmediğini gerekçe göstererek davacı ve bir kısım işçiler toplu halde işbaşı yapmadıkları ve işyerindeki üretimin durmasına neden oldukları gibi, gece ve gündüz vardiyalarına katılarak çalışmak isteyen işçilerin de işyerine girmelerini engelledikleri, işyerinde çeşitli kademelerde çalışan davalı tanıklarının çok açık ve ayrıntılı anlatımlarından anlaşılmaktadır.

Mahkemece Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından yapılan soruşturma sonucunda düzenlenen rapora göre, davalı işverenin feshinin haklı nedene dayanmadığı görüşüne değer verilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri kabul edilmiş ise de, az önce vurgulanan davalı tanıklarının anlatımları, işyerinde, olayı müteakip tutulan, tutanak ve konunun Emniyet Genel müdürlüğüne ve Jandarma Komutanlığına

işveren tarafından intikalini sağlayan yazılar karşısında müfettiş raporunun içeriğinin aksinin ispat edildiği sonucuna varılmalıdır. Öte yandan davacının gösterdiği tanıklar fesih konusu olayla ilgili bir açıklamada bulunmuş değillerdir. Bu delil durumuna göre işveren tarafından gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığı kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatı istekleri reddedilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.01.2002 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/17196

Karar No : 2002/2375

Tarihi : 06.02.2002

İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *Devamsızlığın tutanakla tespit edilmesi ve işçinin de bu sürede izinli olduğunu kanıtlayamaması halinde, işverence iş akdinin feshi haklı fesihtir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatlarıyla 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 :

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

2- Davalı fesih nedenleri arasında davacının 16-17.12.1999 tarihlerinde işyerine devamsızlığını da savunmuş ve bununla ilgili tutanak ibraz etmiş ve tanık dinletmiş ve bu konudaki savunmasını kanıtlamıştır. Davacı anılan tarihlerde izinli olduğunu ve meşru bir mazereti bulunduğunu da savunup kanıtlamamıştır. Böyle olunca işverenin feshinin 1475 sayılı yasanın 17/2-f maddesine uygun düştüğü kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.02.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/6042
Karar No : 2002/6339
Tarihi : 17.04.2002
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *Greve katılan işçinin, işverene karşı iş görme dışındaki yükümlülükleri devam eder. Bu nedenle, grev devam ettiği sırada işyerine gelen servis aracına girerek, işyerine çalışmak üzere gelen işçilere sarhoş şekilde hakarete bulunan, işyerine girmemeleri için tehdit eden, servis aracına hasar veren işçinin, hizmet akdinin bu eylemleri sebebiyle feshedilmesi haklı nedenle fesihlidir.*

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatının, toplu iş sözleşmesi farkı ve ikramiye alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacının davalı işyerinde çalıştığı sırada 12.10.1999 günü grev uygulamasına başladığı, davacının da greve katılan işçiler arasında olduğu, grev devam ettiği sırada 07-08.01.2000 günü gecesi davacının işyerine gelen servis aracına girerek, işyerine çalışmak üzere gelen davalı işveren işçilerine sarhoş şekilde hakarete bulunduğu, işyerine girmemeleri için tehdit ettiği ve önlemeye çalıştığı, servis aracına hasar verdiği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. İşverenin davacının hizmet akdini bu eylemleri sebebi ile 1475 sayılı Yasanın 17/II/4 maddesi gereğince feshetmesi haklıdır. Zira greve katılan ve bu nedenle hizmet akdi askıda bulunan davacının işverene karşı iş görme dışındaki yükümlülükleri devam etmektedir. Bu sebeplerle davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekirken mahkemece hatalı değerlendirme ile anılan isteklerin hüküm altına alınması doğru değildir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.04.2002 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/12762
Karar No : 2003/771
Tarihi : 27.01.2003
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İşverence yapılan haklı fesihlerde, Kanunda belirlenen koşulların oluşması gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem ve kötü niyet tazminatları, ücretli izin, prim, yakacak yardımı, koli yardımı ve ücret alacağının ödetilmesine, karşı davacı ise ihbar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, her iki davayı kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- İşveren davalı, davacıya noter vasıtası ile gönderdiği 01.09.1999 tarihli fesih ihbar yazısında hizmet akdini 25.08.1999 tarihinde feshettiğini açıklamıştır. Aynı fesih yazısında feshin 1475 sayılı Yasanın 17/II-f maddesine dayandırıldığını bildirmiş ise de, feshin gerçekleştirildiği 25.08.1999 günü 17/II-f maddesinin koşulları oluşmamıştır. Bu nedenle davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatı istekleri kabul edilmeli işverenin mukabil davası ise reddedilmelidir. Mahkemece yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.01.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/14232
Karar No : 2003/1868
Tarihi : 19.02.2003
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *Uzun çalışma hayatında bir kez yapılan ve menfaate dayanmayan, işverene ait makine ile işyeri dışında kısa sürelik izinsiz bir çalışmanın, fesih gibi ağır bir sonuca bağlanması, eylemin cezaya oranlılık ilkesi ve hakkaniyet ile bağdaşmaz.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti ile fazla mesai alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Dava kıdem, ihbar tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarına ilişkindir.

Mahkemece isteklere kısmen hükmolunmuş, karar davacı vekilince temyiz edilmiştir.

1- Somut olayda, davacı işyerine ait kaynak makinasını izinsiz çıkartıp, komşusunun kapısının küçük bir yerine kaynak yapmıştır. İşveren iş akdini feshetmiştir. Mahkemece anılan eylem İş Kanununun 17/II-d bendi kapsamında görülmüştür.

İşyerinde yapılan çalışma sisteminde bizzat davalı tanıklarının ifadesine göre; işçilerin izin alıp kendi hesaplarına iş yaptıkları, ücretleri kendilerinin aldıkları anlaşılmaktadır.

Davacı 17 yıllık bir işçidir. Daha önce işverenden uyarı, kınama gibi bir ceza almamıştır. Yapılan iş karşılığı bir ücret almayıp hizmeti tamamen komşuluk münasebeti sınırları içerisinde kalmıştır. Kaynak makinasının zarar gördüğüne dair de bir iddia bulunmamaktadır.

Şu durumda; davacının 17 yıllık bir çalışma hayatında bir kez yapılan ve menfaate dayanmayan kısa sürelik izinsiz bir çalışmasının fesih gibi ağır bir sonuçla karşılaşması eylemin cezaya oranlılık ilkesi ve hakkaniyetle bağdaşmaz.

Kıdem ve ihbar tazminatına hükmetmek gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi uygun görülmemiştir.

2- Davacı işçinin kıdemi ve kaynak ustası oluşu dikkate alındığında asgari ücretle çalışması hayatın olağan akışına aykırıdır. Davacının meslek grubu belirtilerek, ilgili meslek odasından sorularak, ücreti belirlenerek yıllık ücret isteğine hükmetmek gerekirken, bordroya dayanılarak asgari ücret üzerinden hesaplama yapılması ayrı bir bozma nedeni sayılmıştır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.02.2003 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Davacının işverenin, işyerinde bulunan aletlerini dışarıya çıkarıp bir başka kişinin işyerine götürdüğü ve orada bu aletlerle iş yaptığı yönünde taraflar arasında bir uyuşmazlık bulunmamaktadır.

İşyerinin, işveren ve davacı tarafından kapatıldıktan sonra davacının yeniden işyerine döndüğü ve kaynak makinasını çıkararak bir başka yere götürüp iş yaptığı tanıklarca ifade edilmektedir. Davacının işverenin izni olmadan onun aletlerini kullanarak işyeri dışında kendi nam ve hesabına sayılabilecek şekilde iş yapması işverenin güvenini kötüye kullanma ve doğrulukla bağdaşmayan eylem olup, işçinin uzun süredir aynı işyerinde çalışması ve daha önce bir başka eylemi bulunmaması haklı fesih olgusunu ortadan kaldıramayacağından, kararın ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanamayacağı yönünden onanması görüşündeyiz.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/15430
Karar No : 2003/2576
Tarihi : 27.02.2003
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *Sağlık Kurulu Raporu ile rahatsızlığını ve mazeretini sonradan belgeleyen işçinin, ardı ardına iki gün işe gelmemiş olması haklı fesih nedeni sayılmaz.*

DAVA : Davacı, kıdem, kötü niyet ve malullük tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

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

2- Davacı haksız ve kötü niyetli fesih nedeniyle kıdem ve ihbar tazminatının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı, davacının ardarda iki gün mazeretsiz, izinsiz işe gelmediği feshin haklı olduğunu savunmuş, davanın reddini istemiştir.

Mahkemece İş Kanununun 17/2-f maddesine göre işverenin feshinin haklı olduğu kabul edilerek davanın reddine karar verilmiştir.

Dosyada mevcut delillere davalının cevap dilekçesindeki kabulüne göre davacının ilk kez Ocak 2001 ayında doktor marifetiyle saptanan “atipik depresyon panik bozukluk” hastalığıyla muzdarip olduğu ve davacının zırhlı araç şoförlüğünden hizmetli kadrosuna alındığı anlaşılmaktadır.

Davacı 10 - 11.12.2001 tarihlerinde işe gelmemiştir. Davalı tarafından tutulan tutanaklara göre davacının ailesinin dahi davacının nerede olduğundan haberdar olmadığı bellidir. Tüm bu hususlar nazara alındığında davacının rahatsızlık nedeniyle devamsızlık yaptığının davalının da bilgisi dahilinde olduğu açıktır. Davacı bilinen rahatsızlığı konusunda hemen Sağlık Kurulu raporu ile de rahatsızlığını ve mazeretini belgelendirmiştir. Buna göre feshin haksız olduğunun kabulü ile kıdem ihbar tazminatının hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.02.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/1959
Karar No : 2003/14524
Tarihi : 15.09.2003
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : İşveren, çalışma şartlarındaki esaslı değişikliği ancak işçinin kabulü ile yapabilir. İşçinin bu değişiklikleri kabul etmemesi, işverene, iş sözleşmesini İş Kanununun 17/II maddesi gereğince fesih hakkı vermez.

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : İşverenin davacının çalışma şartlarını tek yanlı değiştirdiği ve buna dair memorandumu davacıya tebliğ etmek istediği, tebellüğ etmeyince hizmet akdini 1475 sayılı yasanın 17/II maddesine göre feshettiği anlaşılmaktadır. İşveren çalışma koşullarındaki esaslı değişikliği ancak işçinin kabulü ile yapabilir. İşçinin somut olayda böyle bir kabulünün varlığı kanıtlanabilmiş değildir. Davacının iş şartlarındaki esaslı değişiklikle ilgili memorandumu tebellüğ etmek istememesi işverence iş sözleşmesini 1475 sayılı Yasanın 17/II maddesi gereğince fesih hakkı vermez. Bu nedenlerle davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin kabulü gerekirken, yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.09.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/2506
Karar No : 2003/15484
Tarihi : 26.09.2003
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : Fesih ile ilgili işverence ileri sürülen deliller ve savunmalar çelişkili ise, işçinin iş sözleşmesinin haksız nedenle feshedildiğinin kabulü gerekir.

DAVA : Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücretinin ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Mahkemece davalının savunması kabul edilerek davacının yapılan zammı beğenmediği için iş sözleşmesini feshettiği gerekçesiyle, ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmiş izin ücretleri kısmen kabul edilmiştir.

Somut olayda davacının çalışma süresinin iki bölümden ibaret olduğu, ilk dönemin askerliği sebebiyle sona erdiği bu sona erişin ihbar ve kıdem tazminatını hak edecek şekilde bir sona erme olduğu anlaşılmaktadır. Davalı bu ilk döneme ait ödemede bulunduğunu savunarak ibraname ibraz etmiş ise de mahkemece yapılan incelemede davacı tarafından inkar edilen imzanın davacıya ait olduğu saptanamamıştır. Bu durumda söz konusu ibranameye değer verilemez.

Askerlikten sonraki çalışma dönemi için davalı tanıklarına itibar edilerek, davacının yapılan zammı beğenmediği için iş sözleşmesini kendisinin feshettiğini kabul edilip ihbar, kıdem tazminatı istekleri bu dönem için de reddedilmiş ise de davalı tarafından SSK ya verilen dönem bordrosunda davacının işten çıkış tarihinin 31.07.1999 olarak gösterildiği, buna rağmen daha sonraki günlerde 13.08.1999 tarihine kadar geçen her gün için devamsızlık tutanağı tutulduğu, bu olgular karşısında davalının savunması ile eylemleri arasında çelişkiler bulunduğu görülmüştür.

Yukarıda gösterilen nedenler karşısında davacının iş sözleşmesinin davalı tarafından haksız nedenle feshedildiğinin kabulü ile isteklerinin çalıştığı tüm süre dikkate alınarak hesaplanması ve hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 26.09.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/5357
Karar No : 2003/18584
Tarihi : 03.11.2003
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *Müşteriden daha fazla para aldığı halde, pompaya daha az mazot verip daha az ücret aldığını kayıtlara geçen işçinin, iş akdinin işverence, doğruluk ve bağlılığa uymayan bu davranışlar sebebiyle feshi, haklı feshtir.*

DAVA : Davacı, kıdem ve ihbar 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 :

KARAR : Davalıya ait işyerinde benzin pompacısı olarak çalışan davacının müşteriden daha fazla para aldığı halde pompaya daha az mazot verilip ve daha az ücret alındığı hususunda kayıt geçtiği, müşterinin davacıyı uyarması üzerine davacının önce pompanın bu şekilde yazdığını söylediğini, müşterinin ısrarı üzerine eksik mazotu tamamladığı, müşterinin bu durumu işverene bildirmesi üzerine bu olay sebebiyle hizmet akdinin sona erdirildiği anlaşılmaktadır. Davacının bu eylemi 1475 sayılı kanunun 17/II.d maddede düzenlenen doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olduğundan, bu olay sebebiyle hizmet akdinin işveren tarafından feshi haklıdır. Bu sebeplerle ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekirken, yazılı şekilde kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.11.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/6132
Karar No : 2003/18806
Tarihi : 06.11.2003
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İşçinin devamsızlığının sabit olması ve devamsızlığın haklı bir nedene dayandırılmaması sonucu, iş akdinin işverence feshi, haklı feshtir.*

DAVA : Davacı, kıdem ihbar ve kötü niyet 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 :

KARAR : Davacının 17.11.2000 tarihindeki eylemi 13.12.2000 tarihinde davacı tarafından kabul edilmiş ise de 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-d maddesine uyan bu eylem sebebiyle işverence fesih yoluna gidilmemiştir. Bu nedenle mahkemenin bu eylemin yasaya uygun olup olmadığını tartışması yerinde görülmemiştir.

Dosya içeriğinden davacının 14.12.2000 tarihinden itibaren işe devamsızlık yaptığı, devamsızlığın 20.12.2000 tarihine kadar devam ettiği, bu hususun tutanak ve tanık beyanlarıyla doğrulandığı, davacının devamsızlığının haklı nedene dayandığı da kanıtlanamadığı, hizmet akdinin devamsızlık nedeniyle 20.12.2000 tarihinde haklı olarak feshedildiği anlaşıldığından, kıdem ve ihbar tazminatı isteginin reddi gerekirken, yazılı şekilde kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.11.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/21979
Karar No : 2004/19484
Tarihi : 21.09.2004
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İşverene, işçiyi nakil yetkisi veren sözleşmeler geçerlidir ve buna uymayan işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi mümkündür.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatı, izin ücreti ile bayram ve genel tatil gündeliklerinin 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 21.09.2004 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü yapılan tebligata rağmen taraflar adına kimse gelmediğinden incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davacı işçinin imzasını taşıyan hizmet sözleşmesinin 4. maddesinde “işveren işçiyi şirkete bağlı aynı veya değişik illerdeki işyerlerinden birinden diğer işyerlerine daimi veya geçici olarak aynı veya değişik göreve tayin etmekte serbesttir” şeklinde kurala yer verilmiştir. Davacı işçi tarafından bu sözleşmedeki imzaya itiraz edilmemiş irade fesadı ile ilgili bir delil sunulmamıştır.

Davalı işverence, anılan sözleşme hükmüne dayanarak 25.07.2001 tarihinde davacı işçinin bir başka ilde ve aynı işinde çalışması için görevlendirme yapılmış, davacı işçi bu görevlendirmeyi kabul etmeyerek işbaşı yapmamıştır. Bu gelişme üzerine davalı işverence davacının iş sözleşmesi sona erdirilmiştir.

Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre işverene nakil yetkisi veren bu tür sözleşme hükümleri geçerlidir ve buna uymayan işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle işverence sonlandırılması mümkündür. Somut olay bakımından hizmet sözleşmesinin tarih içermemesi sonuca etkili görülmemiştir.

Böyle olunca davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanmasına olanak bulunmamaktadır. Mahkemece anılan tazminat isteklerinin reddine karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.09.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/1834
Karar No : 2004/24692
Tarihi : 02.11.2004
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İşverence tahsis edilen, sigara içilen bölüm dışında ve yangın tehlikesi taşıyan bir bölgede sigara içerek, işyeri güvenliğini tehlikeye düşüren işçinin, iş sözleşmesinin feshi, haklı bir nedene dayanmaktadır.*

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 temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 02.11.2004 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı işçi, iş sözleşmesinin davalı işverence haklı bir nedene dayanmaksızın feshedildiğini ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunmuştur.

Davalı işveren ise, davacı işçinin sigara içilmesi yasaklanmış bölgede sigara içtiğinin belirlendiğini, işin güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi nedeniyle haklı olarak davacının iş sözleşmesinin feshedildiğini savunmuştur.

Mahkemece, işverence yapılan feshin haklı bir nedene dayanmadığı kabul edilerek istek konusu tazminatların kabulüne karar verilmiştir.

Davacı işçinin, işyerinde yemekhaneye giden yolda sigara içtiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. İşyerinde bu iş için ayrılan özel bölüm dışında sigara içilmesinin yasaklandığı da güvenlik talimatlarıyla sabittir.

Mahkemece işyerinde keşif yapılmış ve itfaiye görevlisi bilirkişi raporunda, davacının sigara içtiği alanda parlayıcı maddelerin bulunmadığı, ancak sigaranın yakınlardaki straforların bulunduğu bölüme atılması durumunda yangın tehlikesinin olabileceği açıklanmıştır. Yine davacının sigara içtiği yerin yakınlarında gaz odasının bulunduğu bilirkişi raporundan anlaşılmaktadır. Olay yerinin gösterildiği krokide de fabrika binası dışında ancak fabrika sahası içerisinde bir sigara içme yerinin bulunduğu görülmektedir. Ancak davacı işçi işverence tahsis edilen sigara içilen bölüm dışında ve yangın tehlikesi taşıyan bir bölgede sigara içmiştir. Bu durumda davacı işçi tarafından bu iş için ayrılmış özel bölüm dışında sigara içilerek işyeri güvenliğinin tehlikeye düşürüldüğü dosya içeriği ile sabit olmuştur. Davalı işverence işçinin iş sözleşmesinin feshi 1475 sayılı İş Kanununun 17/2-h maddesi uyarınca haklı bir nedene dayanmaktadır.

Belirtmek gerekir ki, davalıya ait işyerinde çeşitli tarihlerde yangın olaylarının yaşanmış olması da işvereni bu konuda daha duyarlı davranmaya itmiştir. Böyle olunca, ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanılmasına olanak bulunmamaktadır. Mahkemece anılan isteklerin reddine karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 375.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02.11.2004 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No : 2005/9-88
Karar No : 2005/157
Tarihi : 16.03.2005
İlgili Kanun : 1475/17

ÖZÜ : *İşyerini izinsiz ve mazeretsiz olarak terk edip, ihtara rağmen dönmeyen işçinin, iş sözleşmesinin işverence feshi, haklı fesihtir.*

DAVA : Taraflar arasındaki işçilik alacağı davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İş Mahkemesince davanın kısmen kabulüne dair verilen 17.12.2003 gün ve 2004/3905-16441 sayılı ilamıyla;

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

2- Davacı işçi, ücretlerinin tam ve zamanında ödenmediğini, sigorta primlerinin eksik yatırıldığını, daha ağır işlerde iş güvenliği tedbirleri alınmadan çalıştırıldığını ve ücretinin tam ve zamanında ödenmesini isteyince iş akdinin işverence haksız olarak feshedildiğini ileri sürmüştü, davalı işveren ise davacının tüm uyarılara rağmen işyerini terk etmek suretiyle iş akdini haklı neden olmadan feshettiğini savunmuştur.

Mahkemece, davalı işverene ait cam fabrikası işyerinde inşa edilen bekçi kulübesinin yapımı sırasında cam işçisi olarak çalışan davacı ve arkadaşlarından tuğlanın taşınması ve ustaya tuğla ve harç verilmesi konusunda yardım talep edildiği ancak davacı ve arkadaşlarının bunu kabul etmeyerek işyerini terk etmek suretiyle iş akitlerini haklı bir neden olmadan feshettikleri, şayet akdin işverence feshedildiği kabul edilse dahi davacının işyerini izinsiz ve mazeretsiz olarak terk edip ihtara rağmen dönmemesinin işveren yönünden haklı fesih nedeni olduğu gerekçesiyle, davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteği reddedilmiştir.

Davacı, yazılı bir fesih bildiriminde bulunmamıştır. Her ne kadar dava dilekçesinde akdin işverence haksız olarak feshedildiğini belirtmiş ise de, davacı vekili son duruşmada zam yapılmaması, ücretlerinin düzenli olarak ödenmemesi, sigortalarının eksik yapılması ve iş şartlarının ağırlaştırılması nedeni ile davacıların haklı olarak işyerini terk ettiklerini açıklamıştır. Fesih nedeni yapılan tüm olguların değerlendirilmesi gerekir. Dosya içeriğine göre zararın akdi ve yasal dayanağı kanıtlanmamıştır. Davacı işçinin bekçi kulübesinin yapımında çalıştırılmak istenmesi nedeniyle iş şartlarının ağırlaştırıldığı kuşkusuzdur. Öte yandan saptanan hizmet süresine göre, sigortalı günlerinin SSK'ya eksik bildirildiği kayıtlarından anlaşılmaktadır. Böyle olunca, akdin davacı tarafından haklı nedenle feshedildiğinin kabulü ile kıdem tazminatı isteğinin hüküm altına alınması gerekir. Yazılı gerekçe ile anılan isteğin reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Gerekçesi ile bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda; Mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği düşünüldü.

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, mahkeme kararında açıklanan gerektirici nedenlere ve özellikle; işçilerden yapılması istenen işin geçici ve basit bir iş olmasına, bu nedenle iş koşullarının işçiler aleyhine ağırlaştırılmış sayılmayacağına, o tarihlerde fabrikada yapılan başkaca bir iş bulunmamasına göre, delillerin değerlendirilmesinde bir isabetsizlik bulunmadığından usul ve yasaya uygun bulunan direnme kararının onanması gerekir.

SONUÇ : Davacı vekilinin temyiz itirazlarının reddi ile, direnme kararının yukarıda açıklanan nedenlerle **ONANMASINA**, 16.03.2005 gününde, ikinci görüşmede oyçokluğu ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/19601
Karar No : 2000/1491
Tarihi : 14.02.2000
İlgili Kanun : 1475/18

ÖZÜ : *İşyeri nakledilen işçi, altı işgünlük hak düşürücü süre geçtikten sonra fesih yoluna başvurmuş ise, kıdem tazminatı talebinin reddi gerekir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti 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 :

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

2- Davacı işçinin çalıştığı işyerinin Antalya'ya nakledilmesi üzerine hizmet sözleşmesini haklı olarak feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı talebinde bulunmuş, mahkemece bu istek hüküm altına alınmış ise de davalı işveren altı işgünlük hak düşürücü sürenin geçirilmesinden sonra davacının fesih yoluna başvurduğunu bildirmiştir. Gerçekten dosyadaki bilgilere göre nakil işleminin 02.07.1998 tarihinde gerçekleştiği feshin ise 15.07.1998 tarihinde yapıldığı görülmekte olup, işyeri naklinin hangi tarihte davacı tarafından öğrenildiği önem taşımaktadır. Bu tarih üzerinde durulup gerekli araştırma yapılarak altı işgünlük sürenin geçirildiği sonucuna varılarak kıdem tazminatı isteği reddedilmeli, aksi halde şimdiki gibi hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 14.02.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/18671
Karar No : 2001/2149
Tarihi : 12.02.2001
İlgili Kanun : 1475/18

ÖZÜ : *Üç gün devamsızlığı sebebiyle iş akdi feshedilen işçinin, daha sonra işe devam ettiği kanıtlanamadığından, devamsızlığın sürdüğü ve fesih için 6 günlük hak düşürücü sürenin geçmediği kabul edilmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem ve kötü niyet 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 :

KARAR : Davacının hizmet akdi 29-30.11.1998 ve 01.12.1998 tarihlerinde üç gün işe gelmediği gerekçesi ile 17.12.1998 tarihinde 1475 sayılı yasanın 17/II-g maddesi gereğince feshedilmiştir. Davacının 01.12.1998 tarihinden sonra işe devam ettiği iddia edilip kanıtlanamadığından devamsızlığın temadi ettiğinin kabulü gerekir. Böyle olunca anılan yasanın 18. maddesindeki 6 günlük hak düşürücü sürenin geçtiğini kabul etmek mümkün değildir. Mahkemenin bu konudaki değerlendirmesi yerinde görülmemiştir. İşveren devamsızlık günleri ile ilgili tutanak ibraz etmiş ve tutanak tanıklarını da dinletmiş ve bu tanıklar tutanakları doğrulamışlardır. Davacı tanıklarının bu tarihlerle ilgili beyanları açık olmadığı gibi davalı tanıklarının açık beyanları ile çelişkilidir. Bu nedenle taraf tanıkları tekrar celp edilerek ifadeler arasındaki çelişkiler giderilmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir. Eksik inceleme ile karar verilmesi bozma nedenidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 12.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/8148
Karar No : 2001/10626
Tarihi : 19.06.2001
İlgili Kanun : 1475/18

ÖZÜ : *İşçinin hizmet sözleşmesinin, devamsızlıkla feshine gidilmiş ve yerel mahkemece fesih için öngörülen 6 işgünlük hak düşürücü sürenin geçtiği kabul etmişse de, devamsızlık olgusu sürdüğünden, hak düşürücü sürenin geçtiği ileri sürülemez.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve izin ücreti ile bayram tatili gündeliğinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı, hizmet akdinin davalı tarafça haksız olarak feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı istemiş ve mahkemece anılan talepler kabul edilmiştir. Dosya içeriğine göre davalı işveren, davacının devamsızlığı nedeniyle hizmet akdini feshetmiştir. Mahkemece bu istekler kabul edilirken, davalı işveren davacının devamsızlığının 10.11.1999 tarihli tutanakla saptanmasına karşılık 22.11.1999 tarihli yazıyla feshedildiğini dolayısıyla 1475 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde öngörülen 6 işgünlük hak düşürücü süresinin geçmiş olduğu ve böylece feshin usulsüz olduğunu belirlemiş ve isteklerin kabulü yoluna gitmiştir. Davacının 10.11.1999 tarihinden sonra işe devam ettiğine dair bir delil bulunmamaktadır. Böyle olunca devamsızlık temadi etmiş durumdadır. O halde 6 işgünü geçtiğini ileri sürmek mümkün değildir. Mahkemece yapılacak iş, feshin süresi içinde olduğu kabul edilerek mevcut deliller değerlendirilmek suretiyle iş akdinin haklı olarak bozulup bozulmadığı tartışılarak hasıl olacak sonuca göre karar vermekten ibarettir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 19.06.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/9414
Karar No : 2001/12514
Tarihi : 11.07.2001
İlgili Kanun : 1475/18

ÖZÜ : *Olayda 6 işgünlük hak düşürücü sürenin geçtiği kabul edilmişse de, öğrenme tarihiyle fesih tarihi arasındaki iki günün, tatil günü olduğu dikkate alındığında fesih süresinin geçtiği söylenemez.*

DAVA : Davacı, kıdem ve kötü niyet ile maddi ve manevi tazminatların ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Mahkemece 1475 sayılı yasanın 18. maddesinde belirtilen 6 işgünlük sürenin geçtiği kabul edilerek davacının ihbar ve kıdem tazminat istekleri kabul edilmişse de işverenin feshe neden olan olayları 29.12.1999 tarihinde öğrendiği, akdi 05.01.2000 tarihinde feshettiği, bu süre içerisinde 1 ve 2 Ocak tarihlerinin tatil olduğu, böyle olunca 6 işgünlük hak düşürücü sürenin geçmediği anlaşıldığından mahkemenin ihbar ve kıdem tazminatını kabul gerekçesi dosya içeriğine uygun düşmemektedir. Bu nedenlerle işin esasına girilerek hüküm kurulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 11.07.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/2979
Karar No : 2002/2915
Tarihi : 19.02.2002
İlgili Kanun : 1475/18

ÖZÜ : *Bir ay içinde 3 gün mazeretsiz işe gelmemesi nedeniyle hizmet akdi feshedilen işçinin, son devamsızlık günü ile fesih tarihi arasında 6 işgünlük hak düşürücü süre aşıldığından, hizmet akdinin feshi haksız fesihtir.*

DAVA : Taraflar arasındaki, ihbar ve kıdem tazminatlarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda, ilamda yazılı nedenlerle reddine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesinin davacı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 27.11.2001 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü yapılan tebligata rağmen taraflar adına kimse gelmediğinden incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacının hizmet sözleşmesi, davalı işverence bir ay içinde üç gün mazeretsiz olarak işe gelmemesi gerekçe gösterilerek feshedilmiştir. Mahkemece feshin haklı sebebe dayandığı kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmiştir. Ne var ki son devamsızlık tarihi 17.11.1998 olup davacının hizmet sözleşmesi 07.12.1998 tarihinde feshedildiğine göre, feshin 1475 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde öngörülen altı işgünlük süre içinde yapılmadığı anlaşılmaktadır.

Böyle olunca feshin haksız olduğu düşünülererek hesaplanan ihbar ve kıdem tazminatları bir değerlendirmeye tabi tutulmak üzere hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.02.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/20880
Karar No : 2002/6996
Tarihi : 01.05.2002
İlgili Kanun : 1475/18

ÖZÜ : *Olayın vukuu bulduğu ilden başka bir ilde bulunan feshe yetkili Genel Müdür, soruşturma evraklarını alır almaz akdi feshettiğinden, olayda 6 işgünlük sürenin geçtiği kabul edilemez.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı ile sosyal hak 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 :

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

2- Feshe neden olan olay 10.12.1999 tarihinde vuku bulmuştur. Davalı işveren ise 17.12.1999 tarihli fesih bildirimi ile sözleşmeyi fesih yoluna gitmiş ve bu fesih bildirimi 23.12.1999 tarihinde davacı işçiye ulaştırmıştır. Salt bu tarihler dikkate alındığı takdirde 1475 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde öngörülen 6 işgünlük sürenin geçtiği düşünülebilir. Ne var ki olay Adana'da meydana gelmiş davalı işveren A.Ş.'i merkezi ise İstanbul'da bulunduğundan feshe yetkili genel müdürlüğün önüne soruşturma evrakı 17.12.1999 tarihinde intikal etmiştir. Genel müdür de aynı gün fesih yoluna başvurmuştur. Bu durumda 6 işgünlük süre geçirilmiş değildir. Böyle olunca hak düşürücü sürenin geçirildiği gerekçesiyle feshin haksız olduğu kabul edilemeyeceğinden işin esasının mahkemece inceleme ve irdeleme konusu edilerek hasıl olacak sonuca göre feshin haklı olup olmadığı yoluna gidilmelidir.

Yazılı şekilde tazminat isteklerinin hüküm altına alınması hatalıdır.

3- Fazla mesai alacaklarının son ücret üzerinden hesaplanması dairemizin ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun kararlılık kazanmış içtihatlarına aykırıdır. Dönem dönem yapılan fazla mesai gerçekleştiği tarihteki ücretlere göre hesaplanmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 01.05.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/2297
Karar No : 2002/11314
Tarihi : 03.07.2002
İlgili Kanun : 1475/18

ÖZÜ : *Feshe neden olan olayın, öğrenilmesinden itibaren 6 işgünü geçirildikten sonra yapılan fesih, haksız fesih olup, işçiye ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesi gerekir.*

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacının temyiz istemine gelince;

Davalı işverenin imzasını taşıyan tutanak ile feshe neden olan olayın 16.02.2000 tarihinde öğrenildiği ve hizmet akdinin 01.03.2000'de bu nedenle feshedildiği taraflar arasında uyuşmazlık konusu değildir. Bu durumda işveren 1475 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde öngörülen altı işgünlük hak düşürücü süreyi geçirdikten sonra akdi feshetmekle kıdem, ihbar tazminatı isteklerinin kabulü gerekirken, reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 03.07.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/970
Karar No : 2003/2154
Tarihi : 24.02.2003
İlgili Kanun : 1475/18

ÖZÜ : *İşyerinde, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı eylemlerde bulunmasına rağmen, iş akdi feshedilmeyen işçinin, daha sonra aynı suçtan tutuklanması ve işe devamsızlığı sonucu iş akdinin disiplin kurulu kararı ile feshedilmesi halinde, sadece kıdem tazminatına hükmedilmelidir.*

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 :

KARAR : Davacı işçinin işyeri dışında sahte yazar kasa fişi bastığı ve bu fişleri, gerek davalı işyerinde gerekse başka kamu kurumlarında çalışanlara sattığı, bu sahte fişlerin kullanımı nedeniyle davalı işverenin denetim gördüğü ve maliyece para cezası tahakkuk ettirildiği davacının da bu suçtan hüküm giydiği anlaşılmaktadır. Ne var ki işveren işyerindeki bu eylemleri nedeniyle 1475 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde ve toplu iş sözleşmesinin 92. maddesinde öngörülen süre içinde fesih hakkını kullanmamış, davacının bu suçla ilgili 01.04.1999 tarihinde tutuklanması üzerine işe gelmediğinin anlaşılmaması üzerine 23.06.1999 tarihinde disiplin kurulu kararı ile hizmet akdini feshetmiştir. Bu gelişime göre, işverence feshin 1475 sayılı İş Kanununun 17/III. maddesi uyarınca gerçekleştirildiği kabul edilmeli ve sadece kıdem tazminatına karar verilmelidir. İşverence 1475 sayılı İş Kanununun 17/III. maddesi gereğince iş akdinin feshedilmesi halinde ihbar tazminatına hak kazanılamaz. Bu tazminatın reddi yerine kabulü hatalıdır.

Ayrıca kıdem tazminatı hesabı yapılırken tutuklulukta geçen ve fiilen çalışılmayan sürenin hizmet süresinden mahsubu gerekir. Bu husus dikkate alınmadan hesaplanan kıdem tazminatının hüküm altına alınması da yerinde görülmemiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.02.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19384
Karar No : 2001/2986
Tarihi : 19.02.2001
İlgili Kanun : 1475/24

ÖZÜ : *Mevsimlik işçi olarak çalışan işçinin, davanın açıldığı tarihte mevsimin açılıp açılmadığı, açılmış ise işe davet edilip edilmediği, belirlendikten sonra, hizmet akdinin sona erdirilip erdirilmediğine karar verilmelidir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı 1.10.1999 tarihinde hizmet akdinin davalı işveren tarafından sona erdirildiğini iddia ederek kıdem tazminatı isteğinde bulunmuş davalı ise mevsimlik işçi olan davacının hizmet akdinin 30.9.1999 tarihinde askıya alındığını hizmet akdinin sona erdirilmediğini savunmuştur. Mahkeme akdin işveren tarafından sona erdirildiğini kabul ederek kıdem tazminatı isteğini hüküm altına almıştır.

Dosyada mevcut tüm deliller birlikte değerlendirildiğinde orman işyerinde davacının mevsimlik işçi olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Davalı işveren tarafından açıklanmış bir fesih iradesinin mevcudiyeti de kanıtlanamamıştır. Akdin feshedildiği iddia edilen tarih mevsimlik orman işçilerinin hizmet akitlerinin askıya alındığı tarihlerdir. Dava ise bu tarihten dört ay sonra 21.2.2000 tarihinde açılmıştır. Davanın açıldığı tarihte davacının çalıştığı işyerinde mevsiminin açılıp açılmadığı, açılmış ise davacının bu mevsim başında işe davet edilip edilmediği, başka bir anlatımla davacının dava hakkının doğup doğmadığı belirlenmeden eksik inceleme ile yazılı şekilde davanın kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/23159
Karar No : 2004/1418
Tarihi : 29.01.2004
İlgili Kanun : 1475/24

ÖZÜ : *Kamu kuruluşundaki bütçe yetersizliği, işçi fazlalığı, maliyetlerin yüksek oluşu gibi ekonomik nedenlerle 53 yaşını doldurmuş ve emeklilik hakkını kazanmış işçilerin iş sözleşmelerini feshetme yoluna gidilerek, genel bir uygulama yapılmıştır. Ayrıca kamu kurumlarında ihtiyaçtan fazla işçi çalıştırıldığı da bilinen bir gerçek olduğundan, yapılan feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilmelidir.*

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

Yerel mahkeme, davayı kabul etmiştir.

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

KARAR : Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli bir neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliği ile işe iadesine ve buna bağlı tazminata karar verilmesini istemiştir.

Davalı işveren, kendi bütçelerinin yatırım bütçesi içerisindeki payının giderek azalmış olması, inşa edilerek işletmeye açılan sulamaların % 88 oranında faydalananlara devredilmiş olması, iş makinalarının eski ve ekonomik ömrünü bitirmiş olmaları, emanet işlerin maliyetlerinin yüksek olması nedeniyle önceki yıllara oranla uygulamanın azalması, mevcut işçi sayılarının ihtiyaçtan fazla olmasının iş verimini azaltıp maliyeti artırması gibi nedenlerle kuruluşun yeniden yapılandırılmasının gündeme geldiğini, bu amaçla mevcut işçilerinden ilk etapta 53 yaşını doldurmuş ve emeklilik hakkını kazanmış olanlardan başlanmak üzere 1475 sayılı İş Kanununa 4773 sayılı Yasa ile eklenen 13/A ve değişik 24. maddesi hükümlerine uygun olarak hizmet akitlerinin ihbar ve kıdem tazminatları ödenmek suretiyle 20.06.2003 tarihi itibarıyla feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi isteğinde bulunmuştur.

Mahkemece toplu işten çıkarma işlemi gerçekleştirilmeden önce işverenden beklenen tedbirlerin uygulanmadığı, işten çıkarılan işçilerin çalıştıkları bölüm, unvan, meslek ve iş grupları ayrımının yapılmadığı, fazla çalışma uygulamalarının kaldırılmadığı, geçici ve mevsimlik işçilerin çalıştırılmalarına son verilerek çözüm arama yollarının denenmeden kadrolu işçilerin toplu işten çıkarma yolu ile iş sözleşmelerinin feshedildiği, sonuç itibarıyla davalı işverenin işe iade hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla hareket ettiği gerekçesi ile istek doğrultusunda davanın kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre davalı idarece 53 yaşını dolduran ve emeklilik hakkını kazanan toplam 204 işçinin işine aynı nedenle son verildiği, böylece fesih bildiriminin yapıldığı tarih itibarıyla yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanununun 4773 sayılı yasa ile değişik 24. maddesi uyarınca “Toplu İşten Çıkarma” söz konusu olduğu anlaşılmaktadır.

Davalı kamu kuruluşu bütçe yetersizliği, işçi fazlalığı, maliyetlerin yüksek oluşu gibi ekonomik nedenlerle 53 yaşını doldurmuş ve emeklilik hakkını kazanmış işçilerin iş sözleşmelerini feshetme yoluna giderek genel bir uygulama yapmıştır. İşten çıkarılan işçilerin yerine yeni işçi alındığı da iddia ve ispat edilmiş olmadığından ve kamu kurumlarında ihtiyaçtan fazla işçi çalıştırıldığı da bilinen bir gerçek olduğundan fesih için geçerli sebep bulunduğu kabul edilmelidir.

Mevcut olgulara göre iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde davanın kabulüne karar verilmiş olması hatalı olup, kararın bozularak ortadan kaldırılmasına ve davanın reddine karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ : Açıklanan nedenlerle,

- 1- Yerel mahkeme kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- Davanın reddine,
 - 3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 4- Davalı tarafından yapılan TL mahkeme masrafı ile TL, vekalet ücretinin davacıdan alınıp davalıya verilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,
- Kesin olarak 29.01.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/18167

Karar No : 2000/216

Tarihi : 19.01.2000

İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Belirli süreli sözleşmenin, süresinden önce işverence feshi halinde, bakiye süre için tazminata karar verilmelidir.*

DAVA : Davacı, ücret karşılığı 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 :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacının temyizine gelince;

Taraflar arasında ferdi hizmet sözleşmesi mevcuttur. Esasen bu durum mahkemenin de kabulündedir. Bir yıl süreli olan bu sözleşme uyarınca davacı öğretmen göreve başlamış Şubat ayı sonuna kadar bu hizmetini sürdürmüştür. Davalı işveren yıl ortasında sözleşmeyi feshettiğine göre bakiye süre için bu tazminatın ödenmesi icap eder. Mahkemenin başvurduğu bilirkişi raporunda, Borçlar kanununun 325. maddesine göre bir hesaplama yapılmıştır. Bu konu mahkemece değerlendirilmeye tabi tutularak hasil olacak sonuca göre sözleşmenin kalan süresine göre bir tazminata karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 19.01.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/18084
Karar No : 2000/184
Tarihi : 19.01.2000
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *İşçi, zamlı ücretin geçerli olduğu dönemde 12 gün çalıştığına göre, kıdem tazminatı ve diğer işçilik alacaklarının son ücret üzerinden hesaplanması gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla mesai bedeli, hafta tatili ve bayram çalışması, yemek, yol, giyim ve diğer sosyal hakları, ikramiye bedellerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Dosya içerisindeki bilgi ve belgelere göre; davalıya ait işyerinde çalışan işçilerin ücretlerine 1998 yılı Ocak ayında zam yapıldığı anlaşılmaktadır. Davacı işçinin hizmet sözleşmesinin 12.01.1998 tarihinde 1475 sayılı İş Kanununun 13. ve 14. maddeleri gereği feshedildiği tartışmasızdır. Mahkemece talep edilen ihbar, kıdem tazminatları ile bir kısım işçilik alacakları, davacının Ocak 1998 bordrosunda ismi bulunmadığı gerekçesiyle aralık 1997 ücreti esas alınarak hüküm altına alınmıştır. Bu konuda dinlenen taraflar tanıkları Ocak 1998 ayı çalışma karşılığı ücretinin ay sonunda zamlı olarak ödendiğini belirtmişlerdir. Davacı işçi zamlı ücretin geçerli olduğu dönemde 12 gün çalıştığına göre bu çalıştığı günler ücretini zamlı olarak hak etmiştir. Böyle olunca Aralık 1997 ayı ücretinin hesabıyla sonuca gidilmesi hatalıdır. Mahkemece bilirkişi raporunun 2. seçeneğine göre belirlenen alacakların bir değerlendirmeye tabi tutularak hüküm altına alınması için kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 19.01.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Temyize gelen itilaf davacının kıdem tazminatına esas alınacak ücretin miktarıdır. Mahkeme davacının da imzasının bulunduğu Aralık 1997 ayı bordrosundaki ücreti esas alarak hüküm kurmuştur. Davacının en son çalışma tarihi 12.01.1998 dir. Davacı Ocak 1998 ayına ait ücret ve ücret fark alacak isteğinde bulunmuş değildir. Ocak 1998 ayındaki 12 günlük çalışma karşılığı ücretin zamlı olarak ödendiğini akdın feshinden önce Aralık 1997 ayı ücretine zam yapıldığını da kanıtlayamamıştır. İşyerinde çalışan işçilerin ücretlerine davacının akdinin feshinden sonra 31.01.1998 tarihinde zam yapıldığı ancak geriye dönük olarak 01.01.1998 gününden itibaren uygulandığı anlaşılmaktadır. Davacının Aralık 1997 ayı ücretine fesihden önce zam yapıldığı ve kendisine zamlı ücret ödendiği kanıtlanamadığından mahkemenin 1997 Aralık ayı bordrosundaki ücret esas alınarak yapılan hesaplama itibar edilerek hüküm kurması 1475 sayılı yasanın 14/9 maddesine uygun düşmektedir.

Açıklanan bu nedenlerle mahkeme kararının onanması görüşünde olduğumdan, daire çoğunluğunun bozma kararına katılamıyorum.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/19010
Karar No : 2000/1926
Tarihi : 22.02.2000
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Aylık ücretin tespitinde, işçinin bağlı olduğu meslek kuruluşundan bilgi alınarak sonuca gidilmelidir.*

DAVA : Taraflar arasındaki icra takibine yapılan itirazın iptali, takibin devamı ile icra inkar tazminatının ödetilmesi 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 22.12.2000 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat ile karşı taraf adına Avukat geldi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davacı işçinin aylık ücretinin taraflar arasında uyuşmazlık konusu oluşturduğu anlaşılmakta olup mahkemece davalının kardeşi olan tanığın anlatımı ve bir zarf üzerinde yazılı miktar dikkate alınarak 5000 Amerikan Doları aylık ücret aldığı sonucuna varılmıştır ki, bu delil durumuna göre yapılan değerlendirme hatalıdır. Liste dışı dinlenen tanık anlatımlarına da değer verilemez. Bu durumda yapılması gereken iş davalının düşük ücretinden aylık ücret aldığı belli olduğuna göre yazı, formasyonu işletilmesi ve yaptığı iş göz önünde tutularak ne miktar aylık Amerikan Doları ücret alabileceği davalının bağlı bulunduğu meslek kuruluşundan sorularak gelecek cevap da bir değerlendirmeye tabi tutulmak suretiyle hüküm kurmaktan ibarettir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, Davalı yararına takdir edilen 65.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 22.02.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/1556
Karar No : 2000/3856
Tarihi : 28.03.2000
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Ücret alacakları, beş yıllık zaman aşımına tabidir. Zaman aşımı def'i savunma vasıtalarından olup, ileri sürülmedikçe resen dikkate alınamaz.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatı farkı, ücret, ücretli izin, ikramiye ve sosyal ayni haklar alacağının ödenmesi 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 davalı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 28.03.2000 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına kimse gelmedi. Karşı taraf adına Avukat geldi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Zaman aşımı def'i savunma vasıtalarından olup ileri sürülmedikçe resen nazara alınamaz. Davalı vekili gerek cevap dilekçesinde gerekse yargılama aşamasında zaman aşımı def'inde bulunmadığı halde ikramiye ve aynı sosyal haklar alacaklarında zaman aşımının nazara alınması hatalıdır. O halde mahkemece yapılacak iş bu alacaklar konusunda davacı vekilinin dava dilekçesinde belirttiği üzere fesihden geriye doğru son beş yıllık miktarların hesaplanıp hüküm altına alınması olmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, Davalı yararına takdir edilen 65.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 28.03.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/655
Karar No : 2000/4118
Tarihi : 29.03.2000
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *İşveren, kıdem tazminatı dışındaki alacaklar için, dava tarihinden önce temerrüde düşürülmüş olmadığından, dava tarihinden itibaren yasal faize hükmedilmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, ikramiye, yıllık ücretli izin parası ile giyim yardımının 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 :

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

2- Kıdem tazminatı dışındaki alacaklar yönünden davalı işveren dava tarihinden önce temerrüde düşürülmüş değildir. Öte yandan bu alacaklara en yüksek mevduat faizinin uygulanması da hatalıdır. Mahkemece söz konusu alacaklara dava tarihinden itibaren yasal faize hükmedilmesi gerekirken, fesih tarihinden itibaren en yüksek mevduat faizinin yürütülmesi hatalıdır.

3- Kıdem tazminatına uygulanan en yüksek mevduat faizi oranı yıllara göre farklılık gösterdiğinden kararda bu faiz yönünden oran belirtilmesi hatalıdır. Bu durumda davalı işveren lehine usulü kazanılmış hak da dikkate alınarak % 75 oranını geçmemek üzere en yüksek mevduat faizine hükmedilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 29.03.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/5740
Karar No : 2000/4237
Tarihi : 03.04.2000
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *İlk davanın açılmasıyla işveren temerrüde düşürülmüş sayılmayacağından, kıdem tazminatı dışındaki alacaklar için, ikinci dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, ikramiye, ilave tediye, bayram harçlıkları, izin ve ücret fark 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 :

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

2- İlk davanın açılmasıyla davalı, davacı tarafından temerrüde düşürülmüş sayılmayacağından mahkemece hükmedilen bakiye kıdem tazminatı dışındaki alacaklar için bu dava tarihinden itibaren faizin yürütülmesi gerekirken ilk dava tarihinden itibaren yürütülmesi hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 03.04.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2063
Karar No : 2000/6232
Tarihi : 25.04.2000
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Alacaklar beş yıllık zaman aşımına tabi olup, ek davanın açıldığı tarihten geriye doğru 5 yıl içinde gerçekleşen alacakların hüküm altına alınması gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla mesai, hafta tatili ve resmi tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davalı, ek davada süresi içinde ve usulüne uygun olarak zaman aşımı definde bulunmuştur. Dava konusu fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil alacakları, 5 yıllık zaman aşımına tabi olduğuna göre, ek davanın açıldığı tarihten geriye doğru 5 yıl içinde gerçekleşen alacakların hüküm altına alınması gerekirken, talep konusu tüm sürenin dikkate alınmış olması hatalıdır.

3- Yıllık ücretli izin alacağı yönünden davalı işveren dava tarihinden önce temerrüde düşürülmüş değildir. Davacı tarafından dava tarihinden önce davalıya gönderilen ihtarnamede yıllık izin ücreti alacağından söz edilmemiştir. Böyle olunca anılan alacağa dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekirken ihtarname tarihinden itibaren faize hükmedilmesi doğru değildir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 25.04.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/3592
Karar No : 2000/6183
Tarihi : 25.04.2000
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *İşyerini devralan işveren, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin dışında, devirden önceki ödenmeyen ücretlerden sorumlu değildir.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar, kıdem tazminatı ile ücret alacağının ödetilmesi 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 25.04.2000 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü yapılan tebligata rağmen taraflar adına kimse gelmediğinden incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davacı işçiye işyerinin devrinden önceki dönemde bir kaç ay ve devirden sonraki dönemde de 40 gün kadar ücretinin ödenmediği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Mahkemece bu husus isabetli şekilde tespit edilmiş olmakla birlikte, önceki döneme ait ödenmeyen ücretten işyerini devralan davalı işverenin sorumlu tutulması hatalıdır. 1475 sayılı İş Kanunu işyerinin devriyle özel kurallar koymuştur. 1475 sayılı İş Kanununun 14/2 maddesi kıdem tazminatı ile 53 ncü maddesi de yıllık ücretli izin ile ilgili olarak bu tür özel düzenlemelere yer verilmiştir. Bu maddelere göre son işveren kıdem tazminatının ve yıllık ücretli izin alacağının devamında sorumludur. Ücrete ait böyle bir özel düzenlemeye yer verilmiş olmadığına göre devir halinde önceki ve sonraki işverenlerin kendi dönemlerinden sorumlu tutulmaları doğru olur. Dairemizin uygulaması bu doğrultudadır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 25.04.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/6919
Karar No : 2000/10183
Tarihi : 03.07.2000
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Davanın açıldığı tarihten geriye doğru, son 5 yıl öncesinde gerçekleşen ücret alacakları zaman aşımına uğrar.*

DAVA : Davacı, ikramiye farkı 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 :

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

2- Davalı vekili, davaya konu bir kısım alacakların zaman aşımına uğradığını savunmuştur. Gerçekten de talep edilen alacaklar borçlar kanununun 126. maddesi uyarınca 5 yıllık zaman aşımına tabi olup, davanın açıldığı tarihten geriye doğru son 5 yıl öncesinde gerçekleşen miktarlar zaman aşımına uğramıştır. Mahkemece bu husus gözetilmeksizin, davacının 1993 yılından itibaren gerçekleşen alacakların hüküm altına alınması hatalıdır. Bu konuda bilirkişiden gerekirse ek rapor alınmak suretiyle zaman aşımına uğramayan alacaklar belirlenmeli ve hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 03.07.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8818
Karar No : 2000/13295
Tarihi : 09.10.2000
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Ödeme belgesi niteliğinde olan kasa defterinin gerçek olup olmadığı, uzman bilirkişilerce saptanmalı, ona göre alacak talepleri değerlendirilmelidir.*

DAVA : Davacı, icra takibine yapılan itirazın iptali ile icra inkar 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 :

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

2- Davalı şirketin temyiz aşamasında ibraz ettiği kasa defteri hakkın özünü ortadan kaldıran itiraz niteliğindedir. Ödeme belgesi niteliğinde olan bu belgenin gerçek olup olmadığı iş kayıtları üzerinde uzman bilirkişi tetkikatı yapılarak saptanmalı ve sonucuna göre dava konusu alacak istekleri değerlendirilmelidir. İşyeri genel müdürü olan davacının on ay süre ile hiç ücret almadan çalışması da hayatın olağan akışına aykırıdır. Öte yandan kabule göre cezai şart niteliğindeki tazminattan Borçlar Kanununun 161/son maddesi gereğince indirim yapılmaması da hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 09.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8788
Karar No : 2000/13202
Tarihi : 09.10.2000
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *İşçinin, disiplin kurulu kararı ile işten çıkarılması ve bir süre sonra yeniden disiplin kurulu kararı ile işe başlatılması halinde, boşta geçen süre için ücreti ödenmez.*

DAVA : Davacı, manevi tazminatın 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 :

KARAR : 1- Davacı, işyerinde çalışırken 22.08.1997 tarihli disiplin kurulu kararıyla işten çıkarılmış, daha sonra davacının itirazı üzerine 11.11.1997 tarihli kararla yeniden işe alınmıştır. Davacı arada kalan 79 günün ücretini istemiştir. Ne var ki davacı bu süre içinde davalı işyerinde çalışmamıştır. Çalışılmayan süre için davacı işçi ücrete hak kazanamaz. Bu nedenle ücret isteminin mahkemece reddedilmesi gerekirken kabulü doğru değildir.

2- Davacının manevi tazminat talebine gelince; davacının hizmet akdinin feshinde kişilik hakkı hukuka aykırı bir şekilde tecavüze uğramış değildir. Bu durumda davacı lehine manevi tazminata hükmedilmesi hatalı olup kararın bu nedenle de bozulması gerekmiştir.

3- Davacı, dava dilekçesinde 79 günlük yevmiye, 20 günlük ikramiye, sosyal yardım, manevi tazminat talebinde bulunduğu halde, hükme esas alınan bilirkişi raporunda 24 günlük izin hakkı da tespit edilmiş, mahkemece bu tespit edilen izin ücreti de hüküm altına alınmıştır.

Bu durum HUMK 74. maddesinde öngörülen istekle bağlılık ilkesine aykırıdır. O halde karar bu yönden de bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 09.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19528
Karar No : 2000/19045
Tarihi : 18.12.2000
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Kısmi davada verilen ilk karar, sadece cezai şartla ilgili yükümlülük hakkında bozulduğuna ve ek dava ile bakiye eğitim gideri talep edildiğine göre, bu alacağın hüküm altına alınması gerekir.*

DAVA : Davacı, cezai şart alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı kurum davalı işçinin belirli süreli hizmet akdi ile çalışırken süre dolmadan istifa etmek sureti ile ayrılması nedeniyle yükleme senedine dayanarak eğitim giderleri ile cezai şart alacağının hüküm altına alınmasını istemiştir. Kurum ilk kısmi davada bu alacağının 57.148.863 TL miktarını fazlaya ait hakları saklı tutarak talep etmiştir. İlk kısmi dava dosyasında kurumun yüklenme senedine göre 3.000.000 TL cezai şart alacağı, 949.766.592 TL öğrencilik dönemi eğitim masrafları olduğu belirlenmiştir.

Mahkemece kısmi davada verilen ilk karar yüklenme senedindeki cezai şart alacağının tek taraflı olduğu işçi aleyhine getirilen bu hükmün geçersiz sayılacağı cezai şart alacağı ile ilgili isteğin reddi gerekir gerekçesiyle dairemizce bozulmuştur. Bozma sonrası yapılan yargılama sonunda isteğin reddine karar verilmiştir.

Kurum tarafından açılan bu ek dava ise ilk davanın reddedildiği gerekçesi ile kabul edilmemiştir.

Açılan ilk kısmi davada verilen ilk karar sadece cezai şartla ilgili yükümlülük hakkında bozulduğuna eğitim gideri hakkındaki istek bozma konusu yapılmadığını ve bu ek dava ile bakiye eğitim gideri talep edildiğine göre mahkemece yapılan hatalı değerlendirme sonucu ek davanın reddi doğru görülmemiştir. Başka bir anlatımla ilk kısmi davada cezai şart alacağı miktarı dışında gerçekleşen eğitim gideri alacağı kısmi davadaki ilk karar bozma konusu yapılmadığından kesinleşmiştir. Bozmadan sonra eğitim gideri alacağının da cezai şart alacağı ile birlikte ilk kısmi davada reddi sonuca etkili değildir. Talep edilen bakiye eğitim gideri alacağının hüküm altına alınması gerekirken reddi isabetsiz olup kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 18.12.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19538
Karar No : 2000/19061
Tarihi : 18.12.2000
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *İşçi, ücret alacağı davasında fazlaya ait haklarını saklı tutmuşsa, faiz alacağının hüküm altına alınması gerekir.*

DAVA : Davacı, faiz alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı iş bu dava ile ilk davaya konu ücret alacağı için talep etmediği faiz alacağının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Mahkemece davacının ilk davada faiz hakları saklı tutmadığı icra dosyasında da asıl borcun ödendiği, asıl borcun ödenmesi nedeni ile feri hak olan faiz alacağının da düşeceği gerekçesiyle istek reddedilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgeler incelendiğinde davacı işçi ücret alacağı davasında davayı açarken fazlaya ait haklarını saklı tutmuştur. Keza icra dosyasında asıl alacak davalı tarafından 26.10.2000 tarihinde yatırılmış olup, davacı tarafından 31.10.2000 tarihinde tahsil edilmiştir. Bu dava asıl alacak tahsil edilmeden önce açıldığına göre ayrıca ihtirazi kayıt ileri sürülmesine gerek yoktur. Açıklanan hukuki olgulara göre faiz alacağının hesaplanarak hüküm altına alınması gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 18.12.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/14580
Karar No : 2000/19503
Tarihi : 21.12.2000
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *İşçinin, görevde olmadığı bir dönemde yapılan ücret zamlarından faydalanması mümkün değildir.*

DAVA : Davacı, ücret, ihbar farkı, ikramiye ile TİS gereği aynı ve sosyal haklar 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 :

KARAR : Davacı 22.12.1997 tarihinde kapsam dışı personel olarak göreve başlamıştır. Davacının hizmet akdi 02.03.2000 tarihinde davalı tarafından feshedilmiş olup ihbar ve kıdem tazminatları ödenmiştir. Davacı açmış olduğu bu dava ile ücretlerinin eksik ödendiğinden bahisle ücret; ihbar farkı ile ödenmeyen ikramiye ve sosyal haklarının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece dava kısmen kabul edilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere ve özellikle dava dilekçesindeki isteklere göre ücret ve ihbar tazminatı fark alacakları, davacının işe başlamasından çok önceki Bakanlığınca öngörülen ancak uygulanmayan zam kararına dayanmaktadır. Oysa davacı 22.12.1997 tarihinde göreve başlamıştır. Bu durumda davacının görevde olmadığı bir dönemde yapılan zamlardan faydalanması mümkün değildir. Buna göre ücret ve ihbar tazminatı farklarının reddi gerekir.

Ayrıca bu husus göz önünde bulundurularak ikramiye ve aynı sosyal hak alacakları da davacının almış olduğu ücretlere göre saptanmalıdır.

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 : 2000/15521
Karar No : 2001/185
Tarihi : 16.01.2001
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Asıl işverenden tahsilatı yapan alt işveren işçisinin, bu parayı alt işverene intikal ettirdiği veya işçilere dağıttığı hususu açıklığa kavuşturulmadan, ücret alacağının hüküm altına alınması hatalıdır.*

DAVA : Davacı, ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı işçinin davalı alt işveren adına diğer davalı asıl işverenden işçilik ücreti aldığına dair bir çok ödeme belgelerini imzaladığı ve davalı asıl işverence bu belgelerin dosyaya ibraz edildiği anlaşılmaktadır.

Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda ödeme belgelerinde belirtilen paranın alt işveren adına tüm işçilerin ücretleri olarak tahsil edildiği, ancak tahsilatı yapan davacı işçiye ücretinin ödenip ödenmediğinin saptanamadığı gerekçesi ile mahsup cihetine gidilmediği belirtilmiştir. Ne var ki, alt işveren adına da olsa davacıya işçilik ücreti adı altında asıl işverence ödeme yapıldığı sabit olduğuna göre davacı işçinin uhdesine geçen bu parayı adına tahsil ettiği alt işverene intikal ettirdiğini veya işçilere dağıttığını kanıtlaması gerekir. Aksi halde mükerrer yararlandırmaya yol açılmış olur. Davacı işçi ibraz edilen ödeme belgelerine karşı itirazda bulunmadığı gibi tahsil ettiği parayı işçilere veya alt işverene ödediğine dair yazılı bir belgede sunmuş değildir. Mahkemece bu ödeme konusu üzerinde durulup sorun açıklığa kavuşturulmadan hiç ödeme yapılmamış gibi ücret alacağının hüküm altına alınması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 16.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/15591
Karar No : 2001/345
Tarihi : 17.01.2001
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Akdi ikramiyeye toplu iş sözleşmesinde gösterilen tarihten, yasal ilave tediye ise dava tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir.*

DAVA : Davacı, ücret ve ikramiye 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 :

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

2- Davacı işçi toplu iş sözleşmesinde öngörülen ikramiye ile 6772 sayılı Yasadan kaynaklanan ilave tediye isteklerinde de bulunmuştur. Akdi ikramiye için toplu iş sözleşmesinde öngörülen tarihlerden itibaren faizlerin yürütülmesi doğrudur. İlave tediye için ise davalı işveren daha önce temerrüde düşürülmemiş ise dava tarihinden faiz yürütülmelidir. Toplu iş sözleşmesinde ilave tediye ödemelerinin yasada öngörülen sürelerde ödenmesi şeklinde bir düzenlemeye yer vermiş olması faiz başlangıcının ödeme tarihinden başlatılmasını gerektirmez. Bu açıklamalar karşısında ilave tediye alacakları belirlenerek onlar için dava tarihinden itibaren faiz yürütülmekle yetinilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 17.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/15770
Karar No : 2001/395
Tarihi : 18.01.2001
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *İşçi ücret alacağı için işvereni temerrüde düşürmediğinden, dava tarihinden önceki döneme ait işlemler faize hükmedilemez.*

DAVA : Davacı, eksik ödenen ücret ve faizi, yıllık izin ücreti ile hafta tatili gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı işçi hüküm altına alınan ücret alacağı için davalı işvereni temerrüde düşürmüş değildir. Bu bakımdan dava tarihinden önceki döneme ait olmak üzere işlemiş faizin hüküm altına alınması hatalıdır. Mahkemece yapılacak iş ücret alacağı için dava tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmesine karar vermekten ibarettir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/15310
Karar No : 2001/771
Tarihi : 23.01.2001
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Ücretin miktarı tartışmalı olduğunda, bunun tanıkla ispatı mümkündür.*

DAVA : Taraflar arasındaki icra takibine yapılan itirazın iptali ile icra inkar tazminatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle reddine ilişkin Hüküm, süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesinin davacı avukatınca istenmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 23.01.2001 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 :

KARAR : Davacı işçi aylık 1000 Amerikan Doları üzerinden 15 ay çalıştığını, bu çalışma süresince dokuz aylık ücretinin ödenmediğini ileri sürmüş olup konu hakkında bilgisi olduğu anlaşılan davacı tanıkları aylık 1000 Amerikan Dolarını kuşkuya yer vermeyecek şekilde doğrulamıştır. Bu konuda belirtmek gerekir ki ücretin miktarı taraflar arasında tartışmalı olduğundan bunun tanıkla ispatı kararlılık kazanmış uygulamada kabul edilmektedir. Bilimsel görüşler de aynı doğrultudadır. Böyle olunca davacının alacağı kanıtlanmış kabul edilerek hüküm kurulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, Davacı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 23.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/16379
Karar No : 2000/1391
Tarihi : 30.01.2001
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Ücretin Türk parasına göre ödenmesi gerektiğinden, ödenmeyen aylara ait ücretlerin tespitinde Amerikan Doları üzerinden sonuca varılması hatalıdır.*

DAVA : Taraflar arasındaki kıdem tazminatı, yıllık izin ve ücret alacağının ödetilmesi 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 30.01.2001 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 dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Uyuşmazlık konusunu oluşturan kalemlerden ücret alacağı ile ilgili olarak mahkemece gerekçeli kararın baş tarafında taraflar arasında bir ücret anlaşması bulunmadığı, son yıla ait ücretin aylık 225.000.000 TL olduğu yolundaki kabul isabetlidir. Bu kabul doğrultusunda olarak kıdem tazminatı da bu ücret üzerinden hesaplanarak hüküm altına alınmıştır. Ücretin Türk Parasına göre ödenmesi gerektiği esası kabul edilince, davacı taraftan hangi ayların ücretinin ödenemediği açık ve kesin biçimde açıklattırılması yoluna gidilmeliydi. Bu veriler ve ödenmeyen aylara ait ücretler dikkate alınmak suretiyle Türk Lirası üzerinden sonuca varılması gerçek duruma uygun düşer. Hakikaten mahkemece 603 Amerikan Doları muhtevalı belgenin ne olduğu tam olarak açıklığa kavuşturulamadığı için göz önünde tutulmamış olması durumu karşısında Amerikan Doları üzerinden alacağın tespiti ve hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/18315
Karar No : 2001/1951
Tarihi : 07.02.2001
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Ücreti müşterilerden alınan bahşişlerle karşılanan işçinin, 5 yıl süre ile ücret almadığı iddiasının kabulü mümkün değildir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti, bayram ve hafta tatili gündeliğinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalılar avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Hamam işyerinde çalışan ve ücreti müşterilerden alınan bahşişle karşılanan davacının beş yıl süreyle ücret almadığı iddiasını kabul etmek mümkün değildir. Tanık beyanlarından bahşişlerin müşteriler tarafından doğrudan doğruya davacıya verildiği ve bu suretle davacının ücretinin karşılandığı ödenen bahşişlerin de asgari ücretin altında olduğu kanıtlanmadığı anlaşıldığından davacının beş yıl gibi uzun bir süreyi kapsayan ücret alacak isteğinin hüküm altına alınması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 07.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/17646
Karar No : 2001/2068
Tarihi : 12.02.2001
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Ücret bordrolarının bir kısmında, fazla mesai ile çalışılan hafta ve bayram tatili günleri ücretlerinin ödendiği belirtilmiş, bir kısmında belirtilmemiş ve tahakkuk yapılmamış ise, ödenmeyen aylar için de söz konusu alacakların hüküm altına alınması gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla çalışma, ücret ile hafta, dini ve milli bayram gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacının temyizine gelince:

Mahkemece ücret bordrolarında hafta tatili ve bayram günleri çalışma karşılığı ücretler ile fazla mesai ücretinin tahakkukunun yapılarak davacıya ödendiğini gösterildiği buna mukabil davacının herhangi bir itirazı kayıta bulunmaksızın bunları tahsil ettiği gerekçe gösterilerek bu isteklerin reddine karar verilmiştir. Ancak bordroların tümünde bu tahakkukların yapıldığı ve ödemelerin gerçekleştirildiği görülmemektedir. Bir başka anlatımla bazı bordrolarda fazla mesai ile hafta ve bayram tatili günleri çalışma karşılığı ücretlerin ödendiği belirtilmiş diğerlerinde ise bu kalemlere yer verilmemiş tahakkukları yapılmamıştır. Bu durumda bu son gruba giren aylar için hesaplamalar yapıp istek doğrultusunda söz konusu alacakların hüküm altına alınması gerekir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/18887
Karar No : 2001/2586
Tarihi : 13.02.2001
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Genel anlamda ücret, çalışma karşılığı olup, çalışılmayan günlere ait ücret istenemez.*

DAVA : Davacı, icra takibine yapılan itirazın iptali, takibin devamı ile %40 icra inkar 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 :

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

2- Mahkemece davacı işçinin 1997 yılı Temmuz ayı ücreti de hüküm altına alınmış ise de, davacının bu ayın tamamında çalışmadığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Ücret çalışma karşılığı olduğundan çalışılmayan günlere ait ücret için istek doğrultusunda hüküm kurulması hatalıdır.

3- Davacı 1996 yılı Ekim, Kasım ve Aralık aylarına ait ücretini de icra takibi ve dava konusu yapmış bulunmaktadır. Davalı işveren söz konusu aylara ait ücretin ödendiğini ispat edememiştir. Bu itibarla anılan ayların ücretlerinin de hüküm altına alınması icap eder.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19120
Karar No : 2001/2621
Tarihi : 14.02.2001
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *İşyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinin varlığı ispatlanamadığından, alacakların, işçinin imzası bulunan bordrolar esas alınarak saptanması gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, bayram ve genel tatil 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 :

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

2- Davacının hüküm altına alınan alacakları işyerinde toplu iş sözleşmesinin mevcut olduğu varsayılarak hesaplanmışsa da işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinin varlığı kanıtlanabilmiş değildir. Bu nedenle alacakların davacının imzası bulunan bordrolar esas alınarak saptanması gerekir.

Mahkemece yanlış değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/1866
Karar No : 2001/2864
Tarihi : 19.02.2001
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Geçmiş günler faizi hesaplanırken, 1 yılın 365 gün olarak alınması gerekir.*

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 :

KARAR : 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 geçmiş günler faizinin hesaplanmasında bir yılın 365 gün yerine 360 gün olarak esas alınması sonucu fazladan faiz alacağına karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 19.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/1408
Karar No : 2001/5114
Tarihi : 29.03.2001
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *İbranamede haklarını saklı tutan işçinin, ikramiye alacağı konusunda işvereni temerrüde düşürdüğü söylenemez. Bu yüzden, ikramiye alacağına dava tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir.*

DAVA : Davacı, ikramiye 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 :

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

2- Davacı dava konusu ikramiye alacağına, 24.07.1996 tarihinde davalının temerrüde düştüğünü ileri sürerek, bu tarihten itibaren yasal faiz yürütülmesini istemiştir.

Mahkemece kararın gerekçe kısmında davalının bu tarihte temerrüde düştüğü belirtilmiş, hüküm kısmında ise temerrüt tarihi 24 07.1999 olarak gösterilerek bu tarihten faiz yürütülmüştür.

24.07.1996 tarihi, davacının ibraname imzaladığı tarihtir. İbraname de haklarını saklı tutmuş olması davalıyı temerrüde düşürdüğünü göstermez. Aynı tarihte ayrıca davacının ikramiye alacağı için temerrüde düşürüldüğüne dair bir belge de dosyada bulunmamaktadır. Mahkemenin kabul ettiği 24.07.1999 tarihinde de temerrüdü gösteren bir belge ibraz edilmemiştir.

Buna göre; dava konusu alacağa dava tarihinden faiz yürütülmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 29.03.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/1722
Karar No : 2001/6674
Tarihi : 19.04.2001
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Yıllardır ücret zamlarından yararlandırılan işçinin, emeklilik nedeniyle hizmet akdinin feshinden bir gün önce yapılan zamlardan, performansının yeterli olmadığı gerekçesiyle yararlandırılmaması, ücrette eşitlik (eşit işe eşit ücret) ilkesine aykırılık oluşturur.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin, çocuk parası ile giyim yardımı alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı işçi 1999 Ocak ayının 25. günü emeklilik dilekçesi vermek suretiyle işyerinden ayrıldığını, bundan bir gün önce 24.01.1999 tarihinde bütün işçilere % 20 oranında zam yapıldığını, kendisinin bu zamdan yararlandırılmadığını böylece eşit işe eşit ücret ilkesine ters düşüldüğünü ileri sürerek fark tazminat ve işçilik alacakları talebinde bulunmuştur.

Davalı işveren, davacı işçinin performansının yeterli olmadığı için bu zammın kendisine uygulanmadığını dolayısıyla da davanın reddine karar verilmesini savunmuştur.

Mahkemece savunmaya değer verilerek davanın reddine karar verilmiştir.

Savunma ve dosya içeriğine göre bütün işçilere anılan tarihte ücretlerine zam yapıldığı, davacının ise performansı yeterli olmadığı için zamdan yararlandırılmadığı anlaşılmaktadır. Niçin performansının yeterli olmadığı ispatlanmış değildir. Kaldı ki uzun senelerden beri çalışan davacı daha önceki zamlardan hep yararlandırılmıştır. Bu durumda gerek Anayasanın eşitlik ilkesine gerek İş Hukukundaki “eşit işe eşit ücret” kuralına aykırı bir uygulama yapılmıştır ki bunun benimsenmesi olanağı yoktur. Böyle olunca davacının da bu ücret zammından yararlandırılması gerektiği düşünülerek hesaplamalar yapılmalı ve belirlenen miktarlar hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 19.04.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/14823
Karar No : 2001/16056
Tarihi : 15.10.2001
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : Ücretin aylık maktu ödendiği hallerde, ayın 31 günden oluşması durumunda 1 günün ücretinin eksik ödendiği söylenemez.

Toplu iş sözleşmesinde, hafta tatilinde çalıştırılan işçiye ücretinin % 100 zamlı ödeneceği hüküm altına alındığından, işçi çalıştığı hafta tatili günü için toplam 3 yevmiyeye hak kazanır.

DAVA : Davacı, haftalık izin ücreti, sorumluluk zammı ile 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 :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerekçirici sebeplere göre, davacının temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davalının temyizine gelince;

Davacı işçi 31 gün çeken aylarda kendisine 30 gün üzerinden ücret ödendiğini buna göre bir günün eksik hesaplandığını yani ödenmediğini ileri sürerek alacak talebinde bulunmuştur. Mahkemece, bilirkişi raporuna itibar edilerek istek gibi sonuca varılmıştır.

Taraflar arasında düzenlenmiş yazılı bir hizmet akdi mevcut değildir. Dosyada bazı aylara ait ücret bordroları varsa da ücretin günlük ya da haftalık ödendiği sonucu çıkarılamaz. Aylık olarak bu bordrolar düzenlenmiştir. Bu durumda ücretlerin aylık ödendiği ve aylık miktarlarının maktu olduğu açıktır. Bazı aylar 30 bazı aylar 31 ve bazı aylar da daha az günden oluşabilir. Bu bakımdan 31 gün çeken aylar için bir gün eksik ücret ödendiği sonucuna varılamaz. Bu istek reddedilmelidir.

3- Sorumluluk zammı da, hüküm altına alınmış ise de, hükme dayanak yapılan bilirkişi raporu da açıklıktan yoksundur. Davacının usta, usta yardımcısı, ya da vardiya amiri olup olmadığı anlaşılamamaktadır. Bu konu işyerince düzenlenen davacının şahsi dosyasından ve işverenin kayıt ve defterlerinden belirlenebilir. Bu konu yazılı belgelerle açıklığa kavuşturulmalı ve dinlenen tanık anlatımları ile birlikte değerlendirilmeye tabi tutulmalıdır. Ayrıca bilirkişi raporuna karşı davalı tarafça ileri sürülen itirazlar da cevaplandırılmalıdır. Ayrıca belirtmek gerekir ki seri halinde açılmış olan davalar için taraf tanıkları aynı anda ve her dosya için geçerli olacak şekilde dinlenmişlerdir.

Oysa, 15 davanın birbirinden ayrı özellikleri bulunabilir. Bu bakımdan kişileştirme konusu üzerinde durularak sorun çözümlenmelidir.

4- Hafta tatili alacağına gelince;

Bu konuda da mahkemece yeterli araştırma ve inceleme yapılmamıştır. İşyerinde birbirini takiben yürürlüğe konulmuş olan toplu iş sözleşmelerinin 29. maddesinde yapılan düzenleme 1475 sayılı İş Kanununun 41. maddesi doğrultusunda oluşturulmuştur. Gerek yasanın gerek toplu iş sözleşmelerinin hükümlerinin amaçlandığı düzenlemeye göre, hafta tatili, kural olarak Pazar günüdür. Tatilden önceki 6 işgünü işyerinde çalışılmışsa, işçi hafta tatili yani Pazar günü için, çalışma karşılığı olmayan bir yevmiyeye hak kazanır. Pazar günü de çalışıldığı takdirde, toplu iş sözleşmelerine göre yüzde yüz zamlı olarak bir başka anlatımla iki yevmiyeye daha hak kazanır. Böylece çalışılan Pazar günü için üç yevmiye ödenmesi söz konusu olmaktadır. Pazar günü çalışılan işyerinde hafta içinde bir gün izin verilmiş ise, artık çalışılan Pazar günü için iki yevmiye ödenmesi düşünülemez. Görüldüğü üzere konu uygulamalarla çeşitli şekilde uygulanmış olabilir. Bordrolarda bu çalışmadan hak kazanılan Pazar günü ücreti ihtirazi kayıtsız olarak alınmışsa artık o gün için ayrıca iki yevmiye ödemesi mümkün değildir. Bilirkişiden ek rapor alınarak nasıl bir uygulama yapıldığının öncelikle belirlenmesi sonra da 7 gün çalışıldığı takdirde bir gün için ayrıca iki yevmiye için daha hesaplama yoluna gidilmesi gerekir.

Eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalı olur.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 15.10.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/12315
Karar No : 2001/16191
Tarihi : 16.10.2001
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Aksine bir sözleşme hükmü yoksa, raporlu olunan sürede işçiye ücret ödenmez. Ayrıca, ücretin ödendiğinin kanıtlanması işverene düşen bir yükümlülüktür.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı ile ücret alacağının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davalının temyizine gelince;

1999 Kasım-Aralık ve 2000 yılı Ocak-Şubat ücretlerinin ödenip ödenmediği konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. Mahkemece anılan ayların ücretlerinin ödenmediği düşünülerek hüküm altına alınması cihetine gidilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki davacı 03.12.1999 tarihinde 20 günlük rapor almıştır, akabinde de işverene bir dilekçe vererek rapordan sonra kullanmadığı iki yıllık iznini kullanacağını ve kullandıktan sonra da işten ayrılacağını bildirmiştir. Dosya içinde bulunan ücret bordrolarında çalışan işçilerin isimleri arasında davacı da gösterilmiştir. Daha sonraki bir tarihte yani mart 2000 tarihinde ücret bordrolarının arkasına davacının adının sehven gösterildiği düşünülmüştür. İşverenlikçe bir yandan çalışan işçilerin isimlerine yer verildikten sonra kendiliğinden bunlardan birinin çalışmadığı şeklinde bir notun bordroların arka tarafına düşülmesi inandırıcı değildir. Bundan başka olayların gelişmesi ve davacının daha önce işverene verdiği dilekçe içeriği akdin devam ettiğini göstermektedir. Bu yazılı belgelere karşı davalı tarafından ibraz edilen bir başka belgeye yer verilmiş değildir. Bu durumda raporlu süre sonundan itibaren davacıya iki yıllık iznini kullanma imkanı sağlandığı kabul edilmelidir. Bu konuda ayrıca belirtilmelidir ki, davacının işverene iznini kullanma isteğini içeren bir dilekçe verdiği gibi İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne de ayrı bir dilekçe ile başvuruda bulunmuştur. Dosya içinde yer alan 13.12.1999 tarihli İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün işverene gönderdiği yazıda da bu dilekçeden bahsedilmektedir. Bu durumda da Aralık ayında davacı raporlu olduğu için raporlu olduğu süre içinde ücret isteyemez. Böyle bir ücretin ödenmesi gerektiğine dair hizmet sözleşmesinde bir açıklık yoktur. Raporlu süreden sonraki süre için ise izinli olduğu kabul edilerek ücretlerinin ödenmesi gerektiği düşünülmelidir ki, mahkemenin de kabulü bu doğrultudadır. Özetlenecek olursa Aralık ayındaki 20 günlük raporlu süre için ücret alacağı reddedilmelidir.

1999 yılı Kasım ayı ücretine gelince, ücretin ödendiğinin ispatı davalı işverene düşer. Bu konuda davalı cevap dilekçesinde yemin teklifinde bulunmuştur. Bu konuda mahkemece yemini eda edip etmeyeceği konusu üzerinde durulmadan Kasım ayı ücretinin hüküm altına alınması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 16.10.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/15487
Karar No : 2002/263
Tarihi : 16.01.2002
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Sözleşmede, taraflardan birinin bir ay önce sözleşmeyi yenilemeyeceğini bildirmemesi halinde, bir yıl süre ile uzayacağını öngören hükümden farklı olarak, istifa nedeni ile işten ayrılma durumunda, sadece fark ücrete hükmedilmelidir.*

DAVA : Davacı, ücret alacağının faiziyle 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 :

KARAR : Davacı öğretmen 01.09.1999 başlangıç tarihli ve bir yıl süreli sözleşme ile davalıya ait işyerinde çalışırken 31.07.2000 tarihinde noterlik aracılığı ile karşı tarafa gönderdiği (İstifanname) başlıklı belge ile işinden istifa ettiğini açıklamıştır. Bu istifanname karşı tarafa 04.08.2000 tarihinde ulaşmıştır. Bu durum da davacı öğretmen bir aylık değil dört günlük ücrete hak kazanır.

Sözleşmenin maddelerinden birinde taraflardan birinin bir ay önce sözleşmeyi yenilemeyeceğini bildirmemesi halinde bir yıl süre ile uzatılacağına dair öngörülen kuraldan farklı bir sonuca varılması mümkün değildir. Davacı bu yolu tercih etmiş olsa idi açıkça sözleşme süresinin sonunda, sözleşmeyi yenilemeyeceğini bildirebilirdi. Öte yandan ağustos ayında öğretim kurumunun tatilde ve davacı öğretmeninde

bundan yararlanmakta olduğu görüşü benimsenerek farklı bir sonuca varılması da doğru değildir. Burada önemli olan davacının iradesidir ki, bu da (istifa) olarak karşı tarafa ulaşmıştır. Böyle olunca dört günden fazla süre için hesaplamalar yapılması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/20701
Karar No : 2002/2257
Tarihi : 05.02.2002
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Toplu iş sözleşmelerinde ayrık bir hüküm olmaması halinde, mevsimlik işçi, aynı yardımlardan çalıştığı süre ile orantılı olarak yararlandırılmalıdır.*

DAVA : Davacı, kömür parası 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 :

KARAR : İşyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin 53. maddesinde işyerinin yatakhaneinde kalmayan işçilere her yıl Haziran ayında 3 ton kömür yardımı yapılacağı öngörülmüştür. Davacı mevsimlik işçi olup yılın tamamında çalışmamaktadır. Açtığı davada aynı yardımın tamamına karar verilmesini istemiştir. Burada önemli olan aynı olarak yapılan bu yardımdan eşitliğe ve adalete uygun biçimde bu uyuşmazlığın çözümlenmesidir. Dairemizin benzer konularda kararlılık kazanmış uygulamalarına göre toplu iş sözleşmelerinde ayrık hüküm olmaması halinde, çalıştığı süre ile orantılı şekilde aynı yardımdan yararlandırılması gerekir. Buna göre her yıl için tam çalışmış gibi bu yardımın kabulü ya da yılın bazı aylarında çalışmamış olduğu için bu yardımın reddine karar verilmesi doğru olmaz. Böyle olunca belirtilen esaslar dikkate alınarak çalışma süresine göre belirlenecek yıllık aynı yardım hüküm altına alınarak sonuca gidilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.02.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/101
Karar No : 2002/2797
Tarihi : 18.02.2002
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Hizmet akdinin feshinde, fazla mesai, bayram ve genel tatil alacakları son ücret üzerinden hesaplanamaz. Bu tür alacaklar, gerçekleştiği dönemlerde ödenen ücretlere göre belirlenmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla mesai, yıllık izin ile hafta ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı işçinin aldığı ücret miktarı taraflar arasında tartışmalı konulardan birini oluşturmaktadır. Dosyadaki bilgilere göre davacı en son müdürlük görevini ifa etmiştir. Daha önce ise krupiye ve menajer olarak çalıştığı görülmektedir. Davacı tanıkları 4000 veya 5000 Amerikan Doları ödendiğini, davalı tanığı ise 1000 ile 1500 Amerikan Doları ödendiğini belirtmişlerdir. Kıdem ve ihbar tazminatının hesaplanması son bildirilmiş brüt ücret esas alınarak yapılacağı için son ücretinin davalının mensubu olduğu meslek kuruluşundan açıkça sorulması gerekir. Bu sorulurken fesih tarihi, davacının kıdemi ve yaptığı iş belirtilmelidir. Gelecek cevap dosya içeriği ile bir değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmelidir.

3- Fazla mesai, bayram ve genel tatil alacakları son ücret üzerinden hesaplanamaz. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamalarına göre bu tür alacaklar, gerçekleştiği dönemlerde davacıya ödenen ücretlere göre belirlenmelidir. Bu belirleme yapılırken gerekli görüldüğü takdirde o dönem ücretlerinin de meslek kuruluşundan sorularak hüküm kurulması yoluna gidilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.02.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/20183
Karar No : 2002/6162
Tarihi : 11.04.2002
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Ücretin aylık maktu ödendiği hallerde, ayın 31 günden oluşması durumunda, bir günün ücretinin eksik ödendiği söylenemez.*

DAVA : Davacı, sorumluluk zammı ile ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- Davacı işçi 31 gün çeken aylarda kendisine 30 gün üzerinden ücret ödendiğini buna göre bir günün eksik hesaplandığını yani ödenmediğini ileri sürerek alacak talebinde bulunmuştur. Mahkemece, bilirkişi raporuna itibar edilerek istek gibi sonuca varılmıştır.

Taraflar arasında düzenlenmiş yazılı bir hizmet akdi mevcut değildir. Dosyada bazı aylara ait ücret bordroları varsa da ücretin günlük ya da haftalık ödendiği sonucu çıkarılamaz, aylık olarak bu bordrolar düzenlenmiştir. Bu durumda ücretlerin aylık ödendiği ve aylık miktarlarının maktu olduğu açıktır. Bazı aylar 30 bazı aylar 31 ve bazı aylar da daha az günden oluşabilir. Bu bakımdan 31 gün çeken aylar için bir gün eksik ücret ödendiği sonucuna varılamaz. Bu istek reddedilmelidir.

2- Sorumluluk zammı da, hüküm altına alınmış ise de, hükme dayanak yapılan bilirkişi raporu da açıklıktan yoksundur. Davacının usta, usta yardımcısı, ya da vardiya amiri olup olmadığı anlaşılamamaktadır. Bu konu işyerince düzenlenen davacının şahsi dosyasından ve işverenin kayıt ve defterlerinden belirlenebilir. Bu konu yazılı belgelerle açıklığa kavuşturulmalı ve dinlenen tanık anlatımları ile birlikte değerlendirilmeye tabi tutulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.04.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/2137
Karar No : 2002/9532
Tarihi : 05.06.2002
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Taraflar arasında yazılı bir sözleşme bulunmadığına göre, tanık beyanı dikkate alınarak yabancı para üzerinden isteklerin kabulü hatalıdır. Tüm alacaklar için Türk parası üzerinden sonuca gidilmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücretinin ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı işçinin, aylık ne kadar ücretle çalıştığının anlaşılabilmesi için davalı işverenin bağlı olduğu meslek kuruluşundan sorulması gerekmektedir. Bu konu araştırılırken davacının yaptığı iş, kıdem ve diğer ilgili unsurlar da belirtilmeli, cevap geldikten sonra da tüm dosya içeriği ile birlikte değerlendirmeye tabi tutularak davalı yararına usulü kazanılmış hak ilkesi de göz önünde tutularak hüküm kurulmalıdır.

Taraflar arasında yazılı bir sözleşme bulunmadığına göre, davacı tanığının soyut beyanı dikkate alınarak yabancı para üzerinden isteklerin kabulü hatalıdır. Mahkemece kıdem tazminatının Türk parası üzerinden, ihbar tazminatı ile izin alacağının ise döviz üzerinden kabulü çelişkilidir. Hepsi için Türk parası üzerinden sonuca gidilmelidir.

3- Taraflar arasında sözleşme bulunmadığına göre, davacının hizmet süresi de dikkate alınarak yılda 12 gün yıllık izin hakkı bulunduğu gözetilmeden, yıllık 14 gün izin hakkı bulunduğu kabul edilerek buna göre izin ücreti alacağına hükmedilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.06.2002 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/7871
Karar No : 2002/21872
Tarihi : 20.11.2002
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *İbrada miktar gösterilmemiş olsa dahi, hangi alacakların alındığının tek tek sayılması gerekir.*

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı ile fazla mesai, yıllık izin ve hafta sonu çalışma ücretinin ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

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

2- Davacı 30.06.2000 tarihli “sözleşme” başlıklı ve imzasını taşıyan yazılı belgede her ne kadar hiçbir alacağının kalmadığını beyan etmiş ise de, hangi alacakların alındığı gösterilmemiştir. Dairemizin yerleşik uygulaması ibrada miktar gösterilmemiş olsa bile hangi alacakların alındığının sayılması suretiyle gösterilmesi gerektiği

yolundadır. Bu itibarla söz konusu belgeye ibraname niteliği verilemez bu durumda davacının fazla mesai yaptığı ve yıllık ücretli izinlerini de kullanmadığı anlaşıldığından bu istekler hakkında bilirkişi raporu da dikkate alınarak hüküm kurulması gerekirken bu isteklerinde reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.11.2002 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Davacı açmış olduğu dava ile kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla çalışma ve ücretli izin alacağı ile cumartesi günleri çalışma ücreti taleplerinde bulunmuştur.

İşveren davalı vermiş olduğu yazılı beyanında, davacının tüm haklarını aldığına ilişkin ibraname verdiğini belirtmiştir.

Sözleşme başlıklı belgede “...ayrıldığım Mayıs 2000 yılı itibariyle hiç bir alacağım yoktur...” şeklinde beyan yer almaktadır. Davacı bu belgede ki imzanın kendisine ait olduğunu ancak işe girerken alındığını ifade etmiştir.

Davacı işçi, açık ve kesin şekilde alacağının kalmadığını ifade etmektedir. İbra belgesi verildiği tarihe kadar gerçekleşen hakları ortadan kaldıran ve ibrada bulunan kişiyi bağlayan bir tasarruf işlemidir. İşçi bu belgenin kendisi tarafından düzenlenmediğini iddia etmediği gibi dolaylı beyanından da muhtevasını bilerek imzaladığı açıktır.

İşçi tarafından bu belgenin işe başlarken veya işin devamı sırasında kendisinden alındığı kanıtlanamadığından belgenin iş akdinin sona ermesinden sonra düzenlendiğinin kabulü gerekir. İşin sona ermesinden sonra düzenlenmiş “...hiçbir alacağım kalmadı.” şeklinde kapsamlı ibra bildirimini içeren ibra belgesi tüm işçilik haklarını kural olarak düşürür. İbra belgeleri hiçbir şekle bağlı değildir. Bu nedenle alacak türlerinin bir bir gösterilmesine gerek yoktur. Ancak alacak türleri bir bir gösterilmişse, belgenin bunların dışında kalan işçilik haklarını içerdiği söylenemez. İbraname ile ilgili tüm olguları değerlendiren mahkemenin kararı usul ve yasaya uygun olduğundan onanması gerektiği düşüncesiyle bozma kararına katılamıyorum.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/10289
Karar No : 2002/24430
Tarihi : 18.12.2002
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Yönetim Kurulunun ücret zammı kararından önce işyerinden ayrılmış olan işçinin, zamdan yararlandırılmaması, “ücrette eşitlik” ilkesine aykırılık teşkil etmez. Zira ücret zammı, karar tarihinde işyerinde çalışan işçiler için yapılmıştır.*

DAVA : Davacı, ücret farkı 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 :

KARAR : Davacı davalı işyerinde kapsam dışı personel olarak çalışmakta iken 31.08.2000 tarihinde işyerinden ayrıldığını, işyerinde kapsam dışı personele 01.07.2000 tarihi itibarıyla verilen zamdan yararlandırılması gerektiğini ileri sürerek fark ücret alacağı isteminde bulunmuştur.

Davalı işveren kapsam dışı personele 01.07.2000 tarihinden geçerli olmak üzere zam öngören Yönetim Kurulu Kararında bu haktan karar tarihinde çalışanların yararlanacağına yer verildiğini, davacının karar tarihinden önce işyerinden ayrılmış olması nedeniyle bu haktan yararlanamayacağını belirterek istemin reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece davacının zammın yürürlüğe girdiği tarihte çalışmakta olduğu, bu zamdan yararlandırılmamasının “ücrette eşitlik” ilkesine aykırı olacağı gerekçesiyle istemin kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre kapsam dışı personel olarak çalışan davacının 31.08.2000 tarihinde emeklilik nedeniyle işten ayrıldığı, davalı Birlik Yönetim Kurulunca 21.09.2000 tarihinde alınan kararda kapsam dışı personelin ücretlerine 01.07.2000 tarihinden geçerli olmak üzere % 15 oranında zam yapılmasının kabul edildiği, ancak bu haktan karar tarihinde çalışan kapsam dışı personelin yararlanacağına karar verildiği anlaşılmaktadır. Davacının karar tarihinde çalışmadığı tartışmasız olduğuna göre anılan zamdan yararlanması mümkün değildir. Belirtmek

gerekir ki, eşitlik aynı durumda olanlar için söz konusu olmalıdır. Bu nedenle isteğin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.12.2002 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/12568

Karar No : 2003/399

Tarihi : 22.01.2003

İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *İşverenin, dava tarihinden önce temerrüde düşürüldüğü açık olduğuna göre, ücret alacağına bu temerrüt tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir. Ücret alacağı için girişilen icra takibine itiraz edilip de mahkemece bu itiraz haklı bulunmadığına göre, itirazın iptaline ve takibin devamına karar verilmelidir.*

DAVA : Davacı, itirazın iptaliyle % 40 icra inkar 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 :

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

2- Davacı dava dilekçesine iki ayrı ücret alacağı bulunduğundan bahisle icra takibinde bulunduğunu, takibe vaki itirazın kaldırılmasını ve alacağının faiziyle birlikte hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Mahkemece bu talep doğrultusunda itirazın kaldırılmasına ve alacağın mevduata uygulanan en yüksek faizle birlikte takibine karar verilmiştir.

Dava itirazın iptali olup mahkemece davacının iddiası yerinde görüldüğüne göre takibine itirazın iptali ile takibin devamına karar verilmesi gerekir. Ayrıca alacağın tahsiline hüküm kurulması hatalıdır.

3- Davacı alacağın takibi için 06.12.2000 tarihinde işverene dilekçe ile başvurduğundan ve bu tarihte işveren temerrüde düşürüldüğü iddia edilmiş bu hususun Ş. Valiliğinin 12.12.2000 tarihli cevabi yazısıyla kanıtlanmıştır. Bu durumda faiz başlangıcının dava tarihi olmayıp 06.12.2000 tarihi olması gerekir.

4- 1475 sayılı İş Yasasının 14. maddesinde gösterildiği gibi mevduata uygulanan en yüksek faiz sadece kıdem tazminatı alacağı için söz konusudur. Somut olayda ücret alacağı hüküm altına alındığına göre yasal faize karar verilmesi gerekir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 22.01.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/12765
Karar No : 2003/773
Tarihi : 27.01.2003
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Çalışma süresinin tespitinde, puantaj kayıtlarının yanı sıra ücret bordroları da dikkate alınmalıdır.*

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacının kıdem tazminatı ve izin ücreti talepleri çalışma süresinin puantaj kayıtlarına göre bir yıldan az olduğu gerekçesi ile reddedilmişse de işveren tarafından dosyaya ibraz edilen ücret bordrolarından çalışma süresinin toplam 400 gün olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece ücret bordrolarının çalışma süresinde nazara alınmaması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.01.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/19261

Karar No : 2003/794

Tarihi : 28.01.2003

İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Kıdem tazminatı dışında kalan tazminat ve alacaklarda, kısmi davada talep edilen miktarlar için bu dava tarihinden, ihtarnamede istek konusu miktarlar için temerrüt tarihinden, bakiyesi için ise ıslahın yapıldığı tarihten itibaren faiz yürütülmelidir.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve izin ücreti ile bayram ve genel tatil gündeliklerinin ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde temyizden incelenmesi taraflar avukatınca istenilmesi ve davacı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 28.01.2003 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 :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalıların tüm temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacının temyizine gelince;

Mahkemece, kıdem tazminatı dışında kalan tazminat ve alacaklar bakımından ıslahla artırılan miktarlar için ıslahın yapıldığı tarihten itibaren faize karar verilmiştir. Ancak, davacı vekili tarafından düzenlenen 20.06.2001 tarihli ihtarname ile hüküm altına alınan tazminat ve alacaklar her iki davalı işverenden kısmen talep edilmiş ve ödeme için iki günlük süre tanınmıştır. Mahkemece hüküm altına alınan ve kıdem tazminatı dışında kalan tazminat ve alacaklar bakımından, kısmi davada talep edilen miktarlar için bu dava tarihi, ihtarnamede istek konusu miktarlar için temerrüt tarihi, bakiyesi için ise ıslahın yapıldığı tarihten itibaren faize karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.01.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/13742
Karar No : 2003/1838
Tarihi : 18.02.2003
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Alacaklar hesaplanırken, esas alınacak ücret konusunda yalnız işçinin iddiası dikkate alınmaz. İslahla artırılan ve hüküm altına alınan kıdem tazminatı dışındaki alacak miktarlarına, ıslah tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve izin ücreti, hafta ve genel tatil gündelikleri ile 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 :

KARAR : 1- Davacının süresi içerisinde temyiz yoluna başvurmadığından temyiz isteminin reddine;

2- Davalının temyizine gelince :

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

b) Hüküm altına alınan alacaklar hesaplanırken alınan ücret konusunda yalnız davacının iddiasına değer verilmesi hatalıdır. Davacı tarafından dinletilen tanıklar bu konuda bilgi vermedikleri gibi imzaları inkar olunmayan bordrolarda açıklanan ücretler hesaplama için esas alınan ücretlerin çok altındadır. Mahkemece şahitlere ücret, konusu sorulmadan, gerekli görülürse meslek kuruluşlarından çalışılan yıllara göre ücret araştırılması yapılmadan eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

c) Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun Dairemizce de benimsenen 03.07.2002 gün ve 2002/564-572 karar sayılı ilamında kabul edildiği gibi ıslahla artırılan ve hüküm altına alınan kıdem tazminatı dışındaki alacak miktarlarına ıslah tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekirken ilk dava tarihinden faize karar verilmesi bozma nedenidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.02.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/14254
Karar No : 2003/2020
Tarihi : 20.02.2003
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *İkramiye alacağından bahsedilebilmesi için, işyerindeki ikramiye uygulamasının devamlılık arz etmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı farkı, yıllık izin ücreti ile ikramiye 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 :

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

2- Davacı, 1998, 1999 yıllarına ait ikramiye alacaklarının ödenmediğini keza, işten ayrıldıktan sonra kendisine ödenen ihbar ve kıdem tazminatı alacaklarının hesabında ikramiyenin dikkate alınmadığını iddia ederek fark alacak isteğinde bulunmuştur.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden işyerindeki ikramiye uygulamasının devamlılık arz etmediği nitekim son iki yıl ikramiye ödenmediği davacının da buna bir itirazının olmadığı, ilke olarak ikramiye ödenen hallerde sonradan kaldırılması durumlarında ve davacının da bu konuda itirazının bulunmaması artık bu uygulamayı iş şartı haline getirir. Somut olayda da aynı durum söz konusu olduğundan ikramiye alacağı isteğiyle bundan kaynaklandığı ileri sürülen fark alacak isteklerinin reddi gerekir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.02.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/14690
Karar No : 2003/2566
Tarihi : 27.02.2003
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Alacakların hesabında dikkate alınacak ücret, beyan edilen değil, resmi belge niteliğindeki raporda kabul ve ikrar olunan ücret olmalıdır.*

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı ile yıllık izin ve ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı Bölge Çalışma Müdürlüğünce kendi şikayeti üzerine alınan ifadesinde en son asgari ücretle çalıştığını imzalı beyanı ile doğrulamıştır. Davacının yargılama sırasında ibraz ettiği bordronun kendisi tarafından düzenlendiği de anlaşılmıştır. Davalının emsal sunduğu bordrolardan, Odasının yazısından da fesih tarihinde davacının işini yapan işçilere asgari ücret ödendiği buna göre davacının resmi belge niteliğindeki raporda kendi kabul ve ikrarı bulunduğu halde asgari ücret yerine daha yüksek ücret üzerinden alacakların hesaplanması hatalıdır. Dava konusu alacaklar asgari ücret üzerinden hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.02.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/16173
Karar No : 2003/2788
Tarihi : 03.03.2003
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *İslah yoluyla dava konusu miktarın artırılmasında, artırılan miktara dava tarihinden değil, ıslah tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, fazla mesai, ücretli izin ile genel tatil gündeliklerinin 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 :

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

2- İslah yoluyla dava konusu miktarın artırıldığı durumlarda faizin artırılan kısım için ıslah tarihinden itibaren yürütülmesi gerekir. Hukuk Genel Kurulunun 03.07.2002 tarih ve 2002/9-564/E, 2002/572.K sayılı kararı da bu doğrultudadır. Mahkemece ıslah yoluyla artırılan ve hüküm altına alınan miktara ıslah tarihi yerine dava tarihinden faize karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.03.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/1377

Karar No : 2003/5437

Tarihi : 31.03.2003

İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Aylık maktu ücretle sürekli çalışan, ancak son yılında haftanın belirli günlerinde çalışan ve ücreti de bu çalışmaya göre belirlenen işçinin, son ayda ödenen ücretin 30'a bölünmesi suretiyle bulunacak son günlük ücreti esas alınarak, kıdem, ihbar tazminatı ve yıllık ücretli izin ücreti hesaplanmalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, yıllık izin ile hafta ve genel tatil gündeliklerinin 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 :

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

2- Davalıya ait işyerinde başlangıçta aylık maktu ücretle devamlı çalışan davacının son yıl haftanın belirli günlerinde çalıştığı, ücretinin buna göre belirlendiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle davacının hizmet akdinin feshindeki çalışma şekline göre ödenen son aya ait ücret toplamı otuza bölünerek davacının günlük ücreti belirlenmeli, buna göre davacının ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve izin ücreti saptanmalı ve son ücrete göre karar verilmelidir. Mahkemece ayın her günü çalışılmış gibi son aylık ücretin tespit edilerek sonuca gidilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 31.03.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/5694
Karar No : 2003/18560
Tarihi : 03.11.2003
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *Taraflar arasında yazılı bir sözleşme yoksa ve ücret tespit edilemiyorsa, bilirkşi tarafından tespit edilen ücrete itibar edilmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı ile işçilik alacaklarının 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 :

KARAR : Davacının ilk çalışmasını müteakip aradan bir süre geçtikten sonra bir katalog tasarımı işinde çalıştığı, davacının iddiası tanık beyanları ve dosyada mevcut katalogda adının yazılı olmasından anlaşılmıştır. Davalının bu konuda bir aksi beyanı da bulunmamaktadır. Her ne kadar taraflar arasında yazılı bir sözleşme yok ise de yapılan işe göre alınan bilirkişi raporunda ücret belirlenmiştir. Bu durumda davacının grafik çalışması karşılığı olarak bilirkişi tarafından belirlenen ücret alacağının hüküm altına alınması gerekirken reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.11.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/15494
Karar No : 2004/5296
Tarihi : 17.03.2004
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *İşçiye ait ücret ve diğer alacakların bankaya yatırıldığını savunan işverenin bu savunması, ödeme hususunu içeren itiraz mahiyetinde olup, her zaman ileri sürülebilir. Bu husus bankadan sorulup, sonuca göre karar vermek gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, ikramiye 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 :

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

2- Davalı daha sonra ibraz ettiği bazı kayıtlarda davacıya ait ücret ve ikramiye alacaklarının Bankasına yatırdığını beyan ettiği bu hususun bankadan sorulması gerektiği savunulmuş olmakla bu savunma ödeme hususunu içeren itiraz mahiyetinde olup her zaman ileri sürülebileceği dikkate alındığında incelenmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır.

Davalının yazılı dilekçesindeki aylara ait ilgili bankaya yapılan ödemeler sorulup davacıya ait talep konusu alacaklarla ilgili bir ödemenin bulunup bulunmadığı araştırılarak sonucuna göre bir karar vermek gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.03.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/13434
Karar No : 2003/18102
Tarihi : 08.07.2004
İlgili Kanun : 1475/26

ÖZÜ : *İbranamenin makbuz hükmünde kabul edilebilmesi için miktar taşınması gerekir. Üzerinde miktar yer almayan ve işçinin de hiçbir alacağı kalmadığını açıkça kabul ve beyan ettiği ibranamenin, geçersiz olduğu kabul edilemez.*

DAVA : Davacı, fazla çalışma parası, bayram, hafta ve genel tatil gündelikleri ile gecikme zammı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı dava dilekçesindeT.V. Ankara Bürosunda çalıştırıldığını ancak, Basın İş Yasasından kaynaklanan haklarının düşük seviyede tutulması amacıyla tehditle T.V. den istifa ettirilerek A.Ş. ile 01.10.2002 tarihinde yeni bir sözleşme imzaladığını ve 07.01.2003 tarihinde iş akdinin feshedildiğini belirterek, fazla mesai, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ile bu ücretlerin ve aylık ücretlerinin geç ödenmesinden dolayı % 5 gecikme zamlarının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalılar cevaplarında, haklarının davacıya ödenip karşılığında ibranameler alındığını, yapılan fazla mesai karşılıklarının ödendiği gibi ücretlerinin de sürelerinde ödendiğini belirterek davanın reddini istemişlerdir.

Mahkemece davacının tüm çalışma süresi boyunca her iki şirkete ait işyerinde hizmet verdiğini kabul edilmiş ve şirketler arasında bir ayrıma gitmemiş olup, bu yöne ilişkin olarak davacının bir temyizinin olmadığı görülmüştür. Davalı taraf davacının 31.12.2001 tarihli ibranameyi imzaladığını ileri sürmektedir.

Bu belgede davacı, 31.12.2001 tarihine kadar çalıştığı T.V. ile yapmış olduğu sözleşmeyi 31.12.2001 tarihi itibarıyla feshettiğini, bu tarih itibarıyla ücret, tazminat, fazla çalışmalar gibi her ne nam altında olursa olsun hiçbir alacağının kalmadığını ve işvereni ibra ettiğini belirtmektedir.

..... A.Ş.' de, önceki sözleşmeden doğan ihbar ve kıdem tazminatlarını ödemeyi kabul ettiğini belirtmiş ve davacı ile sözleşme imzalamıştır.

Mahkeme 31.12.2001 tarihli ibranamenin imzalanması şartıyla 01.01.2002 tarihli sözleşmenin imzalanacağını belirtilmesinin davacının iradesine baskı teşkil ettiğini belirterek ibranameye geçerlilik tanımamıştır.

01.01.2002 tarihli sözleşme ile davacı Bölge Müdürlüğüne getirilmektedir. Bu sözleşme ile davacının görevi ve yetkisi yükseltilmekte ve genişletilmektedir. Davacıya Bölge Müdürlüğü görevi verilirken taraflar karşılıklı olarak anlaşmaya varmış ve ibralaşmışlardır. İbraname ve taahhütname başlıklı belge ile A.Ş' de geçen hizmet süresini kıdem ve ihbar tazminatlarında değerlendirileceğini kabul etmekle tarafların karşılıklı olarak anlaşmaya vardıkları açıktır. Ayrıca davacının bir üst görevi kabul etmek için bazı haklarından vazgeçtiği anlaşılmakta ve Bölge Müdürlüğüne getirilen bir kişinin baskı ile bir belgeyi imzalayacağını kabulü hayatın olağan şartlarına aykırıdır. Yine örnekleri dosyaya sunulan başka davacılara ait kararlardan da görüleceği gibi o şahıslar belgeleri ihtirazi kayıtlarla imzalamışlardır. Bu olgu dahi davacının serbest iradesiyle belgeyi imzaladığını ortaya koymaktadır.

Davacı yeni sözleşme ile çalışmasına devam ederken 07.01.2003 tarihinde iş akdine son verilmiş ve işverene verdiği aynı tarihli ibraname ile "...hafta tatili ve genel tatil yevmiyelerini, fazla mesai ücretlerini..." aldığını kabul etmiştir. Mahkeme işverence ödenen miktarlar ile belge arasında açık oransızlıklar bulunduğu gerekçesiyle bu

ibranameyi de geçerli kabul etmemiş ve makbuz hüviyetinde kabul etmiştir. Ancak ibranamenin makbuz hükmünde kabul edilebilmesi için miktar taşınması gerekmektedir. İbranameye hiçbir miktar yer almamakta ve davacı hiçbir alacağı kalmadığını açıkça kabul ve beyan etmekte olup, mahkemenin benimsediği gerekçe ile ibranamenin geçersiz olduğunun kabulüne olanak yoktur.

Bütün bu anlatımlardan anlaşılacağı şekilde davacı işverenle anlaşmak suretiyle onları ibra etmiş olmakla ve bu ibranamelerin davacının iradesinin fesada uğratılması suretiyle alındığı da kanıtlanamadığından ibranamelere değer verilmeyerek davacı isteklerinin kabulüne karar verilmesi hatalı olduğundan hükmün bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.07.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/16129
Karar No : 2002/20
Tarihi : 14.01.2002
İlgili Kanun : 1475/29

ÖZÜ : *Kamu kurumları tarafından müteahhitlere ödenecek her istihkaktan önce, işyerinde çalışan işçilerden müteahhit tarafından ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığını kontrol edip, ücretleri ödenmeyen varsa bunların istihkaklarından ödenmesi ve üç aylık tutarından da sorumlu tutulması kuralı gereğince, davalı Genel Müdürlüğün sorumluluğu yönünden bir inceleme ve irdeleme yapılmaksızın, isteğin reddine karar verilmesi hatalıdır.*

DAVA : Davacı, ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı Ltd. Şti. nin temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacının temyizine gelince : Davalılardan Ltd. Şti'nin ihale yoluyla diğer davalı Genel Müdürlüğünden bir bina yapım işini üstlendiği anlaşılmaktadır. 1475 sayılı İş Kanununun 29. maddesinde, müteahhitlere ödenecek her istihkaktan önce işyerinde çalışan işçilerden müteahhit tarafından ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığını kontrol edip ücretleri ödenmeyen varsa bunların istihkaklarından ödenmesi ve üç aylık tutarından da sorumlu tutulması kurallarına yer verilmiştir. Davacı işçi dört aylık ücret isteğinde bulunduğuna göre anılan madde çerçevesinde bir araştırma ve inceleme yapılmalıdır. Bilirkişi raporunda da bu nokta üzerinde durulmuştur. Davalı Genel Müdürlüğünün sorumluluğu bakımından az önce belirtildiği şekilde bir inceleme ve irdeleme yapılmaksızın isteğin reddine karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/18552
Karar No : 2000/1529
Tarihi : 15.02.2000
İlgili Kanun : 1475/30

ÖZÜ : *Ücret bordrosunda, işçinin imzasının kendisine ait olup olmadığı soruşturulup, sonuca göre karar verilmelidir.*

DAVA : Taraflar arasındaki kıdem tazminatı, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti ile ücret alacağının ödetilmesi 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 15.02.2000 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü yapılan tebligata rağmen taraflar adına kimse gelmediğinden incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davacı işçinin son iki aylık ücretinin ödenmiş olup olmadığı uyuşmazlık konusu oluşturmaktadır. Yargılama sırasında ücret bordroları ibraz edilmiş ve davacının adının bulunduğu sütunun karşısında bir imza yer almakta olup, bunun davacının eli mahsulü bulunup bulunmadığı belli değildir. Bilirkişi raporunda bu konunun açık olmadığı da vurgulanmıştır. Mahkemece davacı tarafın imzasının kendisine ait olup olmadığı sorulup buna göre bunun üzerinde durularak inceleme ve soruşturma yapılmak suretiyle sonuca gidilmelidir. Davacının eli mahsulü olduğu belirlendiği takdirde bu miktarların gerçekleşen ücret alacağından mahsubu cihetine gidilmeli aksi halde şimdiki gibi ücrete karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 15.02.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2673

Karar No : 2000/3198

Tarihi : 22.03.2000

İlgili Kanun : 1475/30

ÖZÜ : *Ücret bordrolarında işçinin imzası var ise, bu hususun araştırılıp mükerrer yararlanmaya imkan verilmemesi gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, ücret ve izin alacağı ile bayram 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 :

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

2- Davalı işveren temyiz aşamasında 1999 yılı Ocak, Şubat ve Mart ayı bordrolarını ibraz ederek anılan aylara ilişkin ücretleri davacıya ödediğini savunmaktadır. Bu aylara ait bordrolarda davacının ismi karşısında imzasının bulunduğu görülmektedir. “tediye” hakkı ortadan kaldıran bir “itiraz” niteliğinde olduğu için yargılamanın her aşamasında mahkemece göz önünde tutulması gerekir. Aksi halde davacı işçinin mükerrer yararlanmasına yol açılmış olur. Bu itibarla bu bordrolar üzerinde durularak davacıya anılan aylarda ücretlerinin ödenip ödenmediği açıklığa kavuşturulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 22.03.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/12433
Karar No : 2000/18527
Tarihi : 07.12.2000
İlgili Kanun : 1475/30

ÖZÜ : *Muhtelif dönemler için işçiye ödenen ücretler saptanırken, eksik ödemenin neden kaynaklandığı açıklığa kavuşturulmalı ve her ay çalıştığı gün sayısı da dikkate alınmalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, ücret farkı, ikramiye, ayni ve sosyal haklar ile yıllık ücretli izin 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 :

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

2- Davacı dava konusu fark alacaklarını, ücretin eksik hesaplanıp ödenmesi uygulamasına dayandırmaktadır. Davacının iddiasına göre bu şekilde eksik ücret esas alınmasıyla sonraki fesihlerde eksik ücret üzerinden hesaplanan diğer haklarda eksik ödenmiştir. Başka bir deyişle davacının hiç ödenmeyen bir hak bulunduğu iddiası yoktur.

Davacı vekili kıdem tazminatı ve ihbar tazminatına esas alınan giydirilmiş ücrete sadece yukarıdaki açıklanan fark nedeniyle itiraz etmekte giydirilmiş ücrete ilave edilmemiş haklar bulunduğunu da ileri sürmektedir.

HUMK'nun 74. maddesine göre talep aşılabilir. Bilirkişi kıdem ve ihbar tazminatı hesabında 08.11.1994 de ücretin düşürülmesinden kaynaklanan farkları belirlemiş ancak davacının ileri sürmediği bir kısım işçilik haklarını da giydirilmiş ücrete ekleyerek hesaplama yapmıştır. Bu husus HUMK'nun 74. maddesine aykırıdır. Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı da bu esaslar göz önünde tutularak saptanmalıdır.

3- Hükme esas alınan bilirkişi raporunun ikinci sayfasında 20.07.1994 – 05.07.1999 tarihleri arasında muhtelif dönemler için davacıya ödenen ücretler saptanmıştır. Ödenmesi gereken ücretler ile ödenenler arasındaki fark saptanırken bu ödenen miktarlarla tamamen çelişik olan her ay yapılan ödemeler nazara alınmıştır. Davalı vekilinin bu hesap tarzına her ay yapılan ödemelerde avans borcu kantin borcu veya davacının kendi borçlarından kaynaklandığı yolunda itirazı üzerine bilirkişiden alınan ek rapor da denetlemeye elverişli değildir. Gerçekten davacının 8/96-7/99 tarihleri arasında her ay ödenen ücretlerdeki eksikliğin davacının eksik çalışması veya diğer şahsi borçlardan kaynaklanıp kaynaklanmadığı denetlemeye elverişli olarak açıklığa kavuşturulmalıdır. Ayrıca ücret farkı saptanırken davacının her ay çalıştığı gün sayısı da nazara alınmalıdır.

4- Yıllık izin alacağı toplu iş sözleşmesinden değil yasadan doğmaktadır. Bir fark alacağı da söz konusu değildir. O halde bu alacağa Borçlar Kanunu hükümlerine göre yasal faiz uygulanması yerine 2822 sayılı Kanunun 61. maddesine göre faiz uygulaması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 07.12.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19345
Karar No : 2001/2663
Tarihi : 14.02.2001
İlgili Kanun : 1475/30

ÖZÜ : *Ücret bordrosunda, genel tatil ve ulusal bayram günü çalışma ücretinin imza karşılığı alındığının anlaşılmasına rağmen, bilirkişi raporunda bu belgeler dikkate alınmadan hesaplama yapılması ve bu rapora göre hüküm kurulmuş olması hatalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, yıllık izin, resmi ve bayram tatili gündeliklerinin 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 :

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

2- Dosyada mevcut ücret bordrolarından genel tatil ve ulusal bayram günlerinde çalışmaların karşılığının imza karşılığı alındığı anlaşılmaktadır. Bilirkişi raporunda ise bu belgeler dikkate alınmadan hesaplama yapılmış ve mahkemece de bu rapora göre hüküm kurulmuştur. İhtirazi kayıt dermeyan edilmeden imzalanan bu bordrolar dikkate alınarak hesaplamanın buna göre yapılması ve sonucuna göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/19801
Karar No : 2002/353
Tarihi : 21.01.2002
İlgili Kanun : 1475/30

ÖZÜ : *Bazı aylara ait imzalı ücret bordrolarında, hafta tatili ve fazla mesai ücretlerinin ödendiğini gösteren sütunlara yer verilmiş ve işçi tarafından herhangi bir ihtirazi kayıt konulmamışsa, bu aylara ait ödemelerin yapıldığı kabul edilerek hüküm kurulmalıdır.*

DAVA : Davacı, fazla çalışma parası ile resmi tatil ve hafta sonu ücretlerinin 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:

KARAR : Mahkemece zaman aşımı itirazı dikkate alınarak uyumsuzluk dönemi için hafta tatili ve fazla mesai alacakları hüküm altına alınmışsa da öncelikle belirtmek gerekir ki dosya içinde bu hükmün dayanağı olan belgelere rastlanmamıştır. Davalı işveren bordro ile davacı işçiye bu alacakları ödediğini ileri sürmektedir. Dairemizin yerleşmiş uygulamalarına göre davacı işçinin imzasını taşıyan ücret bordrolarında hafta tatili çalışması ve fazla mesai ile ilgili sütunlara yer verilmiş ve bu sütunlarda da ödemeler yapıldığı gösterilmişse de davacı işçinin daha fazla çalıştığı ve bordronun gerçek duruma uygun düşmediği yolunda bir ihtirazi kayıta bulunmadığı bordroların ilişkin bulunduğu aylar dikkate alınarak hafta tatili ve fazla mesailerinin hesaplanması doğru olmaz. Bu durumda eksiklikler tamamlanarak mahkemece araştırma ve inceleme yapılmak suretiyle söz konusu aylar dikkate alınmaksızın alacakların tespiti yoluna gidilmesi gerekir. Öte yandan davalı vekili bilirkişi raporuna ayrıntılı itirazlarda bulunmuştur. Eksik inceleme ve hatalı değerlendirme ile isteklerin kabulü bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/14858
Karar No : 2003/2165
Tarihi : 24.02.2003
İlgili Kanun : 1475/30

ÖZÜ : *Uzun süre asgari ücret üzerinden çalışıldığının kabulü, hayatın olağan akışına aykırıdır. İşçi, gerçek ücretini gösteren ve işverenin imzasını içeren belge de sunduğuna göre, bu belge ve tanık beyanları dikkate alınmalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı ile ücretli izin, fazla mesai, hafta tatili ve yıllık izin ücretinin ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz nedenleri yerinde değildir.

2- Davalı gıda maddeleri satış işyerinde katip ve satış elemanı olarak 7 yıldan fazla süredir çalışan davacının asgari ücret üzerinden çalıştığının kabulü hayatın olağan akışına uygun değildir. Bu konuda davalı işveren davacı imzasını taşıyan bordro sunmamış olup, aksine davacı gerçek ücretini gösteren ve işveren imzasını içeren belge ibraz etmiştir. Davacı tanığı da ücretin, asgari ücret olmadığını beyan etmiştir. Bu olgulara göre tazminat ve alacakların gerçek ücret üzerinden hesaplanmadan hüküm altına alınması hatalıdır. Mahkemece belge ve tanık anlatımı bir değerlendirmeye tabi tutulmalı, gerekli görülürse davacının mesleği kıdemi belirtilerek ilgili meslek odasından alabileceği ücret sorulmalı ve gerçek ücret üzerinden belirlenecek tazminat ve alacaklar hüküm altına alınmalıdır.

3- Davacının 02.08.1999 tarihinden fesih tarihi olan 01.09.1999 tarihine kadar yıllık izin kullandığı uyuşmazlık dışı olup, bu izin süresinin yıllık ücretli izinden mahsup edilmeden anılan alacağın hüküm altına alınması da hatalı olup, kararın bu nedenle de bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.02.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/16202

Karar No : 2003/2811

Tarihi : 03.03.2003

İlgili Kanun : 1475/30

ÖZÜ : *İşveren, ücret alacağına ilişkin imzalı ücret ödeme belgesi ibraz ettiğinden, itiraz niteliğindeki bu belge değerlendirilmeden, ücret alacağının hüküm altına alınması hatalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı ile ikramiye 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 :

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

2- Davacının Nisan 2001 tarihinde 15 gün ücret alacağı bulunduğu kabul edilerek ücret alacağı hüküm altına alınmışsa da davalı davacının Nisan 2001 tarihinde fiilen çalıştığı 15 günlük süre ile ilgili imzalı ücret ödeme belgesi ibraz ettiğinden hakkı ortadan kaldıran itiraz niteliğindeki bu belgenin değerlendirilmesi için kararın bozulması gerekmiştir.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.03.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No : 2005/9-117
Karar No : 2005/151
Tarihi : 09.03.2005
İlgili Kanun : 1475/30

ÖZÜ : *İhtirazi kayıtsız imzalanmış bordroların, hafta tatili yönünden işçiyi bağlaması, ancak o bordroda hafta tatili ücretine ilişkin tahakkuka yer verilmiş olması halinde mümkündür.*

DAVA : Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İş Mahkemesince davanın kısmen kabulüne dair verilen 18.03.2003 gün ve 2001/621-2003/318 sayılı kararın incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 24.05.2004 gün ve 2004/12134/12504 sayılı ilamı ile;

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

2- Mahkemece karara dayanak yapılan bilirkişi raporunda ücret bordrolarının ihtirazi kayıtsız imzalanmış olduğu gerekçesiyle davacının hafta tatili ücreti hakkında hesaplama yapılmamıştır. İmzalı bordroların hafta tatili yönünden işçiyi bağlaması ancak o bordroda hafta tatili ücretine ilişkin tahakkuka yer verilmiş olması halinde mümkündür. Dosyada mevcut ücret bordrolarında anılan şekilde bir tahakkuka yer verilmiş değildir. Bu nedenle tanık anlatımları bir değerlendirmeye tabi tutularak davacının hafta tatili çalışma süresi belirlenmeli ve sonucuna göre alacak hakkında hüküm kurulmalıdır.

3- Davacının fazla mesai ücret talebi mahkemece kabul edildiğine göre hizmet akdinin feshine dayanak 28.04.2001 tarihinde fiili olarak işi bırakmasına gerekçe gösterdiği olgular gerçekleşmiş bulunduğundan 30.04.2001 tarihli fesih iradesinin 1475 sayılı İş Kanununun 16/II-d maddesi uyarınca haklı olarak kabul edilerek kıdem tazminatı isteminin hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde reddi hatalıdır....” gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü :

Dava, işçilik alacaklarının ödetilmesi istemine ilişkindir.

A- DAVACI İSTEMİNİN ÖZETİ :

Davacı vekili, 08.06.2004 günlü dava dilekçesinde özetle, davacının davalıya ait işyerinde 02.11.1998 tarihinde elektrik tesisatçısı olarak asgari ücretle çalışmaya başladığını, davalının kendisine hakaret ve küfür etmesi, son 4 ayda maaşını düzenli olarak ödememesi sebebiyle davacının işyerini terk etmek zorunda kaldığını, söz konusu dönemde davacının her gün 12 saatin üzerinde çalıştığını, bu nedenle fazla çalışma alacağı bulunduğunu, hafta sonu tatillerinde, resmi ve dini bayramlarda, yıllık izinlerinde de çalıştırıldığını ileri sürerek, fazlaya ilişkin hak saklı kalmak kaydıyla, hak kazanıldığı halde ödenmeyen kıdem tazminatı fazla çalışma ücreti, hafta sonu çalışma ücreti, yıllık izin alacağı, resmi bayramlar çalışması alacağı ve dini bayramlar çalışması alacağı ve ücret alacağı olmak üzere toplam 774.000.000 TL'nin faiziyle birlikte ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

B- DAVALI CEVABININ ÖZETİ :

Davalı vekili 13.07.2001 günlü cevap dilekçesinde özetle, davacının kendisine verilen görevi yerine getirmek üzere 27.04.2001 tarihinde işyerinden ayrıldığını, daha sonra işyerleri görevlilerinden birini telefonla arayarak işten ayrıldığına dair beyanda bulunduğunu, işbaşı yapmaması üzerine 01.05.2000 tarihli ihtarnameyle, işe gelmeme mazeretini belgelendirmesinin istenildiğini, aksi takdirde iş akdinin feshedileceği ihtar edildiğini, davacının buna icabet etmemesi nedeniyle iş akdinin kendi haksız eylemiyle son bulduğunu, çalışma süresine ilişkin tüm haklarının kendisine ödendiğini, ihbar tazminatı ödemekten kurtulmak için eldeki davayı açtığını savunarak davanın reddini istemiştir.

C- YEREL MAHKEME KARARININ ÖZETİ :

Yerel mahkeme kendisine verilen görevi yapmak üzere 27.04.2001 tarihinde işyerinden ayrılan ve daha sonra işyerini telefonla arayarak işten ayrıldığını bildiren davacının, ihtarnameye rağmen işe gelmeme mazeretini belgelememesi üzerine, iş akdinin davalı işveren tarafından 1475 sayılı Kanunun 17/II-f maddesi gereğince haklı olarak feshedildiği, feshin haklı olması nedeniyle davacının kıdem ve ihbar tazminatı isteyemeyeceği, ücretlerinin 4 aydır geç ödendiğine dair davacı iddiasının da kanıtlanamadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulünü, davacının kanıtlanan 92.132.640 TL ücret alacağı, 33.217.688 TL resmi bayram çalışması taleple bağlı kalınarak 12.000.000 TL izin ücreti ve 130.000.000 TL fazla mesai alacağı olmak üzere toplam 267.350.328 TL'nin dava tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte ödetilmesine, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ile fazlaya ilişkin ücret ve bayram çalışması alacağı istemlerinin reddine karar vermiştir.

D- TEMYİZ EVRESİ BOZMA VE DİRENME :

Davacı vekilince temyiz edilen karar Özel Dairece yukarıdaki gerekçe ile bozulmuş; Yerel Mahkeme gerekçesini tekrar ederek önceki kararında direnmiş, direnme kararını davacı vekili temyiz etmiştir.

E- MADDİ OLAY :

Davacı, davalıya ait işyerinde 02.11.1998 tarihinde işe başlamış, davalıya gönderdiği 30.04.2001 günlü ihtarnamede, işyerinde tedirgin edilmesi nedeniyle kendi isteğiyle 28.04.2001 tarihinde iş akdini feshettiğini bildirip, tüm yasal alacaklarının ödenmesini istemiş; davalının 01.05.2001 tarihli ihtarnamesine rağmen devamsızlığının haklı bir sebebe dayandığını belgelendirmemiş, davalı buna dayanarak 08.05.2001 tarihli ihtarnameyle, İş Kanununun 13. maddesi gereğince işin ihbarsız olarak terk edilmesinden dolayı davacıdan ihbar tazminatı istemiştir.

F- GEREKÇE

a) Ön Sorun Yönünden

Hukuk Genel Kurulundaki görüşme sırasında öncelikle, direnme kararının miktar itibariyle temyizinin mümkün olup olmadığı, ön sorun olarak incelenmiştir.

Ön sorun yönünden belirtilmelidir ki; dava, fazlaya ilişkin hak saklı tutularak, çeşitli kalemlerden oluşan toplam 774.000.000 TL işçilik alacağının ödetilmesi istemiyle açılmış, davacının hak kazandığı toplam alacak tutarı bilirkişice 959.320.792 TL olarak hesaplanmış, Yerel Mahkeme toplam alacağın bu miktarda olduğunu benimsemiş, bazı kalemler yönünden taleple bağlı kalarak davanın kısmen kabulüne, 267.350.328 TL'nin tahsiline, bir kısım kalemler yönünden fazlaya ilişkin istemin reddine, bazı kalemler bakımından ise fazla hakkın saklı tutulmasına karar vermiştir. Bozma ve direnme kararlarının kapsamına göre, Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık sadece reddedilen kıdem tazminatı ve hafta tatili çalışma ücretine ilişkin olup, davacının, bu kalemlerle ilgili istemi, fazlaya ilişkin hak saklı kalmak kaydıyla 125.000.000 TL'den ibarettir.

Bilindiği üzere, 21.07.2004 gün ve 25529 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak, öngördüğü istisnalar dışındaki hükümleri yayım tarihinde yürürlüğe giren, 14.07.2004 tarih ve 5219 sayılı "Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" yürürlük tarihinden sonra Yerel Mahkemelerce verilen hükümler yönünden 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 427/2. maddesindeki temyiz (kesinlik) sınırını Bir Milyar TL olarak değiştirmiştir.

Eldeki davada direnme kararı 10.09.2004 tarihinde verildiğinden, temyizinin mümkün olup olmadığı belirlenirken, anılan Kanun hükmü ve oradaki parasal sınır esas alınmalıdır.

Açıklandığı üzere, davacının, Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlığın ilişkin bulunduğu iki kalem yönünden toplam istemi 125.000.000 TL'den ibaret ise de; Yerel Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının her iki isteğinin de yerinde bulunmadığı gerekçesiyle bir hesaplama yapılmamış, eş söyleyişle, hak kazanmış olması halinde davacının isteyebileceği kıdem tazminatı ve hafta tatili çalışma ücretlerinin hangi miktarlarda olacağı yargılama sırasında belirlenmemiştir.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 427/3. maddesine göre, alacağın bir kısmının dava edildiği durumlarda kesinlik sınırı, alacağın tamamına göre belirlenir. Dolayısıyla, böylesi (kısmi) bir davada verilen hüküm kesin olup olmadığı (temyizinin mümkün bulunup bulunmadığı) konusunda değerlendirme yapılabilmesi için, alacağın tamamının ne miktarda olduğunun, ya doğrudan davacıdan sadır olmuş açık ve bağlayıcı bir beyana dayalı olarak bilinmesi ya da mahkemece bu yönde bir belirleme yapılmış olması gerekir. Somut olayda olduğu gibi, davacının alacak miktarlarının tamamı konusunda bu nitelikte bir beyanının bulunmadığı, mahkemenin de bu yönde bir belirlemesinin mevcut olmadığı hallerde, toplam alacak miktarı tam olarak bilinmeyeceğinden anılan Kanun hükmü çerçevesinde, o kararın temyizinin olanaklı olup olmadığı yönünde sağlıklı bir değerlendirme yapılabilmesine olanak yoktur. Dolayısıyla bu türden bir belirsizliğin bulunduğu durumlarda hükmün temyizinin mümkün olduğu kabul edilmelidir. Çünkü, Usul Hukukumuz kural olarak yerel mahkemelerin nihai hükümlerini temyize tabi tutmuş; bunun dışında bıraktığı nihai hükümleri çeşitli ölçülere bağlı olarak, ayrık şekilde ve açıkça göstermiştir. Ayrık hallere açıkça girmeyen bir hükmün temyizinin olanaklı bulunduğu, ilke olarak kabul edilmelidir.

Bu nedenle, somut olayda direnme kararının temyizinin olanaklı olduğu kabul edilmiş, ön sorun bu şekilde oybirliğiyle aşıldıktan sonra işin esasının incelenmesine geçilmiştir.

b) Esas Yönünden

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerektiren, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan gerekçeyle davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı HUMK'nun 429. maddesi gereği **BOZULMASINA**, 09.03.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/17270
Karar No : 2000/339
Tarihi : 25.01.2000
İlgili Kanun : 1475/31

ÖZÜ : İşyerinde oluşan zararın, işçinin kusurundan meydana geldiğinin tespiti için, uzman bilirkişiden rapor alınmalı, zarar ve kusur durumları tespit edilmeli, olay anındaki veriler dikkate alınmalıdır.

DAVA : Taraflar arasındaki kurum zararının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin Hüküm, süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 25.01.2000 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 dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı, görevi itibariyle Çiğitli-Kütlü pamuğun işlenip çiğitten ayrılması ve preslenip balyalanarak işletmeden çıkıncaya kadar olan işlemlerden sorumlu olduğu, pamuğun depolanması ve muhafazasından sorumlu olmadığı halde 1997/1998 kampanyasında imal edilen presli pamuk balyalarındaki 7.404.270.000 TL zarardan sorumlu tutulduğunu, bu zararın ücretinden kesilmesine karar verildiğini ileri sürerek, bu olay nedeniyle borçlu olmadığının tespitini istemiştir.

Mahkemece, zararın davacının kusurlu fiilinden meydana geldiğine dair somut delil bulunmadığı ve davalı tarafından yaptırılan 02.09.1998 tarihli raporda açıklayıcı bir hüküm bulunmadığından söz edilerek davanın kabulüne, davacının borçlu olmadığının tespitine karar verilmiştir.

Dosyada mevcut belgelere göre 30.07.1997 tarihli yönetim kurulu kararına dayanılarak işletme şefi ve mubayaa eksper kadrosu birleştirilerek işletme şefi olan davacının 02.09.1997 tarihinde mubayaa ve işletme eksper olarak atandığı anlaşılmaktadır.

Davalı tarafından yaptırılan soruşturma sonucu düzenlenen 19.10.1998 tarih 634 sayılı raporda presli pamuk balyalarında meydana gelen renk değişikliği ve çürümelerin hem rutubeti yüksek pamuk alınarak mubayaa hatası yapılmasından hem de rutubeti yüksek kütlünün işleminin geç yapılmasından kaynaklandığı, ancak olayda kasıt unsuruna rastlanmadığı o dönemde sürekli vekaleten atanan ve müdürlerle yönetilen fabrikada otorite boşluğu yaşandığı belirtilmiştir.

Davacı ise soruşturma sırasındaki savunmasında hem mubayaa hem işletme işini yaptığını işinin çokluğu nedeniyle depo kontrolü yapamadığını istif yapan elemanı, takip edemediğini ifade etmiştir. Bu iddia savunma ve dosya içeriğine göre davacının kusurlu davranışı ile davalı işverenin zarara uğratıp uğratmadığının ve bunun sonucu olarak borçlu olup olmadığının anlaşılabilmesi için işletme şefliği ile mubayaa eksperliğinin birleştirildikten sonra her iki görevin birlikte davacı tarafından yürütülmesi sırasında bu işin altında tek başına davacının kalkabilip kalkamayacağı sorunu önem taşıdığı, kütlü pamuk, (asım), ekspertiz ve depolama yönetmeliği hükümleri ile davalı işverenin genelgesi gereklerinin yerine getirilip getirilemeyeceği ve meydana gelen olumsuz gelişmelerden ne derece davacının sorumlu tutulabileceği incelenip araştırma konusu yapılmak suretiyle hasıl olacak sonuca göre bir karar verilmelidir. Bunun içinde kuşkusuz bir uzman bilirkişi marifetiyle, mahallinde yapılacak bir keşif sonucu alınacak raporda göz önünde tutularak sorunun çözülmesi gerçek durumun ortaya çıkartılması bakımından önem taşımaktadır. Mütalaasına başvuru bilirkişinin hukukçu olması itibarıyla pamuk eksperliği ve işletme şefliği görev ve unvanlarının gerektirdiği yükümlülüklerin ayrıntılarını tespit etmekte güçlüklerle karşılaşabileceği açıktır. Belirtildiği şekilde inceleme ve araştırma yapılarak kusur ve zarar durumları tespit edilmeli ve ona göre hüküm kurulmalıdır. Zarar tespit edilirken kuşkusuz meydana geldiği tarihteki veriler dikkate alınmalıdır. Olaylardan çok sonraki verilere göre bunun belirlenmesi doğru değildir.

Tespitler sonucu davacının olayda herhangi bir kusurunun bulunmadığı anlaşıldığı takdirde şimdiki gibi davanın kabulüne, kusurlu görüldüğü takdirde ise reddine karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 25.01.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19527
Karar No : 2000/19053
Tarihi : 18.12.2000
İlgili Kanun : 1475/31

ÖZÜ : *Tanker şoförü işçinin sorumluluğunda olan yükleme ve boşaltma süresi içinde, kalorifer yakıtına kanalizasyon suyunun karıştığı anlaşıldığından, uğranılan zararın işçiden tazmini gerekir.*

DAVA : Davacı, uğranılan idare zararının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı işveren davalı tanker şoförü işçinin dolum tesislerinden alarak, yakıt deposuna boşalttığı kalorifer yakıtında 2000-2100 kg. kanalizasyon suyunun çıkması nedeniyle sorumluluğu olan davalı işçiden zararın tazminini talep etmiştir.

Mahkemece, tankere kanalizasyon suyunun alınmasının zor ve masraflı olacağı, teslimle tahlil arasında uzun zaman geçtiği, iddianın ispat edilemediği gerekçesi ile istek reddedilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre yakıtı İzmit dolum tesislerinden teslim alan davalının teslim edeceği Lojmanlarına zamanında gitmediği, Ankara'da konakladığı gibi teslimden hemen sonra yakıtın yanmaması nedeniyle tutanak tutulduğu anlaşılmaktadır. Davalı işçiye bu eylemi nedeni ile toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre Disiplin kurulunca dört yevmiye ücret kesme cezası verilmiş olup, davalı işçi bu kararın iptali yoluna da gitmemiştir. Kanalizasyon suyunun yakıt yüklenirken ya da teslimden sonra yakıtı karıştığı da savunulmamıştır. Tüm bu olgulara göre kalorifer yakıtına kanalizasyon suyunun davalı işçinin sorumluluğu olan yükleme ve boşaltma süresi içinde karıştığı anlaşıldığından hesaplanan kurum zararının hüküm altına alınması gerekirken, yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 18.12.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/2113

Karar No : 2000/3849

Tarihi : 28.03.2000

İlgili Kanun : 1475/33

ÖZÜ : *Nitelikli bir işçinin asgari ücretle çalıştığı kabul edilemez. Gerçek durumun anlaşılabilmesi için, ilgili meslek kuruluşundan ücretinin ne kadar olabileceği sorulmalıdır.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatları fazla çalışma ve yıllık izin ücreti, hafta tatili gündeliği ile ücret alacağının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükümün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 28.03.2000 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 dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : 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 alacak ve tazminatlara baz alınan ücret miktarı taraflar arasında uyumsuzluğu oluşturmaktadır. İmzalı ücret bordrolarında asgari ücret üzerinde ödeme yapıldığı görülmekte ise de makineci olarak çalışan nitelikli bir işçinin asgari ücretle çalıştığı kabul edilemez. Mahkemece de buna itibar edilmiş değildir. Öte yandan davacı ve davalı tanıkları birbiriyle çelişkili anlatımlarda bulunmuşlardır. Mahkemece iddia ve onu doğrulayan davacı tanık anlatımları dikkate alınarak hesaplamalar yapan bilirkişi raporuna göre hüküm kurulmuş olması doğru değildir. Gerçek durumun anlaşılabilmesi için ilgili meslek kuruluşlarından davacının kıdemi, yaptığı iş ve çalıştığı tarihlere işaret edilmek suretiyle ne kadar ücret alabileceği sorulmalı ve gelecek cevaplar değerlendirmeye tabi tutulmak suretiyle belirlenecek miktarlar üzerinden hesaplamalar yapılmalıdır. Öğretide de benimsenen dairemizin benzer konulardaki kararlılık kazanmış uygulaması bu doğrultudadır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, Davalı yararına takdir edilen 65.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 28.03.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8614
Karar No : 2000/13106
Tarihi : 03.10.2000
İlgili Kanun : 1475/33

ÖZÜ : *Nitelikli ve kıdemli bir işçinin, asgari ücretle çalıştığıının kabulü gerçeğe uygun düşmeyeceğinden, sağlıklı bir çözüme ulaşabilmek için, ilgili meslek kuruluşundan ücretinin ne kadar olabileceği sorulmalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, yıllık izin ile tasarrufu teşvik kesintisi alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalılar ve nin tüm temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacının temyizine gelince;

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçinin dava konusu işyerinde 15 yılı aşkın bir süre ile çalıştığı ve ustabaşı unvanında iken hizmet akdinin sona erdiği anlaşılmaktadır. Mahkemece hüküm altına alınan tazminat ve alacak asgari ücret üzerinden hesaplanmıştır. Ne var ki, bu hesaplama davacının nitelikli ve kıdemli bir işçi olması karşısında dosya içeriğine ve gerçeğe uygun düşmemektedir. Her ne kadar asgari ücret üzerinden düzenlenen bordrolarda davacının imzası varsa da imzalı bordroların nitelikli olmayan işçiler açısından bağlayıcılığı kabul edilmeli, nitelikli işçiler açısından ise bu bağlayıcılıktan söz edilmemelidir. Ustabaşılık unvanı nitelik ve tecrübeyi gerektirdiği gibi, davacı 15 yıldan fazla bir süre ile aynı işyerinde çalışmıştır. Sorunun sağlıklı bir çözüme kavuşabilmesi için davacının yaptığı iş kesin bir şekilde belirlendikten sonra çalışma süresi ve görev unvanından söz edilerek davacı gibi bir işçinin ücretinin ne kadar olabileceği ilgili meslek odası veya kuruluşundan sorularak hasıl olacak sonuca göre işçilik hakları hüküm altına alınmalıdır. Kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 03.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/17563
Karar No : 2000/98
Tarihi : 17.01.2000
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *Fazla çalışmanın tespiti için öncelikle puantaj kayıtları ve diğer belgeler incelenmeli, gerekirse taraf tanıkları dinlenilerek sonuca gidilmelidir.*

DAVA : Davacı, fazla çalışma parasının 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 :

KARAR : Davacı işçi davalı idareye ait işyerinde çalışırken yaptığı fazla mesailerin karşılığı ücretin ödenmediğini iddia ederek alacak isteğinde bulunmuş mahkemece dosya içinde bulunan 1997 yılına ait 3-4 aya ilişkin “makine taşıt görev emri” başlığını taşıyan belgelere itibar edilerek son 5 yıllık süre için alacak hüküm altına alınmıştır.

Anılan belgeye itibar edilerek, yani bununla ve ayrıca davacının kullandığı aracın kilometre durumunu gösteren belge ile yetinilerek hüküm kurulması eksik incelemeye dayandığı için hatalıdır. Gerçekten ilk belge sadece 3-4 aya ilişkin olduğu gibi, her bir ayın da son 15 gününü kapsamaktadır. Kilometre göstergesi de işyerinde ne kadar fazla mesai yapıldığı konusunda bir kanaat uyandıracak nitelikte değildir. Bu itibarla davalı idarenin savunmasında da belirttiği gibi, fazla mesai ile ilgili söz konusu 5 yıllık puantaj kayıtlarının varsa diğer belgelerin öncelikle getirilmesi, bu belgelerle kesin bir sonuca varılamadığı takdirde de tarafların tanıklarının dinlenerek sorunun çözülmesi gerçeğin ortaya çıkması bakımından önem taşımaktadır.

Eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 17.01.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19074
Karar No : 2000/1296
Tarihi : 09.02.2000
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *Ücret 30 gün üzerinden ödeniyorsa, çalışma karşılığı olmayan hafta tatili ücretinin hesaplamalarda dikkate alınmaması gerekir.*

DAVA : Davacı, fazla çalışma parası ile hafta tatili gündeliklerinin 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 :

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

2- Hafta tatili çalışma karşılığı alacak miktarının tespitinde hataya düşülmüştür. Gerçekten davacının imzasını taşıyan bordrolarda 30 gün üzerinden ücretlerin ödendiği görülmekte olduğuna göre, çalışma karşılığı olmayan hafta tatili ücretinin hesaplamada dikkate alınmaması ve bunun sonucu olarak da % 150 oranına göre bu alacağın belirlenmesi gerekir.

3- Hafta tatili alacağının geç ödenmesi nedeni ile % 5 fazla ödemenin de az önce belirtilen şekilde bulunacak miktar üzerinden sonuca gidilmeli ve daha sonra mahkemenin kabulünde olduğu gibi indirimler yapılarak hüküm kurulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 09.02.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2324
Karar No : 2000/3862
Tarihi : 28.03.2000
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : İşyerinde, hem işveren hem de kendi adına günde toplam 10 saat çalışan işçinin, 7,5 saatin üzerindeki çalışması, kendi hesabına çalışma olarak değerlendirilmelidir.

DAVA : Taraflar arasındaki çalışmaların tespiti ile kıdem ve kötü niyet tazminatı fazla çalışma parası ile bayram ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesi 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 28.03.2000 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalılar adına Avukat geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davacı işçi davalıya ait marangoz atölyesi niteliğindeki işyerinde çalıştığı süre içinde kendi hesabına da çalıştığı dosya içeriğinden ve özellikle dinlenen tanıkların ayrıntılı ve açık anlatımlarından anlaşılmaktadır.

Bu çalışma düzenine göre günlük 10 saatlik çalışmanın 7,5 saat üzerindeki kısmının kendi hesabına çalışma olarak değerlendirilmesi gerçek duruma uygun düşer. Böyle olunca fazla mesai alacağının reddine karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 28.03.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Davacının tüm çalışma süresince hiç ücret almaması hayatın normal akışına uygun düşmemektedir. Bunu tanıklarda asgari ücretten ücret ödendiğini doğrulamışlardır. Davalılar ödeme belgesi ibraz edemediklerinden dosya içeriğine göre ücretleri almadığı konusunda mahkemece davacıya resen yemin teklif edilmesi yasaya uygun düşeceğinden bu yönden de kararın bozulması görüşündeyim.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2442
Karar No : 2000/4720
Tarihi : 04.04.2000
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *Fazla mesai alacağı yönünden işveren, davadan önce temerrüde düşürülmediğinden, tahakkuk tarihinden değil, ek dava tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir.*

DAVA : Davacı, fazla mesainin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davaya konu fazla mesai alacağı yönünden davalı işveren davadan önce temerrüde düşürülmüş değildir. Mahkemece tahakkuk tarihinden itibaren faize karar verilmesi hatalıdır. Kısmi dava ile ek dava tarihlerinden itibaren dava konusu miktarlara faiz yürütülmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 04.04.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/13884
Karar No : 2000/12643
Tarihi : 27.09.2000
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *Karara karşı, temyiz yoluna başvurmayan işçi lehine, bilirkişi raporunda tespit edilen alacak miktarını aşacak şekilde hüküm kurulması hatalıdır.*

DAVA : Davacı, fazla çalışma parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 28.03.2000 tarihli mahalli mahkeme kararına karşı davalı vekili tarafından temyiz yoluna başvurulmuş ve karar bozulmuştur. Bu karara karşı davacı tarafından temyiz yoluna başvurulmadığından karara dayanak yapılan bilirkişi raporunda tespit edilen alacak miktarlarını aşmamak üzere hüküm kurulması gerekir. Zira davalı lehine müktesep hak oluşmuştur. Bu hususun göz önünde bulundurulmadan karar verilmiş olması hatalıdır. Ancak hata yargılaması yapılan kısmi davadaki istek miktarı nazara alındığında sonuca etkili olmadığından ve ileride açılacak ek davada mahkemece nazara alınabileceğinden kararın bu gerekçe ile **ONANMASINA** 27.09.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8596
Karar No : 2000/12880
Tarihi : 02.10.2000
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *Bir insanın, tüm hizmet süresinde bütün hafta tatili ve resmi tatillerde çalıştığının kabulü, hayatın doğal akışına aykırı olup, hüküm altına alınan miktarlarda hakkaniyet indirimi yapılması gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma parası ile bayram ve hafta tatili gündeliklerinin 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 :

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

2- Davacı 01.11.1998 – 20.11.1998 tarihleri arasında yıllık ücretli izinde iken hizmet akdinin devamsızlık nedeniyle haksız feshedildiğini ileri sürerek bu tarihlere ilişkin bu belge hakkında davalıdan diyecekleri sorulmalı ve hasıl olacak sonuca göre ihbar ve kıdem tazminatı istekleri hakkında hüküm kurulmalıdır.

3- Davacının tüm hizmet süresinde bütün hafta tatillerinde ve resmi tatil ve bayramlarda çalıştığı kabul edilerek hüküm kurulmuştur. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamalarına göre bir insanın dinlenmeden böyle bir tempoda çalışması hayatın olağan akışına uygun olmadığından bu miktarlardan hakkaniyet indirimi yapılmaması başka bir bozma nedenidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 02.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/9013
Karar No : 2000/13682
Tarihi : 12.10.2000
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *Sınırlı iş hacmine rağmen, günde 3 saat fazla mesai yapıldığının kabulü, hayatın olağan akışına aykırı olup, fazla mesai isteğinin reddi gerekir.*

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacının 20 daireli kalorifersiz apartman işyerinde kapıcılık yaptığı ve görevinin ise servis, çöpleri toplama ve genel temizlik olduğu dikkate alındığında bu iş hacmine göre günde 3 saat fazla mesai yapması hayatın olağan akışına aykırı olduğu gibi tanık beyanları marifetiyle ile de çelişkilidir.

Bu şartlarda fazla mesai isteğinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 12.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/9404
Karar No : 2000/14230
Tarihi : 23.10.2000
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *İşçinin, tüm çalışma süresince, bütün hafta tatillerinde ve genel tatillerde çalışması ve her gün fazla mesai yapması, hayatın olağan akışına aykırıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti ile hafta ve genel tatil gündeliklerinin 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 :

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

2- Tüm çalışma süresince davacının tüm hafta tatillerinde ve genel tatillerde çalışması ve her gün 3,5 saat fazla mesai yapması hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir. Zira çalışma süresinde hastalık, mazeret izni gibi nedenlerle işe devamsızlık yapıldığı düşünülerek hesaplanan fazla mesai, hafta ve genel tatil ücretlerinden bir indirim yoluna gidilmesi gerekirken yazılı şekilde yapılmaması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 23.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/15370
Karar No : 2001/14
Tarihi : 15.01.2001
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *İşçinin, üç yıl gibi uzun bir sürede, her gün fazla mesai yapamayacağı kabul edilerek, hüküm altına alınan fazla mesai alacağından, hakkaniyet indirimi yapılmalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma parası 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 :

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

2- Davacının kaynakçı olarak çalıştığı yaklaşık üç yıl gibi uzun bir süre her gün 2,5 saat fazla mesai yaptığı kabul edilerek karşılığı alacak hüküm altına alınmış ise de, bu kadar uzun süre içerisinde işçinin hastalanması, mazereti ve bazı ihtiyaçları için fazla mesai yapılmasına engel olan durumların ortaya çıkması doğal karşılanmalıdır. Böyle olunca hesaplanan miktardan bir hakkaniyet indirimi yoluna gidilmesi gerçek durumun ortaya çıkması bakımından gereklidir. Böyle olunca açıklanan nedenle kararın bu yönden bozulması gerekli görülmüştür.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 15.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/14135
Karar No : 2001/408
Tarihi : 18.01.2001
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : İşyerinde 24 saat çalışıp 24 saat dinlenen işçinin, 360 saat işyerinde kalıp ayda 45 saat ara dinlenmesi yaptığı ve böylece, ayda 315 saat çalıştığı, bunun 135 saatinin toplam 4 haftadaki fazla çalışma süreleri olduğu kabul edilmelidir.

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin parası ile hafta ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı işçinin akaryakıt istasyon işyerinde pompacı olarak 24 saat çalışıp 24 saat dinlenmek suretiyle işverence uygulamaya tabi tutulduğu bu çalışma yöntemine göre işin basite indirgenmek suretiyle bir aylık dönem içinde 15 gün çalıştığı 15 gün istirahat ettiği anlaşıldığına göre 15 günlük çalışma süresi içerisinde 360 saat işyerinde kaldığı düşünülmelidir. Ancak bu sürenin içinde zorunlu ihtiyaçlar için 3 saat ara dinlenme yapılması kabul edilir ve böylece 45 saatin aylık çalışma saati olan 360 saatten düşüldüğünde aylık fiili çalışma saati 315'dir. Bundan başka 1475 sayılı İş Kanununa göre haftalık 45 saat normal çalışma süresi bir ay içinde 180 saat ettiğinden bakiye 135 saat 4 haftalık fazla mesai yaptığı bunun bir haftaya isabet eden kısmının, haftalık fazla çalışma 51 saat kabul edilerek 1/3 oranında hakkaniyet indirimine gidilmiş olsa dahi bulunan miktarın, yukarıda açıklanan fazla mesai miktarından daha fazla olduğu görülmektedir. Gerçek durumun ortaya çıkması bu bakımdan önemlidir. Yukarıdaki açıklamalara göre hesaplama yapılarak fazla mesai isteği hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 18.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19288
Karar No : 2001/2573
Tarihi : 13.02.2001
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *İşverence çıkarılan genelgede, müdür yardımcısına fazla çalışma ücreti ödenmeyeceği belirtilmişse de, eğer yapılmış bir fazla çalışma varsa, bunun ücretinin ödenmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar tazminatının, karşı davacı ise, ikramiye ve fazla mesai ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, her iki davayı da kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı işçinin çalışma süresi içinde fazla mesai yaptığı dinlenen davalı, karşı davacı tanıklarının anlatımlarından açıkça anlaşılmaktadır. Bilirkişi de dosya içeriğine göre fazla mesai alacağını hesaplamıştır. Mahkemece davacı ve karşı davalı bankanın bir genelgesine dayanılarak fazla mesai isteği reddedilmiştir. Anılan genelgede davalı gibi müdür yardımcısına fazla mesai ücreti ödenmeyeceği öngörülmektedir. 1475 sayılı İş kanununun 35 ve müteakip maddeleri uyarınca yapılmış bir fazla mesai var ise bunun karşılığının hüküm altına alınması gerekir.

Hatalı değerlendirme ile bu isteğin reddedilmesi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 13.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/17663
Karar No : 2000/2925
Tarihi : 20.02.2001
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *İşçinin, iki yıldan fazla bir süre için, hafta tatili günleri hariç, her gün üç saat fazla mesai yaptığı kabul edilerek, fazla mesai alacağının hüküm altına alınması, hayatın olağan akışına uygun düşmez.*

DAVA : Taraflar arasındaki, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti ile ücret alacağının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonucunda; 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 20.02.2001 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü yapılan tebligata rağmen taraflar adına kimse gelmediğinden incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- 01.01.1996 - 30.04.1998 tarihleri arasında geçen iki yıldan daha fazla bir süre için hafta tatili günleri hariç her gün üç saat fazla mesai yapıldığı kabul edilerek karşılık alacağın hüküm altına alınması hayatın olağan akışına uygun düşmez. Gerçekten bu kadar uzun bir süre içinde bir işçinin hastalık, sair mazeret gibi hallerde her gün fazla mesai yapması mümkün değildir. Ayrıca taraf tanıkları da bu çalışma süresi konusunda çok açık ve çok net bir anlatımda da bulunmuş değillerdir. Genel ifadelerle yetinmişlerdir. Bu itibarla Dairemizin uygulaması da dikkate alınarak tespit edilen fazla mesai alacağından bir hakkaniyet indirimi yoluna gidilmesi yerinde olur. O halde bu karar bu yönden Bozulmalıdır

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19409
Karar No : 2001/3532
Tarihi : 27.02.2001
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *Fazla çalışma yapıldığının ispat yükü işçiye ait olup, işçi tarafından ispatlanamamıştır. Varsayımdan hareketle hesaplama yapan bilirkişi raporuna istinaden, fazla mesai alacağının hüküm altına alınması hatalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti ile bayram parasının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Mahkemece davacı işçinin fazla mesai karşılığı ücret isteği de hüküm altına alınmış ise de, bu konuda ispat yükü kendisine düşen davacı bu iddiasını kanıtlamış değildir. Davacı tanıklarının bu konuda herhangi bir açıklamaları olmadığı gibi, dosyada fazla mesai yapıldığına ilişkin başkaca bir delil de bulunmamaktadır. Mahkemece varsayımdan hareketle hesaplama yapan bilirkişi raporu esas alınarak bu alacağın hüküm altına alınmış bulunması hatalı olup, kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 27.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/406
Karar No : 2001/3826
Tarihi : 12.03.2001
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *Fazla çalışma ve tatil günleri çalışması karşılığı alacakların, doğdukları tarihteki ücretten hesaplanması gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla çalışma, izin ücreti ile hafta ve genel tatil gündeliklerinin 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 :

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

2- Mütalaasına başvurulmuş bilirkişi düzenlediği raporda fazla mesai ücretini ve genel tatil ve bayram günleri çalışma karşılığı alacaklarını dönem dönem hesaplama yoluna gitmemiş, miktarları son ücreti dikkate alarak belirlemiştir. Bu tür alacaklar doğdukları tarihteki ücretler üzerinden hesaplanmalıdır. Dairemizin yerleşmiş içtihatları da bu doğrultudadır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 12.03.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19228
Karar No : 2001/4898
Tarihi : 27.03.2001
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *İşyerini devralan yeni işveren, kendi döneminde yapılan fazla çalışmaların ücretinden sorumlu olup, önceki işveren döneminden sorumlu tutulamaz.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti ile hafta ve bayram tatili gündeliklerinin ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesinin davalı Ltd. Şti. avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 27.03.2001 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü yapılan tebligata rağmen taraflar adına kimse gelmediğinden incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davacı, işyerini devralan şirket döneminde 4,5 ay kadar çalışmış olup o dönemde yaptığı fazla mesai karşılığı alacağı davalı şirketten isteme hakkı mevcuttur. Önceki işveren döneminden sonrakinin sorumlu tutulması doğru değildir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 27.03.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/7837
Karar No : 2001/7889
Tarihi : 07.05.2001
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *İşçinin, geçici olarak Başbakanlık emrinde çalıştırılması halinde, ödünç iş ilişkisi söz konusu olacağından, bu dönemde yaptırılan fazla mesai ücretlerinden, fazla mesai yaptıran kurum sorumludur.*

DAVA : Davacı, fazla çalışma parasının 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 :

KARAR : Mahkemece davacı işçinin fazla mesai alacağı hüküm altına alınmış ise de, davalı işverence davacının fazla mesai yaptığı kabul edilen dönemde geçici olarak Başbakanlık emrinde çalıştığı ileri sürülmüştür. Davalının bu iddiasının gerçek olması halinde bir ödünç iş ilişkisinden bahsedileceğinden ve bu halde fazla mesaiyi yaptıran kurumun dava konusu alaktan sorumlu olması söz konusu olduğundan bu hususun açıklığa kavuşturulması gereği vardır. Bu husus kesin ve net bir biçimde tespit edildikten sonra davalı işverenin sorumlu olup olmayacağına karar verilmelidir. Eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 07.05.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/3586
Karar No : 2001/8214
Tarihi : 10.05.2001
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *Ücretin, fazla çalışma ücretini de kapsar biçimde tespiti mümkündür. Ancak, bu durumda yasada öngörülen günde 3 saat ve yılda 90 günlük fazla çalışmanın ücretini içerdiği kabul edilmelidir.*

DAVA : Davacı, fazla çalışma 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 :

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

2- Davacının ücreti taraflar arasındaki ferdi hizmet sözleşmesinde fazla mesai dahil edilmek üzere tespit edilmiştir. Mütalaasına başvurulanan bilirkişi, Dairemiz uygulamalarına uygun olarak ücrete İş kanununda yapılmasına cevaz verilen fazla mesai alacağının dahil olduğu kabul edilmiştir. Bir başka deyişle yılda 90 gün, günde 3 saatlik fazla mesai ücret alacağının kararlaştırılan ücretin içinde olduğunun kabulü doğrudur.

Ancak günlük yapılan fazla mesai tespit edilirken öğle sıralarında yapılan çalışma dahil edilmemiştir. İşyerinde öğle paydosunda da çok kısa süreler dışında davacının ve diğer personelin çalıştığı anlaşılabilmektedir. Bundan başka puantaj kayıtlarında güvenlik görevlilerince işe giriş saatleri belirtilen fakat işten ayrılış saatleri gösterilmeyen günlerde bilirkişi fazla çalışma yapılmadığı sonucuna varmıştır. Oysa dinlenen tanıklar ve dosya içeriği o günlerde fazla çalışma yapıldığını göstermektedir. Bu durumda yeniden hesaplama yapılarak sonucuna göre karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 10.05.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/5393
Karar No : 2001/8197
Tarihi : 10.05.2001
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *Ödünç işçinin, ödünç alan yanında yaptığı fazla çalışmanın ücretinden, ödünç alan sorumludur.*

DAVA : Davacı, fazla çalışma parası ile hafta ve bayram tatili gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- Davalı Genel Müdürlüğüne ait işyerinde çalışmakta olan davacı işçi daha sonra yetkili makamın onayıyla ödünç işçi olarak davalı nezdinde görev yapmıştır. Bu yeni görevlendirilen işyerinde davacının yapmış olduğu fazla mesai ve çalıştığı hafta tatili ve genel tatil karşılığı alacakları uyumsuzluk konusunu oluşturmaktadır. Ödünç işçi olarak çalışılan dönemde bu alacaklardan çalışılan işverenin sorumlu tutulması gerekir. Önceki işverenin sorumluluğu söz konusu olamaz. Bu itibarla davalı Genel Müdürlüğü hakkında açılmış olan bu davanın husumet yönünden reddi gerekir. Dairemizin yerleşmiş içtihatları bu doğrultudadır.

2- Diğer davalının temyizine gelince :

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

b) Valilik aleyhine sadece kısmi bir dava açılmıştır. Bir başka deyimle ek dava söz konusu değildir. Bu durumda kısmi dava ile talep edilen miktardan daha fazlaya karar verilmiş olması istekle bağlilik kuralına aykırıdır.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 10.05.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/14222
Karar No : 2001/18277
Tarihi : 21.11.2001
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *İşçinin, üç yıldan fazla bir süre her gün 1,5 saat fazla çalışma yaptığıının kabulü hayatın olağan akışına aykırı olup, izin, hastalık vs. gibi çalışılmayan sürelerin olabileceği düşünülerek, makul bir indirimle gidilmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı ile diğer işçilik alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacının üç yıldan fazla çalıştığı ve bu süre içerisinde her gün 1,5 saat fazla mesai yaptığıının kabulü hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu dönem içerisinde izin, rapor vs. gibi nedenlerle çalışmadığı günler bulunacağı düşünülerek makul bir indirimle tabi tutulması gerekirken, bu yola gidilmemesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 21.11.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/18986
Karar No : 2001/18590
Tarihi : 26.11.2001
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *7269 sayılı Kanun ve 581 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye istinaden, bakanlıkta çalışırken Valilik Kriz Merkezine geçici görevle gönderilen işçinin, burada yaptığı fazla çalışma ve tatil çalışması ücretlerinden bakanlık sorumludur.*

DAVA : Davacı, fazla çalışma parası ile bayram ve hafta tatili gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı husumetten reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı işçi davalı bakanlık personeli olarak çalışmakta iken meydana gelen deprem nedeniyle Valilik Kriz Merkezi Başkanlığı bünyesinde görevlendirilmiş olup, burada kanıtlarla sabit olan fazla mesai ve tatil çalışmaları karşılığı ücret alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Mahkemece savunmaya değer verilerek, davacının geçici görevlendirildiği Valilik Kriz Merkez Başkanlığı'nca çalıştırıldığı, davalının sorumlu tutulamayacağı gerekçe gösterilerek, dava husumetten reddedilmiştir.

Gerek 7269 sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanunun ek 5. maddesine ve gerek 581 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2. maddesine göre kamu kuruluşlarında çalışanların “aylık ödenek, her türlü hak ve yardımlarının kurumlarınca ödenmek kaydı ile geçici olarak görevlendirilecekleri” belirtilmiştir. Bu hukuki düzenleme karşısında davalının geçici görevlendirildiği Valilik Kriz Merkezi Başkanlığındaki fazla mesai ve tatil çalışmaları karşılığı ücretten davalı Bakanlığın sorumlu tutulması ve davanın adı geçen işverene yöneltilmesi doğrudur. Mahkemece davanın esasına girilerek uyuşmazlığın çözülmesi gerekirken husumetten reddi yönünde hüküm tesis edilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 26.11.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/15476

Karar No : 2002/261

Tarihi : 16.01.2002

İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *Fazla mesai alacağı, ücret durumuna göre değişiklik arz edeceğinden, ait olduğu döneme göre hesaplanması gerekir.*

DAVA : Davacı, fazla çalışma ile yıllık izin 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:

KARAR : 1- Davacı işçinin yılda kaç gün ücretli izin kullanabileceği sorununun çözümlenebilmesi için hizmet akdinin eki niteliğindeki işyeri Personel Yönetmeliği düzenlemeleri incelenip sürenin belirlenmesi gerekir. Bilirkişi raporunda varsayımdan hareket edilerek tespit yoluna gidilmiştir. Bu bakımdan kuşkunun ortadan kaldırılması gerekir.

2- Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre davacı işçinin imzasını taşıyan işyeri ücret bordrolarında fazla mesai sütununa yer verilmiş olup ta fazla mesai alacağı tahakkukuna yer verilmiş ya da ayrı bir belgede fazla mesai alacağının ödendiği yazılmış ve ödenmiş ise; fazla mesai alacağının hesabında anılan ayların ya da sürelerin dikkate alınmaksızın sonuca gidilmesi gerekir. Önce tüm süre için hesaplama yapıp sonra da toplam miktardan davacıya ödenen meblağların mahsubu yoluna gidilmesi doğru değildir. Çünkü fazla mesai alacağı ücret durumuna göre değişiklik arz eder. Bir başka deyişle dönem dönem hesaplanması gerekir. Yeniden hesaplama yapılmak üzere kararın bu yönden de bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/20026

Karar No : 2002/5870

Tarihi : 08.04.2002

İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *Fazla çalışma ücreti, 5 yıllık zamanaşımına tabi olup, dava tarihinden geriye doğru 5 yıl içindeki fazla çalışma ücretinin hüküm altına alınması gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla çalışma ile izin ücreti 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 :

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

2- Davalı vekili son oturumunda zamanaşımı def'inde bulunmuş ancak davacı vekili buna karşılık herhangi bir şey söylememiştir. Fazla mesai alacağı 5 yıllık zamanaşımına tabi olduğundan davanın açıldığı tarihten geriye doğru bu süre içinde gerçekleşmiş fazla mesai alacağı hüküm altına alınmalıdır. İşe giriş tarihinden itibaren hesap yapıp bu alacağın tahsiline karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.04.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/20815
Karar No : 2002/7377
Tarihi : 09.05.2002
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *Fazla çalışma ücreti içeren ücret bordrolarının, işçi tarafından ihtirazi kayıt ileri sürülmeden imzalanması halinde, o dönem için fazla çalışma ücretinin ödendiği kabul edilmelidir. Tahakkuk bulunmayan, ya da imzalı olmayanlar ise tanık beyanlarına göre değerlendirilip, buna göre hüküm kurulmalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla çalışma ile genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

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

2- Dairemizin kararlılık kazanmış içtihatlarına göre, ücret bordrolarında fazla çalışma ücretinin tahakkuk ettirilmesi ve işçinin herhangi bir ihtirazi kayıt ileri sürmeden imzalaması halinde o aylar için fazla çalışma ücretinin ödendiğinin kabulü gerekir. Dava dosyasında dava tarihine göre hesaplanan zamanaşımı süresi içinde kalan tüm bordrolar bulunmamaktadır. Buna göre bu süre içindeki tüm bordrolar getirilerek incelenmeli fazla çalışma tahakkuku bulunan ve davacının ihtirazi kayıt ileri sürmeksizin imzaladığı aylara ilişkin fazla çalışma ücreti istekleri reddedilmeli, tahakkuk bulunmayan ya da imzalı olmayan aylara ilişkin fazla çalışma istekleri ise, tanık beyanlarına göre bir değerlendirme yapıp davacının bordrodaki çıplak ücreti üzerinden hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır. Yazılı şekilde hiç ödenmemiş gibi kabulü ve hüküm altına alınması hatalıdır.

3- Davacının kıdem, ihbar tazminatları son ücret üzerinden ve genel tatil alacakları da dönem dönem bordrolarda gösterilen ücreti üzerinden hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.05.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/12522
Karar No : 2003/214
Tarihi : 20.01.2003
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : ***İşçinin, uzun süre çalıştığı işyerinde, her gün üç saat fazla mesai yaptığıının kabulü, hayatın olağan akışına aykırıdır.***

DAVA : Davacı, ihbar tazminatı, fazla çalışma, izin ücreti ile genel tatil gündeliklerinin 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 :

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

2- Uzun süre davalıya ait işyerinde çalışan davacının her gün günde üç saat fazla mesai yapması hayatın olağan akışına aykırıdır. Davacının izinli, raporlu ve mazeretli olduğu dönemlerde fazla mesai yapmayacağı kabul edilerek bilirkişi tarafından hesaplanan fazla mesai miktarından uygun bir indirim yapılmadan isteğin hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.01.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/667
Karar No : 2003/848
Tarihi : 28.01.2003
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *Fazla mesai ve hafta tatili ücret ödemeleri, ihtirazi kayıt konulmadan kabul edilmişse, fark için talepte bulunulması mümkün değildir.*

DAVA : Davacı, fazla çalışma parası, hafta 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 :

KARAR : Dairemizin 18.12.2000 tarihli bozma ilamı ile mahkemece hüküm altına alınan fazla mesai ile hafta tatili ücret alacaklarının davalı işverence dosyaya ibraz edilen yazılı belgelerde tahakkukun bulunduğu görülmekle, mahkemece bu olgu yönünde üzerinde durulmadığından yapılan fazla mesai ve hafta tatili çalışma karşılığı ücretler ödenmiş ise her iki isteğin reddine karar verilmeli ödenmemiş ise kabul edilmelidir denerek bozulmasına karar verilmiştir.

Mahkemece bozmaya uyulmasına karar verilerek, ödemelerle ilgili tüm bordro ve makbuzlar istenmiş ve davalı belgelerini ibraz etmiştir.

Bilirkişi tarafından bozmadan önceki rapor gibi davalı işverenin ibraz ettiği belgelere göre fazla mesai ve hafta tatili ücretinin ödendiği kabul edildiğinde ödenen bu alacakların hizmet akdinde yazılı ücret yerine sonradan fiilen daha az ücret ödenmekle, bu durumdan kaynaklanan fark için hesaplama yapılarak mahkemece kabulüne karar verilmiştir.

Davalının ibraz ettiği bu belgelere karşı davacıya sorulmamışsa da; ödenmediğine ilişkin bir itiraz olmadığı gibi bilirkişinin belirlediği miktara göre ek dava da açılmak suretiyle yapılan hesap kabul edilmiştir.

Dairemizin kararlılık kazanmış görüşüne göre fazla mesai ve hafta tatili ücret ödemeleri ihtirazi kayıt konulmadan kabul edilmiş ise artık farkı için talepte bulunması mümkün değildir. Bu durumda uyulan bozma doğrultusunda bu alacakların reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.01.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/15922
Karar No : 2003/2687
Tarihi : 03.03.2003
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *İşçi, bordroları ihtirazi kayıt ileri sürmeksizin imzalamış ise, artık bu aylar için ödemenin üstünde fazla mesai alacağı olduğunu ileri süremez.*

DAVA : Davacı, fazla çalışma, resmi tatil ve bayram çalışmalarının 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 :

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

2- Dosya içindeki bilgi ve belgeler ve özellikle davacı imzasını içeren aylık ücret bordrolarının bir kısmında, davacıya fazla mesai ücreti tahakkuk ettirilip, karşılığı ücretin ödendiği anlaşılmaktadır. Davacı işçi bu bordroları ihtirazı kayıt ileri sürmeksizin imzalamış olup, ödemenin tahakkuk ettirildiği aylar için artık bu ödemenin üstünde fazla mesai yaptığını ileri sürerek istekte bulunamaz. Mahkemece itibar edilen bilirkişi raporunda, bu ödemelerin tatil çalışmaları karşılığındaki ücret olduğu değerlendirmesine bordroda ayrıca tatil günleri için ücret tahakkuk ettirilmesi ve ödemelerin fazla mesai alacağı olarak gösterilmesi karşısında itibar edilmemiştir. Mahkemece gerçekleştiği kabul edilen fazla mesainin farkı mesai tahakkuk yapılmayan aylar için belirlenerek hüküm altına alınması gerekir. Yazılı şekilde, tüm süre için ve fazla mesai tahakkuku yapılan aylar içinde belirlenen fazla mesai alacağına karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.03.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/15925
Karar No : 2003/2690
Tarihi : 03.03.2003
İlgili Kanun : 1475/35

ÖZÜ : *Kamu kuruluşlarında çalışanların aylık ödenek, her türlü hak ve yardımlarının, kurumlarınca ödenmesi kaydı ile geçici olarak görevlendirilebileceklerine ilişkin hukuki düzenleme karşısında, işçinin geçici görevlerde iken hak ettiği, fazla mesai ve tatil çalışmaları karşılığının, kadrosunun bulunduğu kurumca ödenmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, fazla mesai, Pazar ve bayram gündeliklerinin 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 :

KARAR : Davacı işçi davalılardan Genel Müdürlüğü kadrosunda iken, diğer davalı bünyesinde görevlendirildiğini, orada fazla mesai ve tatillerde çalıştırıldığını belirterek fazla mesai ve tatil ücret alacaklarının davalılardan tahsilini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının belirtilen dönemlerde davalı Valiliğe bağlı İl Kriz Merkezinde çalıştırıldığı sorumluluğun Valiliğe ait olduğu gerekçesi ile temyiz eden davalı Valiliğin sorumluluğuna davalı Genel Müdürlüğü yönünden ise husumeti bulunmadığından reddine karar verilmiştir.

Davacının 28.09.1999 – 07.01.2000 tarihleri arasında Valilik Kriz Başkanlığı Afet Büro bölümünde deprem sonrası görevlendirildiği anlaşılmaktadır.

Gerek 7269 sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısı ile Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanunun ek 5. maddesine ve gerekse 581 sayılı Kanun Hükmünde kararnamenin 2. maddesine göre kamu kuruluşlarında çalışanların “aylık ödenek her türlü hak ve yardımlarının kurumlarınca ödenmek kaydı ile geçici olarak görevlendirilecekleri” belirtilmiştir. Bu hukuki düzenleme karşısında davalının geçici görevlendirildiği Valilik Kriz Merkezi Başkanlığındaki fazla mesai ve tatil çalışmaları karşılığı ücretten kadrosu bulunduğu kurumun sorumluluğu olup, geçici görev yaptığı davalı temyiz eden kurumun sorumluluğu bulunmadığından, davalı Valiliği temsilen İçişleri Bakanlığının alacaklardan sorumlu tutulması hatalı olup, kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, 03.03.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/15690
Karar No : 2003/16489
Tarihi : 09.10.2003
İlgili Kanun : 1475/38

ÖZÜ : *Son günü Cumaya gelen, Ulusal Bayram ve Genel Tatil gününü takip eden Cumartesi gününün de, genel tatil günü olarak kabul edilmesi mümkün değildir.*

DAVA : Davacı, tatil günü çalışmasının 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 :

KARAR : Davacı dava dilekçesinde genel tatil gününün son gününün Cuma gününe rastladığını, ertesi gün olan Cumartesi gününde de çalıştırılması nedeniyle kendisine toplu iş sözleşmesinin 36/II. maddesine göre tatil günü ücreti ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme genel tatil gününü takip eden Cumartesi gününde ulusal bayram ve genel tatiller hakkındaki kanun uyarınca genel tatil günü olarak kabul edilmesi gerektiği görüşüyle davacı isteklerini kabul etmiş olup karar davalı tarafça temyiz edilmiştir.

Davacının dayanak yaptığı 01.03.2001 – 28.02.2003 dönemini kapsayan toplu iş sözleşmesinin 36. maddesinin “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Ücretleri” başlıklı II. bendinde “... ulusal bayram ve genel tatil günleri ilgili kanunlarda belli edilen günler olup, bu güne ait ücretleri çalıştırılmadıkları takdirde bir iş karşılığı olmaksızın tam yevmiye, tatil yapmayarak çalıştırıldıkları takdirde ise bir misli fazlası ödenir. Ayrıca bu iki misli ücretin % 50’si tutarı tazminat olarak ödenir...” hükmü yer almaktadır.

Yine aynı sözleşmenin 36. maddesinde “...haftalık iş süresi 5 gün ve 45 saat olarak uygulanan işçilerden haftalık iş süresine uygun olarak çalışmış olup, Cumartesi günü dinlenmesi gereken işçilerin bu gün çalıştırılmaları halinde çalıştıkları süreye ait ücretleri % 75 zamlı ödenir...” denilmektedir.

Davacı genel tatil günü olan Cuma gününden sonraki Cumartesi gününün de genel tatil günü olarak değerlendirilmesini talep etmektedir. Ulusal bayram ve genel tatiller hakkında kanunun 2/D maddesinde; “Bu kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günleri Cuma akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır...” hükmü yer almaktadır. Kanunun bu maddesinin düzenleniş amacı, kanunun yayınlandığı tarihte Cumartesi günleri saat 13.00’e kadar çalışma yapılmasıdır. Yasa belirtilen maddesiyle bu süreyi de tatil gününün kapsamı içine almış olup, Cumartesi gününün genel tatil günü olarak kabulü mümkün değildir. Bugünün de normal Cumartesi günü olarak değerlendirilmesi gerekir. Ayrıca yukarıda belirtilen yasa da genel tatil günlerinin kaç gün olduğu da belirtilmiştir. İlgili toplu iş sözleşmesinde Cumartesi günleri çalışma yapılması halinde ödenecek ücrette açıkça belirtilmiştir.

Yine 1475 sayılı İş Kanununun 38. maddesinde de Cumartesi günü ücreti düzenlendiği gibi yasanın 42. maddesinde de genel tatil günü ücretinin hangi günler için ödeneceği belirtilmektedir. Bütün bu yasal düzenlemeler karşısında son günü Cumaya gelen tatil gününü takip eden Cumartesi gününün de genel tatil günü olarak kabul edilmesi mümkün olamayacağından, usul ve yasaya aykırı olarak verilmiş olan mahkeme kararının bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.10.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/1938
Karar No : 2001/2120
Tarihi : 12.02.2001
İlgili Kanun : 1475/41

ÖZÜ : *Ayda iki hafta tatilinde çalışma yapıldığı halde, her hafta ya da ayda iki haftadan fazla çalışma yapılmış gibi hafta tatili ücreti alacağı hesaplanması doğru değildir. Ayrıca hesaplamaların son ücret üzerinden değil, dönem dönem yapılması zorunluluğu vardır.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti, bayram ve hafta tatili gündelikleri, ikramiye, ücret ile iş güvencesi tazminatının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Dosya içeriğine ve özellikle tanık anlatımlarına göre davalıya ait işyerinde ayda iki hafta tatilinde çalışma yapıldığı anlaşılmaktadır. Böyle olunca her hafta tatili ya da ayda iki haftadan fazla çalışma yapılmış gibi hafta tatili çalışma karşılığı alacağı hesaplanması hatalıdır. Bu durumda mahkemece yapılacak iş istek dikkate alınmak sureti ile kabul edilen başlangıç tarihinden itibaren hafta tatili alacağı hesaplanmalıdır. Öte yandan hesaplamaların dönem dönem yapılması zorunluluğu vardır. Bir başka anlatımla son ücret üzerinden hesaplama yönüne gidilemez.

3- Dini, resmi bayram günleri çalışma karşılığı ücretlerle ilgili bilirkişice yapılan hesaplamada denetimden yoksundur. Bu konuda bilirkişi raporunda esas alınan dönemlerde hangi dini ve resmi bayramın bulunduğu ve bunların kaç gün olduğu açık şekilde gösterilmelidir. Tanık anlatımlarına göre dini bayramlar tatil günleri işyerinde çalışma yoktur. O günlerin dikkate alınıp alınmadığı da belli değildir. Bundan başka bir hesaplamanın da çalışmanın gerçekleştiği tarihlerdeki ücretler dikkate alınarak yapılması gerekir.

4- Ücret ve bu nitelikte olan hafta tatili ve bayram tatili alacaklarının faiziyle birlikte hüküm altına alınması doğru ise de bunların bölüm bölüm miktarları gösterilerek ödenmesi gereken tarihlerde açıklanmak sureti ile o tarihten itibaren faiz yürütülmelidir. Son toplu iş sözleşmesi ayın yirmisine kadar zorunlu hallerde ödemenin gecikebileceğini öngörmüş bulunduğu göre ayın yirmisinden itibaren faiz yürütülmelidir. Bu belirtilen hususlar tarih dışında ikramiye alacakları içinde geçerlidir.

5- İhbar tazminatı alacağı için davacı önce kısmi dava açmış yargılama aşamasında alınan bilirkişi raporundan sonrada gerçekleşen tazminat belli olduktan sonra ek dava yoluna başvurmuştur. Bu itibarla hüküm altına alınan alacaklar kapsamına girdikleri davalılara göre belirlenerek ilk dava kapsamına giren için ilk dava tarihinden ek dava kapsamına girenler içinde esas dava tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir.

6- Giyim ve izin alacakları için hak ediş tarihlerinden itibaren faiz yürütülmesi doğru değildir. Bu alacaklar toplu iş sözleşmesinin 59. maddesi kapsamında düşünülemez. Bu itibarla davalı işveren daha önce temerrüde düşürülmemiş ise kapsamına girdikleri dava tarihlerine göre faiz yürütülmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/12165
Karar No : 2005/36870
Tarihi : 22.11.2005
İlgili Kanun : 1475/41

ÖZÜ : İşçinin hafta tatili çalışmasının, fazla çalışma olarak değerlendirilip, ücretinin % 100 yerine % 50 olarak hesaplanması hatalıdır.

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı ile fazla mesai, yıllık izin ücreti ve genel tatil paralarının 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 :

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

2- Davacının fazla mesai ücret alacağı hesaplanır iken hafta tatilindeki çalışması da fazla mesai olarak değerlendirilmiş, hafta tatili çalışma ücretleri % 50 oranında hesaplanmıştır. Bu şekilde yapılan hesaplar yerinde değildir. Zira hafta tatili çalışması % 100 oranında hesaplanması gerekir. Mahkemece davacının haftalık 45 saati aşan fazla süreli çalışmaları belirlenmeli bunlardan izin, hastalık ve sair nedenlerle fazla çalışma yapılamayacağı günler olduğu kabul edilerek takdiri indirimine gidilerek hüküm kurulmalıdır. Bir kişinin bu esaslara aykırı şekilde yaptığı hesaplama değer verilerek fazla çalışma ücreti alacakların hesaplanması hatalıdır.

3- Dosya içerisinde mevcut ve davacı tarafından imzası inkar edilmeyen 15.07.2001 tarihli ibraname değerlendirilmeden yazılı şekilde fazla mesai, genel tatil ve yıllık ücretli izin ücreti alacak istekleri hüküm altına alınması yerinde görülmemiştir.

4- İslah ile artırılan ve hüküm altına alınan fazla mesai ve genel tatil ücret alacaklarının ıslah tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekir iken dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi bozma nedenidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.11.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/20326
Karar No : 2002/314
Tarihi : 17.01.2002
İlgili Kanun : 1475/42

ÖZÜ : *Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri çalıştırılan işçiye, çalıştığı her gün için ilave 1 yevmiye ödenir. Bu düzenleme nispi emredici nitelikte olup, taraflarca işçi lehine değiştirilebilir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, fazla çalışma, yıllık ücretli izin, ücret ve ücret farkı alacağı ile ulusal genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalılar avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Dava konularından biri de bayram ve genel tatil günleri çalışma karşılığı ücretin ödenmesi ile ilgilidir. Mahkemece bu günler için çalışma karşılığı olmayan ve fakat ödenmiş bulunan bir yevmiyeye ilaveten iki yevmiyenin daha ödenmesi gerektiği düşüncesinden hareket edilerek bilirkişinin raporunda hesaplandığı miktar hüküm altına alınmıştır.

Bu uyuşmazlık 1475 sayılı İş Kanununun 42. maddesi ile ilgili olduğu için birinci fıkrası üzerinde durulması gerekir. Bu fıkra da aynen “Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmışlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın bu günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa çalıştıkları günlerin ücretleri ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir kat fazlasıyla ödenir” biçiminde bir düzenlemeye yer verilmiştir. Burada uyuşmazlığın çözümü bakımından bayram günleri çalışan bir işçinin ayrıca bir yevmiye mi yoksa iki yevmiyeye mi hak kazanacağı sorununun çözümü önem taşımaktadır. “Bir kat fazlasıyla” sözcükleri bir iş karşılığı olmaksızın anılan günlerde çalışanlara ilave bir yevmiye şeklinde yorumlanarak sonuca gidilmesi doğru olur. Dairemizin yerleşmiş görüşü böyle olduğu gibi öğreti de bu görüşü benimsemiştir. Bu çözümün aksine mahkemece ayrıca iki yevmiyeye karar verilmesi hatalıdır.

Öte yandan işyerinde bir toplu iş sözleşmesi bulunmadığı gibi, taraflar arasında yazılı bir sözleşme de mevcut değildir. Taraflar yukarıdaki yasa kurallarına aykırı şekilde işçi lehine bir düzenleme getirebilirler. Zira anılan düzenleme nispi emredici niteliktedir. Ancak böyle bir düzenleme bulunmadığına göre yasa hükmü dikkate alınarak bir yevmiye daha verilmesiyle yetinilmelidir.

3- Dosya içeriğine göre davacının işe giriş tarihi 01.05.1996'dır. Buna rağmen 02.01.1995 tarihi işe giriş olarak kabul edilip isteklerin hüküm altına alınması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/20311
Karar No : 2002/299
Tarihi : 17.01.2002
İlgili Kanun : 1475/42

ÖZÜ : *Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalışan işçiye ödenecek ücret için, Kanunda öngörülen “bir kat fazlasıyla” sözcüklerinin, anılan günlerde çalışanlara “ilave bir yevmiye” şeklinde yorumlanması gerekir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, fazla çalışma, yıllık ücretli izin, ücret ve ücret fark alacağı ile ulusal genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalılar avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Dava konularından biri de bayram ve genel tatil günleri çalışma karşılığı ücretin ödenmesi ile ilgilidir. Mahkemece bu günler için, çalışma karşılığı olmayan ve fakat ödenmiş bulunan bir yevmiyeye ilaveten iki yevmiyenin daha ödenmesi gerektiği düşüncesinden hareket edilerek bilirkişinin raporunda hesaplandığı miktar hüküm altına alınmıştır.

Bu uyuşmazlık 1475 sayılı İş Kanunu'nun 42. maddesi ile ilgili olduğu için birinci fıkrası üzerinde durulması gerekir. Bu fıkra da aynen “Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa çalıştıkları günlerin ücretleri ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir kat fazlasıyla ödenir” biçiminde bir düzenlemeye yer verilmiştir. Burada uyuşmazlığın çözümü bakımından bayram günleri çalışan bir işçinin ayrıca bir yevmiye mi yoksa iki yevmiye mi hak kazanacağı sorununun çözümü önem taşımaktadır. “Bir kat fazlasıyla” sözcükleri bir iş karşılığı olmaksızın anılan günlerde çalışanlara ilave bir yevmiye şeklinde yorumlanarak sonuca gidilmesi doğru olur. Dairemizin yerleşmiş görüşü böyle olduğu gibi öğreti de bu görüşü benimsemiştir. Bu çözümün aksine mahkemece ayrıca iki yevmiye karar verilmesi hatalıdır.

Öte yandan işyerinde bir toplu iş sözleşmesi bulunmadığı gibi taraflar arasında yazılı bir sözleşmede mevcut değildir. Taraflar yukarıdaki yasa kurallarına aykırı şekilde işçi lehine bir düzenleme getirebilirler. Zira anılan düzenleme nisbi emredici niteliktedir. Ancak böyle bir düzenleme bulunmadığına göre yasa hükmü dikkate alınarak bir yevmiye daha verilmesiyle yetinilmelidir.

3- Davacı işçinin işyerinde aralıksız çalıştığı günü benimsenerek kıdem tazminatı hesaplanmıştır. Ancak dinlenen bir tanığın ifadesi ve davacının yaşı dikkate alındığında çalışırken davacının askere gittiği ihtimali büyük kuvvet kazanmaktadır. Bu konu araştırılarak gerektiği taktirde askerlik süresi düşülmek suretiyle hesaplama yapılarak belirlenecek olan miktar nazara alınmalıdır. Bu süre öteki işçilik hakları bakımından da önem taşır. Askerlik süresi boyunca davacı çalışmadığına göre işçilik haklarının da düşülmek suretiyle tespiti yoluna gidilmesi doğaldır.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/20301
Karar No : 2002/289
Tarihi : 17.01.2002
İlgili Kanun : 1475/42

ÖZÜ : *Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalıştırılan işçiye, bir iş karşılığı olmaksızın hak kazanacağı bir yevmiyeye ilaveten, bir yevmiye daha ödenir.*

DAVA : Davacı, fazla çalışma, ücret, farkı alacağı ile ulusal bayram ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Dava konularından biri de bayram ve genel tatil günleri çalışma karşılığı ücretin ödenmesi ile ilgilidir. Mahkemece bu günler için, çalışma karşılığı olmayan ve fakat ödenmiş bulunan bir yevmiyeye ilaveten iki yevmiyenin daha ödenmesi gerektiği düşüncesinden hareket edilerek bilirkişinin raporunda hesapladığı miktar hüküm altına alınmıştır.

Bu uyuşmazlık 1475 sayılı İş kanununun 42. maddesi ile ilgili olduğu için birinci fıkrası üzerinde durulması gerekir. Bu fıkra da aynen “Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmamışlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın bu günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa çalıştıkları günlerin ücretleri ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir kat fazlasıyla ödenir” biçimindeki bir düzenlemeye yer verilmiştir. Burada uyuşmazlığın çözümü bakımından bayram günleri çalışan bir işçinin ayrıca bir yevmiye mi yoksa iki yevmiyeye mi hak kazanacağı sorununun çözümü önem taşımaktadır. “bir kat fazlasıyla” sözcükleri bir iş karşılığı olmaksızın anılan günlerde çalışanlara ilave bir yevmiye şeklinde yorumlanarak sonuca gidilmesi doğru olur. Dairemizin yerleşmiş görüşü böyle olduğu gibi öğretide bu görüşü benimsemiştir. Bu çözümün aksine mahkemece ayrıca iki yevmiyeye karar verilmesi hatalıdır.

Öte yandan işyerinde bir toplu iş sözleşmesi bulunmadığı gibi taraflar arasında yazılı bir sözleşme de mevcut değildir. Taraflar yukarıdaki yasa kurallarına aykırı şekilde işçi lehine bir düzenleme getirebilirler. Zira anılan düzenleme nispi emredici niteliktedir. Ancak böyle bir düzenleme bulunmadığına göre yasa hükmü dikkate alınarak bir yevmiye daha verilmesiyle yetinilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/12971
Karar No : 2003/235
Tarihi : 21.01.2003
İlgili Kanun : 1475/42

ÖZÜ : *Bayram ve genel tatil günleri alacağına, bilirkişi raporunda yer verilip bu hesap mahkemece de uygun bulunduğu halde, anılan alacaklar hakkında olumlu veya olumsuz bir karar verilmemesi hatalıdır. Ayrıca söz konusu alacaklar, 5 yıllık zamanaşımına tabi olup, davalı zaman aşımı def'i ileri sürdüğüne göre, dava tarihinden geriye doğru 5 yıl içindeki alacaklar hüküm altına alınmalıdır.*

DAVA : Taraflar arasındaki kıdem tazminatı, izin, fazla mesai ile hafta, bayram ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesinin taraflar avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 21.01.2003 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü yapılan tebligata rağmen taraflar adına kimse gelmediğinden incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davacının dini ve milli bayram tatili ile genel tatil alacakları bilirkişi tarafından hesaplanmış, mahkemece bilirkişi raporundaki hesaplamanın uygun bulunduğu gerekçede belirtildiği halde, hüküm fıkrasında bu alacakla ilgili olumlu, olumsuz bir karar verilmemesi hatalıdır.

3- Davalı vekilince oturumda zaman aşımı def'i ileri sürülmüş, davacı tarafça bunun süresinde yapılmadığına dair hemen ve açıkça itirazda bulunulmamıştır. Böyle olunca mahkemece, fazla mesai ve dini, milli bayram, genel tatil alacakları için dava tarihinden geriye doğru gidilerek son beş yıl içinde gerçekleşen kısmının kabulü, kalan kısmın reddi cihetine gidilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.01.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/16766
Karar No : 2002/1701
Tarihi : 30.01.2002
İlgili Kanun : 1475/49

ÖZÜ : *İzin ücreti hesaplanırken, tüm çalışma süresi için son dönem hak kazanılan izin süreleri üzerinden değil, her bir dönem için hak kazanılan izin süreleri, ayrı ayrı değerlendirilerek hesaplama yapılmalıdır.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, ücretli izin ve ikramiye alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı kıdem tazminatı hesabında yılda dört kez aldığı dört ton kömürün tonunun 37.000.000 TL. olduğunu açıklamış alınan cevapta ise kömürün tonunun 30.000.000. TL. olduğu bildirilmiştir. Buna rağmen bilirkişinin bir ton kömürün 40.000.000 TL. olduğunu kabul ederek hesaplama yapması hatalıdır. Mahkemece kömürün bir tonunun 30.000.000 TL. olduğu kabul edilerek hesaplama yapılmak üzere bilirkişiden ek rapor alınmalı ve sonuca göre karar verilmelidir.

3- İzin ücretinin 1475 sayılı Yasanın 49. maddesine aykırı şekilde fazla hesaplanması da bozma nedenidir. Zira ilk beş yılın izin süresi yılda 12 gün, bu süreden sonraki çalışmalar için yılda 18 gündür mahkemece tüm süre için yıllık 18 gün üzerinden izin ücreti hesaplanması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/17459
Karar No : 2002/2727
Tarihi : 13.02.2002
İlgili Kanun : 1475/49

ÖZÜ : *Davanın açıldığı tarihte, işçi çalışmasını sürdürmekte ise, yıllık ücretli izin ücretini isteme hakkı yoktur. İzin ücretini çalışırken aldığı kabul edilecek olursa, işçinin Anayasal hakkı olan dinlenme hakkından vazgeçtiği sonucuna varılır ki, bunun kabulü mümkün değildir.*

DAVA : Davacı, yıllık izin, genel tatil 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 :

KARAR : Davacı, davalı kooperatife ait işyerinde bekçi olarak çalıştığını ücretlerinin eksik ödendiğini, izinlerinin kullanılmadığını, tatil günleri de çalıştırıldığını ileri sürerek isteklerde bulunmuş, mahkemece de istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur.

Ancak, mahkemece bilirkişi mütalaasına başvurularak bir çok rapor alınmış ise de, bu raporlar dosyanın temyizen incelenmesi için yeterli değildir. Davacının çalışma süresinin tespiti özellikle önem taşımaktadır. Davanın açıldığı tarihte de çalışıp çalışmadığı kesin olarak anlaşılamamaktadır. Şayet davacı çalışmasını sürdürmekte ise yıllık ücretli izin ücretini isteme hakkı bulunmamaktadır. Zira izin ücretini

çalışırken aldığı kabul edilecek olursa, işçinin Anayasal hakkı olan dinlenme hakkından vazgeçme sonucu doğurur ki bunun kabulü mümkün değildir.

Bununla beraber hak kazandığı izni çalışmakta iken işverenden isteyen işçi, kendisine böyle bir iznin kullandırılmayacağı açık ve kesin şekilde ifade edildiği takdirde İş Kanununda tanınmış olan haklarını kullanabilir. Örneğin işçi için bu durum sözleşmeyi haklı nedenle fesih yetkisi verir. Bilirkişi raporları müphem ve yer yer çelişkili olmakla birlikte bunların içeriğine göre davacı işçinin 10.200.000 TL ücret alacağını isteyebileceği görülmektedir. Ancak mahkemece 275.000.000 TL'nin hüküm altına alınması nedeni dayanaksız kaldığı için konunun açıklığa kavuşturulması icap eder. Bu bakımdan mahkemece bilirkişi raporlarının tekrar irdelenerek çelişkiler giderilmek ve müphem noktalar açıklığa kavuşturulmak suretiyle dava konusu istekler hakkında kazanılmış usuli hak esasları da gözetilmek suretiyle hüküm kurulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.02.2002 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/9222
Karar No : 2000/13831
Tarihi : 16.10.2000
İlgili Kanun : 1475/50

ÖZÜ : *Bir yılın altındaki çalışma süresi için, kıstelyevm esası ile yıllık izin ücretine hükmedilemez.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla çalışma, senelik izin ücreti, bayram izni ile hafta sonu tatil 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 :

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

2- 1475 sayılı İş Kanununun 14/11 fıkrası gereğince mevduata uygulanan en yüksek faize ancak kıdem tazminatı alacağı için hükmedilebilir. Bunun dışındaki alacaklar için bu faiz oranı ile tahsile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3- İş Kanununun 50. maddesinde de belirtildiği gibi yıllık ücretli izin alacağı bir yıllık hizmet süresi için söz konusudur. Bir yılı doldurmayan süre için kıstelyevm esası ile yıllık izin ücretine hükmedilmesi ayrı bir bozma nedenidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 16.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/1358
Karar No : 2001/2090
Tarihi : 12.02.2001
İlgili Kanun : 1475/50

ÖZÜ : *Hizmet akdi devam eden işçi, yıllık ücretli izin alacağına ilişkin bir eda davası açamayacağına göre, hukuki ilişkinin belirlenmesi bakımından kesin delil olarak kullanılmak üzere, tespit davası açmasında hukuki yarar vardır.*

DAVA : adına Avukat ile Başkanlığı adına Avukat aralarındaki dava hakkında Ankara 9. İş Mahkemesinden verilen 12.12.2000 günlü ve 1409-1551 sayılı hüküm davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Hizmet akdi devam eden davacı kendisine mevsimlik ve geçici işçi olduğu gerekçesi ile izin hakkı verilmediğini oysa işin sürekli iş olduğunu, izin hakkı bulunduğunu belirterek işin sürekli iş ve izin hakkı bulunduğunun tespitini talep etmiştir.

Mahkemece eda davası açılabilecekken tespit davası açılamayacağı gerekçesi ile istem reddedilmiştir.

1475 sayılı İş Kanununun 49. maddesine göre bu kanun kapsamında en az bir yıl çalışan işçiye yıllık ücretli izin verilir ve bu haktan vazgeçilemez. Keza aynı yasanın 56. maddesine göre hizmet akdi feshedildiğinde kullanılmayan ücretli izin hakkı, akdin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden işçiye ödenir. Başka bir anlatımla hizmet akdi devam ettiği sürece kullanılmayan izin günlerine karşılık ücretli izin alacağı istenemez.

Yargıtay Büyük Genel Kurulunun 07.07.1965 tarih ve 5/5 sayılı içtihadı birleştirme kararında da belirtildiği gibi “tespit davası, eda davasının öncüsü durumundadır. Henüz şartları tamam olmadığı için açılmayan eda davası için ilerdeki hukuki ilişkinin belli edilmesi bakımından kesin delil olarak kullanılmak üzere tespit davası açılabilir.”

Somut olayda hizmet akdi devam eden davacı işçi eda davası olan yıllık ücretli izin alacağı davasını açamayacağına göre yaptığı işin sürekli veya mevsimlik iş olup olmadığının tespitinde davacının hukuki yararı vardır. Zira davacı somut olayda eda davasını açabilecek durumda değildir. Açabilecek durumda olsa idi, mahkemece verilen karar isabetli olurdu. Bu itibarla gerekli inceleme ve araştırma yapılarak işin esası hakkında karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 12.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/18521
Karar No : 2001/12753
Tarihi : 15.02.2001
İlgili Kanun : 1475/50

ÖZÜ : *Mevsimlik işçilikten kadrolu işçiliğe geçen işçinin, bu statüdeki hizmet süresi 1 yıldan az olduğundan, işçi yıllık ücretli izine hak kazanamaz.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem farkı, ücret farkı, ikramiye, sosyal haklar ve izin farkı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacının mevsimlik işçilikten kadrolu işçiliğe geçtiği tarihten akdin feshi tarihine kadar bir yıllık çalışma süresi dolmadığından davacı ücretli izine hak kazanamaz. Buna rağmen mahkemece izin ücretine karar verilmesi hatalıdır.

3- Davacı ücretli izne hak kazanmadığına göre izin karşılığının ihbar ve kıdem tazminatı hesabında brüt ücrete dahil edilmesi de ayrı bir bozma nedenidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 15.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/16942
Karar No : 2001/1519
Tarihi : 30.01.2001
İlgili Kanun : 1475/51

ÖZÜ : *Toplu iş sözleşmesinde, ihbar tazminatının peşin ödenmesinde de önel içinde gerçekleşecek işçilik haklarından yararlanılacağı öngörülmesine rağmen, İş Kanununun 51. maddesinde yıllık ücretli izine hak kazanmada çalışılmış gibi sayılan süreler, sınırlı bir biçimde sayıldığından, çalışılmayan bu sürenin, yıllık izine esas hizmet süresinden sayılması uygun değildir.*

DAVA : Davacı, izin primi, izin ücreti ve ikramiye alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı işçi, hizmet akdinin ihbar tazminatı peşin ödenmek suretiyle feshedildiğini, toplu iş sözleşmesi uyarınca ihbar tazminatının peşin ödenmesi halinde önel içinde sözleşmeden ve yasalardan doğan işçilik haklarından yararlanılacağını öngörüldüğünü belirterek yıllık izin ücreti ve başarı priminin hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur. Mahkemece istek gibi hüküm kurulmuştur.

1475 sayılı İş Kanununun 51. maddesinde yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılan günler sınırlı biçimde sayılmıştır. Somut olayda ihbar tazminatı peşin ödenmek suretiyle hizmet akdi feshedildiğinden çalışılmayan ve anılan maddeye göre çalışılmış gibi sayılmayan ihbar önelinin yıllık ücretli izin hakkının tespitinde dikkate alınması olanağı bulunmamaktadır. Böyle olunca davacının izin ücreti ve toplu iş sözleşmesinde yıllık izine çıkarken ödenmesi kararlaştırılan başarı priminin reddedilmesi gerekirken anılan isteklerin hüküm altına alınmış bulunması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 30.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/15364
Karar No : 2003/5271
Tarihi : 17.03.2004
İlgili Kanun : 1475/53

ÖZÜ : *Yıllık ücretli izin ücretinden ve ihbar tazminatından, devralan işveren sorumludur. Devreden işverenin, fazla mesai alacağından sorumluluğu iki yıl süreyle, kıdem tazminatından sorumluluğu ise, çalıştırdığı süre ve devir tarihindeki ücretle sınırlıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı fazla mesai, yıllık ücretli izin ile hafta tatili gündeliğinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalılardan..... A.Ş'nin tüm, diğer davalı.....Ltd. şirketinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Dosya içerisinde özellikle Maliye Bakanlığı görevlilerince işyerinde düzenlenen yoklama fişinden davacının ilk kez davalılardan Ltd. şirketinde'de çalışmaya başladığı işyerinin 15.11.1996 tarihinde davalı A.Ş'ne devredildiği ve bu tarihten sonra akdin feshedildiği, 15.07.1999 tarihine kadar A.Ş' nde çalıştığı ve hizmet akdinin A.Ş: tarafından feshedildiği anlaşılmıştır. Akdi fesheden Ltd. şirketi değildir. Bu nedenle davalı Ltd. şirketin diğer davalı ile birlikte ihbar tazminatından sorumlu tutulması hatalıdır. Davalı Ltd. şirketi fazla çalışma ve hafta tatili ücret alacaklarından sorumluluğu Borçlar Kanununun 179. maddesi gereğince iki yıl süre ile devam eder. Bu sürede geçtiğinden Ltd şirketin'de fazla çalışma ve hafta tatili ücret alacağının tahsiline karar verilmesi yasal değildir. İzin ücretinden de 1475 sayılı Yasanın 53. maddesi gereğince son işveren A.Ş. sorumludur. Buna rağmen Ltd. şirketin izin ücretinden de sorumlu tutulması bozma nedenidir. Şirketin kıdem tazminatından sorumluluğu ise 1475 sayılı Yasanın 14/2 maddesindeki esaslara göredir. Diğer bir anlatımla sorumluluğu çalıştırdığı süre ve devir tarihindeki ücretle sınırlıdır. Açıklanan bu nedenlerle usul ve yasaya aykırı kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.03.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/3495
Karar No : 2002/2874
Tarihi : 18.02.2002
İlgili Kanun : 1475/54

ÖZÜ : *Yıllık izin ücretinin giydirilmiş değil, en son günlük çıplak ücretten hesaplanması gerekir.*

DAVA : Davacı, izin ücreti alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 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 yıllık ücretli izin alacağının son günlük çıplak ücreti olan 9.328.000.-TL yerine, fazla mesai ve tatil çalışmaları ile sosyal yardımları içeren giydirilmiş günlük ücretten hesaplanması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.02.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/13585
Karar No : 2004/2727
Tarihi : 18.02.2004
İlgili Kanun : 1475/54

ÖZÜ : *Yıllık ücretli izine ayrılan ve izin bitim tarihinde işe başlamayan işçinin, son kullandığı izne ait izin ücretinin ödendiği kanıtlanamadığından, bu süreye ilişkin ücretli izin alacağının kabulü gerekir.*

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı ile yıllık izin ve fazla mesai ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacının izin ücret alacak istekleri 21.08.2001 tarihinde çıkan yangın sebebiyle işyeri kayıtlarının zayi olduğunu mahkeme kararıyla saptanması nedeniyle reddedilmiştir. Davacının son kez, yangın tarihinden sonra 03.09.2001 tarihinde ücretli izne çıktığı, izin bitimi 28.09.2001 tarihinde işe başlamadığı kabul edilerek, ihbar ve kıdem istekleri reddedilmiştir. Ancak izinli olduğu kabul edilen 02 – 28.09.2001 tarihleri arasındaki izin süresi ile ilgili ücretlerin ödendiği yazılı belgelerle kanıtlanabilmiş değildir. Bu sebeple bu süreye ilişkin ücretli izin alacağının kabulü gerekirken, yazılı şekilde reddi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.02.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/18884
Karar No : 2004/7304
Tarihi : 05.04.2004
İlgili Kanun : 1475/54

ÖZÜ : *İşçinin 8 yıl gibi bir sürede hiç ücretli izin kullanmaması, hayatın olağan akışına uygun değildir. Kamu bankası olan işyerinin kayıtlarına itibar edilmeli, izne ayrılış ve izinden dönüşe dair bu kayıtlar incelenerek karar verilmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin ile fazla mesai 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 :

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

2- Bilirkişi tarafından 1990 yılından önce düzenlenen ücretli izin defterinde davacının imzasının bulunmadığı, anılan tarihten önceki ücretli izinlerin kullanılmadığı gerekçesi ile 1982 – 1990 arası ücretli izin alacaklarının tahsiline karar verilmiştir. İşyeri uygulamasında 1990 yılından önce ücretli izin belgelerinde çalışanın imzasının

alınmadığı, izne çıkış ve izinden dönüş tarihlerinin yazılması ile yetinildiği anlaşılmaktadır. 8 yıl süre ile bir kimsenin hiç ücretli izin kullanmaması hayatın olağan akışına uygun düşmediği gibi, önceki yıllara ait izinler mevcutken, daha sonraki yıllara ait izinlerin kullanılması da çalışma yaşamının gerçekleri ile bağdaştırılamaz. Davalı bir kamu bankasıdır. İşyeri kayıtlarına itibar edilmesi gerekir. İşyerinde mevcut davacının izne ayrılma ve izinden dönüş yazışmaları ve kayıtları incelenmeli, bunlara değer verilerek bakiye izin ücreti alacağının bulunup bulunmadığı araştırılmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.04.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/3913
Karar No : 2004/16446
Tarihi : 01.07.2004
İlgili Kanun : 1475/54

ÖZÜ : *Yıllık ücretli iznin kullandırıldığını ya da ücretinin ödendiğini kanıtlama yükümlülüğü işverene aittir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı farkı ile yaşlılık aylığı farkı, yıllık izin ve ücret alacağının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

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

2- Mahkemece Teftiş Kurulu Başkanı olan davacının kendisine izin kullandırılmadığı iddiasına itibar edilemeyeceği gerekçesi ile davacının yıllık izin ücreti alacağına ilişkin isteği reddedilmiştir. Yıllık izin kullandırıldığını ya da ücretinin ödendiğini kanıtlama yükümlülüğü işverene aittir. Davalı işveren kullandırılmadığı iddia edilen yıllık ücretli izin konusunda yazılı bir delil sunmamış olduğuna göre salt davacının Teftiş Kurulu Başkanı olduğu gerekçesiyle isteğin reddi doğru değildir. Bu konuda davalı işverene yemin teklif etme hakkı olduğu da hatırlatılarak sonucuna göre istek hakkında hüküm kurulmalıdır. Kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.07.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/984
Karar No : 2000/4291
Tarihi : 03.04.2000
İlgili Kanun : 1475/56

ÖZÜ : *Yıllık izin alacağına karar verilebilmesi için, işveren belgelerinin incelenmesi, kullandırılmamış izin hakkının bulunması durumunda, yıllık izin ücreti alacağına hükmedilmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile izin 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 :

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

2- Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacı işçinin son yıla ait yıllık ücretli izin hakkını kullanmadığı gerekçe gösterilerek bir yıllık izin alacağı hesaplanmıştır. Ancak belirtmek gerekir ki davacı işçinin, dosya içeriğine göre 21.06.1990 tarihinde işe başladığı ve 05.04.1999 tarihinde de işine son verildiği anlaşılmaktadır. Şayet son yıldan kasıt 21.06.1998 – 05.04.1999 dönemini kapsayan süre ise bu takdirde davacı işçinin yasal bir yıllık süreyi doldurmadığı göz önünde tutulduğunda izne hak kazandığı sonucuna varılamaz . 21.06.1997 – 21.06.1998 süresi için son yıl değerlendirmesi yapılıyorsa o takdirde işveren tarafından kullandırılmamış olan izin alacağının hüküm altına alınması gerekir. Bu konunun açıklığa kavuşturulmadan izin alacağına karar verilmesi hatalıdır. Bu durumda yapılması gereken iş davalı işverenin belgelerinin incelemeye tabi tutularak kullandırılmamış izin hakkının bulunup bulunmadığından hareketle bu sorunun çözümlenmesinden izin alacağı bulunduğu takdirde onun hüküm altına alınmasından ibarettir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 03.04.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/4672
Karar No : 2000/4800
Tarihi : 05.04.2000
İlgili Kanun : 1475/56

ÖZÜ : *Temyiz aşamasında ibraz edilen itiraz niteliğindeki belgenin, resen dikkate alınması gerektiğinden, mahkemece incelenmeli, mükerrer bir yararlanmaya sebebiyet verilmemelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla mesai, yıllık izin 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 :

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

2- Davalı işveren vekili temyiz aşamasında davacı işçinin yıllık ücretli izinlerini kullandığına dair belge ibraz etmiştir. Mükerrer bir yararlanmaya sebebiyet verilmemesi için bu belge mahkemece incelemeye tabi tutulmak taraflardan diyecekleri sorulmak ve varsa konu ile ilgili delillerde toplanmalıdır. Dairemizce hakkı ortadan kaldıran, yani “itiraz niteliğinde olan savunmanın re’sen” dikkate alınması görüşü benimsenmiştir. Yargılama son bulmadan önce böyle bir savunmada bulunduğuna göre, bir savunma üzerinde durularak sonuca gidilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 05.04.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/1535
Karar No : 2000/5079
Tarihi : 12.04.2000
İlgili Kanun : 1475/56

ÖZÜ : *Yıllık ücretli iznin tespitinde, izin belgeleri ve bilirkişi raporu arasında çelişki varsa, tarafların bilgisine başvurulmalı buna göre sonuca gidilmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile fazla çalışma ve yıllık izin 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 :

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

2- Davacı işçinin imzasını taşıyan izin defterine göre 1996 yılında 15 gün izin kullandığı anlaşılmaktadır. Aynı belgede 1997 yılında 01.07.1997 – 11.08.1997 tarihleri arasında 40 gün izin kullandığı yazılı ise de; rakamlar üzerinde düzeltmeler yapıldığı ve aslında işçinin 01.07.1997 – 11.07.1997 tarihleri arasında 10 gün izin kullandığı izlenimi uyanmaktadır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda tarihler üzerinde düzeltmeler yapıldığı gerekçesiyle söz konusu belge dikkate alınmaksızın yıllık ücretli izin alacağının hesaplandığı görülmektedir. Bu konuda belirtmek gerekir ki davacı işçi imzasını inkar etmiş değildir. Kaldı ki 1996 yılında 15 gün izin kullandığı da anlaşılmaktadır. 1997 yılı için ise tarafların belgedeki tarihlere karşı diyecekleri sorulmalı, alınacak cevap bir değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 12.04.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/1671
Karar No : 2000/5556
Tarihi : 13.04.2000
İlgili Kanun : 1475/56

ÖZÜ : *Hesap hatası sonucu, fazla hesaplanan yıllık ücretli izin alacağı, bilirkişi raporu ve işveren kayıtları dikkate alınarak, yeniden tespit edilmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile fazla çalışma ve yıllık izin 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 :

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

2- Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda yıllık ücretli izin alacağı belirlenirken hesap hatası yapılmıştır. Bilirkişi raporundaki açıklamalara ve onun dayandığı dosya içindeki bilgi ve belgelere göre kullanılmayan izin süresi 78 gündür. Ancak hata sonucu 168 gün üzerinden alacak hesaplanmıştır. Böyle olunca 78 gün üzerinden alacak tespit edilerek hüküm altına alınmalıdır.

3- İşyerinin 1998 yılı başlarında devredildiği tespit edilmektedir. Davalı işveren kendi döneminde gerçekleşen fazla mesai alacaklarından sorumlu tutulmalıdır. Önceki dönemden de sorumlu tutulması hatalıdır. Bu durumda mahkemece yapılacak iş devir tarihinden sonraki dönem için fazla mesai alacağı tespit edilip hüküm altına alınmasından ibarettir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 13.04.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No : 2000/9-1079
Karar No : 2000/1103
Tarihi : 05.07.2000
İlgili Kanun : 1475/56

ÖZÜ : ***Yıllık izin ücreti hakkı, sözleşmenin feshi tarihinden itibaren alacağa dönüşür. Bu tarihten itibaren 5 yıllık zaman aşımı süresi içinde dava açılırsa, tüm alacağın, son ücret esas alınarak ödenmesi gerekir.***

DAVA : Taraflar arasındaki “alacak” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda (Adana Birinci İş Mahkemesi) nce davanın kısmen kabulüne dair verilen 17.08.1999 gün ve 1999/259-679 sayılı kararın incelenmesi taraf vekilleri tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesinin 30.11.1999 gün ve 1999/15166-18132 sayılı ilamıyla (... 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Hizmet sözleşmesinin feshinden sonra beş yıl içinde dava açılmış olup dairemizin öğretide de benimsenen oluşan içtihatlarına göre yıllık ücretli izin alacağı yönünden somut olayda zaman aşımı süresinin geçmediğinin kabulü gerekir. Bu durumda davacı işçinin kullanmadığı ve karşılığının ödenmediği anlaşılan yıllık ücretli izin sürelerine göre gerçekleşen daha fazla bir hakkı varsa onun da hüküm altına alınması gerekir.

3- Davacı işçi dava tarihine kadar işlemiş olan kıdem tazminatı faizini de talep etmiş ve mahkemece kabul edilmiş olduğuna göre hüküm altına alınan bu tazminat için fesih tarihinden faiz yürütülmesi mükerrer ödeme ve yararlanmaya yol açar. Bu nedenle kıdem tazminatı için somut olayın özelliği dikkate alınarak dava tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir.

4- Ücret farkı alacağı yasadan değil yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. Bu niteliği dikkate alınarak 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 61. maddesi uyarınca bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi yürütülmelidir. Gerçi bu faizde yasal niteliktedir. Ancak uygulamada tereddüde yer vermemek için bunun açıklığa kavuşturulması doğru olur...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü.

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarında, dosyadaki tutanak ve kanıtlara bozma kararında açıklanan nedenlere göre, mahkemenin kabulünün aksine, yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilmesi 1475 sayılı İş Kanununun 49/son maddesi uyarınca söz konusu olamayacağı gibi muaccel olmayan bir alacak için zaman aşımının başlaması da mümkün değildir.

Gerçekten Borçlar Kanununun 128. maddesi uyarınca yıllık ücretli izin alacağı hizmet akdinin işçi veya işveren tarafından haklı sebeple olsun veya olmasın feshedilmesi anında doğmaktadır. Öncelikle belirtelim ki yıllık ücret izin hakkı ile yıllık ücretli izin alacağı birbirinden farklı kavramlardır. İşçinin yıllık izin süresi, işyerindeki kıdem ve yaşı esas alınmak suretiyle tespit edilmektedir. Hizmet süresinin deneme süresi de dahil olmak üzere en az bir yıl olması halinde hak kazanılan yıllık ücretli izin hakkı, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalışılan sürelerle göre belirlenmektedir. İşçinin her hizmet yılına karşılık yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanması gerekirse de işverenin yönetim hakkı sebebiyle işçilere yıllık izinlerini bir plan dahilinde vermesi gerektiğinden işveren, kimi zaman işçilerine yıllık ücretli izin kullandırmamaktadır. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmesi mümkün olmayan işçiye izninin ücretli olarak kullandırması zorunludur. Bu zorunluluk Anayasanın “çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlıklı 50/III-IV. maddesi uyarınca çalışanların yıllık ücretli izin ile her yıl dinlendirilmeleri gereğinin sonucudur. Bu bakımdan işçi yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmiş olsa da bu hukuken geçerli sayılamaz. İşçilerin izin kişilik haklarına ilişkin bulunmaktadır. İşçinin paraya yıllık dinlenmeden daha çok önem vermiş olması, hatta yıllık iznini parayla satmış olması da Borçlar Kanununun 65. maddesi karşısında geçerli değildir. Böyle bir durumda işçi aldığı parayı iade etmeksizin izin hakkını kullanma yetkisine sahiptir.

Yıllık ücretli izin hakkının işçi tarafından istenmemesi veya işverence kullandırılmaması bunun alacağa dönüşmesine neden olmayacağı gibi, dinlenme hakkından vazgeçilerek ücretinin istenmesi olanağı da bulunmamaktadır. Zira İş Kanununun 54. maddesinde sadece yıllık ücretli iznini kullanan işçiye izin dönemine ilişkin ücreti izne başlamadan önce peşin olarak ödenmesi veya avans verilmesi öngörülmüştür. Öte yandan yıllık ücretli izin hakkı, hizmet akdinin işçi veya işveren tarafından feshi veya işçinin ölümü ile izin ücretine

dönüşmektedir. İşçinin hizmet akdi devam ederken kullanamadığı yıllık izinlerinin ücretini dava yoluyla alamaması karşısında, muaccel olmayan bir alacak için zaman aşımı süresinin başlamasından da söz edilemez.

Yine İş kanununun 56. maddesinde akdin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden yıllık izin süresi için ücretin hesaplanmasının öngörülmesi, önceki yıllarda kullandırılmamış yıllık izinlerin işvereni bir tür cezalandırmayla son ücret esas alınarak ödenmesi hükmü bu düzenlemenin son yılın değil önceki yılların da izin ücretini içerdiğini göstermektedir.

O halde hizmet akdinin feshi ile doğan yıllık izin ücreti alacağının zaman aşımı süresinin fesih tarihinden başlatılması gerekir. Somut olayda fesih tarihinden itibaren 5 yıllık zaman aşımı süresi içinde dava açıldığına göre davacının kullanmadığı yıllık izinlerin tümünün karşılığı alacağın hüküm altına alınmasını kabul eden Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ : Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel Daire bozma kararında ve yukarıda gösterilen nedenlerden dolayı HUMK'nun 429. maddesi gereğince **BOZULMASINA**, istek halinde temyiz peşin harcının geri verilmesine, 05.07.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/9361

Karar No : 2000/13254

Tarihi : 09.10.2000

İlgili Kanun : 1475/56

ÖZÜ : *Tüm çalışma dönemindeki izin süreleri üzerinden değil, izin kullanılmadığı yıllara ait izin sürelerinin toplamı üzerinden, yıllık ücretli izin alacağının hesaplanması gerekir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti ile hafta ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalılar avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davacı işçi mahkeme huzurunda yaptığı yeminle çalıştığı dönem içinde 1985, 1986, 1988, 1989 ve 1990 yıllarına ait izinlerini kullanmadığını belirtmiştir. Mahkemece bu yıllara ait kullanılmayan izin süreleri toplamı üzerinden yıllık ücretli izin alacağının hesaplanıp hüküm altına alınması gerekirken, tüm çalışma dönemindeki izin süreleri toplamı üzerinden yıllık ücretli izin alacağına karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 09.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/15576
Karar No : 2000/13263
Tarihi : 09.10.2000
İlgili Kanun : 1475/56

ÖZÜ : *İşveren dava tarihinden önce temerrüde düşürülmediğine göre, izin ücreti alacağına fesih tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmesi hatalıdır.*

DAVA : Davacı, yıllık ücretli izin 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 :

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

2- Davalı işveren dava tarihinden önce temerrüde düşürülmediğine göre, hüküm altına alınan alacağa dava tarihi yerine fesih tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 09.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8890
Karar No : 2000/13617
Tarihi : 10.10.2000
İlgili Kanun : 1475/56

ÖZÜ : *İbranamede açıkça yıllık izin ücretinin alındığı belirtilmişse, yıllık izin ücreti talebinin reddi gerekir.*

DAVA : Davacı, yıllık 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 :

KARAR : Davacı, hizmet akdinin emeklilik nedeni ile sona erdiğini belirterek ödenmeyen yıllık izin ücretlerini istemiştir. Mahkemece bu istek kabul edilmiştir.

Dosyadaki belgeler arasında davalının ibraz ettiği bir ibraname mevcuttur. Bu ibranamede davacı çalıştığı yıllarla ilgili olmak üzere yıllık izin ücretini aldığını açıkça belirtmiştir. İbranamedeki imza davacı tarafından inkar edilmiş değildir. Mevcut ibraname karşısında bu isteğin reddedilmesi gerekirken kabulü hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 10.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/16907
Karar No : 2001/1381
Tarihi : 29.01.2001
İlgili Kanun : 1475/56

ÖZÜ : *İşveren, işçiye, yıllık izinlerini kullandığı hususunda yemin teklifinde bulunmuşsa, bu husus dikkate alınmadan hüküm kurulması hatalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ile bayram Pazar alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, SSK'nın tüm, davalı şirketin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davalı cevap layihasında davacıya yıllık ücretli izinlerini kullandığı hususunda yemin teklifinde bulunduğundan bu hususta işlem yapılmadan izin ücreti alacağı isteğinin hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/4196
Karar No : 2002/3226
Tarihi : 04.03.2002
İlgili Kanun : 1475/56

ÖZÜ : *İşçinin zamanaşımı süresini dikkate alarak, son beş yıl kullanmadığı izin ücreti alacağını istemiş olması, önceki yıllara ait izin ücreti alacağından vazgeçtiği anlamına gelmez.*

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Mahkemece verilen ilk kararın, kısmi davada fazlaya ait hakkın saklı tutulduğu bu nedenle ek davaya konu alacakların incelenerek hüküm altına alınması gerekir gerekçesiyle Dairemizce bozulması üzerine bozmaya uyularak bakiye faiz alacağı kabul edilmiş, ancak son beş yıl dışında kullanılmayan izin günlerine karşılık ücretli izin alacağı ise, ilk davada son beş yıl dışındaki izinlerin zamanaşımına uğradığının davacılar tarafından kabul edildiği, bu yönde fazlaya ait hakların saklı tutulmadığı gerekçesi ile reddedilmiştir.

Belirtmek gerekir ki bir kişinin dava dilekçesinde “zamanaşımı süresi dikkate alınarak son beş yıl kullanılmayan izin alacağını istemiş olması, önceki yıllara ait izin alacağından vazgeçtiği anlamına gelmeyeceği gibi” söz konusu alacağın da zamanaşımına uğradığını göstermez. Ayrıca bir işçinin iş akdinin feshinden sonra yıllar itibarıyla ayrı ayrı fazlaya ait haklarını saklı tutmadan yıllık ücretli izin alacağını talep etmesinde yasal bir engel de bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla son beş yıl dışındaki ücretli izin alacağının istenilmesinde ek biravadan söz edilemez. Bu hukuksal olguya göre, istemin kabulü yerine reddi hatalıdır.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04.03.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/19786
Karar No : 2002/5773
Tarihi : 03.04.2002
İlgili Kanun : 1475/56

ÖZÜ : *İşçi bilirkişi raporuna karşı, yıllık izin ücreti konusunda belgelerle somut itirazda bulunduğuna göre, bu itiraz incelenerek sonuca göre karar verilmelidir.*

DAVA : Davacı, fazla çalışma parası ile yıllık izin ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

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

2- Davacı bilirkişi raporuna karşı izin ücreti alacağı ile ilgili olarak somut itirazlarda bulunmuş ve bazı belgeler de sunmuştur. Bu itirazların değerlendirilmesi için bilirkişiden ek rapor alınmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir. Eksik inceleme ile izin ücreti alacağının reddi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.04.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/26577
Karar No : 2002/24631
Tarihi : 23.12.2002
İlgili Kanun : 1475/56

ÖZÜ : *Yıllık ücretli izin hakkı, hizmet akdinin işçi veya işveren tarafından feshi veya işçinin ölümü ile izin ücretine dönüşmektedir. İşçi hizmet akdi devam ederken, kullanamadığı yıllık izinlerinin ücretini dava yolu ile alamaz. Hizmet akdinin feshi ile doğan, yıllık ücretli izin alacağının zaman aşımı süresi, alacağın muaccel olduğu fesih tarihinden başlar.*

DAVA : Davacı, yıllık izin ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, zaman aşımı nedeniyle davayı reddetmiştir.

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

KARAR : 14.02.2001 tarihinde emekli olan davacı, kullanılmayan ve ücreti de ödenmeyen 1996 yılına ait yıllık izin ücret alacağını talep etmiştir.

Mahkemece savunmaya değer verilerek iznin 1996 yılına ait olduğu dava tarihine göre 5 yıllık zaman aşımı süresinin dolduğu gerekçesi ile istek reddedilmiştir.

Hukuk Genel Kurulunun 05.07.2000 gün ve 2000/9-1079-1103 sayılı kararı ile de benimsenen ve öğreti tarafından da kabul edilen Dairemiz uygulamasına göre; yıllık ücretli izin hakkı, hizmet akdinin işçi veya işveren tarafından feshi veya işçinin ölümü ile izin ücretine dönüşmektedir. İşçi hizmet akdi devam ederken kullanamadığı yıllık izinlerinin ücretini dava yolu ile alamaz. Bu durumda alacağın muaccel olmasından söz edilemeyeceğinden, Borçlar Kanununun 128. maddesi uyarınca zaman aşımı süresinin başlamasından da bahsedilemez. Keza yıllık ücretli izin hakkı ile yıllık ücretli izin alacağı birbirlerinden farklı kavramlardır. Bu hukuksal olguya göre, hizmet akdinin feshi ile doğan yıllık ücretli izin alacağının zaman aşımı süresinin de muaccel olduğu fesih tarihinden başlatılması gerekir. Somut olayda fesih 2001 yılında gerçekleştiğine göre dava süresinde açıldığından zaman aşımı nedeniyle, reddine karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.12.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/23749
Karar No : 2004/12114
Tarihi : 17.05.2004
İlgili Kanun : 1475/56

ÖZÜ : *Tespit davalarının konuları hukuki münasebetin tespiti olup, bir hukuki münasebetin hemen tespitinde hukuki yarar varsa tespit davası açılabilir. Yıllık ücretli izin sürelerinin tespitine ilişkin bir tespit davası açılabilmesi için, davacının hakkının veya hukuki durumunun tereddüt veya tehlike içinde olması gerekir.*

DAVA : Davacı, yıllık izinlerinin eksik hesaplandığının tespitine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kabul etmiştir.

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

KARAR : Davacı sendika, açmış olduğu dava ile sendika üyesi işçinin yıllık izninin tüm çalışma süresi toplamı üzerinden hesaplanması gerektiğinin tespitine karar verilmesini istemiştir.

Davalı işveren cevabında; davacı işçinin askere giderken hizmet akdini feshettiğini ve askerlik dönüşü yeni bir hizmet akdi kurulduğunu ve bu nedenle önceki çalışma süresinin izin günlerinin belirlenmesinde göz önüne alınamayacağını ileri sürmüştür.

1475 sayılı İş Kanununun 50. maddesinde; “...yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır...” denilmektedir.

Yasanın bu açık hükmüne ve davacı işçinin askerlik nedeniyle işyerinden ayrılmasına ve bu ayrılışın askerlik öncesi hizmet süresinin izin günlerinin hesaplanmasında göz önünde tutulacağı maddede açıkça vurgulanmasına rağmen bu yönün tespiti şeklinde dava açılmasının yasal bir yönü bulunmamaktadır.

Ayrıca tespit davasının dinlenebilmesi için müşahhas bir olaya ilişkin olmayan bir münasebetin veya yasa maddesinin tespiti isteminin usulde yeri de bulunmamaktadır. Tespit davalarının konuları hukuki münasebetin tespittir. Bir hukuki münasebetin hemen tespitinde hukuki yarar varsa dava açılabilir. Hukuki yararın mevcudiyeti için davacının bir hakkı veya hukuki durumunun hali hazır bir tehlike ile tehdit edilmiş olması bu tehdit sebebiyle davacının hukuki durumunun tereddüt içinde bulunması, davanın bekletilmesinin zarar vermesi ve tespit hükmünün bu tehlikeyi ortadan kaldıracak nitelikte olması gerekir.

1475 sayılı İş Kanununun 56. maddesinde “...işçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin süresi için ücreti hizmet akdinin işveren veya işçi tarafından feshedilmesi halinde akdin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine ödenir...” denilmekte olup, bu düzenleme dahi davacının hukuki menfaatinin bir tehdit içinde olmadığını ve akdin feshinde davacının açacağı eda davası ile hakkını alabileceğini açıkça gösterildiğinden tespit davası açmakta hukuki bir yararda bulunmamaktadır. Yukarıda vurgulandığı şekilde açık olan yasa hükmünü tespit davasına konu yapmanın hukuki bir yönü de bulunmadığından istemin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olduğundan hükmün bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.05.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/3657
Karar No : 2004/17264
Tarihi : 06.07.2004
İlgili Kanun : 1475/56

ÖZÜ : *İşçinin rızası alınmadan, işveren tarafından ücretsiz izin uygulamasına gidildiğinde, işverenin haksız feshi söz konusudur. İzin ücreti alacağı, feshin haklı veya haksız sona ermesine bağlı değildir.*

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı ile 1998 yılı yıllık izin ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : 1- Davacı 03.03.2001 tarihinde hizmet akdinin davalı tarafından haklı neden bulunmadan sona erdiğini iddia ederek ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve yıllık izin talebinde bulunmuştur.

Davalı ise davacıyı 15 günlük ücretsiz izne çıkardığını, izin bitiminde işbaşı yapmadığını bu nedenle haklı olarak hizmet akdini feshettiğini savunmuştur.

Davalı davacıyı on beş gün ücretsiz izne çıkardığını savunmuş ve tanıklar da bu konuda kısmi bilgi vermişlerse de hangi tarihler arasında izin verileceği ve ücretsiz izin konusunda davacının rızasının alınıp alınmadığı konularında bilgi vermemişlerdir. Yazılı bir ücretsiz izin belgesi de mevcut değildir. Davacı işçinin rızası olmadan işveren tarafından ücretsiz izin uygulamasına gidilmesi halinde dairemiz görüşüne göre işverenin haksız feshi olarak kabul edilmektedir.

Davalı işveren davacının böyle bir rızasının olduğunu kanıtlayamamıştır. Tüm bu deliller birlikte değerlendirilip 03.03.2001 tarihinde işveren tarafından hizmet akdinin sona erdirildiği ve 12.03.2001 tarihinde sona ermiş gibi durumun SSK'ya bildirildiği anlaşılmıştır. Bu sebeplerle 31.03.2001 tarihli işverenin düzenlediği belge sonuca etkili görülmemiştir. İhbar ve kıdem tazminatı alacakları belirlenerek hüküm kurulmalıdır.

2- Davacının izin ücreti alacak isteği feshin haklı veya haksız sona ermesine bağlı değildir. Davacıya izin ücreti ödendiğine dair belge ibraz edilmemiştir. Buna rağmen izin ücreti alacak isteminin de reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.07.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/673
Karar No : 2000/4131
Tarihi : 29.03.2000
İlgili Kanun : 1475/58

ÖZÜ : *İzin defterinden, yıllık iznin kullanıldığı anlaşıyorsa, bu belge değerlendirilmeden izin alacağına hükmedilmesi hatalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, bayram ve hafta tatili, ücret alacağı ile yıllık izin ücretinin, karşı davacı ise, ihbar tazminatının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, asıl davayı kısmen hüküm altına almış ve karşı davayı reddetmiştir.

Hüküm, süresi içinde duruşmalı olarak davalı ve karşı davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de HUMK'nun 438. maddesi gereğince duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

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

2- Davalı işverence delil olarak sunulan izin defteri örneğinde davacının yıllık iznini kullandığı anlaşılmaktadır. Bu belge değerlendirilmeden yıllık ücretli izin alacağının kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 29.03.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/12185

Karar No : 2000/17251

Tarihi : 23.11.2000

İlgili Kanun : 1475/58

ÖZÜ : *İznin kullandırılıp kullandırılmadığının ve izin belgelerindeki imzaların kime ait olduğunun anlaşılması bakımından, belgelerin aslının incelenmesi ve sonuca göre karar verilmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı ile fazla çalışma ve yıllık izin ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davalı vekili gratoloji raporuna açık şekilde itiraz ederek “işçi yıllık ücretli izin izlenimi” belgesi fotokopisindeki imzalarla ilgili bir inceleme yapılmadığını ileri sürmüştür. İzin hakkının kullandırılıp kullandırılmadığının anlaşılabilmesi bakımından bu belgedeki imzaların davacı işçiye ait olup olmadığının belirlenmesi gerekir. Bu itibarla anılan belge aslının davalı işverenden getirtilerek üzerindeki imzaların kime ait olduğunun açıklığa kavuşturulması gerekir.

Hatalı değerlendirmeye dayanan gratoloji raporu esas alınarak hüküm kurulmuş olması bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 23.11.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/18488

Karar No : 2001/2921

Tarihi : 20.02.2001

İlgili Kanun : 1475/60

ÖZÜ : *İşçinin fesihden sonraki çalışması, kısmi çalışmayı öngören yeni bir akit olup, önceki döneme ait tazminatları da ödendiğinden, yalnızca yeni dönemin ihbar ve kıdem tazminatlarının hesabında dikkate alınması gerekir.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar, kıdem ve kötü niyet tazminatı, ücretli izin, ikramiye, sosyal haklar ve ücret farkının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde temyizden incelenmesi taraflar avukatlarınca istenilmesi ve davacı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 20.02.2001 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına Avukat geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : 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- Davacının davalı ile birlikte avukat olarak 15.06.1992 tarihinde belirli süreli hizmet akdiyle çalışmaya başladığı, sözleşmesi her yıl yenilenmek suretiyle bu çalışmasını 20.05.1997 tarihine kadar sürdürdüğü bu tarihte kendisine kıdem ve ihbar tazminatları ödenerek sözleşmesinin feshedildiği, davacının bu tarihten sonra serbest avukatlık bürosu açmasına izin verildiği ve aynı gün davalı birlik ile serbest avukatlık sözleşmesi adı altında yeni bir sözleşme imzalandığı dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Davacı açmış olduğu bu davada 31.12.1999 tarihinde sözleşmesinin yenilenmemek suretiyle işverence feshedildiğini ileri sürerek 1992 – 1999 yılları arasında geçen tüm çalışmaları karşılığı kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinde de bulunmuştur. Davalı vekili ise 20.05.1997 tarihinden sonraki çalışmaların vekalet akdine dayandığını savunmuştur. Mahkemece anılan tarihten sonraki çalışmalarında hizmet ilişkisine dayandığı görüşü isabetli bir şekilde benimsenerek istek konusu kıdem ve ihbar tazminatları tüm süre dikkate alınarak hesaplanmak suretiyle hüküm altına alınmıştır. Ne var ki, davacı 20.05.1997 tarihinden sonra kendisine ait ayrı bir avukatlık bürosu açtığını ve bu yerde üçüncü kişilerin davalarını takip etmek için vekaletnameler aldığına göre, bu yeni dönemde davalı birliğe karşı kısmi çalışması söz konusudur.

Gerçekten bu yeni sözleşme ile davacının ücretinde indirim yapılmış, davacının 1475 sayılı İş Kanununun 60. maddesi uyarınca ücretten indirim yapılamayacağı şeklindeki itirazı ile bu davadaki fark istekleri de mahkemece kabul edilmemiştir. Bu olgulara göre davacının, kısmi çalışmayı öngören ücreti daha düşük ve şartları farklı yeni bir sözleşme ile 20.05.1997 sonrasında da hizmet akdine dayalı olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Böyle olunca davacıya bu sözleşme öncesinde yapılan ödemelerin tamamen önceki çalışmaları tasfiye niteliği taşıdığı kabul edilmelidir. Somut olayda davalı işverenin davacıya ileride daha az tazminat ödemek için bu yola başvurmadağı ortadadır. Davalı işveren davacının tam gün çalışmalarının karşılığı hak kazandığı tazminatlarını ödemek suretiyle sözleşmeyi sona erdirmiştir. Mahkemece 1997 yılı öncesi çalışmalarının ihbar ve kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması hatalıdır. Davacının kıdem ve ihbar tazminatları 20.05.1997 tarihinden sonraki hizmetleri karşılığı olarak hesaplanmalı ve hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 20.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/19469
Karar No : 2002/4655
Tarihi : 21.03.2002
İlgili Kanun : 1475/60

ÖZÜ : *Ücrette indirim yasağı, sadece işverenin tek yanlı tutumuyla ücrette indirime gidilemeyeceği anlamında olup, taraflar anlaşarak her zaman ücrette indirim yapabilirler.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, izin ücreti, fazla mesai, son 6 aylık eksik ödenen ücret, 2000 yılı sonuna kadar maaş ve ikramiye alacakları ile hafta ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, duruşmalı olarak davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; HUMK'nun 435. maddesi gereğince duruşma isteğinin süreden reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten ve temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davacı 28.12.1999 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 1 yıl süreli hizmet akdine dayanarak bakiye süre ile ilgili ücret alacağı isteğinde bulunmuş, bu sözleşmenin hile, ikrah altında imzalandığını da ifade etmemiştir. Böyle olunca sözleşmenin geçerliliği davacı tarafından da kabul edilmiştir. Mahkemece İş Yasasının 60. maddesi hükmü gereği ücretten indirim yapılamayacağı gerekçesiyle sözleşmede belirlenen ücrete değer verilemeyeceği sonucuna varılmışsa da bu hüküm işverenin tek taraflı olarak ücrette indirim yapamayacağı yasağı ile ilgilidir. Taraflar anlaşarak her zaman ücrette indirim yapabilirler. Bu nedenlerle belirli süreli bu hizmet akdindeki 838.555.000 TL'lık ücrete itibar edilerek dava konusu alacakların belirlenmesi gerekir.

İşveren dava tarihinden önce davacının banka hesabına ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve izin ücreti alacaklarına karşılık para yatırmıştır. Bu meblağlar bankaya yatırıldığı tarihte davacının uhdesine geçtiğinden ve banka hesabından bu paraların davacıya ödeme talimatı bulunduğu bildirildiğinden ve davacı tarafından da bu paraların ödenmesinin ibraname verme zorunluluğuna bağlandığı kanıtlanmadığından bankaya yatırılan bu miktar alacaklarla ilgili davacının davasının reddi gerekir. Mahkemece yapılacak iş, yukarıda belirtilen esaslara göre davacının alacağının kalıp kalmadığını saptamak ve sonucuna göre karar vermek gerekir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 21.03.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No : 2002/9-454
Karar No : 2002/525
Tarihi : 19.06.2002
İlgili Kanun : 1475/60

ÖZÜ : *İşverence, müdürlükten şefliğe geçirilen işçi için, toplu iş sözleşmesinin öngördüğü zammın, şeflikteki değil, daha yüksek olan müdürlükteki temel ücrete yansıtılması gerekir.*

DAVA : Taraflar arasındaki “alacak” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, Ankara 9. İş Mahkemesince davanın kısmen kabul, kısmen reddine dair verilen 19.06.2001 gün ve 2001/128 E. – 677 K. Sayılı kararın incelenmesinin taraf vekilleri tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 29.11.2001 gün ve 2001/14385-18723 sayılı ilamiyle

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

Davacının davalı işyerinde müdür olarak çalıştığı sırada işyerinde yasal düzenlemeler sonucu 13.12.1999 tarihinde şeflik kadrosuna indirildiği ve bu tarihten şef olarak görev yaptığı, kendisine şeflere verilen ücretin ödendiği bunun sonucu müdür olarak çalıştığı sırada aldığı temel ücretin indirildiği anlaşılmaktadır. 1475 sayılı Yasanın 60. maddesi gereği temel ücrette indirim yapılamayacağından mahkemenin davacıya daha önceki temel ücret üzerinden ödeme yapılması gerektiği yolundaki kabulü doğrudur. Ancak şefliğe geçtiği tarihten itibaren ücret zamlarının müdürlükte ödenen temel ücrete yapılmasına dair görüşü dairemizin ve Hukuk Genel Kurulunun kararlarına aykırıdır. Toplu iş sözleşmesi zamları müdürlükteki temel ücrete ulaşıncaya kadar uygulanmamalıdır.

Mahkemenin farklı değerlendirmeye sonuca gidilmesi hatalıdır. Bu nedenle bilirkişiden ek rapor alınmalı ve sonucuna göre hüküm kurulmalıdır

Gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü :

Dava, ihbar tazminatı ücret işçilik alacakları istemine ilişkindir.

Mahkemenin davanın kısmen kabulüne ilişkin olarak verdiği karar özel dairece yukarıdaki gerekçe ile bozulmuştur.

Yerel mahkeme ile özel daire arasındaki uyuşmazlık, kadrosu müdürlükten şefliğe indirilen davacı işçiye uygulanacak toplu iş sözleşmesi zamlarının müdürlükte alınan temel ücrete mi yapılacağı, yoksa toplu iş sözleşme zamlarının şeflikteki ücretin müdürlükteki temel ücrete ulaşıncaya kadar uygulanıp uygulanmaması düşüncesi etrafından toplanmaktadır.

İş Kanununun 26/1. maddesine göre ücret “bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağ” dır hükmü hizmet sözleşmesinin esası bir unsurudur. İş Kanununun üçüncü bölümü 35. maddeden ibaret olup, anılan maddelerin bütünü ücrete ayrılmıştır.

Ücret, uluslar arası hukukta başta İnsan Hakları Evrensel Bildirisi olmak üzere, Avrupa sosyal Haklar Sözleşmesi, AET Antlaşması; Uluslar arası Çalışma Örgütünün 26, 95, 99, 100, 109, 131 sayılı sözleşmeleri ile çok sayıda tavsiye kararlarında yer almış ve korunmuştur.

İş Kanununun 26/1. maddesinde tanımlanan ücrete asıl ücret/temel ücret/çıplak ücret/dar anlamda ücret denilmektedir. Asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanmış olan ikramiye, prim, komisyon, kardan pay alma gibi parayla ölçülebilen menfaatler geniş anlamda ücrettir.

İşverence işçinin tek taraflı olarak ücretinde indirimde bulunulamaz. Çünkü İş Kanununun 60. maddesi her ne şekilde olursa olsun ücretin indirilmezliği ilkesini kabul etmiştir. Öğretide bir kısım yazarlar yalnız asıl ücrette değil, ücret eklerinde dahi belirtilen ilkenin korunmasını savunmuşlardır. (Bkz. Centel, Tankut : İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1986, s. 368, Çemberci Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.906 Çelik, İş Kanununun 60. maddesinin hizmet akdi veya toplu iş sözleşmesi ile çalışma koşullarının değiştirilmesi sonucu ücretin indirilmesi durumlarında başvurulacak bir düzenleme olarak görmemektedir. Çelik, Nuri, İş Hukuku dersleri. B. 15, İstanbul 2000; s. 127).

Özel dairenin yerleşik uygulamaları temel ücretten indirimin yapılamayacağı, ancak, fiilen yapılan işe uygun geniş anlamdaki ücrette düzenleme yapılabileceği doğrultusundadır. (Bkz. Y. 9. HD. 17.10.1996 T, 1996/9828, E. 1996/19718 K; 08.05.1996 T, 1995/36055 E, 1996/9842 K, 29.01.1996 T, 1995/26217 E, 1996/893 K; 13.02.1992 T, 1991/13051 E, 1992/1302 ilamları).

Öte yandan, toplu iş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 9/1. maddesine göre, toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır. Toplu iş sözleşmesinden yararlananlar açısından eşitlik esastır. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü süresince yararlananlar açısından farklı uygulama yapılamayacağı gibi, temel ücrette eşitlik ve ücretin indirilmezliği ilkeleri gereği, işverence tek taraflı özellikle işçinin açık muvafakatı olmadan işveren işçi ücretlerinde indirim yapılamaz.

Somut olaya baktığımızda, davacı işçinin şefliğe geçtiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesi zamlarının müdürlükte ödenen temel ücrete yapılamayacağı görüşü, ücretten indirim yapılamayacağı “temel, ücrette eşitlik” ve “toplu iş sözleşmesinden yararlananlar açısından eşitlik” ilkeleriyle bağdaşmayacağı gibi, anılan düşüncenin normatif dayanağı bulunmamaktadır.

Bu nedenle usul ve yasaya uygun bulunan ısrar kararının onanması gerekir.

SONUÇ : Davalı vekilinin temyiz itirazlarının reddi ile direnme kararının yukarıda açıklanan nedenlerle **ONANMASINA** ve aşağıdaki dökümü yazılı (51.857.000) lira bakiye temyiz ilam harcının temyiz edenden alınmasına, 19.06.2002 gününde yapılan 2. görüşmede oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY

Davacının davalıya ait işyerinde müdür kadrosunda çalışırken 13.12.1999 tarihinde kadrosunun Matbaa Şube Şefliğine indirildiği ve ücretinin 369.735.500 + 9000 olduğu 17.02.2000 tarihinde ise şeflik görevi devam ederken ücretinin 301.632.200 + 900 TL'ye düşürüldüğü dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Müdürlük kadrosunun alınmasından 11 ay, ücretinin indirilmesinden ise 9 ay geçtikten sonra oluşan iş şartlarına ve ücretine itiraz etmeyen davacının emekliliğe hak kazanması ve yeniden yapılanma nedeniyle hizmet akdi 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesi uyarınca feshedilmesi üzerine uyuşmazlık çıkardığı görülmektedir. Bu durumda davacıya toplu iş sözleşmesi ücret zamlarının şef ücretine yapılması anılan İş Kanununun 60. maddesinde gösterilen çalışma sürelerinin indirilmesi veya işverene düşen yükümlülüklerin yerine getirilmesi yahut İş Kanunu hükümlerinin uygulanması sonucu bir ücret indirimi olarak nitelendirilemez ise de, bu işlemin işçinin yaşam düzeyini düşürme sonucunu doğurmaması için özel daire bozma kararında belirtilen esaslara göre uygulama yapılması gerektiği görüşüyle fiilen yapılmayan işin kök ücretine toplu iş sözleşmesi zamlarının uygulanması yolundaki mahkeme kararına ilişkin çoğunluğun onama kararına katılamıyoruz.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/3579
Karar No : 2002/18424
Tarihi : 03.10.2002
İlgili Kanun : 1475/60

ÖZÜ : *Bir süre müdürlük görevini vekaleten yürüten ve daha sonra esas görevine uygun bir işe verilen işçi için, esas görevi nedeniyle aldığı ücret üzerinden kıdem ve ihbar tazminatlarının hesaplanması, ücretten indirim yapılamamasına ilişkin, İş Kanundaki düzenlemeye aykırılık teşkil etmez.*

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Dosya içeriğine göre davacı işçinin davalı vakfa ait işyerinde çalışmakta iken Vakıf Müdürünün görevinden ayrılması nedeniyle vekaleten müdürlük görevi ile görevlendirildiği ve bu görev süresince müdürlük ücretinin kendisine ödendiği, bir süre sonra 28.03.2001 tarihi itibarıyla bu görevden alınarak kendisine önceki işine uygun bir görev verildiği ve 19.04.2001 tarihinde de hizmet akdinin feshedildiği bildirilmiştir.

Mahkemece müdürlük görevini yaparken aldığı ücret üzerinden tazminatlarının hesaplanması gerektiği aksi takdirde 1475 sayılı İş Kanununun 60. maddesinde öngörülen “ücrette indirim yasağı”na aykırı davranılmış olacağı gerekçesiyle davacının fark ihbar ve kıdem tazminatı isteği hüküm altına alınmış ise de, somut olayda davacı işçi müdürlük görevini vekaleten yürütmüştür. Başka bir anlatımla bu işte geçici olarak çalışmıştır. Bu itibarla esas görevi nedeniyle aldığı ücret üzerinden tazminatlarının ödenmiş olmasında bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Yine bu nedenle burada İş Kanununun 60. maddesinin uygulanma olanağı da bulunmamaktadır. Böyle olunca, davacının fark ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.10.2002 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/9008
Karar No : 2000/13678
Tarihi : 12.10.2000
İlgili Kanun : 1475/61

ÖZÜ : *Vardiyasız çalışmaya geçirilen işçinin, buna itiraz etmemesi ve toplu iş sözleşmesinde, gerekli ve zorunlu hallerde rıza aranmadan vardiyasız çalışmaya geçirilmeye imkan verildiğinden, bu durum yönetim hakkı çerçevesinde değerlendirilmelidir.*

DAVA : Davacı, maddi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı davalıya ait işyerinde laborant olarak çalışırken kimi dönemlerde vardiyalı kimi zamanlarda ise vardiyasız olarak istihdam edilmiştir. Son olarak Şubat 1996 da tüm laborantlar vardiyasız çalışma düzenine geçirildiğinde davacı buna itiraz etmemiş, Haziran 1996 tarihinde kendisi dışında laborantların vardiyalı çalıştırılması üzerine işverene başvurarak vardiyalı çalışmak istemiş ise de işverenlikçe bu istemi sağlık ve disiplin durumu itibarıyla yerinde görülmemiştir.

Davacı bu dava ile vardiya zammı ve fazla mesai ücretlerinden yararlanamadığından uğradığı maddi zararın tazminini istemiş, mahkemece dava kabul edilmiştir.

Davalı tarafından karar temyiz edilirken değinildiği üzere Santrali çalışma sistemi işverence üretimin gerektirdiği hususlara bağlı olarak gündüz çalışanlar ile vardiyalı çalışanların belirlendiği davacının üyesi bulunduğu sendikanın bağtladığı 5. dönem işletme toplu iş sözleşmesinin 62. maddesi uyarınca işçinin vardiyalı işten vardiyasız işe geçirilmesinde rızasının aranmasına rağmen işin gerekli ve zorunlu kıldığı hallerde, rıza aranmayacağından, bu durum işverenin yönetim hakkı içinde bulunmaktadır.

Kaldı ki davacı vardiyasız çalışma düzenine geçirilmesine itiraz etmemiştir.

Öte yandan, ücret ve fazla mesai çalışma karşılığı olup, işverence tüm işçilerin vardiyalı sisteme geçirilmesini zorunlu kılan bir yasal zorunluluk olmadığı gibi, davalının davacıyı vardiyasız çalıştırmakla zarara uğrattığı kastı ve iddiası ispat olunmadığından davanın reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 12.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/19721
Karar No : 2002/5740
Tarihi : 02.04.2002
İlgili Kanun : 1475/62

ÖZÜ : *İşverenin, sosyal yardım amacıyla işçiyi işe getirip götürmesi esnasında, yolda geçen süreler iş süresinden sayılmaz.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, ücret alacağı, hafta ve bayram tatili gündelikleriyle fazla çalışma parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı işçinin çalıştığı işyeri Gölbaşı İlçesi Oğulbey Köyünde bulunmaktadır. Davalı işveren sosyal yardım olarak Ankara'dan servis aracı kaldırarak davacıyı işyerine taşımaktadır. Bu durumun 1475 sayılı İş Kanununun 62. maddesinde öngörülen "İş süresinden sayılan haller" kapsamına girdiği düşünülemez. Bu bakımdan servis aracında geçen sürenin iş süresinden sayılarak fazla mesai hesabında dikkate alınması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02.04.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/12795
Karar No : 2000/11947
Tarihi : 19.09.2000
İlgili Kanun : 1475/69

ÖZÜ : *İlgili Tüzüğe göre, kadın işçilerin gece saatlerinde fazla çalıştırılması yasaklandığından, gece vardiyasında fazla çalışması istenen kadın işçinin, önceden muvafakat vermiş olsa dahi, bunu kabul etmemesi üzerine hizmet akdinin işverence feshi, haksız bir feshtir.*

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 :

KARAR : Dosya içeriğine göre davalı işverence davacı işçinin de imzaladığı 1998 yılı fazla mesai muvafakat listesine istinaden Bölge Çalışma Müdürlüğünden fazla mesai konusunda izin alındığı, işyerinde 08.00 – 16.00, 16.00 – 24.00, 24.00 – 08.00 saatleri arasında olmak üzere 3 vardiyalı çalışma yapıldığı, davacı kadın işçinin 16.00 – 24.00 vardiyasında fazla mesaiye kalmadığı için hizmet akdinin 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-g maddesi uyarınca feshedildiği anlaşılmaktadır.

Davacı işçi, hizmet akdinin haksız feshedildiğini belirterek ihbar ve kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur. Mahkemece davacının önceden imzalı kabulüne rağmen fazla mesaiye kalmaması nedeniyle hizmet akdinin haklı nedenle feshedildiği gerekçesiyle isteğin reddine karar verilmiştir.

Davacının 08.00 – 16.00 vardiyasında çalıştıktan sonra takip eden 16.00 – 24.00 vardiyasında fazla mesaiye kalmasının istendiği ve bunu kabul etmediği için hizmet akdinin feshedildiği konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Eylemin akdin feshi için haklı neden teşkil edip etmediği uyuşmazlık konusudur.

1475 sayılı İş Kanununun 69. maddesine dayanılarak çıkarılan “Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkındaki Tüzüğün 9. maddesinde Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin almak suretiyle kadın işçilerin gece postalarında

çalıştırılmaları” mümkün ise de aynı tüzüğün 3. maddesinde “kadın işçilerin, her ne şekilde olursa olsun, gece süresinde fazla saatlerde çalıştırılmaları yasaktır” kuralına yer verilmiştir. Diğer yandan 1475 sayılı İş Kanununun 65/I. Maddesi “İş hayatında (gece) en geç saat 20.00’de başlayarak en erken sabah 06.00’ya kadar geçen ve her halde en az 11 saat süren gün dönemidir” demek suretiyle çalışma hayatında gecenin en geç başlama ve en erken bitiş saatini göstermiş bulunmaktadır.

Somut olayda davacıdan gece süresinde ve 7,5 saat gibi uzun bir süre ile fazla çalışması istenmiştir. Diğer yandan bir kimsenin 7,5 saat çalıştıktan sonra hiç ara vermeden aynı süre kadar fazla çalışması insan takatini zorlayan bir husustur.

Bu hukuki ve maddi deliller karşısında hizmet akdinin haksız olarak feshedildiğinin kabulü gerekir. Mahkemece yazılı şekilde isteğin reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 19.09.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/17767
Karar No : 2002/3066
Tarihi : 27.02.2002
İlgili Kanun : 1475/73

ÖZÜ : *Sebep olduğu trafik-iş kazası sonucu ölen işçinin, araçta ölen diğer işçinin mirasçılara karşı, kazayı yapan olarak haksız fiilinden dolayı, işverenin ise Borçlar Kanununun 55. maddesine dayanan müteselsil sorumlulukları vardır.*

DAVA : Davacı, trafik kazası sonucu ölen işçinin murislerine ödenen tazminat ve yapılan harcamaların rücu tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı idare davalıların miras bırakanı işçinin sevk ve idaresindeki araçla trafik-iş kazasına sebebiyet vermesi nedeniyle aynı araçtaki diğer işçinin ölümü sonucu o işçinin mirasçılarına ödediği maddi tazminat miktarının rücu alacak davası ile ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece istek kabul edilmiş ancak hüküm altına alınan alacak miktarı için dava tarihinden faiz yürütülmesine karar verilmiştir.

Davalıların murisi işçi ile davacı idare anılan iş kazası nedeniyle ölen diğer işçinin mirasçılarına karşı müteselsilen sorumludurlar. Bunlardan ölen işçinin sorumluluğu haksız fiile, davacı idarenin sorumluluğu ise; Borçlar Kanununun 55. maddesi uyarınca istihdam edenin sorumluluğuna dayanmaktadır. Davacı idare anılan madde gereği ölen diğer işçinin mirasçılarına ödemede bulunduğu göre Borçlar Kanununun 51. maddesi gereği rücu kuralları doğrultusunda ödeme tarihinden itibaren faizin yürütülmesi gerekir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulaması bu doğrultudadır.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.02.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/12618
Karar No : 2001/16835
Tarihi : 31.10.2001
İlgili Kanun : 1475/79

ÖZÜ : *Künk yükleme gibi ağır bir işe alınan işçiden, işe girerken sağlık raporunun alınmaması ve çalışırken yapılan tıbbi kontrolde, bel fıtığının ortaya çıkması, işçinin işe sağlam girip, çalışırken bel fıtığına yakalandığı sonucuna götürür.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem, maddi ve manevi tazminatların, izin ücreti ile fazla çalışma karşılığının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 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 briket imalatı işyerinde, mahkemenin de kabulünde olduğu üzere 7-8 ay kadar künk yükleme ve boşaltma işinde çalışmıştır. Bu çalışma süresi içinde her hangi bir sağlık sorunu ile karşılaşmadığı dosya içindeki bilgi belge ve özellikle tanık anlatımlarından anlaşılmaktadır. Bu şekildeki çalışma sürdürülürken 06.12.1996 tarihinde rahatsızlanması üzerine işveren vekilinden vizite kağıdı alarak sağlık kontrolünden geçtiği ve böylece bel fıtığı rahatsızlığına tutulmuş olduğu belirlenmiş ve bundan sonra da işyerine dönmeyerek ayrılmak zorunda kalmıştır. Bundan başka böyle ağır bir işte çalışan 1960 doğumlu davacı işçi işe girişinde sağlık kontrolünden geçirilmemiştir. Bütün bunlar da göstermektedir ki davacı işçinin işe girdiği sırada herhangi bir sağlık sorunu yoktur. Yaptığı iş dikkate alınarak davacının bu ağır çalışması nedeniyle bel fıtığı olduğunun kabul zorunluluğu vardır. Mahkemece mütalaasına başvurulmuş bilirkişideki bu olgular üzerinde durularak davacının kazaen bel fıtığı rahatsızlığına yakalandığı görüşü benimsenmiştir. Dosya bütün halinde değerlendirildiğinde olayın kaçınılmazlık sonucundan oluştuğu kabul edilmeli, bunun sonucu olarak da manevi tazminat koşullarının gerçekleştiği düşünülerek istek doğrultusunda manevi tazminata karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 31.10.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2678

Karar No : 2000/3203

Tarihi : 22.03.2000

İlgili Kanun : 1475/89

ÖZÜ : *İş hayatını teftişe yetkili memurlar tarafından tutulan tutanaklar, aksi sabit oluncaya kadar geçerli olduğundan, Bölge Çalışma Müdürlüğünce düzenlenen rapor esas alınarak hüküm kurulmalıdır.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, ücret alacağı, yıllık izin, bayram harçlığı, yakacak yardımı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı işçinin Şubat 1999 tarihinde işyerinden ayrıldığı Bölge Çalışma Müdürlüğüne yaptığı şikayet üzerine düzenlenen soruşturma evrakından anlaşılmaktadır. 1999 yılı Ocak, Şubat aylarına ait bordrolar davalı işveren tarafından ibraz edilmiş olup, davacının da imzasını taşımaktadır. Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından düzenlenen raporda da davacının ücret alacağının bulunmadığı vurgulanmıştır. Bu delil durumuna göre ücret alacağı isteminin reddine karar verilmelidir.

3- Aynı Bölge Çalışma Müdürlüğü raporunda işveren belgelerine göre davacı işçinin kullandırılmayan izninin de bulunmadığı sonucuna varılmıştır. 1475 sayılı İş Kanununun 89. maddesine göre bu tür tutanaklar aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir. Bu nokta üzerinde durulmaksızın izin alacağına hükmedilmesi hatalıdır.

4- kıdem tazminatı ve ikramiye alacakları hesaplanırken davacı işçinin 1999 Mayıs ayına kadar çalıştığının kabulü yukarıdaki bentlerde belirtilen hususlar nedeni ile doğru değildir. Bu tazminat ve alacak 1999 Şubat ayında feshin gerçekleştiği gözetilerek hesaplanmalıdır.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 22.03.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/12188
Karar No : 2004/1681
Tarihi : 09.02.2004
İlgili Kanun : 4857/2

ÖZÜ : *İşyerinde işveren adına hareket eden işveren vekillerinin, alt işveren (taşeron) olarak kabul edilmesi, hukuken mümkün değildir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, izin ücreti, fazla mesai ile sosyal hak alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı, davalıya ait inşaat işyerinde çalıştığını, iş bitimi nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdiğini belirterek ihbar ve kıdem tazminatları ile bir takım işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Mahkemece savunmaya değer verilmiş ve davacının davalı tarafından sunulan anlaşma tutanaklarına göre taşeron işçisi olduğu davalının işçisi olmadığı, davalının asıl işveren de olmadığı gerekçesi ile dava reddedilmiştir.

Dosya içeriğine ve özellikle davalı imzasını taşıyan teftiş kurulu yerel denetim tutanağına ve sigorta kayıtlarına göre davalının asıl işveren olduğu, taşeron olarak savunmada gösterilen kişilerin aslında davalı adına hareket eden işveren vekilleri olduğu anlaşıldığından yazılı şekilde ret kararı verilmesi hatalıdır. Taraflar arasında iş ilişkisi olduğu sabittir. Alınan bilirkişi raporu bir değerlendirmeye tabi tutulmalı ve işin esasına girilerek karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.02.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/6280
Karar No : 2004/9180
Tarihi : 22.04.2004
İlgili Kanun : 4857/2

ÖZÜ : *Taşerondan düşük teminat alınması, veya taşeron şirketin sermayesi ile ödediği verginin az olması, yahut araç ve gereçlerin asıl işverence karşılanması, veyahut taşeron işçilerinin yemek ve servis giderlerinin asıl işverene yükletilmiş bulunması, ya da taşerona ödenenlerin işçiye ödenen ücretlerden çok olması, veya mevcut taşeronluk sözleşmesinde bedelin belirtilmemesi, taraflar arasındaki alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayandığını kabule yeterli değildir. Bu bağlamda, işyerinde birden çok taşeron bulunduğu takdirde, her bir taşeronun durumu ayrı ayrı değerlendirilmeli ve işçinin, aynı alt işveren tarafından uzun süreyle aynı koşullarda itiraz etmeksizin çalışıp çalışmadığına bakılmalıdır.*

DAVA : Davacı, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret farkı alacağını ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı işçi, davalı şirkete ait işyerinde çalıştığını, işyerinde uygulanmakta olan 01.01.2002 – 31.12.2003 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikaya üye olduğunu, üyeliğinin işverene bildirilmesine rağmen anılan sözleşmeden yararlandırılmadığını, toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlandırılmamak için taşeron işçisi gibi gösterildiğini, taşeronluk sözleşmesinin muvazaaya dayandığını ileri sürerek sözleşmeden doğan fark ücret alacağını hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı işveren, işyerinde asıl işin dışındaki yardımcı işlerin alt işverenlere yaptırıldığını, davacının alt işverenin işçisi olduğunu, alt işverenin işçisinin asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağını, alt işveren ile yapılan sözleşmesinin muvazaalı olmadığını belirterek isteğin reddine karar verilmesini savunmuştur.

Mahkemece, taşeronluk sözleşmesinde yaptırılacak iş karşılığı ödenmesi gereken bedelin belirlenmediği, taşeron tarafından ibraz edilecek faturalara göre ödeme yapılacağına kararlaştırıldığı, fatura miktarlarının işçilere yapılan ödemelerin oldukça üzerinde olduğu, taşeronların sermaye ve ödedikleri vergi miktarlarının çok az olduğu, sözleşmede belirtilen teminatın düşük olduğu, davalı şirket ile taşeron şirketin kurulu oldukları işkollarının farklı oldukları, alet ve malzemenin davalı tarafından sağlandığı, davacının davalı şirketin asli ve sürekli işlerinde ara vermeksizin çalıştığı, taşeronca yerine getirilen işin asli iş niteliğinde olduğu, taşeron olarak gösterilen şahsın işveren vekili olarak hareket ettiği gerekçesi ile taşeronluk sözleşmesinin muvazaaya dayandığı ve davacının gerçekte davalı şirketin işçisi olduğu sonucuna varılarak istemin kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre, dava konusu işyerinde işin bir bölümünü yapmak üzere, davalı şirket ile muhtelif firmalar arasında sözleşmeler yapıldığı, bu firmaların kendi adlarına SSK'na bildirimde bulundukları, işçilerle hizmet akdi yaptıkları, ücret bordrolarında işveren olarak gözüktükleri, işyerinde davalı şirket ile Sendikası arasında 04.06.2002 tarihinde imzalanan 01.01.2002 – 31.12.2003 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesi uygulanmakta iken davacı ve bir kısım işçilerin anılan sözleşmenin tarafı sendikaya üye oldukları ve üyeliklerini 24.06.2003 – 27.06.2003 tarihleri arasında davalı işverene bildirerek sözleşmeden yararlandırılmak istedikleri, davalı şirketçe davacı ve arkadaşlarının alt işveren işçisi oldukları ve toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunmadıkları gerekçesi ile toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmadıkları anlaşılmaktadır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, işi üstlenen firmadan alınan teminatın az olması, firmanın sermaye ve ödediği verginin düşük olması, bir kısım alet ve malzemelerin davalı işverence karşılanması ve sözleşmede firmanın çalıştıracığı işçilerin yemek ve servis giderlerinin asıl işverene yükletilmiş olması taşeronluk sözleşmesinin muvazaalı sayılması için yeterli değildir. Keza, taşerona ödenen bedelin işçiye ödenen ücretlerden fazla olması da muvazaanın gerekçesi olamaz. Zira taşeron yaptığı işten kazanç sağlayacaktır.

Diğer yandan, dosyada mevcut taşeronluk sözleşmesinde bedelin belirtilmediği sabit ise de, Borçlar Kanununun 366. maddesi gereği bedelin, yapılan işe göre sonradan tespiti mümkündür. Dosyada ihale evrakları ve hak edişlerin ne şekilde düzenlendiğine ilişkin bilgi ve belge bulunmamaktadır. Yine dosya içeriğine göre aynı işyerinde çalışan işçiler ile ilgili olarak açılan davalarında mevcut iki iş mahkemesine tevzi edildiği, 1. iş mahkemesinde yapılan yargılama sırasında düzenlenen ve dosyamıza delil olarak sunulan üç kişilik bilirkişi

raporunun, işyerinde inceleme yapılarak düzenlendiği ve rapordaki tespitlerin dosyamızdaki tespit ve mahkeme gerekçesi ile çeliştiği görüldüğünden, bu çelişkinin giderilmesi için işyerinde bilirkişiler vasıtasıyla inceleme yapılması, sağlıklı bir sonuca varmak için gerekli olmaktadır.

Ayrıca, işyerinde tek bir taşeron bulunmayıp işlerin muhtelif taşeronlara verildiği ve davacıların uzun süre aynı taşeron nezdinde çalıştıkları anlaşıldığından, her taşeronun durumu ayrı ayrı değerlendirilip sonuca gidilmeli, uzun süre aynı koşullarda çalışan davacının daha önce sözleşmelerinin muvazaalı olduğu iddiasında bulunup bulunmadığı da değerlendirilmelidir.

Yukarıda belirtilen nedenlerle, yeterli araştırma inceleme yapılmadan, davacının muvazaa iddiasının kabulü ile dava konusu alacak hakkında hüküm kurulmuş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.04.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/22208
Karar No : 2004/10367
Tarihi : 03.05.2004
İlgili Kanun : 4857/2

ÖZÜ : *Taşeron işçisinin işe iade davasında muvazaa iddia ediliyorsa, husumet asıl işverene yöneltilmelidir.*

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

Yerel mahkeme, isteği kabul etmiştir.

Hüküm, süresi içinde davalı avukatınca temyiz edilmiş ise de, işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Taşeron işçisi olarak işe alındığını belirten davacı, 4857 sayılı İş Yasasının 2. maddesi uyarınca A.Ş.'nin asıl işveren olduğunu, sendika üyeliği ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma isteğinin asıl işveren olan A.Ş.'ne bildirilmesi üzerine, önce istifa etmeleri için baskı yapıldığını, kabul etmeyince de iş sözleşmesinin feshedildiğini, feshin geçersizliğine, işe iadesine, işe başlatmama tazminat ve boşta geçen süre için ücret alacağına karar verilmesini talep etmiş ve davayı taşeron firma olan davalıya karşı açmıştır.

Mahkemece, feshin sendikal nedenlerle yapılması gerekçe gösterilerek istek kabul edilmiştir.

Taşeron davalı firma ile dava dışı A.Ş. arasındaki muvazaa ve asıl işverenin dava dışı A.Ş. olduğunu iddia eden davacı, davasını asıl işvereni değil, taşeron firmayı taraf göstererek açmıştır. Dava konusu uyumsuzlukta, maddi olay ve isteme göre davalı taşeron firmanın gerçek işveren olmadığı iddia edildiğinden, dava adı geçene değil asıl işverene yöneltilerek açılmalı idi. Asıl işveren olmadığına göre, hakkında açılan davanın husumet nedeni ile reddi gerekir. Mahkemece yazılı şekilde davalı hakkında davanın kabulü hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1- Mahkemece verilen 13.10.2003 gün ve 689/683 sayılı kararının

BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2- Davanın husumet nedeni ile reddine,

3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4- Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 300.000.000.-TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

5- Davalının yaptığı (17.500.000) TL temyiz giderinin davacıdan tahsili ile davalıya verilmesine,

6- Davalıdan peşin alınan temyiz harcının isteği halinde kendisine iadesine,

Kesin olarak 03.05.2004 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/33336

Karar No : 2005/23372

Tarihi : 30.06.2005

İlgili Kanun : 4857/2

ÖZÜ : *İşveren yanında hizmet akdi ile aylık ücretli olarak çalışan avukat, vekil sıfatı ile yaptığı dava ve takiplerin vekalet ücretini, işveren ile aralarında işçi-işveren ilişkisi bulunduğu, hizmet akdinin gereği olarak, Avukatlık Kanunu'na göre değil, İş Kanununa göre talep edebilir.*

DAVA : Davacı, vekalet ücreti 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 :

KARAR : Davalı işveren yanında hizmet akdi ile aylık ücretli olarak çalışan davacı avukat, 1136 sayılı Avukatlık Yasasının 4667 sayılı yasa ile değişik 164. maddesi uyarınca karşı tarafa yüklenecek avukatlık ücretinin avukata ait olacağı öngörüldüğünden, vekili sıfatı ile yaptığı dava ve takiplerin vekalet ücretini talep etmektedir.

Mahkemece, davalı işverenin davacıyı azletmesi haksız olduğundan vekalet ücretlerinin kabulüne karar verilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davacı avukatın 25.04.2002 – 27.09.2002 arasında davalı yanında aylık ücretli ve hizmet akdine dayanarak avukat olarak çalıştığı, davalının 13.05.2002 tarihinde verdiği vekaletnameye dayanarak davacı avukatın, davalı adına icra takipleri yaptığı, davacının 30.09.2002 günlü ihtar ile yaptığı takipler nedeni ile aralarındaki şifahi anlaşmaya dayanarak vekalet ücretlerini istediği, davalı işverenin bunun üzerine 01.10.2002 günlü ihtar ile davacıyı vekillikten azlettiği ve aynı gün çektiği diğer bir ihtar ile aralarındaki şifahi anlaşmaya göre dosyalardan doğacak vekalet ücretinin şirkete ait olduğunu belirttiği uyumsuzluk konusu değildir.

Avukatlık Yasası vekil-müvekkil arasındaki ilişkiyi düzenleyen bir yasadır. Somut olayda ise taraflar arasında işçi-işveren ilişkisi bulunduğu, uyumsuzluğun İş Yasası hükümlerine göre çözümlenmesi gerekir. Hizmet ilişkisinde ücreti dışında ek bir alacağı olduğunu iddia eden davacının bu alacağın varlığını kendisinin kanıtlaması gerekir. Taraflar arasında bu konuda yazılı bir akit olmadığına ve davacı da bu konuda başkaca bir delil sunmadığına göre, söz konusu alacağın varlığını kanıtlayamamıştır. Kaldı ki söz konusu icra takipleri henüz derdest olup sonuçlanmadığından, tahakkuk etmiş ve davalı tarafından tahsil edilmiş bir vekalet ücreti de mevcut değildir.

Bu durumda davacının isteklerinin reddi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.06.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/18823
Karar No : 2005/24470
Tarihi : 11.07.2005
İlgili Kanun : 4857/2

ÖZÜ : *Asıl işverenin işçilerinin, alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi, ilişkinin muvazaalı olduğunu gösterir. Ayrıca asıl iş, kanunda sayılan haller dışında bölünerek alt işverenlere verilemeyeceğinden, bu devir nedeniyle yapılan fesih geçerli sayılamaz.*

DAVA : Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacının, davalı belediye işyerinde çalışırken asli işi olan temizlik işinin, dava dışı şirkete devredilmesi üzerine iş sözleşmesinin feshedilip, ertesi günü taşeron şirket tarafından düşük ücretle çalıştırılmaya başlandığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 2/VII. Maddesi uyarınca asıl işveren işçilerinin, alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamayacağından, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacaktır.

Öte yandan, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında, asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemeyeceğinden, temizlik işinin belediyelerin asli işi olduğundan, işin taşeron şirkete devri geçerli kabul edilemez.

İşin taşeronla devri nedeniyle yapılan fesih geçerli sayılamaz. Davacının, feshi takip eden gün davalı belediyenin taşeron ile yaptığı sözleşme uyarınca da olsa, taşeron nezdinde çalışmaya başlatılması feshin geçersizliğinin istenilmesinde hukuki yarar bulunmadığını göstermez.

Zira davacının, kıdem ve ihbar tazminatı ve diğer işçilik hakları yanında, ücretinin düşürülmesinin önlenmesini sağlamak için yargı yoluna başvurusu gerekir. Mahkemece davanın kısmen kabulü gerekirken, yazılı şekilde reddi hatalıdır.

4857 sayılı İş Kanununun 20/3. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan nedenlerle,

- 1- Asliye (İş) Mahkemesinin 08.04.2005 tarih 595/106 sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- Davanın kısmen kabulü ile FESHİN GEÇERSİZLİĞİNİN TESPİTİNE, belediye nezdinde taşeron tarafından çalıştırıldığı dönem için ücret ve diğer haklarının eksik olan kısmının davalı işverence ödenmesi gerektiğinin tespitine,
 - 3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 4- Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca 350 YTL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,
 - 5- Davacı tarafından yapılan 29 YTL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
 - 6- Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,
- Kesin olarak 11.07.2005 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/36137
Karar No : 2005/39139
Tarihi : 12.12.2005
İlgili Kanun : 4857/2

ÖZÜ : *Asıl işverenin işçilerinin, alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz. Aksi halde, asıl işveren ile alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek, alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılıp, bu şekilde işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında, asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.*

DAVA : Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı, iş sözleşmesinin davalı nakliyat şirketi tarafından geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiş, yargılama sırasında ise, diğer davalı şirketini davaya dahil ederek, daha önce bu şirketin işçisi olduğunu, davalılar arasındaki sözleşmenin muvazaaya dayandığını iddia etmiş ve dahili davalı hakkında da hüküm kurulmasını talep etmiştir.

Davalı nakliyat şirketi, davacı ile belirli süreli iş sözleşmesi yapıldığını, diğer davalıdan ihale ile taşıma işinin alındığını, alt-asıl işveren ilişkisi olmadığını savunmuş, ayrıca ödenen ihbar tazminatının geri ödenmesini istemiş, ancak karşı davasını harçlandırmamıştır.

Dahili davalı ise, davacıya kendi dönemindeki hizmet ile ilgili haklarının ödendiğini, davacının işçileri olmadığını belirtmiştir.

Mahkemece, “Davacının, davalı nakliyat şirketinin işçisi olduğunu, feshin geçersiz olduğunu, diğer davalı hakkında davanın süresinde açılmadığı” gerekçesi ile davalı nakliyat şirketi hakkında davanın kabulüne, diğer dahili davalı hakkındaki davanın ise reddine karar verilmiştir.

Verilen kararın davacı vekili, dahili davalı hakkında red kararı verilmesi, davalı nakliyat şirketi ise kendileri yönünden işe iadeye karar verilmesi yönünden temyiz etmişlerdir.

Dosya içeriğine göre davacının, dahili davalı işçisi olarak çalışırken iş sözleşmesinin 15.01.2004 tarihinde ihbar ve kıdem tazminatları ödenerek feshedildiği, 16.01.2005 tarihinde davalı ve dahili davalı arasında taşıma işi konusunda sözleşme imzalandığı, dahili davalı şirketin asıl işinin de taşıma işi olduğu, davacının bu kez 16.01.2005 tarihinde taşıma işini ihale ile alan davalı işçisi olarak çalışmaya aynı yerde devam ettiği ve iş sözleşmesinin davalı şirketçe 01.11.2005 tarihinde ihbar tazminatı ödenerek feshedildiği anlaşılmaktadır.

Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanununun 2/son maddesi uyarınca “asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz. 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 olayda davacı dahili davalı Ulaştırma Anonim Şirketi işçisi olarak çalışırken, iş sözleşmesi feshedilmiş ve adı geçen şirket, asıl işi olan taşıma işini bölerek alt işveren diğer davalı... nakliyat şirketine vermiş bulunmaktadır. Yukarıda belirtilen hükmün ihlal edildiği açıktır. Davacı baştan beri.... Ulaştırma Şirketi'nin işçisidir. O halde davalı nakliyat şirketi hakkında dava açılması ve mahkemece söz konusu şirket hakkında kabul hükmü kurulması hatalıdır. Diğer davalı hakkında usulüne uygun ve süresinde açılan bir dava da bulunmamaktadır. Böyle olunca davanın reddine karar verilmesi gerekir.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUC : Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

- 1- Mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- Davanın reddine,
 - 3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 4- Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 40.00 YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
 - 5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 400-YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
 - 6- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine,
- Kesin olarak 12.12.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/28856
Karar No : 2005/28948
Tarihi : 08.09.2005
İlgili Kanun : 4857/4

ÖZÜ : *İşçi, işverene ait benzin istasyonunun eklentisi olan bahçede, bahçıvan olarak çalıştığından yaptığı iş, İş Kanunu kapsamında olup, mahkemece verilen görevsizlik kararı doğru değildir.*

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

Yerel mahkeme, davayı görev yönünden reddetmiştir.

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

KARAR : 1993-2002 yılları arası, davalıya ait benzin istasyonunun arkasındaki bahçede bahçıvan olarak çalışan davacı, iş sözleşmesinin feshi nedeni ile tazminat ve işçilik alacakları isteminde bulunmuştur.

Mahkemece, savunmaya değer verilerek, davacının tarım işinde çalıştığı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesi uyarınca İş Kanunu kapsamında kalmadığı, genel hukuk mahkemesinin görevli olduğu gerekçesi ile görevsizlik kararı verilmiştir.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 5/1-2 ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4/1.b maddeleri uyarınca "50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım işlerinin yapıldığı iş yerlerinde, İş Kanunu uygulanmaz". Ancak aynı maddenin ikinci fıkrasının e bendinde "halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işlerinin" bu kanun kapsamında olduğu vurgulanmıştır.

Somut uyuşmazlıkta davacı, davalı işverenin işyeri olan benzin istasyonunun arka kısmında bulunan bahçede, yani yasal deyimi ile eklentisindeki park ve bahçe işinde bahçıvan olarak çalışmaktadır. Davacının yaptığı iş, İş Kanunu kapsamındadır. Mahkemece görevsizlik kararı verilmesi hatalıdır. İşin esasına girilerek istekler hakkında olumlu yada olumsuz bir karar verilmesi gerekir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.09.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/27566
Karar No : 2005/28936
Tarihi : 08.09.2005
İlgili Kanun : 4857/4

ÖZÜ : *İşyerinin 507 sayılı Yasa kapsamında kalıp kalmadığının belirlenmesi gerekir. Şayet, işyerinde hem imalat hem de pazarlama yapıyor ise, bir bütünlük içinde işyerinin İş Kanunu kapsamında kaldığı kabul edilmelidir. Eksik inceleme ile görevsizlik kararı verilmesi hatalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla mesai, yıllık ücretli izin ile ulusal bayram ve genel tatil gündeliklerinin ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, görevsizlik kararı vermiştir.

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

KARAR : Davalıya ait çanta imalatı işyerinde çalıştığını belirten davacı, iş sözleşmesinin feshi nedeni ile tazminat ve işçilik alacakları isteğinde bulunmuştur.

Mahkemece, savunmaya değer verilerek, davacının çalıştığı işyerinde üç işçi çalıştığı ve davalının 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanununun 2. maddesindeki işle iştigal ettiği, davacının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4/2 maddesi uyarınca İş Kanunu kapsamında olmadığı gerekçesi ile görevsizlik kararı verilmiştir.

Gerek 1475 sayılı İş Kanununun 5/5 ve gerekse şu an yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanununun 4/2 maddelerinde, "507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerindeki çalışmalar, İş Kanunu istisnaları arasında sayılmış ve bu kuralların uygulanmayacağı belirtilmiştir." Sözü edilen 507 sayılı yasanın 2. maddesinde "ister gezici olsun, ister bir dükkanda veya bir sokağın belli yerinde sabit bulunsunlar, ticareti sermayesi ile birlikte vücut çalışmalarına dayanan ve geliri o yer gelenek ve teamülüne nazaran tacir niteliğini kazanmasını icap ettirmeyecek miktarda sınırlı olan ve bu bakımdan ticaret sicili ve dolayısıyla ticaret ve sanayi odasına kayıtları gerekmeyen, aynı niteliğe (Sermaye unsuru olsun, olmasın) sahip olmakla beraber, ayrıca çalıştığı sanat, meslek ve hizmet kolunda bilgi, görgü ve ihtisasını değerlendiren hizmet, meslek ve küçük sanat sahipleriyle bunların yanlarında çalışanların kanun kapsamında olacağı belirtilmiştir. Dosyaya sunulan belgelere göre, davalının işyerinin iki katlı olduğu ve alt katında imalat, üst katında ise pazarlama işi yapıldığı ve pazarlama bölümünde de 6-7 kişinin çalıştığı belirtilmektedir. Davacı taraf, bu konuda keşif yapılmasını talep etmiş, mahkemece buna itibar edilmemiştir.

Uyuşmazlığın çözümü için işyerinde konusunda uzman bilirkişi marifeti ile keşif yapılması ve işyerinin 507 sayılı yasa kapsamında kalıp kalmadığının belirlenmesi gerekir. Şayet, işyerinde hem imalat hem de pazarlama yapılıyor ise, bir bütünlük içinde işyerinin İş Kanunu kapsamında kaldığı kabul edilmelidir. Eksik inceleme ile görevsizlik kararı verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.09.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/7767
Karar No : 2005/35771
Tarihi : 14.11.2005
İlgili Kanun : 4857/7

ÖZÜ : *Toplu iş sözleşmesi hükmü gerekçe gösterilerek, toplu iş sözleşmesi kapsamı içinde olmayan başka bir işverenin işyerine, işçinin, rızası dışında nakli mümkün değildir.*

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davalıya ait işyerinde davalının işçisi olarak çalışan davacının, 28.11.2003 tarihinde işveren tarafından yazılan yazıyla dava dışı A.Ş.'ne naklinin yapıldığı, davacının bu nakli kabul etmediği anlaşılmaktadır. Davalı, A.Ş. naklin toplu iş sözleşmesinin 23. maddesine dayandığı bu nedenle yasal olduğunu savunmaktadır. Dayanak yapılan toplu iş sözleşmesi davalı A.Ş. işyerini kapsamaktadır. Başka bir anlatımla dava dışı A.Ş. işyerleri toplu iş sözleşmesi kapsamı içinde değildir. Bu sebeple toplu iş sözleşmesinin 23. maddesine dayanarak davacının davalı... A.Ş. işyerinden dava dışı A.Ş. işyerine nakli mümkün değildir. Davacı daha önce A.Ş. nin işçisi iken A.Ş. işyerine hizmet akdinin nakledilmiş olması da sonuca etkili görülmemiştir. Zira daha önceki nakil sonucu davacı A.Ş. işçisi olmuştur. Yeniden A.Ş. işyerine nakli ancak üçlü (önceki işveren, devralan işveren ve işçi) mutabakat ile mümkündür. Davacının, bu son

devre muvafakatta bulunduğu kanıtlanabilmiş değildir. İşveren, davacının dava dışı A.Ş. işyerinde çalışmasını gönderdiği ihtarnameyle ısrar etmiş olup işverenin bu eyleminin işverenin feshi olarak kabulü gerekmiştir. Böyle olunca, davacının ihbar ve kıdem tazminatlarının kabulü gerekirken, yazılı şekilde reddi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.11.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/1550
Karar No : 2004/13370
Tarihi : 03.06.2004
İlgili Kanun : 4857/8

ÖZÜ : *Taraflar arasındaki sözleşmede işçi, kendi işgücünü belli bir ücret karşılığı ve ona bağımlı olacak şekilde işverenin emrine vermeyi taahhüt etmektedir. İş, ücret ve bağımlılık unsuru gerçekleşmiştir. İşverenin gösterdiği işyerinin yurtdışı olması, işçinin yurtdışında ikamet etmesi, bağımlılık unsurunun yokluğu anlamına gelmez.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı ile ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı görevsizlik yönünden reddetmiştir.

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

KARAR : Fransa'da ikamet eden davacı ile İstanbul'da faaliyet gösteren davalı yayımcılık şirketi, yazılı olarak yapılan sözleşmenin 2. maddesinde yer aldığı gibi davacının yurt dışında davalının yayın danışmanlığını ve temsilciliğini yapmak, davalıya yayınlanmak üzere kitaplar seçmek ve önermek, yurtdışında halkla ilişkiler ve tanıtım konusunda danışmanlık yapmak, yayınevinin iç ve dış imajına katkıda bulunmak ve telif hakları davalıya ait Türkçe yayınların yurtdışında telif satışını gerçekleştirmek üzere akit yapmışlardır. 5. maddede, bu görevlere maddeler halinde açıklık getirilmiş ve ayrıca davacının yapacağı yazarlık ve çevirmenlik işleri için yeni bir sözleşme yapılacağı hükmü getirilmiştir.

Üçüncü maddede davalıya aylık maktu ücretle birlikte ayrıca önerdiği kitapların satış fiyatının % 2'sinin de telif olarak ödeneceği belirtilmiştir.

Mahkemece, aradaki sözleşmenin danışmanlık sözleşmesi olduğu, davacının Fransa'da yaşadığı, işverenin denetimi ve gözetimi altında işyerinde çalışmadığı, bu nedenle hizmet akdi niteliğinde olmadığı gerekçesi ile görevsizlik kararı verilmiştir.

Söz konusu sözleşmede davacı, kendi işgücünü, belli bir ücret karşılığı ve ona bağımlı olacak şekilde davalı işverenin emrine vermeyi taahhüt etmektedir. İş, ücret ve bağımlılık unsuru gerçekleşmiştir. Bizzat davalının gösterdiği işyerinin yurt dışı olması, davacının Fransa'da ikamet etmesi, bağımlılık unsurunun yokluğu anlamına gelmez.

Böyle olunca, taraflar arasındaki sözleşme iş sözleşmesi niteliğinde olmakla yazılı şekilde işin esasına girilmeden görevsizlik kararı verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.06.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/4300
Karar No : 2004/16295
Tarihi : 01.07.2004
İlgili Kanun : 4857/11

ÖZÜ : *Belirli süreli sözleşme ile çalışmakta iken iş akdi feshedilen işçi, ihbar tazminatına hak kazanamaz.*

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar ve kötü niyet tazminatı ile yıllık izin, fazla çalışma ile yol ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı, işyerinde kontrol mühendisi olarak çalışmaya başlamış, son olarak da taraflar arasında 01.01.2002 – 31.12.2002 tarihleri arası geçerli bir yıllık yazılı sözleşme yapılmıştır. Davacının görevi kontrol mühendisi olup, görevi icabı işyerinde belirli süreli sözleşme ile çalışmakta iken iş akdi feshedilmiş olduğundan ihbar tazminatına hak kazanamaz. Mahkemenin ihbar tazminatına hükmetmesi doğru değildir.

3- Davacının çalıştığı üç yıllık süre içinde yıllık ücretli izin kullandığı, işverence geçerli delillerle kanıtlanamamıştır. Davacının hak ettiği yıllık ücretli izin alacağı, bilirkişi raporu ile hesaplanmıştır. Mahkemenin, yıllık ücretli izin alacağından ¼ nispetinde indirim yapması da hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.07.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/26625
Karar No : 2004/23686
Tarihi : 21.10.2004
İlgili Kanun : 4857/11

ÖZÜ : *Her yıl yenilenmek suretiyle belirsiz süreli sözleşmeye dönüşen iş sözleşmesinin feshinden sonra işçi, çalışmadığı süreler için ücret alacağı talebinde bulunamaz.*

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı ile yıllık izin, ikramiye, ücret ve sosyal haklarının 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 :

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

2- taraflar arasında 1998 yılından bu yana her yıl yenilenerek süre gelen ve artık belirsiz süreli hale dönüşen hizmet akdi işverence 14.03.2002 tarihi itibarıyla feshedilmiştir. Davacının fesih tarihi olan 14.03.2002 tarihinden sonra davalı işyerinde çalışmadığı hususu

taraflar arasında ihtilafsızdır. Belirsiz süreli hizmet akitlerinin feshinden sonra davacı çalışmadığı süreler için ücret talebinde bulunamaz. Şartlar oluşmuşsa ve yasal ihbar öneli verilmeden iş akdi feshedilmiş ise ihbar tazminatına hükmedilebilir. Mahkemece de ihbar tazminatına karar verildiğine göre ayrıca davacının çalışmadığı süreler için ücret alacağına hükmedilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.10.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/22124
Karar No : 2005/13364
Tarihi : 14.04.2005
İlgili Kanun : 4857/11

ÖZÜ : *Belirli süreli hizmet akdi, ikinci kez uzamakla artık belirsiz süreli hizmet akdine dönüşmüştür. Ancak, son uzama, tarafların rızası ile sadece bir ay olarak belirlendiği halde, altı ay süreli olarak uzadığı kabul edilerek, çalışılmayan beş aylık ücret alacağının reddi yerine kabulü hatalıdır.*

DAVA : Davacı, ücret ve izin ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- Davacının yüzüne karşı, HUMK'nun 381 ve 388. maddelerine uygun olarak 18.03.2004 tarihinde tefhim olunan karara karşı, davacı vekili temyize cevap yolu ile 08.04.2004 tarihinde temyiz yoluna başvurmakla süresinde olmayan davacının temyiz isteğinin reddine,

2- Davalının temyizine gelince;

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

B- Taraflar arasında, 01.10.2001 – 30.04.2002 ve 01.05.2002 –31.10.2002 yürürlük süreli iki adet hizmet akdi olduğu uyuşmazlık konusu değildir. Davalı işverenin 30.10.2002 günlü yazılı teklifi ve davacının da kabul ederek çalışması ile akit bir ay süre ile 30.11.2002 tarihine kadar uzamıştır. Bu durumda, dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre akit, 31.10.2002 den itibaren ikinci kez uzamakla artık belirsiz süreli hizmet akdine dönüştüğü gibi, bu uzamada tarafların rızası ile sadece bir ay olmakla akdin, altı ay süreli olarak uzadığı kabul edilerek çalışılmayan beş aylık ücret alacağının reddi yerine yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.04.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/12959
Karar No : 2005/14908
Tarihi : 21.04.2005
İlgili Kanun : 4857/11

ÖZÜ : *Süreklilik arz eden işte imalat işçisi olarak çalışan işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirir objektif, haklı bir neden bulunmadığından, sözleşmenin baştan itibaren belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir.*

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve buna bağlı tazminat ile çalıştırılmadığı en çok dört aya ilişkin ücretinin hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

DavalıGıda A.Ş., davacının diğer davalıya ait işyerinde çalıştığını, kendi işçileri olmadığını belirterek davanın husumet yönünden reddine karar verilmesini istemiştir.

DavalıGıda A.Ş. ise, davacı ile yapılan belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Dosya içeriğine göre her ne kadar taraflar arasında dört yıllık belirli süreli iş sözleşmesi düzenlenmiş ise de, davalılara ait süreklilik arz eden işte, imalat işçisi olarak çalışan davacı işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirir objektif, haklı bir neden bulunmamaktadır. Dairemiz, 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde de, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için objektif, haklı nedenlerin bulunması gerektiğini aramış ve bu konudaki uygulamasını istikrarlı bir şekilde sürdürmüştür. Bu nedenle, sözleşmenin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir. Esasen aynı sözleşmede, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ihbar tazminatının da ödenmesinin kararlaştırılmış olması ve işverence ihbar tazminatının ödenmiş olması da, sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu göstermektedir.

Öte yandan, davalı tarafça fesih için geçerli bir sebep ileri sürülmediği gibi, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirten yazılı bir fesih bildirimi de bulunmamaktadır. Böyle olunca, feshin geçerli nedene dayanmadığının kabulü gerekir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca, yerel mahkeme kararının belirtilen gerekçe ile ortadan kaldırılması ve davacının kıdemi ile fesih nedeni dikkate alınarak aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan nedenlerle,

- 1- İş Mahkemesinin tarihli kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- Davalı işverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE,
 - 3- Davacının süresi içerisinde başvurusuna rağmen işverence işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının 4 aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine,
 - 4- Davacının süresi içinde başvurması halinde kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davalılardan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,
 - 5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 6- Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca 350.YTL vekalet ücretinin davalılardan alınarak davacıya ödenmesine,
 - 7- Davacı tarafından yapılan... TL. yargılama giderinin davalılardan alınarak davacıya ödenmesine,
 - 8- Temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, dair,
- Kesin olarak 21.04.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9.HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/12170
Karar No : 2005/15792
Tarihi : 05.05.2005
İlgili Kanun : 4857/11

ÖZÜ : *Özel kanunlar haricinde, altı yıl gibi bir sürede ardarda yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri, 4857 sayılı Kanunun 11. maddesi amacı dışına çıkacağından, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı kabul edilmelidir.*

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 :

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

Davalı işveren, davacı işçinin belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştığından söz ederek, davanın reddine karar verilmesine talep etmiştir.

Mahkemece, işe iade isteği taraflar arasındaki sözleşmenin belirli süreli oluşu nedeniyle davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm, davacı vekilince temyiz edilmiştir.

İşçinin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışması gerekir. Aynı Kanunun 11. maddesine göre, belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmeleri belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde, iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korur.

Davacı işçi, 13.03.1998 tarihli bir yıl süreli iş sözleşmesiyle davalı kurum yanında..... Araştırma Enstitüsünde emekli statüde işe başlamıştır.

İş sözleşmeleri birer yıllık olmak üzere uzatılmış ve nihayet 15.04.2004 tarihinde hizmetine gerek kalmadığından söz edilerek sözleşme süresinin bitim tarihi itibarıyla feshedilmiştir.

İş hukukunda esas olan belirsiz süreli iş sözleşmeleridir. Davacı, altı yıl gibi bir süreyle işveren nezdinde çalışmıştır. Dosya içerisinde 4857 sayılı Yasanın 11. maddesinde belirtilen objektif nedenler davacının yaptığı işle uyum göstermemektedir. Öte yandan Özel Kanunlar haricinde altı yıl gibi bir süre de ardarda yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri 4857 sayılı Kanunun 11. maddesi amacı dışına çıkacağından işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı kabul edilmelidir. Böyle olunca davacının işe iade edilmesi İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyanınca Dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarda açıklanan nedenlerle,

- 1-İş Mahkemesinin 02.03.2005 tarih 2004/659E., 2005/51 sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- Davalı işverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,
 - 3- Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine,
 - 4- Davacının işe iade için süresi içinde işverene başvurması halinde kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,
- 05.05.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/308
Karar No : 2005/30969
Tarihi : 22.09.2005
İlgili Kanun : 4857/11

ÖZÜ : *Üç yıllık belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmış olmasına rağmen, işçinin yaptığı iş ve daha önce aynı işte belirsiz süreli akitle çalışmış olması dikkate alındığında, akdin belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı ile izin 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 :

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

2- Davacı dava dilekçesinde çalıştığı sürede aylık 45.000.000.TL ücret ödendiğini belirtmiştir. Mahkeme kararında da bu miktara yer verildiği halde, bilirkişinin, ayda 30.000.000.TL ücret alındığını kabul ederek yaptığı çalışılan süre fark ücret alacağına ilişkin hesaplamaya itibar ederek hüküm kurulması HUMK’ nun 74. maddesinde yer alan istekle bağlılık kuralına aykırılık oluşturduğundan hatalıdır.

3- Davacı, davalıya ait işyerinde belirsiz süreli akitle konut kapıcısı olarak çalışmaya başlamıştır. Bilahare kendisi ile üç yıllık belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmıştır. Davacı, bu süre bitmeden iş akdinin haksız olarak feshedildiğini iddia ederek, bakiye süre ücretini talep etmektedir. Davacının yaptığı iş ve belirsiz süreli olarak işe alınması nazara alındığından, belirli süreli akde değer vermek mümkün değildir. Taraflar arasındaki akit, belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğundan, davacının bakiye süre ücret isteginin reddi gerekirken, yazılı şekilde kabulü isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 22.09.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9.HUKUK DARESİ

Esas No : 2005/12936
Karar No : 2005/33070
Tarihi : 11.10.2005
İlgili Kanun : 4857/11

ÖZÜ : *İşçinin, 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanuna tabi olarak belirli süreli izinlerle çalışması ve işi dikkate alındığında, bir ya da iki sömestr için belirli süreli iş sözleşmesi yapılması bakımından esaslı nedenin bulunduğu kabul edilmelidir. Bu nedenle iş sözleşmesinin belirsiz süreli hale dönüşmesi mümkün değildir.*

DAVA : Taraflar arasındaki, ihbar ve kıdem tazminatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm, süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 11.10.2005 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 dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

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

2- Davacı işçi yabancı uyruklu olup, 6 yılı aşkın sürede davalıya ait işyerinde öğretim elemanı ve sanat uygulayıcısı olarak yenilenen iş sözleşmeleriyle görev yapmıştır. Davacının 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanuna tabi olarak belirli süreli izinlerle çalışması ve işi dikkate alındığında bir ya da iki sömestr için belirli süreli iş sözleşmesi yapılması bakımından esaslı nedenin bulunduğu kabul edilmelidir. Böyle olunca, birden fazla sayıda yenilenen iş sözleşmelerinin, iş ilişkisini belirsiz süreli hale dönüştürmesi mümkün değildir. Bunun sonucu olarak da davacının ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir.

3- Davalı işveren, harçtan muaf olduğu halde ilam harcından sorumlu tutulması hatalı olmuştur.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen YTL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, 11.10.2005 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/4314
Karar No : 2004/16301
Tarihi : 01.07.2004
İlgili Kanun : 4857/17

ÖZÜ : *Yasadan kaynaklanan iş arama izni verilmediğinde, yasanın aradığı anlamda ihbar önelinden de söz edilemeyeceğinden, ihbar tazminatı isteğinin kabulü gerekmektedir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, ilave tediye, fazla çalışma parası ile bayram ve hafta tatili gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacıya ihbar öneli verildiği için ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmiş ise de, yasadaki kaynaklanan iş arama izninin verilmediği anlaşılmaktadır. Bu durumda, yasanın aradığı anlamda ihbar önelinden söz edilemez. Böyle olunca, ihbar tazminatı isteğinin de kabulüne karar vermek gerekirken, reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.07.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/13246
Karar No : 2004/21982
Tarihi : 05.10.2004
İlgili Kanun : 4857/17

ÖZÜ : *İş akdinin feshi gerekçesi olarak, sendikal nedene dayanıldığı ve kötü niyet tazminatına gerekçe olarak da başkaca bir sebep ileri sürülmediğine göre, mahkemece bu yönde yeterli araştırma yapılmadan sonuca gidilmesi hatalıdır.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar, kıdem ve sendikal tazminat, fazla çalışma ve yıllık izin ile bayram ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesi 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 gereği konuşulup düşünüldü.

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

2- Davacı işçi, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini ileri sürerek sendikal tazminat, bu olmadığı takdirde kötü niyet tazminatı isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren ise, ekonomik kriz sebebiyle fabrikadaki 8 bölümden 4'ünün tamamen kapatıldığını, bir bölümünde % 20 kapasiteye düşürüldüğünü, bu nedenle aralarında davacının da bulunduğu bir kısım işçilerin iş sözleşmelerinin feshedildiğini savunmuştur.

Mahkemece, gerekçesiz olarak sendikal tazminat isteğinin reddine, kötü niyet tazminatının ise kabulüne karar verilmiştir.

Kararı davalı vekili süresi içinde temyiz etmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, dava dilekçesinde sendikal nedene dayanıldığı ve kötü niyet tazminatına gerekçe olarak da başkaca bir sebep ileri sürülmediğine göre, sendikal nedenle feshin olup olmadığının üzerinde durulması gerekir. Mahkemece bu yönde yeterince araştırmaya gidilmemiştir. İşyerinde kaç işçinin çalıştığı, kaçının ve hangi tarihlerde sendikaya üye olduğu, bu üyelikten çekilenlerin olup olmadığı, işyerinden çıkarılan işçilerin sayısı ve çıkarıldıkları tarihler, iş sözleşmesi feshedilen işçilerin kaçının sendikalı olduğu, aynı dönemde yeni işçi alınıp alınmadığı, alınmışsa hangi iş için alındıkları ve işyerinde çalışan sendika üyesi işçi olup olmadığı hususları araştırılmalıdır. Yine davalının ekonomik neden savunması üzerinde durulmalı, gerekirse bu yönde bilirkişi incelemesine gidilmelidir. İşyerinde bazı bölümlerin kapatılıp kapatılmadığı araştırılmalı, kapatılan bölümler varsa, davacının bu bölüm işçisi olup olmadığı tespit edilmelidir.

Öte yandan, davalı işyeri ile ilgili Ticaret ve Sanayi Odası tarafından düzenlendiği bildirilen rapora dosyada rastlanmamıştır. Anılan raporun getirtilmesi ile incelemeye tabi tutulması da uyuşmazlığın çözümü için gereklidir. Yine mahkemece kararın gerekçesinde belirtilen Sulh Hukuk Mahkemesinin 2002/16 d. İş sayılı dosyası da bu dosya içinde bulunmamaktadır. Anılan dosyanın içeriği ile ilgili bir bilgi de bulunmamaktadır. Karar bu yönlerden de eksik incelemeye dayalıdır.

Davacının iş sözleşmesinin feshinin sendikal nedene dayanıp dayanmadığının tespiti bakımından, belirtilen hususların araştırılmasından sonra tanık beyanları ve tüm dosya kapsamı yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmelidir. Sendikal nedenin

bulunduğu kabul edildiği takdirde, usuli kazanılmış hak gözetilmeli ve kötü niyet tazminatının kabulüne karar verilmelidir. Aksi halde kötü niyet tazminatı isteğinin reddi cihetine gidilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 375.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.10.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/23204
Karar No : 2003/22988
Tarihi : 29.12.2003
İlgili Kanun : 4857/18

ÖZÜ : *İş sözleşmesinin feshinin, işletmenin ve işyerinin gereklerine dayanılarak yapılabilmesi için fesih son çare olarak düşünülmeli, öncelikle üretimi ve verimliliği artırıcı önlemler alınmalı, teknolojik gelişmeler takip edilmeli, işyerinde fazla mesai uygulamaları kaldırılmalı, personel yetersizliği gerekçesi ile izin verilmemesi uygulamasına son verilmelidir.*

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı, iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde sayılan geçerli nedenler olmadan feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliği ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı, feshin işletmenin ve işyerinin ekonomik ve teknolojik durumuna işletmenin gereklerine uygun olarak Bakanlar kurulunun 2002/4809 sayılı Kararnameye ek olarak çıkarılan kararın 4. maddesinin a ve f fıkralarına uygun olarak ihtiyaç fazlası personel olması ve emeklilik hakkını kazananlardan çıkartılmak suretiyle gerçekleştirildiğini ve toplu işçi çıkarma nedeniyle 4857 sayılı İş Kanununun 29. maddesindeki şekil koşullarına uyulduğunu, bazı birimlerin kapandığını, üretimin bazı birimlerde durduğunu,

çalıştırılmama nedeniyle bir çok işçinin atıl halde beklediğini, giderlerin gelirlerden fazla olduğunu belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece savunmaya değer verilmiş ve savunma gerekçeleri yanında işyerinin kapanmaması için bu uygulamanın yapıldığı, bunun istihdamı arttırmaya yönelik olduğu, ekonomik koşullar dikkate alındığında ödenen ihbar ve kıdem tazminatının fazlası ile tatminkar olduğu gerekçeleri ile istek reddedilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davalı kuruluşun 1998 yılından bu yana giderek artan oranda zarar ettiği, yıllara göre işçilerin azaltıldığı, bu azalmanın teknolojinin yenilenmemesi, üretimin azaltılması, üretilen gübrenin ithalatına yönelmesi ile gerçekleştiği anlaşılmaktadır. İşveren fesih sebebi olarak anılan Bakanlar Kurulunun 4. maddesinin a ve f maddelerini göstermiş, açıkça bir gerekçeden söz etmemiştir. Söz konusu kararda program hedefleri doğrultusunda personel azaltılması yoluna gidileceği ve öncelikle emekliliğe hak kazananların çıkartılması gerektiği belirtilmektedir.

Belirtmek gerekir ki, işverence yapılan feshin sebebi, kesin ve açık olarak yazılı şekilde açıklanmalıdır. Bir an için feshin bu şekilde yapıldığı ve işverence 4857 sayılı İş kanununun 29. maddesindeki toplu işçi çıkarma şekil şartlarına uyduğu kabul edilse dahi, anılan 29. maddenin son fıkrası uyarınca “işveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21. madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz.”

Dosya içeriğine göre, davalı kuruluş, Bakanlar Kurulu Kararından sonra 2003 yılı için 673 kişi çalıştırmak için kadro belirlemiştir. Bu kadroya rağmen çalışan sayısı 586 kişidir. O halde, davalı işyerinde istihdam fazlası yoktur. Keza, davalı işyerinde fesih tarihine göre emekliliğe hak kazanan işçi sayısı 423 kişidir. Oysa işveren kendi isteği ile emekli olan 3 kişi dışında 177 kişiyi emekli etmiştir. Emekli edilenler de, kapatılan ya da üretimi durdurulan bölümde değil, her bölümden seçilmiştir. Bu seçimin hangi kriterlere göre yapıldığı anlaşılamamaktadır. Diğer taraftan fesih tarihinde kapatılmasına ya da üretiminin durdurulmasına karar verilen bir bölümde yoktur. Ayrıca davalı işverenin fesihten sonra örneğin kadrosu olmadığı halde Genel Müdürlük birimine 2, satın alma Müdürlüğü birimine 8 kişi aldığı, yine kadrosu olan birimlere işçi alımlarının olduğu anlaşılmaktadır.

Somut olarak açıklanan bu maddi olgulara göre, feshin işletmenin ve işyerinin gereklerine dayandığından söz edilemez. Fesih en son çare olarak düşünülmelidir. İstihdam fazlası olmadığına ve yeni işçi alımı söz konusu olduğuna göre, öncelikle üretimi ve verimliliği artırıcı önlemler

alınmalı, teknolojik gelişmeler takip edilmeli, işyerinde fazla mesai uygulamaları kaldırılmalı, personel yetersizliği gerekçesi ile izin verilmemesi uygulamasına son verilmelidir. Davalı kuruluş bu tür uygulamalara başvurmamış aksine işçi istihdamından kaynaklanmayan gider artırıcı uygulamalara neden olmuştur.

Dairemizce, feshin geçerli bir nedene dayanmadığı sonucuna varılmış ve 4857 sayılı İş Kanununun 20/3 maddesi uyarınca aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ _____ :

- 1- İş Mahkemesinin 11.12.2003 tarih ve sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**
 - 2- İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,
 - 3- Davacının yasal sürede başvurusuna rağmen işyerinin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin 4 aylık ücreti tutarında belirlenmesine,
 - 4- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde başvurusu halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleştiği tarihe kadar gerçekleşen 4 aya kadar ücret ve haklarının davalıdan tahsiline,
 - 5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 6- Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden Avukatlık Ücret Tarifesi uyarınca 300.000.000 TL vekalet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,
 - 7- Davacının yaptığı TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,
 - 8- Peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine,
- Kesin olarak 29.12.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/22636
Karar No : 2004/534
Tarihi : 22.01.2004
İlgili Kanun : 4857/18

ÖZÜ _____ : *Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonuna devredilen bankanın personelinin hizmet akdinin feshi, ifa imkansızlığı sebebiyle geçerli bir feshtir. Personele, iş sözleşmesindeki cezai şart bedeli ödenmez.*

DAVA _____ : Davacı, cezai şart alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının temyiz itirazları yerinde değildir.

Davalının temyiz itirazlarına gelince;

Davacı, dava dilekçesinde davalı banka ile yaptığı süresi belirli hizmet akdinin süresinden önce feshedildiğinden söz ederek, hizmet akdinde belirtilen cezai şart isteminde bulunmuştur.

Mahkemece istek kısmen hüküm altına alınmış, karar taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

Davacının, davalı bankası ile yaptığı hizmet akdi 03.02.2000 başlangıç 03.02.2002 bitiş süreli dir.

Anılan sözleşmenin 5. maddesinin b fıkrasında; “işveren sözleşmenin yürürlük süresi dahilinde 1475 sayılı İş Kanununun 17. maddesi dışında veya haksız nedenlerle personelin görevine tek taraflı olarak son vermesi halinde personele ayrıldığı tarihteki aylık brüt ücretinin üç aylık toplam tutarında cezai şartı nakten ve defaten ödemekle yükümlüdür....” ifadeleri bulunmaktadır.

Tasfiye halinde bulunan davalı banka, davacının hizmet akdini 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesi gereğince, kıdem ve ihbar tazminatları peşin verilmek suretiyle 31.01.2002 tarihi itibarıyla feshetmiştir.

15 mart 2001 tarihli Resmi Gazetede yer alan Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulunun 198 sayılı kararında; “Mali bünyesindeki olumsuzlukların giderilmesini teminen 4389 sayılı Bankalar Kanununun 14. maddesinin (2) numaralı fıkrası kapsamında alınması istenen tedbirleri almayan, kaynaklarını bankanın emin bir şekilde çalışmasını tehlikeye düşürecek şekilde hissedarlarının oluşturduğu sermaye grubuna aktaran, zararı öz kaynaktan aşarak yabancı kaynaklara sirayet eden, mali bünyesindeki zafiyet taahhütlerini karşılayamayacak boyutlara ulaşan ve faaliyetlerine bu haliyle devamı mevduat sahiplerinin haklarını ve mali sistemin güven ve istikrarını tehlikeye düşüren Bankasını temettü hariç ortaklık hakları ile yönetim

ve denetimin 4389 sayılı Bankalar Kanununun 14. maddesinin (3) ve (4) numaralı fıkralarına istinaden Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonuna devredildiği belirtilmektedir.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde yapılan bildirimli fesihlerde (feshi ihbar) kural olarak haklı neden aranmaz. Bu nedenle toplu iş sözleşmelerine işçiyi haksız fesihten koruyan; başka bir anlatımla iş güvencesi amacı güden hükümler konmuştur.

Dairemizce, feshi sınırsız ortadan kaldırıcı bazı toplu iş sözleşmeleri düzenlemelerine karşı geçerli sebep/makul sebep kavramları geliştirilmiştir.

Buna göre; işyerindeki ekonomik kriz, ham madde sıkıntısı yeni teknolojilerin uygulanması, işçinin yetersizliği gibi durumlardaki fesihlerde feshi geçerli sebep olarak nitelendiriyor, kıdem ve ihbar tazminatlarının verilmesi kabul ediliyor; ancak, cezai şart hükümlerine geçerlilik tanınmıyordu.

Dairemizin anılan uygulaması daha sonra çıkarılan 4773 sayılı kanunla getirilen iş güvencesi hükümleri ve 4857 sayılı Yeni İş Kanununda işe iade kavramı ile birlikte yasal statüye kavuşturulmuştur.

Öte yandan, Borçlar Kanununun 117. maddesi gereğince de aynı sonuca varılmaktadır.

Eğer sözleşmenin kurulmasından sonra ortaya çıkan ifa imkansızlığı; doğa olayları, kamu makamlarının engellemeleri veya üçüncü kişinin eylemleri gibi önceden kestirilemeyecek, aşılamayacak zorlayıcı nedenlerle gerçekleşmişse borçlu “normun koruma amacı” dışında kalan böylesine “atipik bir rizikodan” sorumlu tutulamaz. Borçlu ifası imkansızlaşmış borcundan kurtulmuş olur (Borçlar Hukuku, Genel Bölüm, Serozon Rona, İfa Engelleri Haksız Zenginleşme, C. III, İstanbul, s 137, 138)

Somut olayda, davalı banka tasfiye halindedir. Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonuna devredilmiştir. İş hukuku açısından fesih sebebi geçerlidir. Borçlar Hukuku açısından da işçinin hizmet akdinin devamında BK’nun 117. maddesi gereği ifa engeli bulunmaktadır. Böyle olunca ceza şart isteminin reddi gerekir. Aksi düşünceyle isteğin kabulüne dair verilen kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.01.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/1301
Karar No : 2004/1155
Tarihi : 26.01.2004
İlgili Kanun : 4857/18

ÖZÜ : *İşçinin, iş güvencesinden yararlanabilmesi için, iş yerinde 6 aylık kıdeminin bulunması gerekir.*

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

Yerel mahkeme, davayı kabul etmiştir.

Hüküm, süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş ve davalı avukatınca da duruşma talep edilmiş ise de, işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı, davalı işverenin yazılı bir fesih işlemi yapmadan sözlü olarak iş sözleşmesini feshettiğini, feshin sendikal nedenle yapıldığını belirterek 4857 sayılı Yasanın 18 ve devamı maddeleri gereğince feshin geçersizliğine işe iadesine işe başlatılmama halinde bir yıllık ücret tutarında tazminata, boşta geçen süre için dört aya kadar ücrete ve toplu işçi çıkarma kuralına uymaması nedeni ile 30 günlük ücrete karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, feshin sendikal nedenle gerçekleştirildiği tespit edildikten sonra, her ne kadar kayıtlarda davacının 6 aylık kıdemi doldurmadığı sabit ise de; işyerindeki uygulamaya göre davalı işverenin işçileri bir ya da bir buçuk ay çalıştırdıktan sonra sigorta girişlerini yaptığını buna göre fesih tarihinde 6 aylık kıdemi doldurduğunu gerekçe göstererek feshin geçersizliğine işe iadesine, işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücretinin kabulüne karar verilmiş davacının toplu işten çıkarma kuralına uyulmaması nedeniyle 30 günlük ücret talebi çalışılmadığı gerekçesi ile reddedilmiştir.

Mahkemece, çalışılmadığı için toplu işçi çıkarma kuralına uyulmaması nedeniyle ücret alacağının reddedilmesi yerindedir. Zira toplu işten çıkarma kuralına uyulmamasının yaptırımı, idari para cezası olarak öngörülmüştür. Ancak işçinin davalı işyerinde çalıştığı süre yönünde, başka bir anlatımla 6 aylık kıdeminin tespitinde varılan sonuç dosya içeriğine uygun düşmemektedir. Zira davacı tanıklarınca da

doğrulan kayıtlara ve davacı imzasını taşıyan bordroya göre davacı davalı işyerine 14.04.2003 tarihinde işe girmiş olup iş sözleşmesinin feshedildiği 12.09.2003 tarihine göre 6 aylık süreyi doldurmamıştır. 4857 sayılı Yasanın 18. maddesinin 1. fıkrası uyarınca davacının feshin geçersizliği, işe iade davasında başka bir anlatımla iş güvencesinden yararlanması için işyerinde 6 aylık kıdeminin bulunması gerekir. Delillere göre bu süreyi doldurmadığından anılan madde hükmü gereğince davanın reddine karar verilmesi gerekir.

Dairemizce, 4857 sayılı Yasanın 20/3 maddesi uyarınca aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

- 1- Mahkemesinin 08.01.2004 gün ve 599/6 sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**
 - 2- Davanın reddine,
 - 3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 4- Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
 - 5- Davalı yararına Avukatlık Ücret Tarifnamesi gereğince takdir edilen 300.000.000 TL ücreti vekaletin davacıdan tahsili ile davalıya verilmesine,
 - 6- Davalının yaptığı 8.700.000 TL giderin davacıdan tahsili ile davalıya verilmesine,
 - 7- Davalıdan alınan temyiz harcının isteği halinde kendisine iadesine,
- Kesin olarak 26.01.2004 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/500
Karar No : 2004/1490
Tarihi : 29.01.2004
İlgili Kanun : 4857/18

ÖZÜ : *İşçinin ardı ardına aldığı 130 günlük rapor, yasadaki ihbar süresini 6 hafta aştığından, işverence yapılan fesih haklı bir fesihtir. İşe iade talebinin reddi gerekir.*

DAVA : Davacı, işe iadesine ve kıdem, ihbar tazminatı ile yıllık izin 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 :

KARAR : Davacının hizmet akdinin feshinin, 4857 sayılı Yasanın 25/1 maddesi gereğince rapor sürelerinin aynı yasanın 17. maddesindeki bildirim sürelerini altı hafta aşması nedenine dayandırıldığı ve kıdem tazminatının da kendisine ödendiği anlaşılmaktadır. Davacının ardı ardına aldığı rapor 130 günün üzerindedir. Dosya içeriğinden davalının feshinin Yasanın 25/1 maddesindeki koşullara uygun düştüğü anlaşılmaktadır. Böyle olunca aynı yasanın 18 – 21 maddelerinin olayımızda uygulama koşulları mevcut değildir. Bu nedenle davacının işe iade davasının reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır. Mahkemenin işe iadeye dair olan kararının bozularak ortadan kaldırılması, 4857 sayılı Yasanın 20/3 maddesi gereğince aşağıdaki kararın verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

SONUÇ :

- 1- İş Mahkemesinin 18.12.2003 tarih 2003/820 Esas-1085 Karar sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2-Davanın reddine,
 - 3-Peşin harç mahsup edilerek 23.650.000 TL harcın davacıya iadesine,
 - 4-Davacı tarafından yapılan mahkeme masraflarının davacı üzerinde bırakılmasına,
 - 5-Davalı kendisini vekille temsil ettirdiğinden 300.000.000 TL vekalet ücretinin davacıdan alınıp davalıya verilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,
- Kesin olarak, 29.01.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/1389
Karar No : 2004/4190
Tarihi : 04.03.2004
İlgili Kanun : 4857/18

ÖZÜ : *Belirli bir tarihte yapmakla yükümlü olduğu işini, o tarihten daha önce rapor almak suretiyle yapmayan, bu raporu işverenine zamanında ibraz etmeyerek işverenin tedbir almasını engelleyen ve zor durumda bırakan işçinin, iş sözleşmesinin feshi, işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmaktadır.*

DAVA : Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı, iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Yasasının 18. maddesinde sayılan geçerli nedenler olmadan feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliğini ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı, feshin geçerli sebebe dayandığını ve davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, feshin geçersizliğine karar verilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre;

Türkiye'nin sayılı üniversitelerinden mezun olup bunun dışında yine ülkenin saygın kuruluşlarından ve yurtdışında son olarak da davalının ücretini karşıladığı bir seminer sonucu aldığı 31.05.2002 tarihli Kalite Yönetimi Seminer Belgesi gibi 15'den fazla sertifikası bulunan davacının, yine 356 çalışanı, ISO 9001 kalite belgesi ve ayrıca uluslar arası kalite belgesi bulunan davalı işyerinde kalite güvence şefi olarak çalıştığı,

Davalı yanca ibraz edilen Organizasyon El Kitabının eğitim başlıklı B bendine göre, davacının kalite konularında grup personeline ve diğer bölüm çalışanlarına eğitim vermekle yükümlü olduğu, esasen daha öncede tek başına dahi aynı şekilde eğitimler verdiği,

Son olarak işverenin, davacı ve bir çalışanın daha 06.09.2003 Cumartesi günü kalite eğitimi vereceğine ilişkin duyuruyu 28.08.2003 tarihinde yaptığı,

Davacının, aynı günlü e-mail ile eğitimci olmak özellikleri bulunmadığını ve 06.09.2003 günü İstanbul'da bulunmayacağından bu eğitimi veremeyeceğini cevaben işverene bildirdiği,

Aynı gün işverenin davacıya; Seminer tarihinin yıllık izinler dikkate alınarak tespit edildiğini, mazereti nedeni ile eğitimin 13.09.2003 gününe kaydırılabileceğini, hangi günü seçtiğini kendilerine bildirmesi için yeniden e-mail gönderdiği, davacının aynı günlü cevabında tarih değiştirilse bile eğitim vermeyeceğini işverene bildirdiği,

Bu kez 29.08.2003 günü işverenin daha üst düzey yöneticisinin, yine e-mail ile davacıya, bu eğitimi vermek görevi olduğundan belirtilen tarihler arasında seçimini yapıp bunu da

02.09.2003 e kadar bildirmesini, aksi takdirde 4857 sayılı İş Yasasına göre yasal işlem yapılacağını ihtaren bildirdiği,

Davacının 02.09.2003 günlü cevabı ile 6 ve 13.09.2003 tarihlerinde ailesel yükümlülüklerini yerine getireceğinden eğitimi, haftalık çalışma saatleri içinde veya 20.09.2003 günü verebileceğini işverene bildirdiği,

İşverenin 05.09.2003 günlü e-mail ile ISO-TS belgeleme süreci içinde eğitimin aksatılamayacağını, bir daha değişiklik yapılmaması kaydıyla eğitimin 13.09.2003 günü verileceğini davacıya bildirdiği,

Bu yazıya herhangi bir cevap vermeyen davacının 11.09.2003 tarihinde işyerinden aldığı sevk ile 22.09.2003 tarihinde işbaşı yapacak şekilde rapor aldığı, bu raporunu da işverene 15.09.2003 günü ibraz ettiği,

22.09.2003 günü tüm bu nedenlerle davacının savunması istendiğinde, savunma yapmayarak sadece 15.09.2003 tarihinde aslını ibraz ettiğini belirterek raporunu yeniden yazılı olarak işverene ibraz ettiği,

İşverenin 22.09.2003 günlü yazı ile; hizmet akdinin 4857 sayılı İş Yasasının 25/2 maddesinin e ve h fıkraları gereğince tazminatsız feshinin gerektiğini ancak kıdemi ve sosyal konumu nedeniyle tazminatsız fesih hakkından vazgeçerek aynı yasanın 17 ve 18. maddelerine göre kıdem, ihbar tazminatını ödeyerek feshedildiğini davacıya bildirdiği uyuşmazlık konusu değildir.

Tarafların yukarıda anlatılan konum ve standartları ile olayın anlatılan seyrine göre; davacının asli görevlerinden olan eğitim semineri vermek görevini önce yapmayacağını bildirmesi, işverenin ihtar niteliğindeki yazısından sonra bu semineri vermeye itiraz etmemesine rağmen seminer için duyuru yapılan tarihten iki gün önce aldığı raporu, aldığı ve seminerden önceki tarihte işverene ve ilgililere bildirerek tedbir alınmasını sağlaması gerekirken, seminerin yapılması gereken gün geçtikten sonra işvereni bilgilendirmesi ve bu konularla ilgili savunması istendiğinde, savunma yerine raporunu yeniden ibraz etmek ile yetinmesi; profesyonellik, çağdaş çalışma ilkeleri ve prensipleri ile bağdaşmaz. Bu durum 4857 sayılı İş Yasasının 18/1. maddesinde sözü edilen ve işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir sebeptir.

Bu nedenle mahkemenin yerinde olmayan gerekçe ile davanın kabulüne karar vermesi usul ve yasaya aykırı olmakla 4857 sayılı İş Yasasının 20/3. maddesi uyarınca mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılmasına karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ :

- 1- İş Mahkemesinin 23.12.2003 gün ve 2003/28 Esas, 2003/1106 sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
- 2- Davanın reddine,
- 3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 4- Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi gereğince davalı vekili için takdir edilen 300.000.000 TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
- 5- Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
- 6- Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,
- 7- Davalının yaptığı 33.700.000 TL yargılama giderinin davacıdan alınıp davalıya verilmesine 04.03.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/3740
Karar No : 2004/15625
Tarihi : 24.06.2004
İlgili Kanun : 4857/18

ÖZÜ : *İşçinin verimliliğinin tespiti teknik bilirkişi yoluyla mümkündür. Çelişkili tanık anlatımlarına göre hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.*

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı, bir neden bulmak çabası ile performans düşüklüğü gerekçe gösterilerek ve subjektif bir değerlendirme ile iş sözleşmesinin 25.08.2003 tarihinde feshedildiğini belirterek, işe iade, tazminat ve boşta geçen süreye ilişkin ücret alacağı isteminde bulunmuştur.

Davalı işveren; sanayi fırın işçisi olarak 02.01.2001'den beri çalışan davacının son bir yıldır diğer çalışanlara göre verimsiz çalışıp fırını çok fazla atıl bıraktığından 14.04.2003 günlü ihtarla uyarıldığını, davacının daha fazlasını yapmak için çaba göstereceğini belirttiğini, 22.08.2003 günü D7 makara pillerinin tav temperini yaparken ısıtma işlem talimatında 201 sn. olarak belirtilen hızı, hiçbir emre dayanmadan çevrim kontrol panosundan 24 saniye yavaşlatmaya ayarlayarak işi 225 saniyede gerçekleştirdiğini, bunun üzerine yazılı savunması alınarak üretimi % 11.9 değerinde düşürmesi nedeniyle kıdem ihbar tazminatı ödeyerek 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesine göre geçerli nedenle feshettiğini savunmuştur.

Mahkemece, dinlenen tanıklara göre aynı işi tek kişinin yapması nedeniyle mesainin sonuna doğru işçilerin zorlandığı bu nedenle 201 saniyede işin yapılamayacağı gerekçesi ile istek gibi hüküm kurulmuştur.

Davalı işveren, 4857 sayılı İş Kanununun 18/1 maddesinde yer alan işçinin yeterliliğinden kaynaklanan geçerli sebebe dayanarak gösterdiği, savunması çerçevesinde, diğer işçilerin vardiya performansı çizelgesi, talimat, zaman etüt formu, fırınlarla ilgili çizimler sunmuştur.

Davacının verimliliğinin tespiti teknik bilirkişi yoluyla mümkündür. Çelişkili tanık anlatımlarına göre hüküm kurulması hatalıdır. Mahkemece uzman bilirkişi yardımı ile işyerinde keşif yapılarak; yaptırılan işin standartlara uygun olup olmadığı, uygun ise davacının makul bir süreçte aynı işi yapan diğer işçilere göre bir performans düşüklüğü gösterip göstermediği, böyle bir performans eksikliği varsa bunun arızı mı yoksa sürekli mi olduğu ve bunun sonucunda bir üretim düşüklüğü meydana gelip gelmediği saptanmalı, bu durumlar 18. madde içerisinde değerlendirilerek sonucuna göre hüküm kurulmalıdır.

Kabule göre ise; feshin geçersizliğine bağlı olarak verilen tazminat ve boştaki süreye ilişkin ücretle ilgili kararlar tespit niteliğinde kararlardır. Böyle olunca süre olarak belirlenmeleri yeterli olup ayrıca rakamsal tutarının da gösterilmesine gerek bulunmamaktadır.

Yazılı nedenle eksik araştırma ve soruşturma ile hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.06.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/5246
Karar No : 2004/18891
Tarihi : 20.09.2004
İlgili Kanun : 4857/18

ÖZÜ : *İşyerinin bütününe sevk ve idare etmeyen ve işçiyi işe alma ve çıkarma yetkisi bulunmayan Personel Müdürü, iş güvencesi kapsamındadır. Ayrıca, fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde bildirilmediğinden yapılan fesih geçersizdir.*

DAVA : Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı, davalı işyerinde personel müdürü olarak 12.05.2003 – 14.12.2003 tarihleri arasında iş sözleşmesi ile çalışırken 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesi uyarınca ihbar öneline ait ücreti peşin ödenmek kaydıyla işverence feshedilmiştir.

Davacı, 07.01.2004 tarihinde bir aylık süre içinde feshin geçersizliği ve işe iade davası açmıştır.

Mahkemece, davacının personel müdürü ve işveren vekili olması nedeniyle iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı gerekçesiyle dava reddedilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 18/son maddesinde işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri örneğin fabrika müdürleri iş güvencesi kapsamı dışında bırakılmıştır. Davacının tek başına işçiyi işe alma ve çıkarma yetkisi bulunmadığı gibi işyerinin bütününe sevk ve idare yetkisi de bulunmamaktadır.

Davacı süresiz iş sözleşmesi ile çalıştığından ihbar tazminatı ödenmek suretiyle işten çıkarılmıştır.

Öte yandan fesih bildiriminde fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde bildirilmediğinden fesih geçersiz olarak kabul edilmelidir.

Bu durumda davacının işe iadesine karar vermek gerekirken yazılı şekilde davanın reddi hatalı olup kararın bozularak ortadan kaldırılmasına ve davanın kabulüne karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ :

- 1- İş Mahkemesinin 10.02.2004 tarih ve 2004/62-54 sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**
 - 2- Davanın kısmen kabulüyle FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,
 - 3- Davacı süresi içinde işverene başvurduğunda kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aylık süre içinde doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiğinin tespitine ödenmiş ihbar tazminatının mahsubuna,
 - 4- Davacının kıdemi ve fesih şekli göz önüne alınmak süresi içinde işverene başvuruda bulunduğu takdirde işe başlatılmaması halinde, ödenecek tazminatın dört aylık ücreti tutarında olduğunun belirlenmesine,
 - 5- Harç alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 6- Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden 300.000.000TL vekalet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,
 - 7- Davacının yaptığı 46.100.000 TL mahkeme masrafının davalıdan alınıp davacıya verilmesine,
- Kesin olarak, 20.09.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/23670
Karar No : 2004/20219
Tarihi : 27.09.2004
İlgili Kanun : 4857/18

ÖZÜ : *Özelleştirme, içeriği itibariyle ekonomik neden ve yapısal değişiklik içermektedir. Bu olgu işletmenin, işyerinin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedendir. İşverenin, bu kapsamda bazı işçilerini nakle tabi tutması, geçerli olan bir nedeni ortadan kaldırmaz.*

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

Yerel mahkeme, isteği kabul etmiştir.

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

KARAR : İş sözleşmesi feshedilen davacı, feshin geçerli nedenle yapılmadığını belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesini talep etmiştir.

Davalı işveren, iş sözleşmesinin işyerinin özelleştirme sonucu satılması nedeni ile yapıldığını, feshin geçerli nedene dayandığını savunmuştur.

Mahkemece, “Davalı işveren özelleştirme nedeni ile davacı işçinin iş sözleşmesini feshetmiştir. Bazı işçileri ise feshetmeden başka işletmelerine nakletmiştir. Fesih bildiri yazılı yapılmalıdır. Bu konuda imzadan imtina dışında belge yoktur. Fesih nedeni olarak özelleştirmeye dayanılmıştır. Başlı başına özelleştirme geçerli fesih nedeni değildir. Ekonomik kriz gibi zorlayıcı nedenlerle iş sözleşmelerinin feshedildiği işverence kanıtlanamamıştır. Ayrıca bir kısım işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmeden kurum içi nakle tabi tutulması eşitlik ilkesine aykırıdır. Fesih yazılı ve kesin bir nedenle yapılmamış, geçerli fesih nedeni kanıtlanamamıştır. Bu nedenle geçersizdir.” Gerekçesi ile feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmiştir.

Davalıya ait işyerinin özelleştirildiği ve hisse satışının gerçekleştiği, satış sözleşmesinde de çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedileceğinin düzenlendiği davacı ve diğer çalışanlara, özelleştirme nedeni ve satış nedeni ile toplu çıkış işleminin önceden bildirildiği uyuşmazlık konusu değildir. Özelleştirme, içeriği itibarıyla ekonomik neden ve yapısal değişiklik içermektedir. Bu olgu işletmenin, işyerinin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedendir. İşverenin bu kapsamda bazı işçilerini nakle tabi tutması geçerli olan bir nedeni ortadan kaldırmaz. Mahkemece yukarıdaki gerekçe ile isteğin kabulü hatalıdır. Davanın reddi gerekir.

4857 sayılı Yasanın 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki hüküm kurulmuştur.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

- 1- Mahkeme kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
- 2- Davanın reddine,
- 3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 4- Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 300.000.000 TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
6- Davalının yaptığı temyiz giderinin davacıdan tahsili ile davalıya verilmesine,
7- Davalıdan peşin alınan temyiz harcının isteği halinde kendisine iadesine,
Kesin olarak 27.09.2004 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/12373
Karar No : 2005/522
Tarihi : 12.01.2005
İlgili Kanun : 4857/18

ÖZÜ : *Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu kararı ile Genel Sekreterlik birimi kapatılan bankada, iş organizasyonu içinde Genel Sekreterin başka bir bölümde çalıştırılması mümkün iken, son çare ilkesi gözetilmeden yapılan fesih geçerli değildir.*

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

Yerel Mahkeme davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan fesih edildiğini ileri sürerek, feshin geçersizliği ile işe iadesini ve buna bağlı tazminatların hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, işlevini yitirmiş olan Genel Sekreterliğin kaldırılmış olması ve davacının çalışabileceği benzer bir unvanın ve bu unvanda makamın bulunmaması nedeniyle iş akdinin feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, 4389 sayılı Bankalar Kanunu'na eklenen geçici 4. madde kapsamında BDDK tarafından yayınlanan bankacılık sektörü yeniden yapılandırma programı uygulama esas ve usulleri hakkında yönetmelik çerçevesinde (BDDK)'ya verilen taahhütler gereğince genel sekreterlik biriminin kapatıldığı, bu nedenle davacının yapmış olduğu işin işlevini yitirdiği, yönetim kurulunun 09.12.2003 tarihli kararı ile tazminatlarının ödenmesi sureti ile iş akdinin

feshedildiğini, yapılan işlemlerin haklı nedene dayandığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm davalı tarafından temyiz edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi iş sözleşmesinin işveren tarafından işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. İşletmeyi veya işyerini etkileyen objektif nedenlerle ortaya çıkan iş gücü fazlalığı sonucunda, işçinin işyerinde çalışma olanağı ortadan kalkmış ise fesih için geçerli bir sebebin varlığından söz edilir. İşveren amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu işletmesel kararlar alabilir. Ancak, işletmesel karar sonucunda, tedbir olarak düşünülen feshin zorunlu hale gelmiş olması gerekir. Başka bir anlatımla işverenin fesih konusunda keyfi kararları yargı denetimine tabidir.

Öte yandan, işletmesel kararlar varılmak istenen hedefe, fesihten başka bir yolla ulaşmak mümkün ise fesih için geçerli bir nedenden söz edilemez. BDDK kararı ile de olsa Genel Sekreterlik birimi kapatılan davalı işyerinde iş organizasyonu içinde davacının başka bir bölümde çalıştırılması mümkün olduğundan fesih son çare olmalıdır. (ultima rutio) ilkesi gözetilmelidir.

SONUÇ : 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir.

Yukarda açıklanan nedenlerle,

- 1- Kararın **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- Davalı işverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,
 - 3- Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde, ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının hizmet süresi dikkate alınarak takdiren davacının altı aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine,
 - 4- Davacının işe iade için süresi içinde işverene başvurması halinde, kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,
 - 5- Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca 350 YTL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,
 - 6- Davacı tarafından yapılan YTL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
 - 7- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgilisine iadesine,
- Kesin olarak 12.01.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/31588
Karar No : 2005/641
Tarihi : 13.01.2005
İlgili Kanun : 4857/18

ÖZÜ : *Uzun süredir, işyerinde Satınalma Müdürü olarak çalışan işçinin, Genel Müdüre hitaben söylediği, kurumun ve işlerin yürütüm tarzına ilişkin hakaret içermeyen eleştiri niteliğindeki sözler, feshin için geçerli neden değildir.*

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 :

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

Davalı işveren, genel müdüre hitaben söylediği sözler ve takındığı tavır nedeniyle iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanununun 25/2. maddesi gereğince haklı sebebe dayanılarak feshedildiği belirtilerek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, genel müdüre karşı “dosyalarımı imzalamıyorsunuz. İşlerimi engelliyorsunuz, ihaleleri geciktiriyorsunuz, bize dört yıl kaybettirdiniz, buna ne hakkınız vardır, böyle yöneticilik olur mu” şeklinde söylediği sözler nedeniyle feshin haklı olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm, davacı tarafından temyiz edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu geçerli sebepler İş Kanununun 25. maddesinde belirtilen derhal feshin için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından

kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabilirler. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının on yıldır davalı işyerinde çalıştığı, satın alma müdürü olduğu, toplantıda genel müdüre karşı söylediği bu sözlerin hakaret ya da saygısızlık niteliğinde olmadığı, kurumun ve işlerin yürüyüş tarzına yönelik eleştiri niteliğinde bulunduğu anlaşılmıştır. Böyle olunca feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmakla,

SONUÇ : 4857 sayılı İş Kanununun 20/3. maddesi uyarınca dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle;

- 1- İş Mahkemesinin 18.11.2004 tarih 2004/431-995 sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**
 - 2- Davalı işverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,
 - 3- Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının altı aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine,
 - 4- Davacının işe iade için süresi içinde işverene başvurması halinde kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,
 - 5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 6- Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca 350 YTL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,
 - 7- Davacı tarafından yapılan 22 YTL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
 - 8- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,
- Kesin olarak 13.01.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/31815
Karar No : 2005/2452
Tarihi : 31.01.2005
İlgili Kanun : 4857/18

ÖZÜ : *İşçinin, işyeri disiplinini bozucu davranışlarda bulunması, geçerli fesih nedenidir.*

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 :

KARAR : Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle davacı işçinin üretimi engellemeyip işini yapmasına rağmen, iş bitimi işini terk etmeyerek taşeron işçileri ile birlikte iş arkadaşlarını işverene karşı kışkırtması ve işyerinde bu şekilde huzursuzluk çıkarması eyleminin kanun dışı grev olarak nitelendirilmemesi gerektiği ancak, bu fiillerin İş Kanunu madde 18 de belirtilen geçerli feshin nedenlerinden olduğu anlaşıldığından feshin geçersizliği ve işe iade isteminin reddi kararının bu gerekçe ile **ONANMASINA**, aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine, 31.01.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/1609
Karar No : 2004/3300
Tarihi : 07.02.2005
İlgili Kanun : 4857/18

ÖZÜ : *İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerine dayalı fesihlerde, feshin en son çare olduğu ilkesi gözden uzak tutulmamalı, işçinin, mesleği ve vasfı nedeni ile başka bir bölümde değerlendirilme olanağı olup olmadığı araştırılmalı, ayrıca olanak varsa, kısa süreli çalıştırma, esnek çalışma gibi tedbirler öncelikle düşünülmelidir.*

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 :

KARAR : İş sözleşmesinin, 4857 sayılı İş Kanununun 18 ve devamı maddelerine aykırı olarak feshedildiğini iddia eden davacı, feshin geçerli nedenle yapılmadığını belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesini talep etmiştir.

Davalı, feshin işletmenin ve işin gereklerine dayandığını savunmuştur.

Mahkemece, “emsal dosyalardan alınan bilirkişi raporlarına göre, davalının ekonomik darboğazda olduğu ve feshin işletmenin gereklerine dayandığı” gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Yerel mahkemece verilen ilk karar, dairemizce “Her dava, dava tarihindeki koşul ve maddi olgular içinde değerlendirilmelidir. Nitekim davalı işveren davacı ile ilgili fesih gerekçesinde, 2003 yılındaki fesih nedenlerinden başka, daire başkanlıkları ve müdürlüklerin azaltıldığını, tasarruf tedbirlerine gittiğini, 2003 yılı sonu itibarı ile zararının olduğunu belirtmektedir. 2003 yılı fesihlerin geçersiz sayılmasında, o tarihlerdeki şartlar ve maddi olgular değerlendirilmiş, davalının öncelikle tasarrufa gitmesi gerektiği, yeni işçi alımı yapılmaması gerektiği belirtilmiştir. Somut bu maddi ve hukuksal olgulara göre, fesih sebebi gösterilen yeni savunma nedenleri üzerinde durulmalı, bu konular açıklığa kavuşturulmalı, davacının yaptığı iş dikkate alınarak davalının davacıya ihtiyacı olup olmadığı araştırılmalı, gerekirse işyeri kayıtları üzerinde bilirkişi marifeti ile inceleme yapılarak sonuca gidilmelidir. Eksik inceleme sonucu yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.” gerekçesi ile bozulmuştur. Bozmaya uyulmasına rağmen sadece bilirkişinin işyerinde yaptığı bilanço incelemesi sonucuna göre karar verilmiş, diğer bozma nedenleri yerine getirilmemiştir.

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerine dayalı fesihlerde, fesih olarak dayanak yapılan nedenle çelişki içinde olmamalı, feshin en son çare olduğu ilkesi gözden uzak tutulmamalıdır. Bu kapsamda iş sözleşmesi feshedilen işçinin, mesleği ve vasfı nedeni ile başka bölümde değerlendirme olanağı olup olmadığı da araştırılmalıdır. Ayrıca olanak varsa, kısa süreli çalıştırma, esnek çalışma gibi tedbirler öncelikle düşünülmelidir. Bozmadan sonra dosyaya sunulan kayıt ve belgeler incelendiğinde, davalı işverenin ileri sürdüğü fesih nedeni ile çelişen uygulamalarda bulunduğu, yeni personel aldığı 2003 yılındaki gelirlerden dolayı tüm çalışanlara 2004 yılı içinde teşvik primi ödenmesine karar verildiği, bu durumun zarar etme olgusu ile çeliştiği anlaşılmaktadır. Davalı işverenin fesih işlemi geçerli nedenlere dayanmamaktadır. Davanın kabulü gerekir. Mahkemece yazılı şekilde reddi hatalı bulunmuştur.

4857 sayılı İş Kanununda düzenlenen ve feshin geçersizliğinin sonucuna bağlanan işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücret alacağı, davacının başvurusu ve davalının işe başlatmaması halinde uygulanması gereken tespit niteliğinde hükümler olduğundan, miktar belirtilmeksizin karar altına alınmalıdır. Ayrıca işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti talep olmasa da resen dikkate alınmalıdır. Keza tespit niteliğindeki bu hüküm nedeni ile karar harcı ve vekalet ücretinin maktu olarak takdiri gerekir.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3-f maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ : Yukarda açıklanan gerekçe ile;

- 1- Mahkeme kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDILMASINA**,
 - 2- Feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine
 - 3- Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine
 - 4- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin gerektiğine,
 - 5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 6- Davacının yapmış olduğu 29.00 YTL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
 - 7- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 350 YTL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
 - 8- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,
- Kesin olarak 07.02.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/33315
Karar No : 2005/3656
Tarihi : 08.02.2005
İlgili Kanun : 4857/18

ÖZÜ : *Kuruluş kanunlarında verilen görevlerle bağdaşmadığı ve verimli olmadığı gerekçesiyle, basım işlerini, matbaa işyerini kapatarak hizmet alımı yoluyla yapan işverenin, iş sözleşmesini feshettiği matbaa işçisi, başka bir birimde çalıştırılacak personel de olmadığından, fesih geçerli nedenle fesihtir.*

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

Yerel Mahkeme, isteği kabul etmiştir.

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

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

Davalı işveren, basım işlerinin Kurumu Kuruluş Kanununda verilen görevleriyle bağdaşmayan faaliyet olduğundan basım işlerinde hizmet alımı yapıldığından hizmetine ihtiyaç kalmaması nedeniyle davacının işten çıkarıldığını belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, matbaayı verimli hale getirmek yerine işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin geçerli olmadığı, gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm, davalı tarafından temyiz edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. İşletmeyi veya işyerini etkileyen objektif nedenlerle ortaya çıkan işgücü fazlalığı sonucunda, işçinin işyerinde çalışma olanağı ortadan kalkmış ise fesih için geçerli bir sebebin varlığından söz edilir. İşveren amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu işletme ile ilgili kararlar alabilir. Ancak, işletme ile ilgili kararlar sonucunda, tedbir olarak düşünülen feshin zorunlu hale gelmiş olması gerekir. Başka bir anlatımla işverenin fesih konusunda keyfi kararları yargı denetimine tabidir.

Öte yandan, işletme ile ilgili kararlar varılmak istenen hedefe fesihten başka bir yolla ulaşmak mümkün ise, fesih için geçerli bir nedenden söz edilemez. İşçiyi başka işte çalıştırarak ya da meslek içi eğitime tabi tutarak amaca ulaşma olanağı var iken feshe başvurulmaması gerekir. Kısaca fesih, son çare olmalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2. maddesine göre feshin geçerli bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşveren, işletme ile ilgili kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi zorunlu kıldığını kanıtlamalıdır.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davalı işveren basım işleri kuruluş kanununda verilen görevleriyle bağdaşmadığı ve verimsiz olması nedeniyle hizmet alımına gitmiştir. Davacı matbaa işçisi olup başka bir birimde çalıştırılacak personel değildir.

Bu durumda feshin son çare olduğu kabul edilmesi gerekir. Bu nedenle feshin geçersizliğine ilişkin talep yerinde bulunmadığından davanın reddi yerine kabulüne ilişkin kararın bozularak ortadan kaldırılmasıyla 4857 sayılı İş Kanunun 20/3. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarda açıklanan gerekçe ile;

- 1- İş Mahkemesinin 11.11.2004 tarih 2004/1513-1627 sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- Davanın reddine,
 - 3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 4- Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
 - 5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 350.00 YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
 - 6- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine,
- Kesin olarak 08.02.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/424
Karar No : 2005/3763
Tarihi : 10.02.2005
İlgili Kanun : 4857/18

ÖZÜ : *İşverene yönelik uygunsuz ifadeler içeren e-mail'i, müdürünün bilgisayarından gönderen ve okunmasını önlemek için müdüründen izinsiz silen işçinin bu davranışı, haklı nedenle fesih için yeterli değilse de, geçerli nedenle fesih şartını oluşturur.*

DAVA : Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, isteği kabul etmiştir.

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

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

Davalı işveren, davacının, iznini almadan müdürünün masasındaki bilgisayarlardan gönderdiği e-maili sildiği davacının bu e-mail ile banka yönetim kurulu üyelerine hakaret içeren ifade kullandığını belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, gönderilen e-mailin içeriğinin muhatabına ulaşmadan davacı tarafından silindiği anlaşıldığından e-mail içeriğinden amirine veya yöneticilerine hakaret içeren sözler sarf edildiğinin ispat edilmediği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm, davalı tarafından temyiz edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu geçerli sebepler İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin ve işyerinin normal işleyişini olumsuz etkileyen hallerdir. İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebepler olabilir. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının mesai saati içinde işvereni muhatap alan uygunsuz ifadeler içeren e-maili müdürünün bilgisayarına gönderdiği akabinde okunmasını önlemek maksadı ile ilgili müdürün masasına giderek izin almaksızın gönderdiği e-maili sildiği davacının bu davranışı haklı nedenle fesih için yeterli değilse de iş akışını olumsuz etkileyen bir davranış olarak kabul edilmesi gerektiğinden geçerli fesih şartlarının oluştuğu anlaşılmıştır.

SONUÇ : Bu durumda davanın reddi gerekirken kabulü hatalı olup kararın bozularak ortadan kaldırılarak İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir.

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

- 1- İş Mahkemesi'nin 25.11.2004 tarih ve 459/1010 sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- Davanın reddine,
- Kesin olarak 10.02.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/13684
Karar No : 2005/16696
Tarihi : 16.05.2005
İlgili Kanun : 4857/18

ÖZÜ : *Kuruluş kanunlarında verilen görevlerle bağdaşmadığı ve verimli olmadığı gerekçesiyle, matbaa işyerini kapatan işverenin, kurumu ekonomik yönden zor durumda olmadığı ve ilkokul mezunu matbaa işçisinin, kurumun diğer birimlerinde istihdamının mümkün olduğu bilirkşi heyetince de tespit edildiğinden, yaptığı fesih geçerli nedenle bir fesih değildir.*

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

Yerel Mahkeme, isteği kabul etmiştir.

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

KARAR : Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün **ONANMASINA**, 16.05.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

MAHKEME KARARI

Davacı vekili dava dilekçesinde, sendika üyesi olan davacının 27.03.1998 tarihinden itibaren kurum matbaasında çalışmaktayken matbaanın kapatılması gerekçesiyle, iş sözleşmesinin 17.08.2004 tarihinde feshedildiğini, matbaanın kapatılmasının ekonomiklik, verimlilik vb. nedenlere dayanmadığını,. Hizmet akdinin feshinin ILO ilkelerine ve Anayasanın 2. ve 49. madde hükümlerine aykırı olduğunu beyanla; iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ve davacının işe iadesine, işe iade kararı verilmesi halinde yasal sürede işe başlatılmaz ise, yasal olarak en az 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesine, davacının işe iadesi için işverene müracaatında hak kazanmak üzere ve kararın kesinleşmesine kadar en az 4 aya kadar olan ücret ve diğer haklarının davalı işverenden tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde, Bilim Kurulunun 10-11 Temmuz 2004 tarih ve 123 sayılı toplantısında basın işlerinin 278 sayılı Kurumu kuruluş kanununda verilen görevleriyle bağdaşmayan faaliyet olması nedeniyle matbaanın kapatılmasına karar verildiğini, davacının kurumda faaliyet toplantıları itibariyle başka bir birimde değerlendirilme imkanının da bulunmadığını belirterek haksız, yersiz ve hukuki dayanaktan yoksun olarak açılan davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Dava 4857 sayılı yasanın 18 - 21. maddelerine dayanmaktadır.

Mahkememizce tarafların tüm delilleri toplanmıştır. Getirilen tüm kayıtlar üzerinde dosya üzerinde ve kurumda bilirkişi incelemesi yaptırılmıştır. tarafından düzenlenen 07.08.2004 tarihli rapor gerekçeli olup dosya kapsamına ve hukuka uygundur.

Bilirkişi raporunda açıklandığı gibi davalı kurumun işletme maliyetleri ve ekonomik yönden herhangi bir sorununun bulunmadığını, bu yöne değinen fesih gerekçelerinin yerinde olmadığını, feshin 4857 sayılı yasa hükümlerine ve toplu iş sözleşmesine aykırı olduğunu, davacının ilkökul mezunu olup matbaa teknisyeni olarak, kurumun diğer birimlerinde istihdamının mümkün olduğu bilirkişi raporunda anlatıldığı gibi kurumun ekonomik yönden zor durumda olmadığı bütçe yönünden ve işletme yönünden bir sorunun bulunmadığı, davalının gösterdiği fesih gerekçelerinin yerinde olmadığı anlaşılmakla; davanın kabulüne karar vermek gerekmiştir.

HÜKÜM : Yukarda açıklanan nedenlerden dolayı;

1- Davanın kabulü ile, FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,

2- Davacının yasal sürede başvurusu halinde işveren tarafından yasal sürede işe başlatılmaz ise ödenecek tazminatın davacının takdiren 6 aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesine,

3- Davacının kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süreye ait en çok 4 aya kadar ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

4- Davalı harçtan muaf olduğundan başka harç alınmasına yer olmadığına,

5- Davacının peşin olarak yatırdığı 10.100.000. TL. karar kesinleştiğinde ve istek halinde davacıya iadesine,

6- Davacının yaptığı 176.500.000 TL yargılama giderinden takdiren tamamının davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

7- Davalının yaptığı tüm yargılama giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

8- Karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi Hükümlerine göre takdiren 350.000.000 TL. vekalet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, takdiren davalıya vekalet ücreti verilmesine yer olmadığına,

Dair, taraf vekillerinin yüzlerinde kanun yolları açık olmak üzere verilen karar usulüne uygun olarak açıkça okunup anlatıldı. 24.03.2005

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/31628

Karar No : 2005/2540

Tarihi : 31.05.2005

İlgili Kanun : 4857/18

ÖZÜ : *Haklı fesih nedenlerinden olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı bir takım davranışları, geçerli fesih için kabul edilebilir nedenlerdir. İşçinin, işyerinde üretimi engellemese dahi, iş bitiminde işyerini terk etmeyerek, iş arkadaşlarını işverene karşı kışkırtması, işyerinde bu şekilde huzursuzluk çıkarması, iş akdinin feshinde geçerli nedenleri oluşturur.*

DAVA : Mahkemece “Davalıya ait 15 fabrikanın 13’ünde yetkili olan A Sendikasının işyerinin soğutma bölümünde çalışan 300 kadar taşeron işçilerini üye kaydettiği, aynı tarihlerde işyerinde çalışan ve B Sendikasına üye olan 406 işçinin de istifa sureti ile A Sendikasına üye oldukları, soğutma sonu bölümünde çalışan taşeron işçilerinden 270’inin sözleşme süresi doldu gerekçesi ile iş sözleşmelerinin feshedildiği, davalı işverenin kadrolu işçilerinin vardiya çıkışı işyerinden ayrılmadıkları,

normal vardiyada çalışan işçiler işlerini yaparken diğer işçilerin işyerinde kalarak destekleme eylemi yaptıkları, işverenin bu nedenle 66 işçisini çıkardığı, ancak 36 işçiye geri aldığı davacının da aralarında bulunduğu, işçilerin eylemleri sırasında işverene, işveren temsilcilerine, ve diğer işçilere sataştıklarına dair delil bulunmadığı, işçilerin her ne kadar işyerinden ayrılmamışlarsa da üretimi de sürdürdükleri, eylemin işyeri işgali ve yasa dışı grev olarak nitelendirilemeyeceğini, eylemin, üretim ve iş ilişkisinde olumsuzluk, rahatsızlık yaratma ve işyerindeki huzuru bozmaktan ibaret olup, 4857 sayılı yasanın 18. maddesi kapsamına girdiğini, bu eylem nedeni ile işçinin savunmasının alınması aynı yasanın 19/2 maddesi uyarınca zorunlu olduğunu, davacının savunması alınmadığını, davalı işverenin işçilerinin çoktan beri sendikalı olduğunu, sendikal neden olmadığı” gerekçesi ile feshin geçersizliğine, işe iadeye, 4 aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücret alacağına karar verilmiştir.

Verilen karar davacı vekili tarafından feshin sendikal nedenle yapılması nedeni ile işe başlatmama tazminatı yönünden, davalı işveren vekili tarafından ise feshin haklı nedenle yapıldığı gerekçesi ile temyiz edilmiştir.

KARAR : İşçinin, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için, işyerinde en az 30 işçi çalışması, işçinin en az 6 aylık kıdeminin bulunması ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiye işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda olmaması gerekir.

İş sözleşmesi feshedilen işçi tarafından, aynı kanunun 19. maddesi uyarınca, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açılması gerekir.

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. İşverenin sözü edilen kanununun, 25. maddesinin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklı olmak şartı ile, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

İşçinin yeterliliği ve davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli fesih nedeni olabilir. İşçinin belirtilen ve etik sayılmayacak davranışı, işyerindeki üretimi ve iş ilişkisi sürecini olumsuz etkilemiyorsa geçerli fesih konusu yapılamaz.

Bu nedenler 4857 sayılı yasanın 25. maddesinde sayılan haklı fesih nedenleri olabileceği gibi, bu kapsamda olmasa da geçerli fesih sayılacak nedenlerdir. Haklı fesih nedenlerine yakın olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı birtakım davranışları, geçerli fesih için kabul edilebilir nedenlerdir. Bunlar; İşverene zarar vermek yada zarara neden olabilecek eylemlerde bulunmak, işyerinde rahatsızlık verecek boyutta iş arkadaşlarından borç para istemek, iş arkadaşlarını işverene veya diğer bir işçiye karşı kışkırtmak, geçimsizlik göstermek, sık sık tartışmaya girmek, uyarılara rağmen işini eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek, işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyen ilişkiler içinde bulunmak, işin akışını etkileyecek şekilde uzun telefon görüşmeleri, iş arkadaşları ile çalışma sırasında uzun sohbetlerde bulunmak, sık sık işe geç gelmek, işini aksatacak şekilde işyerinde dolaşmak gibi nedenler gösterilebilir.

Dosya içeriğine, toplanan delillere göre işçinin iş sözleşmesi davalı işverence “yasa dışı eylemler, işgal ve kanunsuz grev eylemleri nedeni ile 2822 sayılı yasanın 45 ve 4857 sayılı yasanın 25/II. Maddesi uyarınca” feshedilmiştir. Somut olayda davacı işçinin üretimi engellemediği, iş bitimi işyerini terk etmeyerek iş sözleşmesi fesih edilen taşeron işçileriyle birlikte iş arkadaşlarını işverene karşı kışkırttığı, işyerinde bu şekilde huzursuzluk çıkardığı anlaşılmaktadır. Bu eylemler üretimi engellemediği gibi işçiler ve davacı yaptıkları işi bırakmamışlardır. Mahkemece bu eylemin kanun dışı grev olarak nitelendirilmemesi yerindedir. Ancak bu durum geçerli neden kabul edilmekle birlikte, davacının savunmasının alınmadığı gerekçesi ile fesih geçersiz kabul edilmiştir. Yukarıda belirtildiği gibi, feshin işverence 4857 sayılı yasanın 25/II maddesine dayanılarak feshedildiği durumlarda, işçinin savunmasının alınması aranmaz. Fesih geçerli nedenlere dayandığına göre, işe iade isteğinin reddi gerekir. Mahkemece yazılı şekilde feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmesi hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1- İş Mahkemesinin 22.10.2004 tarih ve 175-580 sayılı kararının

BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2- Davanın reddine,

3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4-Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 20.00 YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 350 YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, Kesin olarak 31.01.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/17441
Karar No : 2005/20762
Tarihi : 13.06.2005
İlgili Kanun : 4857/18

ÖZÜ : *İş sözleşmesinin, sendikal nedenlerle feshedildiğini iddia eden işçinin, bu iddiasını ispatlaması gerekir. Ancak, gelecekte oluşacak kadro fazlalığı gerekçesi ile işveren tarafından yapılan fesih de, işin ve işyerinin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir fesih değildir.*

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 :

KARAR : Davacı, hizmet akdinin soyut, subjektif ve gerçek dışı nedenlerle feshedildiğini ancak gerçek nedenin sendikal örgütlenme ile ilgili faaliyetlerde bulunması olduğunu iddia ederek feshin geçersizliğine ve işe iadesine boşa geçen süre ücretine ve 1 yıllık tazminata karar verilmesini istemiştir.

Davalı, işin ve işyerinin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedenlerle akdin feshedildiğini savunmuştur.

Mahkeme davacının feshin sendikal nedene dayandığı iddiasını ispatlayamadığını belirterek davanın reddine karar vermiştir.

Somut olayda işveren, fesih yazısında davacının daha evvel çalıştığı likit imalat bölümünün 01.04.2003 tarihinde kapatılmasından sonra bu tarihten beri geçici görevle kalite kontrol müdürlüğünde analiz için numune toplama işini yürüttüğünü fakat bu görevin işletmenin ihtiyaçları doğrultusunda iptaline karar verildiğini belirterek hizmet akdini feshetmiştir. Davacı ise feshin gerçek nedeninin işyerinde sendikal örgütlenme ile ilgili bir toplantı yapılacağı ve bunu organize edenler arasında kendisinin de bulunması nedeniyle akdin feshedildiğini savunmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca işveren fesih gerekçesini ispatla yükümlüdür. Yani ispat yükü öncelikle işverendedir. İşveren fesih yazısında davacının yürüttüğü geçici görevin iptal edildiğini başka birimde de istihdam etme imkanı kalmadığını belirtmiştir. Ancak dinlenen davacı tanıkları beyanlarında “analiz için numune toplama görevinin” yani davacının yürüttüğü görevin iptal edilmediğini, numune toplama görevi ile ilgili iki kişilik kadro olduğunu, Gebze’de şirketin yeni bir fabrikasının faaliyete geçtiğini ve davacı ile birlikte bir kişinin daha bu görevle ilgili olarak oraya gittiğini bu arada Levent’teki tesisle de aynı görevle ilgili bir elemanın çalıştığını Mart 2005 tarihinde de Levent’teki fabrikanın da Gebze’ye taşınmasıyla kadronun üçe çıkacağını bu nedenle davacının işine son verildiğini belirtmişlerdir. Ancak henüz kadro sayısı üçü bulmadan gelecekte oluşacak bir durum nedeniyle davacının işine son verilmiştir. Dolayısıyla işverence yapılan fesih işin ve işyerinin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedene dayanmamaktadır. Belirtmek gerekir ki davacı da akdin geçerli olmayan nedenle sendikal faaliyetleri yüzünden feshedildiğini iddia ettiğinden onun da akdin sendikal nedenle feshedildiğini ispatlaması gerekir.

Bu bağlamda davacı tanık dinletmiştir. Dinlenen tanık beyanları yetersiz olup feshin sendikal nedenle yapıldığını ispatlamaktan uzaktır. Bu sebeple mahkemenin akdin geçersiz ancak sendikal olmayan nedenlerle feshedildiğini kabul ederek davayı kabul etmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurması hatalı olup 4857 sayılı yasanın 20/3 maddesi gereğince aşağıdaki şekilde karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarda açıklanan nedenlerle,

- 1- İş Mahkemesinin 04.05.2005 tarih ...-... sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
- 2- Davalı işverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,
- 3- Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 7 aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesine,
- 4- Davacının işe iade için süresi içinde işverene başvurusu halinde kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,
- 5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 6- Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca 350 YTL vekalet ücreti davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,
- 7- Davacı tarafından yapılan 47.20 YTL yargılama giderinin davalıdan alınarak, davacıya ödenmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgilisine iadesine, Kesin olarak 13.06.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/29403
Karar No : 2005/30420
Tarihi : 19.09.2005
İlgili Kanun : 4857/18

ÖZÜ : *Yapılan bilirkişi heyet incelemesinde, yeni teknoloji ürünlerini kullanan işverenin, bakım ve onarım gibi asli işleri için nitelikli teknisyene ihtiyacının olduğu, hizmet akdi feshedilen işçi gibi ilkökul mezunu olan yardımcı teknik ve hizmet elemanlarına ihtiyacının kalmadığı tespit edildiğinden, yapılan fesih işletmenin ve işyerinin gereklerine dayalı geçerli nedenle fesihtir.*

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

Mahkemece, davalı işverenin teknolojik yenileme nedeni ile fesih yoluna gitmiş ise de, personel sayısında zaten azalma yapıldığı, yüksek tahsil düzeyinde personelin temininde güçlük olacağı, davalının asli görevlerini alt işverenlere vermemesi gerektiği halde vermeyi düşündüğü, davalının davacının hizmetine ihtiyaç duyulmadığını kanıtlamadığı ve bu nedenlerle feshin geçerli nedenlere dayanmadığı gerekçesi ile istek kabul edilmiştir.

Dosya içeriğine göre davalı kurum sektörde oluşan yoğun rekabet, yönetsel ve yapısal değişiklikler, teknolojik gelişmeler ve nitelikli, ileri teknoloji kullanan personele gereksinimi gibi nedenler ileri sürmektedir. Emsal davalarda Dairemizce uyulan bozma kararı gereğince yapılan bilirkişi heyet incelemesinde, yeni teknoloji ürünlerini kullanan davalı kurumun, bakım ve onarım gibi asli işleri için nitelikli teknisyene

ihtiyacı olduğu, davacı gibi ilkokul mezunu olan yardımcı teknik ve hizmet elemanlarına ihtiyacı kalmadığı belirtilmiştir. Bilirkişi heyetince yapılan saptama işletmenin ve işyerinin gereklerine dayalı geçerli bir nedendir. Mahkemece işe iade isteğinin reddine karar verilmemesi hatalı olmuştur.

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

SONUÇ : Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

- 1- Mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- Davanın reddine,
 - 3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 4- Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 230.- YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
 - 5- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine,
- Kesin olarak 19.09.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/25448
Karar No : 2005/30362
Tarihi : 19.09.2005
İlgili Kanun : 4857/18

ÖZÜ : *İşveren, amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu işletmeye ilişkin kararlar alabilir. Ancak, bu karar sonucunda, tedbir olarak feshin son çare olarak düşünülmesi gerektiği halde, hizmet akitleri feshedilen işçilerin yerine, daha fazla sayıda ve aynı işte çalıştırılmak üzere işçi alınmış olması, feshin geçerli nedenle yapılmadığını gösterir .*

DAVA : Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : İş sözleşmesi feshedilen davacı, feshin geçerli nedenle yapılmadığını belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesini talep etmiştir.

Davalı işveren iş sözleşmesinin işyerinin kapatılması ve personel fazlalığı nedeni ile feshedildiğini, feshin geçerli nedene dayandığını savunmuştur.

Mahkemece, savunmaya değer verilerek, bölüm kapatılmasından dolayı feshin geçerli nedenlere dayandığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. İşletmeyi veya işyerini etkileyen objektif nedenlerle ortaya çıkan işgücü fazlalığı sonucunda, işçinin işyerinde çalışma olanağı ortadan kalkmış ise fesih için geçerli bir sebebin varlığından söz edilir. İşveren amaç ve içeriğini belirlemede serbest olduğu işletmeye ilişkin kararlar alabilir. Ancak, bu karar sonucunda, tedbir olarak düşünülen feshin zorunlu hale gelmiş olması gerekir. Bir başka anlatımla, fesih işlemi, feshin son çare olması ilkesi doğrultusunda denetime tabi tutulmalıdır. Hakimin fesih işlemi üzerindeki etkin denetimi, iş güvencesinin ve dolayısıyla işçinin korunması temel ilkesine de uygun düşmektedir.

Dosya içeriğine toplanan delillere göre, şirket organizasyonunun yeniden yapılandırılması, gerçekleşen değişiklik nedeni ile ... adresinde bulunan, Oto Tamir Boyaları üreten işyerinin kapatılmış olması, yeni organizasyonda görev bulunmaması ve istihdam olanağının olmaması nedeni ile davacının iş sözleşmesi feshedilmiş ise de, personel fazlalığı ile davacının işine ihtiyaç duyulmadığı konusunun davalı işverence kanıtlanmadığı, davacı konumunda olan bir çok elemanın, fesih tarihinden sonra çıkarılan işçilerden daha fazla miktarda aynı işte çalıştırılmak üzere işe alındığı, emsal kararlarda bu durumun saptandığı, davalı işverenin fesih gerekçesi ile çelişen uygulamalarda bulunduğu, davacıyı başka birimde çalıştırma konusunda değerlendirme de yapmadığı, feshin son çare olması gerektiği, geçerli nedenlerin bulunmadığı anlaşıldığından davanın reddi hatalı bulunmuştur.

4857 sayılı İş Kanununun da düzenlenen ve feshin geçersizliğinin sonucuna bağlanan işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücret alacağı, davacının başvurusu ve davalının işe başlatmaması halinde uygulanması gereken tespit niteliğinde hükümler olduğundan, talep olsun olmasın, resen miktar belirtmeksizin karar altına alınmalıdır. Ayrıca tespit niteliğindeki bu hüküm nedeni ile, karar harcı ve vekalet ücretinin maktu olarak takdiri gerekir.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ : Yukarda açıklanan gerekçe ile;

- 1- İş Mahkemesi kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**
 - 2- FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,
 - 3- Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine,
 - 4- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin gerektiğine
 - 5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 6- Davacının yapmış olduğu TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
 - 7- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 350-YTL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
 - 8- Peşin alınan temyiz harcının istegi halinde ilgisine iadesine,
- Kesin olarak 19.09.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/29066
Karar No : 2005/30405
Tarihi : 19.09.2005
İlgili Kanun : 4857/18

ÖZÜ : *Mevsimlik işçi olduğu iddiasıyla iş sözleşmesi askıya alınan işçinin, yaptığı işin sürekli iş olduğu, tüm yıl boyunca çalıştığı anlaşıldığından ve belirsiz süreli iş sözleşmesinin askıya alınması da sözleşmenin feshi anlamına geldiğinden, feshin niteliğindeki askıya alma işleminde neden gösterilmemesi, feshin geçersizliği sonucunu doğurur.*

DAVA : Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : İşyerinde sendika baş temsilcisi olarak ve sürekli işlerde çalıştığını, karşı sendikaya geçmediği için iş sözleşmesinin askıya alınarak geçerli neden olmadan feshedildiğini iddia eden davacı, Feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, savunmaya değer verilerek, “davacının mevsimlik işçi olduğu, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmadığı, iş sözleşmesinin askıya alındığı, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18. maddesi koşullarının oluşmadığı” gerekçesi ile reddine karar verilmiştir.

Dosya içeriğine, SSK Sicil Kaydı ve Şahsi Sicil Dosyasına göre, davacının yaptığı işin sürekli iş olduğu ve tüm yıl boyunca çalıştığı anlaşılmaktadır. Davacı belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktadır. Bu şekilde çalışan davacının iş sözleşmesinin askıya alınması, sözleşmenin feshi anlamındadır. Askıya alma işleminde neden gösterilmemiştir. Fesih niteliğindeki askıya alma işlemi geçerli nedenlere dayanmamaktadır. Feshin geçersizliği ve işe iade kararı verilmesi gerekir. Mahkemece, yazılı şekilde yapılan işin mevsimlik iş ve iş sözleşmesinin askıya alındığının kabulü hatalıdır.

4857 sayılı İş Kanununda düzenlenen ve feshin geçersizliğinin sonucuna bağlanan işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücret alacağı, davacının başvurusu ve davalının işe başlatmaması halinde uygulanması gereken tespit niteliğinde hükümler olduğundan, talep olsun olmasın, resen miktar belirtilmeksizin karar altına alınmalıdır. Ayrıca tespit niteliğindeki bu hüküm nedeni ile, karar harcı ve vekalet ücretinin maktu olarak takdiri gerekir.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ : Yukarda açıklanan gerekçe ile;

- 1- İş Mahkemesinin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
- 2- FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,
- 3- Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 8 aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine
- 4- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin gerektiğine,
- 5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

- 6- Davacının yapmış olduğu 31.40 YTL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
7- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 350 YTL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
8- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,
Kesin olarak oybirliği ile karar verildi.19.09.2005

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/34667
Karar No : 2005/37461
Tarihi : 28.11.2005
İlgili Kanun : 4857/18

ÖZÜ : *Altı aylık kıdem süresi, fesih iradesinin işçiye ulaştığı tarih dikkate alınarak belirlenmelidir. Fesih iradesinin ulaştığı tarihte işçinin raporlu olması sonuca etkili değildir.*

DAVA : Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan 14.06.2005 tarihinde işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşa geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, iş sözleşmesinin 11.06.2005 tarihinde haklı sebeple feshedildiğini, 13.12.2004 tarihi olan işe giriş tarihi ve fesih tarihi itibarıyla davacının 6 aylık kıdeminin bulunmadığını belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacının fesih bildiriminin yapıldığı 11.06.2005 tarihi itibarıyla 3 günlük sağlık raporunun bulunduğu, fesih bildiriminin rapor bitim tarihi olan 14.06.2005 tarihinden itibaren geçerli sayılması gerektiği, buna göre 6 aylık kıdem süresinin dolduğu sonucuna varılmış, feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesiyle işe iade davasının kabulüne karar verilmiştir.

Davacı işçinin işe giriş tarihinin 13.12.2004 olduğu konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmamaktadır. Uyuşmazlık, hangi tarihte fesih bildiriminin davacıya ulaştırıldığı ve raporlu süre içinde ulaştırılmış ise bunun 6 aylık kıdem süresinin tespiti bakımından ne zaman hüküm doğuracağı hususlarında çıkmaktadır.

KARAR : Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacının 11.06.2005 günü saat 10.24-10.41 arasında 3 günlük istirahatlı olduğuna ilişkin doktor raporu aldığı, fesih bildiriminin ise aynı gün saat 12.36 da davacıya tebliği edilmek istenmesine rağmen davacının tebellüğden imtina ettiği, davalı işverence davacının fesih bildirimini tebellüğden kaçındığına ilişkin tutanak düzenlendiği, dinlenen davalı tanıklarının da fesih bildiriminin davacıya 11.06.2005 tarihinde ulaştığını açıkladıkları anlaşılmaktadır. Mevcut delil durumuna göre davacının raporlu olduğu sırada fesih bildiriminin davacıya 11.06.2005 tarihinde ulaştığı anlaşılmaktadır. Mahkemece fesih bildiriminin anılan tarihte davacıya ulaştırılmasının kabulü dosya içeriğine uygun düşmektedir.

Çözülmesi gereken ikinci sorun; raporlu süre içinde fesih bildiriminin işçiye ulaştırılması halinde, 4857 sayılı İş Kanunun 18. maddesinde öngörülen ve iş güvencesi hükümlerinin kapsamına girmek bakımından gerekli olan altı aylık kıdem süresinin nasıl hesap edileceğidir. Başka bir anlatımla, bu durumda, altı aylık kıdem süresinin belirlenmesinde fesih bildiriminin davacıya ulaştığı tarihle raporun bittiği tarihten hangisinin esas alınacağı sorunu karşımıza çıkmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunun 20/1. maddesinde fesih bildirimine itiraz davasının fesih bildiriminin tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde veya şartları varsa özel hakemde açılması gerektiği düzenlenmiştir. Yazılı bir fesih bildiriminin yapılmadığı hallerde veya fesih bildiriminin tebliğ edilmediği durumlarda davacının bir aylık dava açma süresinin hiçbir şekilde başlamayacağı, ve dava açma hakkının her zaman mümkün olduğu şeklinde bir anlam ortaya çıkacağından Dairemizce İş Kanununun anılan hükmü sözlü ya da yazılı fesih iradesinin işçiye “ulaştığı” tarih esas alınarak bir aylık dava açma süresinin hesaplanması gerektiği şeklinde yorumlanmaktadır. Keza, Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre, işyerinde çalışan işçi sayısının tespiti de fesih iradesinin davacıya ulaştığı tarih esas alınarak yapılmaktadır. Gerek dava açma süresi gerek işyerindeki işçi sayısı fesih iradesinin işçiye ulaştığı tarih dikkate alınarak belirlendiğine göre altı aylık kıdem süresinin tespiti yönünden de aynı tarihin esas alınması gerekir. Somut olayda, fesih iradesinin davacıya ulaştığı 11.06.2005 tarihine göre davacı altı aylık kıdeme sahip olmadığından iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz. Buna göre davanın reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.

Belirtilen nedenlerle, yerel mahkeme kararının 4857 sayılı İş Kanunun 20/3. maddesi uyarınca bozularak ortadan kaldırılması ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmektedir.

SONUÇ : Yukarda açıklanan nedenlerle;

1- İş Mahkemesinin 11.10.2005 gün ve 547-777 sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2- Davanın reddine,

3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4- Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığıYTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göreTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, Kesin olarak 28.11.2005 tarihinde oyçokluğuyla karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/34442

Karar No : 2005/37457

Tarihi : 28.11.2005

İlgili Kanun : 4857/18

ÖZÜ : *Farklı işkollarında faaliyet gösteren iki anonim şirketin, bazı ortaklarının ve bazı yönetim kurulu üyelerinin aynı olmasından hareketle, iki şirketin işyerlerinin aynı işyeri olduğu kabul edilerek işçi sayısının belirlenmesi hatalıdır.*

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

Yerel Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davalı A.Ş., maden ticareti ile uğraşmakta ve işyerinde 22 işçi çalışmaktadır. Dava dışı A.Ş. ise, maden üretimi ile ilgili faaliyet göstermektedir. Her iki şirketin faaliyet alanlarının bağlı bulundukları işkolları farklıdır. Bu nedenle, iki şirketin işyerinin aynı işyeri olduğu kabul edilerek işçi sayısının belirlenmesi hatalıdır. İki Anonim Şirketin bazı ortaklarının ve bazı yönetim kurulu üyelerinin aynı olması sonuca etkili değildir. Organik bağ kavramından hareketle sonuca gidilemez. Aynı işyerinin iki sermaye şirketi tarafından birlikte işletilmesi halinde adi ortaklığın varlığı kabul edilerek sonuca gidilebilir ki somut olayda böyle bir iddia mevcut değildir. Böyle olunca, davalı şirket işyerinde 22 işçinin çalıştığı kabul edilerek davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlandırılması mümkün değildir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi gereğince aşağıdaki şekilde karar verilmesi gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarda açıklanan nedenlerle;

- 1- Yerel mahkeme kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- Davacının davasının reddine,
 - 3- Peşin harç alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 4- Davalı yararına 350 YTL. ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
 - 5- Davalı tarafından yapılan YTL. yargılama giderinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
 - 6- Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine dair,
- Kesin olarak 28.11.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/35749

Karar No : 2005/38673

Tarihi : 05.12.2005

İlgili Kanun : 4857/18

ÖZÜ : *İşyerinde bölüm kapatılması sonucu işçi fazlası olduğu gerekçesiyle yapılan fesihte; fazlalık teşkil eden işçi sayısı, bu işçilerin seçiminde objektif davranılıp davranılmadığı, sosyal seçim kriterinin dikkate alınıp alınmadığı, fesihden önce veya sonra işe alınanların sayısı ve nitelikleri, feshin son çare olduğu ilkesine uyulup uyulmadığı gibi hususlar, bilirkşi marifetiyle tespit edilip sonucuna göre hüküm kurulmalıdır.*

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

Yerel mahkeme, isteği kabul etmiştir.

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

KARAR : Davacı işçi, davalı şirkete ait işyerinde çalışmakta iken, iş sözleşmesinin geçerli bir neden olmadan işverence feshedildiğini, fesih bildiriminde kapatıldığı belirtilen bölümde çalışmadığını, davalının kapattığı bölümdeki işçileri kendi bölümünde çalıştırmaya başladığını ileri sürerek feshin geçersizliği ile işe iadesine ve buna bağlı tazminat ile ücret ve diğer hakların belirlenmesine karar verilmesi isteminde bulunmuştur.

Davalı işveren, şirketin son iki yıldır zarar etmesi ve işyerinde CP 4 üretim biriminin kesin ve devamlı surette faaliyetine son verilmesi üzerine davacının çalıştığı birimde kadro fazlalığı olduğu için iş sözleşmesinin feshedildiğini, İMKB' ye gönderilen 27.04.2005 tarihli yazı ve aynı tarihli Yönetim Kurulu Kararı uyarınca şirket zararının ortadan kaldırılmasına yönelik yeniden yapılanma çalışmaları içinde olduğuna, hedef pazarlar için katma değeri yüksek özel ürünlere yönelineceğine ve İşletmesi ile Adana fabrikasındaki bazı üretim makinelerinin kapatılmasına ve yaklaşık 500 işçinin iş sözleşmelerinin feshine karar verildiğini, iş sözleşmesi feshedilirken İş Kanunu'nun 29. maddesi uyarınca sendika temsilcileri ile yapılan görüşme ve protokolde kararlaştırılan kriterlerin dikkate alındığını, feshin geçerli nedene dayandığını belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, davalı işyerinde üretim azlığı ve daralmanın söz konusu olmadığı, işyerinin zarar etmediği, işyerinde üretimin aralıksız devam ettiği, fabrikanın her hangi bir bölümünde üretim durmadığı aksine CP 3 bölümünün halen normal kapasitede çalıştığı, iş sözleşmesinin feshinden sonra da üretimin aralıksız devam ettiği, CP 4 bölümü hariç davacının çalıştığı bölüm dahil olmak üzere hiçbir bölümün kapanmadığı, davacının çalıştığı bölüme iş sözleşmesi feshedilirken kapatılan bölümden işçi aktarılmasının fesih sebebi yapılmasının mantıklı bir neden ile açıklanamadığı, Sendikasının üye davacı dahil 281 işçinin iş sözleşmesinin 4857 sayılı İK.nun 29/son maddesi uyarınca geçersiz nedenle feshedildiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. İşletmeyi veya işyerini etkileyen objektif nedenlerle ortaya çıkan işgücü fazlalığı sonucunda, işçinin işyerinde çalışma olanağı ortadan kalkmış ise fesih için geçerli bir sebebin varlığından söz edilir. İşveren amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu işletmesel kararlar alabilir. Ancak, işletmesel karar sonucunda, tedbir olarak düşünülen feshin zorunlu hale gelmiş olması gerekir. Başka bir anlatımla işverenin fesih konusunda keyfi kararları yargı denetimine tabidir.

Öte yandan, işletmesel kararlar varılmak istenen hedefe fesihten başka bir yolla ulaşmak mümkün ise fesih için geçerli bir nedenden söz edilemez. İşçinin rızası ile esnek çalışma biçimleri getirilerek, işçiyi başka işte çalıştırarak yada meslek içi eğitime tabi tutarak amaca ulaşma olanağı var iken feshe başvurulmaması gerekir. Kısaca fesih, son çare olmalıdır.

Somut olayda, işyerinde CP 4 bölümünün kapatıldığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmamaktadır. Bölüm kapatmanın şirketin zarar etmesi sonucu alınan yeniden yapılanma kararı çerçevesinde yapıldığı, işten çıkarmada sendika temsilcileri ile yapılan protokolde belirtilen kriterlerin göz önüne alındığı davalı işverence ileri sürülmüş ve bu konuda 27.04.2005 tarihli Yönetim Kurulu Kararı, İMKB' na yazılan aynı tarihli yazı ve 02.05.2005 tarihli toplantı tutanağı sunulmuştur. Davacı kapatılan bölümde çalışmadığını, kapatılan bölümdeki işçilerin kendi bölümüne aktarıldığını, ayrıca fesihten önce ve sonra yeni işçi alındığını belirtmiştir. Davacının iddiaları ve davalı işverenin savunmaları işyerinde uzman bilirkişiler aracılığı ile incelemeyi gerektirmektedir. Gerçekten, bölüm kapatma nedeniyle işçi fazlalığı oluşup oluşmadığı, davacının kapatılan bölümde çalışıp çalışmadığını, kapatılan bölümdeki personeline ne şekilde değerlendirildiği, fazlalık teşkil eden personel sayısı, fazla olan personelin seçiminde ve fesihte objektif davranılıp davranılmadığı, sosyal seçim kriterlerinin göz önünde bulundurulup bulundurulmadığı, fesihten önce veya sonra işe alınanların sayısı ve nitelikleri, davacının çalıştığı bölüme ya da aynı düzeyde başka bölüme alınıp alınmadıkları, feshin son çare olduğu ilkesinin uygulanma olanağının bulunup bulunmadığı, feshe son çare olarak bakılıp bakılmadığı dosya içeriğinden tam olarak anlaşılmamaktadır. Bu nedenle, biri işyerinde yapılan üretim, diğeri hukuk ve işletme konularında uzman olmak üzere üç kişilik uzman bilirkişi kurulu aracılığı ile işyerinde inceleme yapılarak yukarıda belirtilen hususları içerecek şekilde alınacak rapor sonucuna göre işe iade isteği hakkında bir karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.12.2005 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/5522
Karar No : 2004/19993
Tarihi : 27.09.2004
İlgili Kanun : 4857/19

ÖZÜ : *İşveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.*

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 :

KARAR : Davacı, işveren tarafından gerekçe gösterilmeden iş akdinin haksız şekilde feshedildiğini iddia ederek işe iadesini ve diğer yasal haklarını istemiş davalı ekonomik kriz ve tasarruf zorunluluğuyla akdin feshedildiğini savunmuştur.

4857 sayılı İş Kanununun 19. maddesine göre, işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Dosyada, bu düzenlemeye uygun yapılmış bir fesih bildirimi bulunmamaktadır. Bu nedenle mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılmasına ve Dairemizce 4857 sayılı İş Kanunun 20/3 maddesi uyarınca aşağıdaki şekilde karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ :

- 1- İş Mahkemesinin 2003/1832-2003 sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,
 - 3- Davacının yasal süre içinde başvurmasına rağmen, davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının takdirenen davacının 4 aylık ücreti olarak belirlenmesine,
 - 4- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin gerektiğinin tespitine,
 - 5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 6- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 300.000.000 TL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
 - 7- Davacının yapmış olduğu 42.200.000 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,
 - 8- Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,
- Kesin olarak, 27.09.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/24391
Karar No : 2004/23183
Tarihi : 08.07.2004
İlgili Kanun : 4857/20

ÖZÜ : 4857 sayılı İş Kanununun 20. maddesine göre açılacak davalar için ilgili işçi, iş akdinin feshinin bildiriminden itibaren bir ay içinde iş mahkemesine başvurmalıdır. Davanın süresinde açılıp açılmadığının tespitinde, işçiye yapılan fesih bildiriminin tarihi nazara alınmalıdır.

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

Yerel mahkeme, isteği kabul etmiştir.

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

KARAR : Davacı, hizmet sözleşmesinin geçerli ve haklı bir nedene dayanmadan feshedildiğini ileri sürerek, hizmet akdinin feshinin geçersizliğine, işe iadesine; tazminat ile boşta geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece davanın kabulüne karar verilmiştir.

Dosyada mevcut belge ve bilgilere ve özellikle davacının imzasını taşıyan “fesih bildirimi” ne göre, davacının hizmet akdinin 14.12.2003 tarihi itibarıyla feshedildiğinin 4 Kasım 2003 tarihinde tebliğ edildiği anlaşılmaktadır. Dava ise, 13.01.2004 tarihinde açılmıştır.

4857 sayılı İş Kanununun 20. maddesinde, “iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir” denilmektedir. O halde davanın süresinde açılıp açılmadığının tespitinde işçiye yapılan fesih bildiriminin tarihi nazara alınmalıdır. Buna göre, davanın bir aylık yasal süre içinde açılmadığı anlaşıldığından, bu nedenle reddi gerekirken, yazılı şekilde süresinde açıldığı kabul edilerek işin esasına girilmesi ve hüküm kurulması hatalıdır. Bu sebeple hükmün bozulması ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir.

SONUÇ :

- 1- Asliye Hukuk (İş) Mahkemesinin 09.06.2004 tarih, 2004/27 E. 2004/43 K. Sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
- 2-Davanın reddine,
- 3-Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 4-Karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesine göre, 300.000.000 TL vekalet ücretinin davacıdan alınıp davalıya verilmesine,

5-Davacının yaptığı yargılama giderlerinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 10.100.000 TL temyiz masrafının davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
Kesin olarak 08.07.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No : 2004/9-510
Karar No : 2004/557
Tarihi : 20.10.2004
İlgili Kanun : 4857/20

ÖZÜ : 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre açılan feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine ilişkin davada, temyiz üzerine önüne gelen kararı inceleyen Özel Daire, dosya içeriğini kendisini sonuca götürecek mahiyette gördüğü takdirde kararını kesin olarak verecektir. Ancak, Özel Daire dosya içeriğini, kesin olarak karar vermeye yeterli bulmadığında, eksikliklerin giderilmesi amacıyla hükmü bozacak ve giderilmesini yerel mahkemeden isteyebilecektir.

Maddede yer alan “Yargıtay kesin olarak karar verir” kuralından hareketle uyuşmazlığın, eksiklikler de içerse, her halükarda Yargıtay Özel Dairesince sonuçlandırılmasını beklemek doğru değildir.

Yasa koyucu, burada açıkça “Yargıtay’ca kesin olarak karara bağlanır” demek suretiyle, bozma kararına karşı direnme yolunu kapamış bulunmaktadır.

DAVA : Taraflar arasındaki “işe iade” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; İş Mahkemesince davanın reddine dair verilen 10.12.2003 gün ve 2200-2505 sayılı kararın incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 15.04.2004 gün ve 6141-7664 sayılı ilamı ile, davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli bir sebep bulunmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliği ile işe iadesine ve buna bağlı tazminat, ücret ve diğer haklarının hüküm altına alınmasına karar verilmesini istemiştir.

KARAR : Davalı işveren, şirketin özelleştirme kapsamında olduğunu, personel sayısının azaltılmasını öngören Bakanlar Kurulu Kararları ve norm kadro uygulaması doğrultusunda yaşlılık aylığı almaya hak kazanan personelin iş sözleşmelerinin feshedildiğini, fesih için geçerli sebep bulunduğunu ileri sürerek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece feshin işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandığı sonucuna varılarak isteğin reddine karar verilmiştir.

Davacı işçiye gönderilen fesih bildiriminde “Sosyal Sigortalar Kurumundan yaşlılık aylığı almaya hak kazanmış olmanız ve hizmetinize ihtiyaç duyulmaması nedeniyle.... iş akdinizin feshedildiğini bildirir...” ifadelerine yer verilmiştir.

Dosya içeriğine göre, davalı işverence yaptırılan norm kadro çalışması sonucunda 2003 yılı için toplam 1354 kadroya yer verildiği anlaşılmaktadır. Her ünite için ayrı ayrı kadro tespiti yapılmış ise de davacının çalıştığı ünite ve o üniteye fiilen çalışan personel sayısı belli olmadığından davacının gerçekten ihtiyaç fazlası olup olmadığı dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Öte yandan dosyada mevcut davalı şirketin 09.01.2004 tarihli yazısına göre mahkeme kararları ile şirkete ait olduğu kabul edilen işçilerin özelleştirme ihalesine ilişkin süreç tamamlanıncaya kadar geçici olarak istihdam edilmelerine karar verildiği ve 2004 yılı için 9581 adam/ay geçici işçi pozisyonu vizesi alındığı görülmektedir. Bu durumda mahkemece yapılacak iş, davacının en son çalıştığı ünite ve bu üniteye fesih tarihi itibarıyla çalışan personel sayısı öncelikle tespit edildikten sonra o ünite için saptanan norm kadro durumu ve kadro durumuna rağmen “geçici işçi” adı altında işçi istihdamına ilişkin uygulama birlikte değerlendirilerek davacının gerçekten ihtiyaç fazlası olup olmadığı belirlenmelidir. Yapılacak bu araştırmalardan sonra şayet davacı ihtiyaç fazlası ise fesih için geçerli sebep bulunduğu kabul edilmeli, aksi halde şimdiki gibi isteğin reddine karar verilmelidir gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararında direnilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve direnme kararının verildiği tarih itibarıyla HUMK 2494 sayılı yasa ile değişik 438/II fıkrası hükmü gereğince duruşma isteğinin reddine karar verilip dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü.

A. Davacının İsteminin Özeti : Davacı vekili, müvekkilinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile uzun bir müddetten beri davalıya ait işyerinde çalışmakta iken salt “SSK’dan yaşlılık aylığı almaya hak kazandığı” gerekçesiyle, iş sözleşmesinin feshedildiğini ve kıdem tazminatı ile fesih bildirim süresine ilişkin ücretinin ödenerek işine son verildiğini,

feshin 4857 sayılı İş Kanununun 17, 18, 19 ve izleyen maddelerine açıkça aykırı olduğunu belirterek; belirsiz süreli iş sözleşmesinin geçerli bir nedene dayanmaksızın feshedildiğinin tespitine ve feshin geçersizliğine, müvekkilinin işe iadesine ve parasal haklarının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

B. Davalının Cevabının Özeti : Davalı vekili, davanın yerinde olmadığından reddi gerektiğini, feshin geçersizliğine karar verilse bile tazminata hükmedilmemesi gerektiğini savunmuştur.

C. Yerel mahkemenin Kararının Özeti : Yerel mahkeme, feshin işyerindeki genel uygulama ve düzenlemenin sonucu gerçekleştiği, eşitlik ilkesine aykırı bir durumun söz konusu olmadığı, feshin işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayandığı, 4857 sayılı İş Kanununun 17, 18 ve 19. maddelerine aykırı bir durumun söz konusu olmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar vermiştir.

D. Temyiz Evresi ve Direnme : Hüküm, davacı vekilinin temyizi üzerine Özel Dairece yukarıya aynen alınan gerekçeyle bozulmuş, yerel mahkeme bu bozmaya karşı özetle “4857 sayılı İş Yasasının fesih bildirimine itiraz ve usulü başlıklı 20. maddesinin 3. fıkrasında (dava seri muhakeme usulüne göre 2 ay içinde sonuçlandırılır, mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay 1 ay içinde kesin olarak karar verir) denildiği halde Yargıtay 9. Hukuk Dairesince dosyadaki bilgi, belge ve kanıtlar değerlendirilip kesin olarak karar verilmesi gerekirken, mahkememiz kararının bozulması 4857 sayılı İş Yasasının 20/3. maddesine aykırıdır” gerekçesi eklenmek suretiyle eski nedenlerini tekrarlar önceki kararında direnerek davanın reddine karar vermiştir.

E. Gerekçe; görüldüğü üzere, direnme kararını veren yerel mahkeme, İş Kanununun 20/3. maddesi uyarınca Yargıtay Özel Dairesinin böyle bir hükmü uygun bulmaması halinde bozup geri çeviremeyeceği ve kendisinin davayı kesin olarak sonuçlandırması gerektiği görüşündedir.

Sorunun çözümü 4857 sayılı İş Kanununun 20/3 maddesinin incelenip irdelenmesini zorunlu kılmaktadır. Şöyle ki; 4857 sayılı yeni İş Kanununun 20/3. maddesi :

“İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gözetilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa, uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir.

İşçi feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır, mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir. Özel hakemin oluşumu çalışma esas ve usulleri bu yönetmelikle belirlenir.” hükmünü getirmiştir.

Madde ile iş akdinin feshinin geçersizliğine ilişkin açılacak bir davanın seri yargılama usulüne göre kısa süre içerisinde sonuçlandırılması düşüncesi, işçinin emek gelirinden olanaklar ölçüsünde çok kısa bir süre yoksun kalması ilkesinden kaynaklanmış ve bu nedenle de Yargıtay Özel Dairesince verilecek kararın kesin olması amaçlanmıştır.

Genel Kurulun önüne gelen uyuşmazlık, 4857 sayılı İş Kanununun yukarıya alınan 20/3 maddesinde yer alan “mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay ilgili dairesinin vereceği kararın kesin olması” kuralında ne anlaşılması gerektiği noktasında toplanmaktadır.

Yerel mahkeme, yukarıda da belirtildiği üzere, Yargıtay’ın ilgili dairesinin önüne gelen hükmü bozup geri çeviremeyeceği, uygun bulmaması durumunda kendisinin davayı kesin biçimde sonuçlandıracağı düşüncesindedir.

Şu hususta kuşku duyulmaması gerekmektedir. Temyiz üzerine önüne gelen kararı inceleyen Özel Daire, dosya içeriğini kendisini sonuca götürecek mahiyette gördüğü takdirde kararını kesin olarak verecektir. Ancak; Özel Daire dosya içeriğini, kesin olarak karar vermeye yeterli bulmadığında eksikliklerin giderilmesi amacıyla hükmü bozacak ve giderilmesini yerel mahkemeden isteyebilecektir. Bir başka anlatımla, Yargıtay Özel Dairesinin bu uyuşmazlığı nihai olarak neticelendirebilmesi için, iş akdinin feshinin haklı bir sebebe dayanıp dayanmadığı olgusunun, dosya içeriğinden tam olarak anlaşılır olması gerekir. Madde ile kesin olarak karar vermeden amaçlanan, yerel mahkemenin dosyasının içeriğinin Özel Daireyi karara götürecek nitelikte olmasıdır.

Çünkü yasa, iş akdinin feshinin haklı bir sebebe dayanıp dayanmadığının belirlenebilmesi için taraflara kanıtlama külfeti yüklemiştir. Önemli olan, tarafların iddia ve savunmaları doğrultusunda belirttikleri olguların, dayanakları olan bilgi ve belgelerin karara esas olmak üzere dosyaya yansıtılmış olmasıdır. Mahkemece, taraflarca ileri sürülen olgular ve dayandığı delillerin toplanması koşuluyla verilecek karar, Yargıtay’ca gerektiğinde tekrar ele alınıp kesin sonuca bundan sonra ulaşılabilir.

Belirtilen nedenlerle, tarafların iddia ve savunmaları doğrultusunda ikame edilmek istenen kanıtlar dosyaya yansıtılarak, sonrasında hüküm kurulmasında yasal zorunluluk vardır. Ancak maddede yer alan, “Yargıtay kesin olarak karar verir” kuralından hareketle uyuşmazlığın eksiklikler de içerse her halükarda Yargıtay Özel Dairesince sonuçlandırılmasını beklemek doğru değildir.

Açıklanan nedenlerle, kesin karar verme hususunun Yargıtay Özel Daire kararının kesin olduğunu amaçladığı, bunun için de direnmeye konu edilemeyeceğini kabul etmek gerekir. Yasa koyucu burada açıkça, “Yargıtay’ca kesin olarak karara bağlanır” demek suretiyle, bozma kararına karşı direnme yolunu kapamış bulunmaktadır.

O halde Özel Dairenin bozma kararına bu nedenle uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ : Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının yukarıda açıklanan ve Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı HUMK’nun 429. maddesi gereğince **BOZULMASINA**, istek halinde temyiz peşin harcının geri verilmesine, 20.10.2004 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/7361
Karar No : 2005/9084
Tarihi : 21.03.2005
İlgili Kanun : 4857/20

ÖZÜ : *İşe iade davası, fesih bildirim tarihinden itibaren bir ay içinde açılmalıdır. Aksi takdirde, iş güvencesi hükümlerinden yararlanılamaz.*

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

Yerel Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : İş sözleşmesinin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerine aykırı olarak feshedildiğini iddia eden davacı, feshin geçerli nedenle yapılmadığını belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesi ile boşta geçen süre ücretine ve işe başlatılmaması halinde 8 aylık ücret tutarında tazminat talep etmiştir.

Davalı, akdin haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur. Diğer davalı ise kendisine husumet yöneltilemeyeceğini savunmuştur.

Mahkemece, hizmet akdinin haksız feshedildiğini feshin objektif iyi niyet kuralları ile bağdaşmadığı gerekçesi ile feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmiştir.

İş sözleşmesi feshedilen işçi tarafından aynı kanunun 19. maddesi uyarınca, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açılması gerekir.

Somut olayda, 29.07.2004 tanzim tarihli fesih yazısında akdin 30.07.2004 tarihinde feshedileceği belirtilmiş tutanağın altına da 2 şahit tarafından imzalı olarak davacının tebliğinden imtina ettiği belirtildiği anlaşılmaktadır. Ancak dava 07.10.2004 tarihinde açılmıştır. Açıklanan bu nedenle davacı iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz. Davanın reddi gerekir. Mahkemece davanın kabulüne karar verilmesi hatalı bulunmuştur.

SONUÇ : İş Yasasının 20/3. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

- 1- İş Mahkemesi'nin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDILMASINA,**
 - 2- Davanın reddine
 - 3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 4- Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
 - 5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 350 YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
 - 6- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine,
- Kesin olarak 21.03.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/36114
Karar No : 2005/40001
Tarihi : 19.12.2005
İlgili Kanun : 4857/20

ÖZÜ : *Feshin geçersizliğine karar verilebilmesi için, bir aylık hak düşürücü süre içinde dava açılmalı ve işçinin kesinleşmiş kararın tebliğinden itibaren 10 gün içerisinde işverene başvurması gerekir. Fesihten itibaren bir aylık sürede dava açmayan işçiyi tekrar işe alan işveren, feshin geçersizliğini kabul etmiş sayılamaz.*

DAVA : Davacı, iş sözleşmesinin haklı ve geçerli neden olmadan feshedilmesi nedeniyle boşta kaldığı süre içinde oluşan zararının 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 :

KARAR : Davacı işçi, iş sözleşmesinin haksız ve geçersiz olarak 18.07.2003 tarihinde feshedildiğini, bilahare feshin geçersizliğini anlayan işverenin kendisini 17.11.2003 tarihinde tekrar işe başlattığını, ancak bu süre zarfında boşta kaldığını ve gelir elde edemediğini, sigorta primlerinin de yatırılmadığını, bu nedenle oluşan zararının davalı işverenden tahsiline karar verilmesi isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, davacının feshin geçersizliğine karar verilmesi talebi ile bir aylık hak düşürücü süre içinde dava açmadığı için İş Kanununun 21. maddesinde belirtilen ücret ve diğer hakları talep edemeyeceğini, davacının isteminin yasal dayanağı bulunmadığını, haksız feshin dahi işçiye böyle bir hakkı vermediğini belirterek davanın reddine karar verilmesi isteğinde bulunmuştur.

Mahkemece, 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesinin 3 ve 5. fıkralarına göre boşta geçen süre ücreti feshin geçersizliğine ilişkin karar verilmesi ve işe başlatılmak için işverene süresinde başvurulmak şartına bağlı olduğu, davacı işçinin işverence işe başlatılması ile boşta geçen süre ücretine ilişkin şartın gerçekleştiği, feshin haklı ve geçerli nedene dayanmadığı gerekçesiyle feshin geçersizliğine, davacının geçersiz sayılan fesih bildiriminin tebliğinden itibaren 4 aylık ücret alacağının davalıdan alınarak davacıya verilmesi gerektiğinin tespitine karar verilmiştir.

Davacının iş sözleşmesinin 18.07.2003 tarihinde davalı işverence feshedildiği ve davacının 17.11.2003 tarihi itibarıyla tekrar işe başlatıldığı konularında taraflar arasında uyuşmazlık bulunmamaktadır. Uyuşmazlık fesihten itibaren bir aylık süre içinde dava açmayan davacı işçiyi daha sonra işe başlatan işverenin bu davranışının feshin

geçersizliğini kabul ettiği anlamına gelip gelmeyeceği ve bu durumda davacı işçinin çalıştırılmadığı süreye ilişkin ücret ve diğer haklarını talep edip etmeyeceği noktasındadır.

4857 sayılı İş Kanununun 20. maddesine göre iş sözleşmesi feshedilen işçinin feshin geçerli nedene dayanmadığı iddiası ile fesih bildirimının tebliğinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde veya şartları varsa özel hakemde dava açabilir. Aynı Kanunun 21. maddesinin 1. fıkrasında işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işverenin işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorunda olduğu, işçiyi başvurusu üzerine işe başlatmayan işverenin en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. Söz edilen maddenin 3. fıkrasında; kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının da işçiye ödeneceği, 5. fıkrasında ise; işçinin kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlatma için işverene başvuruda bulunmak zorunda olduğu, aksi halde işverence yapılmış olan feshin geçerli bir fesih sayılacağı ve işverenin sadece bunun hukuki neticeleri ile sorumlu olacağı düzenlenmiştir. Buna göre, işverenin iş sözleşmesini feshettikten sonra işçinin çalıştırılmadığı süre için doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarından sorumlu tutulabilmesi için mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmiş olması ve işçinin feshin geçersizliğine ilişkin kesinleşen kararın kendisine tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurması gerekir. Feshin geçersizliğine ilişkin karar verilmesi ise her şeyden önce buna yönelik bir aylık hak düşürücü süre içinde açılmış bulunan bir davanın bulunmasına bağlıdır. Somut olayda, fesih bildiriminin davacıya ulaştığı tarihten itibaren bir aylık süre içinde açılmış bir dava bulunmadığından mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmiş olması doğru değildir. Bu durumda işverence yapılan feshin geçerli bir fesih olduğu kabul edilmeli ve işveren sadece geçerli feshin hukuki sonuçlarından sorumlu tutulmalıdır. Bundan başka, geçerli bir fesihten sonra işverence işçinin tekrar işe başlatılmış olması da kural olarak, feshin geçerli bir nedene dayanmadığını işverenin kabul ettiği şeklinde değerlendirilmemelidir. Somut olayda olduğu gibi geçerli bir fesih söz konusu olduğuna göre işçinin çalıştırılmadığı süre için en çok dört aylık ücret ve diğer haklarından işverenin sorumlu tutulması mümkün olmadığı gibi ihbar ve kıdem tazminatı dışında salt feshin haksız olması nedeniyle davacının boşta kaldığı süreden dolayı maddi tazminat isteme hakkı da bulunmamaktadır. Mahkemece, davanın reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile kabul hatalı olup, kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 19.12.2005 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/14994
Karar No : 2003/14267
Tarihi : 11.09.2003
İlgili Kanun : 4857/21

ÖZÜ : *İşe iade davasında, feshin geçersizliği ile işe iade talep edildiğinden, feshin kabul edilmesi sonucuna bağlı olan ihbar ve kıdem tazminatlarının ve diğer alacakların istenmesi doğru değildir. Talep edilen diğer işçilik haklarının ayrı bir dava konusu yapılması gerekir.*

DAVA : Davacı, işe iadesine işe alınmadığı takdirde boşta geçen süre karşılığı ile ihbar tazminatı ve diğer alacaklarının 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 :

KARAR : 1- Mahkemece verilen işe iadeye, işçinin süresi içinde işverene başvurması halinde bir ay içinde işverence işe başlatılmadığı takdirde altı aylık ücreti tutarında tazminatın ödenmesine yine fesih tarihinden kararın kesinleşmesine kadar geçen süre için en çok dört aylık süreye ait ücretin işçiye ödenmesine dair karar, usul ve yasaya uygun olduğundan davalı vekilinin buna dair temyiz itirazlarının reddiyle, hükmün bu yönden **ONANMASINA**,

2- 1475 sayılı İş Kanununa 4773 sayılı yasa ile eklenen 13/A maddesi uyarınca, işverence yapılan feshin geçerli bir nedene dayanmaması halinde işçinin işe iadesi imkanı sağlanmıştır. Aynı düzenlemeye 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde de yer verilmiştir. Kanunun işçinin işe iadesiyle ilgili iş güvencesi hükümlerinde ivedi olarak yargılama yapılması öngörülmüş ve yargılamanın seri yargılama usulüne göre yapılacağı kurala bağlanmıştır.

İşçinin işe iade isteği, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminatı ve en çok dört aya kadar boşta geçen süreye ait ücret taleplerini de içerir. Bir başka anlatımla, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süreye ait ücret istekleri olmasa dahi bu hususlar işe iadenin sonucu olup, mahkemece bu konularda da karar verilmelidir.

Ancak, işçinin işe iadeyle ilgili isteklerin yanında işçilikten doğan diğer tazminat ve alacaklarında istenmesi halinde, bu talepler yönünden yargılama yapılması, işe iade davasının yasa koyucunun öngördüğü süre içinde seri yargılama usulüne göre görülüp sonuçlandırılmasına engel oluşturur. İşe iade davası dışında kalan diğer hak ve alacaklar ile ilgili davalar ise sözlü yargılama usulüne tabidir. Bu nedenle işe iade ile birlikte diğer işçilik haklarının da dava edildiği hallerde bu davaların ayrılmasına karar verilerek yargılama yapılmalıdır.

Esasen işçinin açmış olduğu işe iade davasında ihbar ve kıdem tazminatlarının da talep edilmiş olması bir çelişkiyi oluşturur. Bir taraftan feshin geçersizliği ile işe iade talep edilirken, diğer yandan feshin sonucuna bağlı olan tazminatların istenmesi doğru olmaz.

Somut olayda mahkemece davacı işçinin işe iadesine karar verilmesi yanında ihbar tazminatının da hüküm altına alınması hatalıdır. Diğer taraftan, yukarıda yapılan açıklamalara göre, ücretle ilgili davanın ayrılması gerekirse de dava dilekçesinde talep bulunmadığında bu konuda açılmış bir davadan da söz edilemez. Bu nedenle davacı işçinin çalıştığı son aya ait ücret alacağının hüküm altına alınması HUMK'nun 74. maddesinde öngörülen istekle bağlılık kuralına da aykırılık oluşturur.

Açıklanan nedenlerle, mahkemece ihbar tazminatı ile son aya ait ücretin kabulüne dair verilen karar hatalı olduğundan hükmün bu yönden **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**

- 3- Davacı kendini vekille temsil ettirdiğinden 200.000.000 TL avukatlık ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
- 4- Reddedilen miktar yönünden 100.000.000 TL avukatlık ücretinin davalıdan alınarak davalıya verilmesine,
- 5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 6- Davacının yaptığı yargılama gideri 21.760.000 TL'nin davalıdan tahsiliyle davacıya ödenmesine, davalının temyiz gideri olarak yaptığı 27.000.000 TL'nin davalıdan alınarak davalıya verilmesine,
- 7- Temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 1475 sayılı İş kanununa 4773 sayılı yasa ile eklenen 13/C maddesi uyarınca Kesin olarak 11.09.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/15784
Karar No : 2003/14563
Tarihi : 16.09.2003
İlgili Kanun : 4857/21

ÖZÜ : *Geçerli sebep olmadan iş akdinin feshi halinde, işçinin işe başlatılmaması nedeniyle ödenecek olan tazminat miktarı ile en çok 4 ay tutarındaki ücret alacağı mahkemece belirlenir. Bu alacaklar, kararın kesinleşmesinden sonra işçinin süresi içinde işverene başvurması ile muaccel olur ve bu alacaklar için faiz talebi yerinde değildir.*

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine, işe başlatılmaması halinde tazminat ve ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde, bir isabetsizlik görülmemesine göre, yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün **ONANMASINA**, 16.09.2003 gününde oybirliği ile karar verildi.

MAHKEME KARARI

“Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin uzun süreden beri davalıya ait işyerinde çalıştığını, Anayasa’nın 51/3 ve 4. maddeleri ile teminat altına alınan sendikaya üye olma ve sendikaya üye olma faaliyetinde bulunduğunu, müvekkili sendikanın işyerinde yetki tespiti talebinde bulunduğunu, müvekkilinin sendikaya üye olduğunu öğrenen davalıların istifa etmelerini, ya da işten çıkmalarını söylediğini, müvekkilinin istifa etmemesi sebebiyle de işten çıkarıldıklarını, beyanla müvekkilinin işe iadesine, işe iade olan 1.300.000.000 TL tazminat ile işe başlatılmamaya karşılık 700.000.000 TL dört aylık ücret ve diğer sosyal haklar olmak üzere toplam 2.000.000.000 TL’nin davalılardan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı A.Ş. vekili savunmasında özetle; Asıl işverenin A.Ş. olmadığı, Ltd.Şti. olduğunu, tüm bu işlemlerden sendikanın haberinin olduğunu, çünkü işyerindeki yetkili sendikanın kendileri olduğunu, beyanla davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Davalı Ltd. Şti. vekili savunmasında ise A.Ş. işyerinde bazı işlerin yapımı için alt işveren olarak sözleşme yapıldığını, ancak A.Ş. müvekkilinin çalışmasından memnun olmadığından bu yıl itibarıyla aradaki sözleşmenin 10.07.2003 tarihi itibarıyla feshedildiğini beyanla davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Taraflara imkan tanınmış ve tüm delilleri toplanmış mahkemenize ait 2003-53/55 D. İş sayılı dava dosyası ile 2003/350 esas sayılı dava dosyaları incelenmiş ve davacının sigorta dosyası ile Ticaret Odası cevabı yazıları incelenmiştir.

Dava konusu olay 4857 sayılı İş Kanunu gereğince detaylı olarak incelenmiştir. Öncelikle dosyada 2 davalının işveren olarak konumlarının araştırılması gerekir. SSK kayıtlarında işveren olarak davalı Ltd. Şti. belirtilmiş ise de faaliyet alanı, işe giriş bildirgesindeki işyeri adresi ve davacılar üzerinde emir ve hakimiyet yetkisinde A.Ş. nin yetkili kişilerine aittir. Bu durumda tarafların karşılıklı iddia ve savunmaları ayrıntılı olarak incelenmekle Gaziantep Ticaret Odasından gelen cevabi yazıda Ltd. Şti ortaklarının da A.Ş ile ilgileri bulunduğu belirlenmiştir. 2 şirket arasında 1475 sayılı İş Kanununun yürürlükte olduğu dönemde 1/son maddesi gereğince ve 4857 sayılı yasanın 2. maddesi gereğince asıl işveren olup olmadığı hususu incelendiğinde emir ve komuta yetkisinin tamamen A.Ş. olduğu görülmektedir. Adres olarak işe giriş bildirimlerinde Fabrikasının bulunduğu yer bildirilmiş ve dinlenen tüm davacı tanıklarının somut ve net açıklamalarından da A.Ş Genel Müdürü ve personel şefinin davacıları işe aldığı ve işten çıkarttıkları hususu doğrulanmıştır. Bu durumda işin yapıldığı yer, işin yürütümü, işçilerin aldıkları emir ve talimatlar ve Bölge Çalışma Müdürlüğü Sicil Numaralarında A.Ş ile aynı olma hususu ve dosyadaki tüm delillerden asıl işyerinin A.Ş. olduğu sigorta kayıtlarında Ltd. Şti görülmüş olmakla birlikte işçilere karşı da işveren sıfatı ile müşterek ve müteselsil sorumlu olmaları gerektiği anlaşılmıştır. İşçilere karşı sorumluluktan her iki işveren sorumludur.

Davalı vekillerinin mahkememizde derdest olan 2003/350 esas sayılı yetki tespitine itiraz dosyasının bekletici mesele olarak beklenmesi talepleri bu dosyada işçilerin talepleri ile ilgisinin bulunmadığı incelemesi gereken hususun işçilerin sendikadan istifa etmeleri hususunda baskı olmadığı ve iş akitlerinin feshedilip edilmediği hususudur. Bu durumda ilgili dosyanın bu dosya ile direk ilgisi olmadığından bekletici mesele talepleri yerinde görülmemiştir.

Davalı vekillerinin bir kısım davacılarla ilgili istifa ederek işten ayrıldıkları ve belirli süreli iş akitleri ile çalıştıkları savunması da yerinde görülmemiştir. Hizmet cetvellerinde yapılan inceleme ve duruşmada dinlenen tanıkların somut, net ve tereddüde yer bırakmayacak şekilde yaptıkları açıklamada ve bir kısım işçilerle ilgili çalışma kartlarının incelenmesinde istifa dilekçeleri alındıktan sonra dahi işçilerin ara vermeden çalışmaya devam ettikleri anlaşılmıştır.

Dosya içindeki bilgi ve belgelerden ve sendika üye kayıt fişlerinin incelenmesinden işçilerin kısım kısım ve gruplar halinde iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedildiği anlaşılmıştır. Her ne kadar daha önce de işyerinde toplu iş sözleşmesi uygulanmış olup sendikal faaliyet devam etmiş ise de tanıkların somut ve net anlatımlarından ve bir kısım davalı tanıkların anlatımlarından işverenin işyerinde sendikal faaliyet istemediği görülmüştür.

4857 sayılı yasanın işe iade ile ilgili 21. maddesi detaylı olarak incelenmiştir. Öncelikle tüm davacıların işyerindeki kıdemlerinin en az 6 ay olması gerektiği ve davacı işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde kıdeminin 6 aydan fazla olduğu SSK hizmet cetvelinin incelenmesinden de çalışmalarının belirli tarihlerde sigortalı olarak gösterildiği sigortalı çalışmalarının incelenmesi ile dahi 6 aylık sürenin geçtiği görülmüştür.

İlgili yasada mahkemece işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarı belirleneceği açıkça vurgulandığından bu tazminat miktarının mahkememizce belirlenmesi ile yetinilmiş ayrıca tahsili yönünde hüküm kurulmamıştır. Bu tazminat işe iadeye dair kararın kesinleşmesini takiben süresi içinde işverene başvurusu ve 1 aylık süre içinde işverence işe başlatılmaması durumunda muaccel olur, böyle olunca bu tazminat için faiz talebi de yerinde görülmemiştir. İşçinin çalıştırılmadığı süre için kararın kesinleşmesine kadar hesaplanacak olan en çok 4 ay tutarındaki ücret alacağı da işçinin işe iadesine ilişkin kararın kesinleşmesinden sonra süresi içinde işverene başvurduğu anda muaccel olan bir alacaktır. Bu alacak için de faiz talebi yerinde değildir. Yine tüm tanık anlatımlarının birlikte değerlendirilmesinden işyerinde yılda 4 kez yarım maaş tutarında ikramiye ödemesi yapıldığı anlaşılmıştır.

Tüm dosyanın incelenmesinden işverenin A.Ş. ve Ltd. Şti. olarak birlikte sorumlu oldukları ve davacı işçilerin işten çıkarılması sebebinin sendikaya üye olmaları ve bu durumun işverence öğrenilmesi tarihinden itibaren de sendikadan istifa etme hususunda uyarılarda bulunulduğu ve iş akitlerinin feshedildiği anlaşılmıştır.

Yine mahkememizin 2003/53-55 sayılı tespit dosyasında da 11.07.2003 tarihi itibarıyla 45 işçinin fabrika önünde bekledikleri bilfiil tespit edilmiştir. Diğer davacıların da bu tarihten önce değişik tarihlerde iş akitleri feshedilmiştir. Bu durumda yapılan tespit, işverence fesih haklı, geçerli sebep olmadan yapılmıştır ve gösterilen sebebin geçerli sebep olmadığı hususuna mahkememizce kanaat gelmiştir. İstifa ederek işyerinden ayrıldıkları bildirilen işçilerin de bu tarihlerden sonra çalışmaya devam ettikleri dosyadaki belge ve tanık anlatımlarından anlaşılmıştır. Ayrıca yine bir kısım davacıların belirli süreli hizmet sözleşmesi yaptıkları iddiaları da ilgili kişilerin daha önce de işyerinde çalışmaları olduğu sigorta kayıtlarının incelenmesinden ve dosyadaki belgelerden anlaşılmıştır.

HÜKÜM :

- 1- İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,
 - 2- Davacının yasal sürede başvurusuna rağmen işverenin süresinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarını işçinin 8 aylık ücreti olan talep gibi brüt 1.300.000.000 TL olarak belirlenmesine,
 - 3- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve ikramiye alacağından taleple bağlı kalınarak 700.000.000 TL'nin davalılar Ltd. Şti. ve A.Ş.'den müşterek ve müteselsilen tahsiline,
 - 4- Peşin alınan harcın mahsubuyla bakiye 79.530.000 TL harcın davalılardan tahsiline,
 - 5- 200.000.000 TL ücreti vekaletin davalılardan alınıp davacı vekiline verilmesine,
 - 6- Davacının yaptığı 42.000.000 TL yargılama giderinin davalılardan alınıp davacıya verilmesine dair Yargıtay yolu açık olmak üzere taraflar vekillerinin yüzlerine karşı verilen karar okunup açıktan anlatıldı.
- 15.08.2003

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/19019
Karar No : 2003/19234
Tarihi : 13.11.2003
İlgili Kanun : 4857/21

ÖZÜ : *Fesih işlemi, 4857 sayılı yasanın yürürlüğe girdiği tarihten sonra gerçekleşen ve işe iadeye hak kazanan işçiye, işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminatın 8 aylık üst sınır aşılmasıyla belirlenmesi hatalıdır.*

DAVA : Davacı, fesih kararının iptaline ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Mahkemece, davacının iş akdini davalı işverence geçerli bir nedene dayanmadığı gerekçesiyle feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesi dosya içeriğine uygun düştüğünden usul ve yasaya uygundur.

Ancak; davacının iş akdi 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihinden sonra 30.06.2003 tarihinde feshedilmiştir.

Bu yasanın 21. maddesine göre; işçiye başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür.

Mahkemenin hüküm fıkrasında ise davacı için bir yıllık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesine karar verilmiştir. Yasa da en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tazminat olarak belirleneceği düzenlendiği halde mahkemece üst sınırı aşacak şekilde tazminat belirlenmesi hatalıdır.

Açıklanan nedenlerle yerel mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılmasına ve dairemizce 4857 sayılı İş Kanununun 20/3 maddesi uyarınca aşağıdaki şekilde karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarıda gösterilen nedenlerle;

- 1- Mahkemenin 25.09.2003 gün ve 2003/548-431 Esas karar sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
- 2- İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,
- 3- Davacının yasal süre içerisinde başvurmasına rağmen işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının 4 aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesine,
- 4- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleştiği tarihe kadar gerçekleşen en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsiline,
- 5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 6- Avukatlık ücret tarifesi gereğince 200.000.000 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

- 7- Davacının yapmış olduğu TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
8- Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,
13.11.2003 günü oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/19348
Karar No : 2003/19644
Tarihi : 20.11.2003
İlgili Kanun : 4857/21

ÖZÜ : **4857 sayılı Kanunun 21. maddesinde düzenlenen tazminatın, gerekçe gösterilmeden üst sınırdan belirlenmesi ve rakamsal tutarının gösterilmesi hatalıdır.**

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

Yerel mahkeme, isteği kabul etmiştir.

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

KARAR : Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, hükmün feshin geçersizliğine ve işe iadeye ilişkin kısmına yönelik temyiz itirazları yerinde değildir.

Ancak, 4857 sayılı kanunun 21. maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında düzenlenen tazminatın gerekçesi gösterilmeden üst sınırdan belirlenmesi hatalıdır. Dosya içeriğine göre 6 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi uygun görülmüştür.

Diğer taraftan, Dairemizin kararlılık kazanan uygulamasına göre, tazminatın süre olarak belirlenmesi yeterli olup, rakamsal olarak tutarının gösterilmesine gerek bulunmamaktadır.

4857 sayılı yasanın 21. maddesinin 3. fıkrasında, kararın kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı süre için en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödeneceği öngörülmüştür. Bu madde hükmüne göre ücretin süresinin kesin olarak saptanması ve tutarının gösterilmesi de doğru değildir.

Bu nedenlerle, tazminat ve boşta geçen süreye ilişkin konularda temyiz itirazları yerinde görülerek hükmün bu yönlerden bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve 4857 sayılı kanunun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarıda belirtilen gerekçe ile;

- 1- İş Mahkemesinin 21.10.2003 gün ve 2003/503 Esas, 2003/457 karar sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**
 - 2- İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,
 - 3- Davacının yasal süre içinde başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin 6 aylık ücreti olarak belirlenmesine,
 - 4- Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücretlerinin davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,
 - 5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 6- Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarife göre 200.000.000 TL ücreti vekalet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,
 - 7- Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,
- Kesin olarak 20.11.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/22196
Karar No : 2004/261
Tarihi : 19.01.2004
İlgili Kanun : 4857/21

ÖZÜ : *Salt emekliliğe hak kazanmış olmak, fesih için geçerli bir neden oluşturmaz. İşe başlatmama tazminatında alt sınırdan uzaklaşıldığı takdirde, nedenleri gerekçelendirilmelidir.*

DAVA : Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kabul etmiştir.

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

KARAR : İş sözleşmesinin, 4857 sayılı İş Kanununun 19. maddesine aykırı olarak feshedildiğini ileri süren davacı feshin geçersizliğine, işe iadesine, işe başlatılmama halinde 8 aylık ücreti tutarında 19.271.127.568 TL tazminata karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren, davacının emekliliğe hak kazanması nedeniyle personel yönetmeliğinin 11.2 e maddesi uyarınca iş sözleşmesinin feshedildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, zorunlu emeklilik sisteminin SSK’da öngörülmediği emekliliğe hak kazanmanın fesih yetkisi vermeyeceği feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesiyle feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine ve işe başlatılmama halinde tazminatın 8 aylık ücret tutarı olan 32.367.872.000 TL olarak belirlenmesine karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre, davacının iş sözleşmesinin 7200 prim ödeme gününü doldurmuş olması ve emekliliğe hak kazanması nedeniyle Personel Yönetmeliğinin 11.2 e maddesi uyarınca feshedildiği sabittir. Ancak aynı maddede “performans durumları göz önünde tutularak devamında yarar görülenlerin hizmet akitleri devam ettirilir” hükmüne de yer verilmiştir. Belirtmek gerekir ki, bu yönetmelik 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmeden önce çıkarılmıştır. 4857 sayılı İş Kanununda ve gerekçesinde salt emekliliği kazanma fesih için geçerli bir neden olarak düzenlenmemiştir. Davalı işveren fesih için işletmenin işyerinin veya işin gereklerine dayanmadığı gibi işçinin yeterliliği veya davranışlarından kaynaklanan bir neden de belirtmemiştir. Feshin geçerli bir nedene dayanmadığı anlaşıldığından mahkemenin feshin geçersizliğine karar vermesi yerinde bulunmuştur.

Ancak, işe başlatılmama tazminatının üst sınır olan 8 aylık ücret tutarında ve miktar belirtilerek hüküm altına alınması hatalıdır. Zira alt sınırdan uzaklaşıldığı takdirde bunun nedenleri açıklanmalı ve gerekçelenmelidir. Ayrıca bu tazminat feshin geçersizliğinin sonucu ve tespit niteliğinde bir hüküm olduğundan miktar belirtilmeksizin belirlenmelidir.

Açıklanan nedenlerle, mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine ilişkin verilen karar doğru olup buna yönelik temyiz itirazları yerinde görülmemiş, işe başlatılmama halinde verilen tazminat yönünden hükmün bozulmak suretiyle kaldırılması ve 4857 sayılı yasanın 20/3. maddesi uyarınca aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ : Yukarıda belirtilen gerekçe ile;

1- İş Mahkemesinin 12.11.2003 gün ve 93/77 sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**

2- İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,

3- Davacının yasal süre içinde başvurmasına rağmen, işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının takdiren davacının 4 aylık ücreti olarak belirlenmesine,

4- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

5- Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden Avukatlık Ücret Tarifesi uyarınca takdir edilen 200.000.000 TL ücreti vekaletin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

6- Davalının yaptığı temyiz harcının isteği halinde kendisine iadesine,

7- Davacının yaptığı 12.600.000 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

Kesin olarak, 19.01.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/22605

Karar No : 2004/675

Tarihi : 22.01.2004

İlgili Kanun : 4857/21

ÖZÜ : *4857 sayılı Kanunun 21. maddesinin birinci ve ikinci fıkrasında düzenlenen tazminatın, gerekçesi gösterilmeden, üst sınırdan belirlenmesi hatalıdır. Tazminatın süre olarak belirlenmesi yeterli olup, rakamsal olarak tutarı gösterilmemelidir.*

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

Yerel mahkeme, isteği kabul etmiştir.

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

KARAR : Mahkemece, davacının iş akdinin feshinin geçersizliğine ve işe iadesine dair verilen karar, dosya içeriğine, toplanan delillere göre usul ve yasaya uygundur.

Ancak, 4857 sayılı Kanunun 21. maddesinin birinci ve ikinci fıkrasında düzenlenen tazminatın gerekçesi gösterilmeden üst sınırdan belirlenmesi hatalıdır.

Diğer taraftan dairemizin kararlılık kazanan uygulamasına göre; tazminatın süre olarak belirlenmesi yeterli olup, rakamsal olarak tutarının gösterilmesine gerek bulunmamaktadır.

Ayrıca, davada mahiyeti itibarıyla maktu vekalet ücreti takdir edilmesi gerekirken davacı yararına nispi vekalet ücretine hükmedilmesi de doğru değildir.

Açıklanan nedenlerle, yerel mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılmasına ve dairemizce 4857 sayılı İş Kanununun 20/3 maddesi uyarınca aşağıdaki şekilde karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

- 1- Mahkemesince 30.10.2003 gün ve 2003/529-626 Esas-karar sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,
 - 3- Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminatın takdire 6 aylık ücreti olarak belirlenmesine,
 - 4- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleştiği tarihe kadar gerçekleşen en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
 - 5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 6- Davacı yararına takdir olunan 300.000.000 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
 - 7- Davacı tarafça yapılan 47.000.000 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
 - 8- Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine
- Kesin olarak 22.01.2004 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/499
Karar No : 2004/1489
Tarihi : 29.01.2004
İlgili Kanun : 4857/21

ÖZÜ : *Fesih tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir eylemdir. Karşı tarafa ulaştıktan sonra tek taraflı geri alınamaz. Hizmet sözleşmesi geçerli bir nedene dayanılmadan feshedilen işçinin açtığı, feshin geçersizliği ve işe iade davasından sonra işverence işe davet edilmesi, yapılmış feshi ortadan kaldırmaz. Bu davet, yeni bir iş sözleşmesi için icap niteliğindedir.*

DAVA : Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı; hizmet sözleşmesinin geçerli bir nedene dayanılmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini; 4857 sayılı Yasanın 21. maddesine göre boşta geçen süre ve tazminat miktarlarının belirlenmesini istemiştir.

Davalı, dava açıldıktan sonra davacıyı ihtarname ile işe davet ettiklerini, bu nedenle davanın konusuz kaldığını, boşta geçen süre ve tazminat istekleri hakkında da hüküm kurulmasına gerek kalmadığını savunmuş, davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, işe iade şartları işverence sağlandığından ve davanın konusuz kaldığından söz edilerek reddine karar verilmiştir.

Akdin feshi, tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir eylem olup, karşı tarafa ulaştıktan sonra tek taraflı olarak geri alınması mümkün değildir. Davacı tarafından temyiz incelenmesine konu işe iade ve tazminat davası açıldıktan sonra davalı işveren tarafından davacının işe davet edilmesi yeni bir hizmet akdi için icap niteliğinde bulunmaktadır. Bu davet feshi ortadan kaldırmaz. Bu nedenle dava şartlarının kalmadığını kabul ederek davanın reddedilmesi hatalıdır. Davalı işveren davacının hizmet akdinin feshi yazısında geçerli bir neden de göstermediğinden davacının davasının kabulü gerekirken yazılı şekilde reddedilmesi hatalıdır. Bu nedenle mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılması, 4857 sayılı Kanunun 20/3 maddesi gereğince aşağıdaki kararın verilmesi gerektiği kanısına varılmıştır.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan nedenlerle;

- 1- Mahkemesinin 23.10.2003 gün 2003/593 Esas, 953 karar sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
- 2- Davacının davasının kabulüne, FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE İŞE İADESİNE,
- 3- Kararın kesinleşmesinden itibaren yasal süresi içinde müracaatı halinde dört ayı geçmemek üzere ücret ve diğer haklarının davacıya verilmesi gerektiğinin belirlenmesine,
- 4- Davacı tarafından süresi içinde başvurulması ve işe başlatılmaması halinde dört aylık ücreti tutarında tazminat ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

5- Davacı tarafından yatırılan TL nisbi harçtan TL harç düşüldüğünde kalan TL harcın istek halinde davacıya iadesine,
6- Davacı tarafından yapılan TL mahkeme masrafı ile TL vekalet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,
Kesin olarak 29.01.2004 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/23396
Karar No : 2004/1896
Tarihi : 10.02.2004
İlgili Kanun : 4857/21

ÖZÜ : *4857 sayılı Kanunun 21/1 fıkrası uyarınca hüküm altına alınan tazminat ve işçinin çalıştırılmadığı süre için 4 aya kadar ücret alacağı, kararının kesinleşmesinden sonra işçinin süresinde işe başlatılması için işverene başvurusu, bunun üzerine işverenin süresinde işçiyi işe başlatmaması halinde muaccel hale geleceğinden, dava konusu talebe dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi hatalıdır.*

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı, davalı işyerinde çalışırken iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshedildiğini belirterek 4857 sayılı yasa gereğince feshin geçersizliğine, işe iadesine ve boşta geçen süre için ücret ve tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı, davacının tüm parasal hakları ödenerek işten çıkarıldığını bu nedenle davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine ve davacının süresinde başvurusuna rağmen işverence işe başlatılmaması halinde dört aylık ücreti tutarında tazminatın dava tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmek suretiyle boşta geçen süre için en çok dört aylık ücretinin faizi ile birlikte davalıdan tahsiline karar verilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davalının, davacı işçinin iş akdinin feshinin geçersizliğine ve işe iadesine ilişkin temyiz itirazları yerinde değildir.

4857 sayılı İş Kanununun 21/1 fıkrası uyarınca hüküm altına alınan tazminat kararının kesinleşmesinden sonra, davacı işçinin süresinde, işe başlatması için işverene başvurması, bunun üzerine de işverenin süresinde davacıyı işe başlatmaması halinde muaccel olur. Bu durumda tazminat ancak işverenin davacıyı işe başlatmama koşuluna bağlı olarak muaccel hale geleceğinden dava konusu talebe dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi hatalıdır.

Yine davacı işçinin çalıştırılmadığı süre için hüküm altına alınan dört aylık ücret alacağı da kararın kesinleşmesi üzerine davacının işe başlatılması amacı ile işverene başvurması durumunda muaccel olur. Diğer bir deyişle bu konuda verilen karar tespit niteliğinde olduğundan işverenin temerrüdü işçinin başvurusuna bağlıdır. Bu nedenle ücret için faize karar verilmesi yerinde değildir.

Bu nedenlerle işe başlatılmama halinde ödenecek tazminat ve boşta geçen sürelerle ait ücretin faizine ilişkin mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılması gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarıda belirtilen gerekçe ile;

- 1- İş Mahkemesinin 06.11.2003 gün ve 618/12 sayılı işe başlatılmama halinde ödenecek tazminatın faizi ile çalışılmayan süre için ücret alacağının faizine dair kararın **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**
 - 2- İşverence davacının iş sözleşmesinin FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,
 - 3- Davacının karar kesinleştikten sonra yasal süre içerisinde başvurmasına rağmen işverence işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminatın 4 aylık ücreti olarak belirlenmesine,
 - 4- Kararın kesinleşmesine kadar çalışılmayan süre için en çok dört aya kadar ücret ve diğer hakların davalıdan tahsiline,
 - 5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 6- Davacının yapmış olduğu TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
 - 7- Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,
- Kesin olarak 10.02.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/753
Karar No : 2004/12065
Tarihi : 17.05.2004
İlgili Kanun : 4857/21

ÖZÜ : *İşe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücret alacağı, feshin geçersizliğinin sonucu olarak, işçinin başvurusu ve işverenin işe başlatmaması halinde uygulaması gereken, tespit niteliğinde hükümler olduğundan, miktar belirtilmeksizin karar altına alınmalıdır. Asıl olan feshin geçersizliğine karar verilmesi istemi olup, sadece maktu vekalet ücreti takdir edilmelidir.*

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

Yerel mahkeme, isteği kabul etmiştir.

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

KARAR : Mahkemece, feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmesi, dosya içeriğine ve emsal olan uygulamaya göre yerinde olduğundan davalının bu yöndeki temyizi yerinde görülmemiştir.

Ancak mahkemece, miktar gösterilerek tazminata ve boşta geçen süre için ücret alacağı ile davacı yararına nispi vekalet ücretine karar verilmesi hatalı bulunmuştur. Zira işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücret alacağı, feshin geçersizliğinin sonucu olarak davacının başvurusu ve davalının işe başlatmaması halinde uygulanması gereken tespit niteliğinde hükümler olduğundan, miktar belirtilmeksizin karar altına alınmalıdır. Diğer taraftan asıl olan, feshin geçersizliği ve işe iade istemi olup, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre için ücret alacağı bunun sonucuna bağlı ikincil istekler olduğundan maktu vekalet ücreti takdir edilmelidir.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

- 1- Mahkemesinin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**
- 2- FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,

- 3- Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının takdiren davacının 8 aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine,
- 4- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin gerektiğine, Davacının işe başlatılması halinde peşin ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna,
- 5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 6- Davacının yapmış olduğu TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
- 7- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 300.000.000 lira ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
- 8- Davalıdan peşin alınan temyiz harcının isteği halinde kendisine iadesine,
- Kesin olarak 17.05.2004 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/13920
Karar No : 2004/15277
Tarihi : 21.06.2004
İlgili Kanun : 4857/21

ÖZÜ : *Geçersiz sebeple yapılan feshin sonucunda işçiye, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için, en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücretinin yanında diğer hakları da ödenir.*

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

Yerel mahkeme, isteği kabul etmiştir.

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

KARAR : İş sözleşmesi geçerli bir neden olmadan feshedilen davacı, feshin geçersizliği, işe iadesi yanında işe başlatmama tazminatı olarak 8 aylık ücretinin belirlenmesini ve boşta geçen süre içinde en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece feshin geçersizliğine, işe iadeye, işe başlatmama tazminatı olarak 4 aylık ücret belirlenmesine ve boşta geçen süre için 4 aya kadar ücretin tahsiline karar verilmiştir.

Karar işe başlatmama tazminatının üst sınırdan belirlenmemesi ve boşta geçen süre için ücret yanında diğer haklara karar verilmemesi nedeni ile davacı tarafından temyiz edilmiştir.

4857 sayılı İş Yasasının 21. maddesinde feshin geçersizliğinin sonucu olarak öngörülen işe başlatmama tazminatı en az dört aylık ve en çok 8 aylık ücret tutarında belirlenecektir. Söz konusu tazminat bu sınırlar içerisinde işçinin kıdemi, fesih nedeni gibi olgular dikkate alınarak hakim tarafından takdir edilecektir. Dosya içeriğine göre mahkemece bu tazminatın alt sınırdan takdir edilmesinde bir isabetsizlik yoktur. Bu nedenle davacının bu yöndeki itirazı yerinde değildir.

Ancak boşta geçen süre için, ücret yanında diğer haklarının ödenmesi gerektiği aynı maddede açıkça belirtilmiştir. Mahkemece boşta geçen süre için diğer haklarının hüküm altına alınmaması hatalı olduğundan, davacının bu konudaki temyizi yerinde görülmüştür.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1- Mahkemesinin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2- FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,

3- Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine,

4- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin gerektiğinin tespitine,

5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6- Davacının yapmış olduğu 30.000.000 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

7- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 300.000.000 lira ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8- Davacıdan peşin alınan temyiz harcının isteği halinde kendisine iadesine,

Kesin olarak 21.06.2004 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/3420
Karar No : 2004/16236
Tarihi : 30.06.2004
İlgili Kanun : 4857/21

ÖZÜ : *Geçersiz sebeple yapılan fesihlerde, işe başlatmama tazminatı belirlenirken işçinin kıdemi, fesih nedeni gibi unsurlar da gözetilmeli, alt sınırdan uzaklaşmayı gerektirecek bir olgu bulunmalıdır.*

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

Yerel mahkeme, isteği kabul etmiştir.

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

KARAR : Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerekçelerle sebeplere göre, hükmün feshin geçersizliğine ve işe iadeye ilişkin kısmına yönelik temyiz itirazları yerinde değildir.

Ancak, 4857 sayılı kanunun 21. maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında düzenlenen tazminatın gerekçesi gösterilmeden üst sınırdan belirlenmesi hatalıdır. İşçinin işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarı konusunda anılan yasa maddesinde alt ve üst hadler belirtilmiş olup, bu hadler arasında bir miktar belirlenirken davacının kıdemi, fesih nedeni gibi hususlar dikkate alınmalıdır. Dosyada alt haddi uzaklaşmayı gerektirecek bir olgu bulunmamaktadır. Mahkemece gerekçe dahi gösterilmeden anılan tazminatın üst sınırdan belirlenmesi doğru değildir.

Bu nedenlerle, tazminata ilişkin konuda temyiz itirazları yerinde görülerek hükmün bu yönden bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve 4857 sayılı Kanunun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

SONUÇ :

- 1- Mahkemesinin 08.01.2004 tarih, 2003/641 Esas, 2004/38 Karar sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**
- 2- İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,

- 3- Davacının yasal sürede işe başvurmasına rağmen işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının takdiren işçinin 4 aylık ücreti olarak belirlenmesine,
 - 4- Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aylık ücretlerinin davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine, işe başlatılma halinde bu alacaktan ödenen ihbar ve kıdem tazminatının mahsubuna,
 - 5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 6- Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarife göre 300.000.000 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
 - 7- Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,
- Kesin olarak 30.06.2004 günü oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/8096
Karar No : 2004/24508
Tarihi : 01.11.2004
İlgili Kanun : 4857/21

ÖZÜ : *İşe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücret alacağı, işçinin işe başlamak üzere işverene başvurması ve işverenin başlatmaması halinde uygulanması gereken tespit niteliğinde hükümler olduğundan, miktar belirtilmeksizin karar verilmelidir.*

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

Yerel mahkeme, isteği kabul etmiştir.

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

KARAR : İş sözleşmesinin, 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesine aykırı olarak feshedildiğini iddia eden davacı, feshin geçerli nedenle yapılmadığını belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesi ile ödenecek tazminatın belirlenmesini talep etmiştir.

Davalı, işçiye ihbar tazminatı ödeyerek 18. madde içeriğine göre performans düşüklüğü ve işçinin yetersizliği nedeniyle iş akdini feshettiğini savunmuştur.

Mahkemece, 4857 sayılı Yasanın 21. maddesi gereğince feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine, davanın kesinleşmesine kadar davacıya 4 aylık ücreti tutarı olan net 12.352.200.000 TL ücretin davalıdan tahsiline, yasal süresinde başvurmasına karşın işverenin süresi içerisinde işe başlatmaması durumunda 4 aylık net ücreti tutarı 12.352.240.000 Liranın ödenecek tazminat olarak belirlenmesine ve davacının süresi içerisinde işverene başvurması sonucu işverenin işe başlatmaması durumunda davacıya ödenmiş bulunan ihbar tazminatının ödenmesi gereken 4 aylık net ücretten mahsubuna karar verilmiştir.

Dosya içeriğine, toplanan delillere göre iş akdinin haksız feshedildiği anlaşılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununda düzenlenen ve feshin geçersizliğinin sonucuna bağlanan işe başlatmama tazminatı ve boşa geçen süre ücret alacağı, davacının başvurusu ve davalının işe başlatmaması halinde uygulanması gereken tespit niteliğinde hükümler olduğundan, miktar belirtilmeksizin karar altına alınmalıdır.

Keza tespit niteliğindeki bu hüküm nedeniyle karar harcı ve vekalet ücretinin maktu olarak takdiri gerekir.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

- 1- Mahkemesinin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**
 - 2- İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,
 - 3- Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren işçinin 4 aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine,
 - 4- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsili gerektiğinin tespitine,
 - 5- 10.100.000 lira karar harcından 7.880.000 Lira peşin harcının düşümü ile kalan 2.220.000 Lira harcın davalıdan alınmasına,
 - 6- Davacının yapmış olduğu 121.760.000 Lira yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,
 - 7- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 300.000.000 lira ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
- Kesin olarak 01.11.2004 günü oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/28355
Karar No : 2004/2029
Tarihi : 06.12.2004
İlgili Kanun : 4857/21

ÖZÜ : *Feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verilmekle, iş sözleşmesinin kesintisiz devam ettiği ve işe başlatmama halinde feshin bu tarihte gerçekleştiği kabul edilmelidir. Ancak yasa gereği, dört aya kadar ücret ve diğer yasal haklarının ödenmesine karar verilen sürenin ihbar, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağının hesabında nazara alınması gerekmektedir.*

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, fark ikramiye ve ücret ile tazminat farkı ve teşvik ikramiyesi 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 :

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

2- Mahkemece, davacının kesinleşmiş iade kararına rağmen işe başlatılmaması sebebiyle çalışılmayan 4 aylık süreye ilişkin olarak; fark kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağı, 4857 sayılı kanunun 21. maddesinde işe iadesine karar verilen işçinin boşta geçen 4 aylık süresinin, çalışma süresinden sayılacağına ilişkin bir düzenleme bulunmadığı gibi, kıdeme esas sürenin tespitinde fiilen yapılan çalışma süresi dışında, ücretli yıllık izin, işverence verilen izinlerin, ulusal bayram ve genel tatil günlerinin, sınırlı olarak da hastalık sebebiyle çalışılmayan belli bir sürenin çalışılmış gibi sayılacağı açıkça bildirildiği, iş mevzuatında ücret ödemesi yapılsa bile bu dört aylık sürenin çalışma süresinden sayılacağına ilişkin bir düzenleme bulunmadığından yasada düzenlenmeyen bu halin çalışılmış gibi kıdem süresinden sayılması mümkün olmadığı gerekçesi ile reddedilmiştir.

Feshin geçersiz olduğunun tespiti, aynı zamanda temerrüde düşen işverenin sözleşme gereği işçiyi çalıştırma yükümlülüğü bulunduğunun tespitidir. Ancak yasa, işverene seçimlik hak tanıyarak, işçiyi çalıştırma veya maktu bir tazminat ödeyerek sözleşmeyi sona erdirmeye olanağı tanımaktadır. Hakimin feshin baştan itibaren geçersiz olduğunu, diğer deyimle feshin hüküm ve sonuç doğurmadığını tespiti ile aynı zamanda, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin en çok 4 ay devam ettiği anlaşılmaktadır.

Nitekim, 4857 sayılı İş kanununun 21. maddesi, geçersiz nedenle yapılan feshin sonuçları arasında, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödeneceğini hükme bağlamaktadır. Kanunda tazminat değil, işçinin çalıştırılmadığı süre içinde doğmuş bulunan ücret alacağının ödeneceğine ilişkin kural da taraflar arasındaki sözleşmenin bir süre devam ettiğine işaret etmektedir. Feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmekle iş sözleşmesinin kesintisiz devam ettiği ve işe başlatmama halinde feshin bu tarihte gerçekleştiği kabul edilmelidir. Ancak yasanın düzenlenmesi gereği bu sürenin 4 aya kadar ücret ve diğer yasal haklarının ödenmesine karar verilen süre; ihbar, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağının hesabında nazara alınması gerekmektedir. Bu hukuki düzenleme karşısında boşta geçen 4 aylık süresinin kıdem tazminatına esas süre ile yıllık ücretli izin süresinden sayılması yerine mahkemece yazılı şekilde sonuca gidilmesi isabetsizdir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.12.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/26079
Karar No : 2004/29281
Tarihi : 23.12.2004
İlgili Kanun : 4857/21

ÖZÜ : ***İşçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat belirlenirken, hizmet süresi dikkate alınmalıdır.***

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

Yerel mahkeme, isteği kabul etmiştir.

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

KARAR : Davacı, hizmet sözleşmesinin geçersiz bir nedenle feshedildiğini ileri sürerek, feshin geçersizliğine, işe iadesine, boşta geçen süre ücreti ile tazminatının belirlenmesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, boşta geçen süre ücretinin belirlenmesine ve tazminat miktarının 4 aylık ücreti olarak belirlenmesine karar verilmiştir.

Dosyada mevcut belge ve bilgilere, kararın dayandığı delillerle, kanuni gerektirici nedenlere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, feshin geçersizliğine, işe iadeye, boşta geçen süre ücret ve diğer haklarına ilişkin olarak verilen karar doğru ise de; davacının hizmet süresine göre, mahkemece kabul edilen tazminat miktarı az bulunduğundan 4857 sayılı Kanunun 20/3 maddesi gereğince bozularak ortadan kaldırılması ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan nedenlerle;

1- Mahkemesinin 16.07.2004 tarih ve 1332-854 sayılı kararının

BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA

2- Davacının hizmet akdinin FESHİNİN GEÇERSİZLİĞİNE VE İŞE İADESİNE,

3- Davacının yasal sürede işverene başvurması ve işverence süresinde işe başlatmaması halinde ödenecek tazminatın takdiren davacının 6 aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesine,

4- Davacının yasal sürede işe iade için başvurması halinde hak kazanılacak olan, kararın kesinleştiği tarihe kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,

5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6- Avukatlık ücret tarifesi gereğince 350.000.000 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

7- 73.700.000 TL yargılama masrafının davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

8- İstek halinde peşin alınan temyiz harcının davalıya iadesine,

23.12.2004 günü oybirliğiyle kesin olarak karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/6244
Karar No : 2005/8054
Tarihi : 10.03.2005
İlgili Kanun : 4857/21

ÖZÜ : *İşe iade davası devam ederken, işçinin işe başlatılmış olması, aksi ileri sürülmedikçe davalı işverenin, feshin geçerli bir sebebe dayanmadığını kabul ettiği şeklinde değerlendirilmelidir. Davacı işçi, açıkça feragat etmemiş ya da talebini geri almamış ise, boşta geçen en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının hüküm altına alınması gerekir.*

DAVA : Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, konusuz kalan dava hakkında karar verilmesine yer olmadığına karar vermiştir.

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

KARAR : Davalı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliği ile işe iadesine, işe başlatılmama tazminatına ve boşta geçen süre ücretine karar verilmesi isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, iş sözleşmesinin geçerli sebeple hakları ödenmek suretiyle feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, davacının işe başlatılmış olması nedeniyle davanın konusuz kaldığından söz edilerek karar verilmesine yer olmadığına karar verilmiş, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ve davacının boşta geçen süre ücretine ilişkin talebi hakkında herhangi bir hüküm kurulmamıştır.

Ancak, dava devam ederken, davacının işe başlatılmış olması, aksi ileri sürülmedikçe, davalı işverenin feshin geçerli bir sebebe dayanmadığını kabul ettiği şeklinde değerlendirilmelidir. 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesinin 3. ve 5. fıkralarına göre, boşta geçen süre ücreti, feshin geçersizliğine ilişkin karar verilmesi ve işe başlatılmak için işverene süresinde başvurulması şartına bağlıdır. Somut olayda, boşta geçen süre ücretine ilişkin bu şartların yargılama sırasında, davacının işe başlatılmasıyla önceden gerçekleştiği kabul edilmelidir. Bu durumda

davacı işçi açıkça feragat etmemiş ya da talebini geri almamış ise boşta geçen en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının hüküm altına alınması gerekir. Dosya içeriğine göre davacı işe başlatıldıktan sonra söz konusu ücret ve diğer haklarından açıkça feragat etmemiş, aksine boşta geçen süre ücretinin hüküm altına alınmasını istemiştir. Bu nedenle, boşta geçen süre ücreti ve diğer haklarının hüküm altına alınması gerekirken reddi hatalıdır.

SONUÇ : İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca yerel mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılmasına ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir.

Yukarda açıklanan nedenlerle,

- 1- Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi'nin 27.09.2004 tarih ve 504-84 sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- Davalı işverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE,
 - 3- Davacının dava devam ederken davalı işverence işe başlatılmış olması nedeniyle işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat hakkında karar verilmesine yer olmadığına,
 - 4- Davacının geçersiz sayılan fesih bildiriminin tebliğinden itibaren 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya verilmesi gerektiğinin tespitine,
 - 5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 6- Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca 350 YTL. Vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,
 - 7- Davacı tarafından yapılan 29 YTL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,
 - 8- Temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine dair,
- Kesin olarak 10.03.2005 tarihinde oy birliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/31568
Karar No : 2005/22658
Tarihi : 23.06.2005
İlgili Kanun : 4857/21

ÖZÜ : *İşe iade davası yanında, işçi tarafından kıdem ve ihbar tazminatını içeren dava açılması halinde, işe iade davası ve infazına ilişkin sonuç beklenmelidir. Bu ilkeler nazara alınmadan hüküm kurulması usul ve yasaya aykırıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem ve kötü niyet tazminatları, ücretli izin, giyecek, yakacak ve maaş alacaklarının 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 :

KARAR : 1- Davacı, 22.04.2004 tarihli dilekçesi ile, hizmet sözleşmesinin haksız feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

Davalı, hizmet akdinin, vize harici işçi çalıştırılması yasak olduğundan feshedildiğini ve bu nedenle davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, 06.10.2004 tarihinde, davacının ihbar tazminatı ve yıllık izin alacaklarının kabulüne karar verilmiştir.

Oysa; davacı tarafından, 20.04.2004 tarihinde diğer yedi işçi ile birlikte feshin geçersizliği, işe iade ve bunun sonuçlarına ilişkin dava açıldığı, 28.10.2004 tarihinde isteğinin kabulüne karar verildiği; dairemizce 25.01.2005 tarih; 2004/32277 Esas, 2005/1472 Karar sayılı kararlar onandığı anlaşılmaktadır.

4857 Sayılı Kanunun 21. maddesine ve Dairemizin kararlılık kazanan uygulamasına göre, işe iadesine karar verilen işçi, kararın kesinleşmesinden itibaren yasal süre içinde işverene başvurduğu takdirde, hizmet sözleşmesi çalıştırılmadığı dört ay kadar uzamış olacak; işveren tarafından işe başlatılması veya başlatılmaması halinde davacının kıdem, ihbar tazminatı, yıllık izin ve diğer işçilik hakları bu süre sonuna göre belirlenecektir.

Bu nedenle; işe iade davası yanında işçi tarafından kıdem ve ihbar tazminatı davası açılması halinde; işe iade davası sona ermişse, kesinleşmesi, kesinleştikten sonra da, 4857 Sayılı Kanunun 21. maddesine göre işçinin kararın infazı için başvurup başvurmadığı, başvurmuşsa işveren tarafından işe başlatılıp başlatılmadığı araştırılmalı, bu konuda işçi ve daha sonra işverene verilen sürenin sonu beklenmeli, sonucuna göre kıdem, ihbar tazminatı ve yıllık izin alacakları hakkında bir hüküm kurulmalıdır.

Yazılı şekilde, işe iade davasının ve infazının sonuçları beklenmeden hüküm kurulması hatalıdır.

2- Kabule göre;
Davalı vekili davacının yıllık izin kullandığına dair bir kısım belgeler sunmuştur.

Bu belgeler hakkında davacı asilden diyecekleri sorulmalı, sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik soruşturma ile karar verilmesi doğru değildir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.06.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/32218
Karar No : 2005/22714
Tarihi : 23.06.2005
İlgili Kanun : 4857/21

ÖZÜ : *Feshin geçersizliği ve işe iade ile birlikte istenen işçilik alacakları, aynı davada birlikte görülemez.*

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 :

KARAR : Davacı, dava dilekçesinde iş akdinin haklı ve geçerli bir neden olmadan feshedildiğini iddia ederek, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve fesih tarihine kadar ödenmemiş olan işçilik hakları, yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti ve diğer sosyal haklarından şimdilik 1.000.000.000 TL'nin tahsiline karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, tarafların tanıklarını dinlemiş davalı bankanın delil olarak gösterdiği belgeleri toplamış, konuda uzman olmayan hukukçu bilirkişi vasıtasıyla inceleme yaptırmış, bilirkişi raporu doğrultusunda davanın reddine karar vermiştir.

Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması gereğince, feshin geçersizliği ve işe iade ile birlikte istenen işçilik alacakları aynı davada birlikte görülemez. Zira feshin geçersizliği, işe iade ve bunun sonucuna bağlı işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre için ücret alacağı

davası, bir tespit niteliğinde olup, seri yargılama usulüne tabidir. Oysa yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti ve diğer haklardan doğan alacaklar gibi işçilik alacakları sözlü yargılama usulüne tabi olup, eda niteliğinde isteklerdir. Bu hukuki olgu nedeniyle, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti gibi eda niteliğindeki isteklerin, feshin geçersizliği ve işe iade davasından ayrılması ve ayrı bir esas üzerinden yürütülmesi bu hususta taraflardan deliller sorulup gerekirse bilirkişi incelemesi yaptırıldıktan sonra bir karar verilmelidir.

Diğer taraftan iş sözleşmesinin davalı işverence İş Kanunu 25/II-e maddesine göre feshedildiği mahkemece kabul edilmesine rağmen, bu hususta yeterli bir inceleme ve araştırma yapılmamıştır. İş akdinin haklı bir neden veya geçerli bir nedenle feshedilip edilmediği aralarında bir hukukçunun da bulunduğu banka ve muhasebe işlerinden anlayan üç kişilik bilirkişi heyetinden rapor alındıktan sonra, bir değerlendirmeye tabi tutularak sonucuna göre karar verilmelidir. Yazılı şekilde eksik inceleme ile hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 23.06.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/23105
Karar No : 2004/1204
Tarihi : 26.01.2004
İlgili Kanun : 4857/22

ÖZÜ : *İş şartlarında esaslı değişiklik niteliğindeki nakil işlemini kabul etmeyen işçinin, salt bu nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, değişikliğin geçerli bir nedene dayandığı işverence kanıtlanamaz ve fesih için geçerli başka bir neden de ileri sürülemezse, yapılan fesih geçerli ve haklı bir fesih kabul edilemez.*

DAVA : Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davalıya ait Ankara işyerinde çalışan ve davalının bağlı bulunduğu üst kurulun Genel Müdürlüğünce Şırnak iline başka bir işletmeye tayini çıkarılan davacı, atamayı kabul etmediği için iş sözleşmesinin feshedildiğini, feshin geçerli bir nedene dayanmadığını belirterek feshin geçersizliğine, işe iadesine, başlatılmama halinde 8 aylık ücret tutarında tazminat ve boşta geçen süre için 4 aya kadar ücret alacağına karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece savunmaya değer verilmiş ve toplu iş sözleşmesi hükmünün normatif hüküm olduğu, feshin toplu iş sözleşmesinin 72/a maddesine uygun olduğu, atamayı kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin feshinin bu nedenle yerinde olduğu, davacının 4857 sayılı İş Kanununun 18 – 21 maddelerinden yararlanamayacağı gerekçesiyle dava reddedilmiştir.

Taraflar arasında imzalanan 9. dönem toplu iş sözleşmesi 01.03.2001 – 28.02.2003 tarihleri arasında yürürlükte olup, feshin gerçekleştirildiği tarih bu yürürlükten sonradır. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yenisi imzalanıncaya kadar normatif hüküm olarak devam edeceği kuralı söz konusu ise de, yürürlüğün sona erdiği tarih ile fesih tarihi arasında 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş ve 10.06.2003 tarihinden itibaren uygulanmaya başlamıştır.

Fesih 24.06.2003 tarihinde gerçekleştirildiğine göre toplu iş sözleşmesi hükmü değil, lehe olan 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmalıdır.

Somut olayda davalı işveren, uzun süredir Ankara İl sınırları işyerinde çalışan ve yaşayışını buna göre düzenleyen davacının Şırnak'ta çalışmasına ihtiyaç duyulduğu gerekçesi ile bu yere atamasını gerçekleştirmiş, davacı bu atamayı kabul etmemiş ve sonuçta bu nedenle fesih işlemi gerçekleştirilmiştir. Maddi bu olgu çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olup, 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi kapsamında değerlendirilmelidir. Anılan maddeye göre "... işçi değişiklik önerisini ... kabul etmezse işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ve 21. madde hükümlerine göre dava açabilir.

Dosyadaki delillere göre, davalı işveren esaslı değişiklik olan atama işlemini kabul etmeyen davacının iş sözleşmesinin feshinde, değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını belirtmediği gibi fesih için geçerli başka bir neden de ileri sürmemiştir. Davalı işveren Müdürlüğünde endeks işçisine ihtiyaç olduğu ve bu nedenle atamayı gerçekleştirdiğini kanıtlamadığı gibi, fesihten sonra sınav açarak yaklaşık

50 işçinin kendi bünyesinde istihdamına karar vermiş ve yeni işçi alımı yapmıştır. O halde ortada fesih için geçerli bir neden bulunmadığından istemin reddi hatalıdır.

Dairemizce 4857 sayılı Kanunun 20/3 maddesi uyarınca aşağıdaki şekilde karar verilmesi uygun bulunmuştur.

SONUÇ : Yukarıda belirtilen gerekçelerle;

- 1- Mahkemenin 01.12.2003 gün ve 2003/1558-1738 Esas Karar sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,
 - 3- Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının çalışma süresi dikkate alınarak takdiren dört aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine,
 - 4- Kararın kesinleştiği tarihe kadar en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsiline, işe başlatılma halinde bu alacaktan ödenen ihbar ve kıdem tazminatının mahsubuna,
- 26.01.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/27701
Karar No : 2005/30370
Tarihi : 19.09.2005
İlgili Kanun : 4857/22

ÖZÜ : *Çalışma koşullarında esaslı değişikliğe karşı, altı işgünü içinde itiraz edilmemişse, işverenin değişiklik işlemi geçerli hale gelmiştir.*

DAVA : Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı, davalı işverenin işyeri değişikliğinde toplu iş sözleşmesinin 23. maddesindeki hükme aykırı etmesi nedeni ile yaptırım olarak öngörülen tazminatın tahsilini talep etmiştir.

Davalı, yönetim hakkı gereği takdir hakkını kullandığını, ayrıca verildiği yerin yeni oluşturulan birim olduğunu savunmuştur.

Mahkemece, davalı işverenin toplu iş sözleşmesinin 23. maddesinde düzenlenen işyeri değişikliğinde, kurala aykırı davrandığı, cezai şart niteliğindeki tazminatı ödemesi gerektiği kabul edilerek, belirlenen miktar, Borçlar Kanununun 161/son maddesi uyarınca takdiri indirime tabi tutularak, gerekçe de 3.500 YTL, alacağın varlığı kabul edildiği halde, hükümde 4.000 YTL tazminatın tahsiline karar verilmiştir. Faiz de kısa kararda 22.02.2005 tarihinden itibaren uygulanmış iken, gerekçeli kararda 10.02.2005 tarihinden yürütülmüştür. Bu hususlar bozma nedenidir.

Diğer taraftan uyuşmazlığa konu edilen ve hükme dayanak yapılan toplu iş sözleşmesi 01.03.2002-28.02.2005 tarihleri arasında yürürlükte olup, anılan sözleşmenin imzalanmasından ve yürürlüğe girmesinden sonra İş Hukuku mevzuatında değişiklik olmuş ve 20.06.2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu 22. maddesinde “Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi” başlığı adı altında “İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından 6 işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21. madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.” düzenlemesine yer verilmiştir. Bu düzenleme davacının işyeri değişikliğinin yapıldığı 04.05.2004 tarihinde yürürlükteydi. Dava, 22.02.2005 tarihinde işlemden, 9 ayı aşkın süre sonra açılmıştır. Davacı, bu düzenlemeye göre, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olan, işyeri değişikliğine karşı 6 gün içinde itiraz etmemiştir. Davacı, işlemi kabul etmiştir. İşverenin işyeri değişiklik işlemi geçerli hale gelmiştir. Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre, cezai şart tazminatının reddi yerine, yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

Kabule göre de, cezai şart gerekçede 3.500,-YTL olarak belirlendiği halde, hükümde 4.000.-YTL’ ye karar verilmesi, faizin başlangıç tarihinde kısa karar arasında çelişki yaratılması da açık bozma nedenidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.09.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/24040
Karar No : 2005/1010
Tarihi : 13.01.2005
İlgili Kanun : 4857/25

ÖZÜ : *Toplu iş sözleşmesinde, tutukluluk halinde fesih için geçmesi gereken süre, 4857 sayılı Kanunda öngörülen süreden daha kısa tespit edilmiş ve toplu iş sözleşmesi hükmüne göre fesih yapılmış ise, işin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyecek ölçüdeki tutukluluk süresi, işveren bakımından haklı fesih nedeni olmamakla birlikte, geçerli fesih nedeni olarak kabul edilmelidir.*

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

Yerel mahkeme, isteği kabul etmiştir.

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

KARAR : Davacı işçiler, davalıya ait işyerinde çalışmakta iken haklarında yapılan kovuşturma neticesinde tutuklandıklarını, davalı işverence toplu iş sözleşmesinin 48. maddesi uyarınca tutukluluk hallerinin 45 günü aştığından söz edilerek iş sözleşmelerinin münfesihi sayıldığı gerekçesiyle 05.03.2004 tarihi itibarıyla feshedildiğini, ancak, 4857 sayılı İş Kanununun 25/IV. Fıkrasında işçinin göz altına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığının 17. maddesindeki bildirim süresini aşması halinde feshedilebileceğini tutukluluk hallerinin ortadan kalktığı tarih olan 11.03.2004 tarihi itibarıyla bu sürenin geçmediğini, iş sözleşmelerinin geçerli sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliği ile işe iadesine ve buna bağlı tazminat ile boşta geçen süre ücretinin hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, davacı işçilerin iş sözleşmelerinin geçerli sebeple feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, davacıların tutuklu kaldıkları sürenin 4857 sayılı İş Kanununun 25/IV ve 17. maddesinde belirtilen süre kadar olmadığı için feshin geçerli sebebe dayanmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm, davalı tarafından temyiz edilmiştir.

Dosya içeriğine göre işyerinde fesih tarihinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin 48/2. maddesinde işçinin herhangi bir suçla ilgili 45 günü aşan bir süre ile tutuklanması halinde iş sözleşmesinin münfesi sayılacağı belirtilmiştir, 21.01.2004-11.03.2004 tarihleri arasında tutuklu kalan davacıların iş sözleşmelerinin işverence bu nedenle feshedildiği anlaşılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu geçerli sebepler İş Kanununun 25. maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte işçinin işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde, fesih için geçerli sebep olabilirler. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir.

Somut olayda, her ne kadar tutuklanmaya esas suçun niteliği dosya kapsamından tam olarak anlaşılmamakta ise de, davacı işçiler 45 günden fazla ve fakat 4857 sayılı İş Kanununun 25/IV maddesinde belirtilen süreden az tutuklu kalmışlardır. Yasanın anılan maddesi çerçevesinde yapılan fesih sonucunda işçi, kıdem tazminatına hak kazanmakta, ancak ihbar tazminatı talep edememektedir. Bu nedenle anılan maddede öngörülen süre, daha çok işçinin ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmaması hususu ile ilgilidir. Gerçekten maddede belirtilen süre dolmadan tutukluluk nedeniyle sözleşmenin feshi halinde işçi, ihbar tazminatı talep edebilecektir. Toplu iş sözleşmesinin anılan hükmü de bu anlamda geçersizdir. Ancak, süre koşulu yerine gelmeden yapılan feshin aynı zamanda geçerli sebebe de dayanmadığı şeklinde peşin bir yargı doğru değildir. Gerçekten haklı sebep teşkil etmeyen davranışlar, fesih için geçerli sebep olabilir. Davacıların tutukluluk süreleri yasal bildirim süresi kadar değilse de, süre bakımından fazla olup, bu durumda işin normal yürüyüşünün olumsuz etkileneyeceği kaçınılmazdır. Olayın bu özelliği dikkate alınarak, fesih için geçerli sebep bulunduğunun kabulü gerekir.

Açıklanan hukuki ve maddi olgulara göre davacı işçilerin feshin geçersizliği ve işe iade istemiyle açtıkları bu davanın reddi gerekirken kabulü hatalı olduğundan, 4857 sayılı İş Kanununun 20/3. maddesi uyarınca yerel mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılması aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan nedenlerle;

- 1- Asliye Hukuk (İş) Mahkemesinin 09.07.2004 gün ve 183-435 sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- Davanın reddine,
 - 3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 4- Davalının yaptığı 25.50 YTL yargılama giderinin davacılar tarafından tahsili ile davalıya ödenmesine,
 - 5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 350 YTL ücreti vekaletin davacılar tarafından alınarak davalıya verilmesine,
 - 6- Peşin alınan temyiz harcının istediği halinde davalıya iadesine,
- Kesin olarak 13.01.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/24966
Karar No : 2005/20475
Tarihi : 07.06.2005
İlgili Kanun : 4857/25

ÖZÜ : *İşyerinde, işçinin, 30 günlük ücreti tutarıyla ödenmeyecek derecede hasar ve kayba sebebiyet vermesi nedeniyle iş akdinin feshinde, bilirkişi tarafından işçinin kusur oranı belirlenmeli, buna göre karar verilmelidir.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar, kıdem, maddi ve manevi tazminat, fazla çalışma ve izin ücreti, bayram ve genel tatil gündeliklerinin ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm, süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalılar A.Ş. avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 07.06.2005 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalılar adına Avukat geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davacı işçinin iş sözleşmesi işverence 4857 sayılı İş Kanununun 25/2-ı maddesi gerekçe gösterilerek işverenin zarara uğratıldığı gerekçesiyle feshedilmiştir. Davacı işçi açmış olduğu bu davada feshin haksız olduğunu ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunmuş, mahkemece davacının daha önce geçirmiş olduğu iş kazası sebebiyle veriminin düştüğü gerekçesiyle buna göre istek konusu tazminatların kabulüne karar verilmiştir.

Davalı işverence işyerinde tespit yaptırılmış ve makine mühendisi bilirkişi raporunda zarar miktarı 3.180.000.000 TL olarak belirlenmiş ve davacının bundan doğrudan sorumlu olduğu belirtilmiştir. Mahkemece, işyerinde keşif yapılmış ve alınan teknik bilirkişi raporunda da kasten zarar verme durumunun söz konusu olmadığı ancak, davacının dikkatsiz ve tedbirsiz çalışması sonucu cıvatanın değirmen içine kaçarak hasara neden olduğu açıklanmıştır.

Ne var ki, her iki bilirkişi raporunda da davacı işçinin kusur oranı belirlenmemiştir. Mahkemece bilirkişiden ek rapor alınmalı ve davacı işçinin kusur oranı belirlenmeli, buna göre davacının sorumluluğunun 30 günlük ücreti tutarını aşması halinde istek konusu ihbar ve kıdem tazminatlarının reddine karar verilmelidir. Aksi halde şimdiki gibi isteklerin kabulü cihetine gidilmelidir. Eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 400 YTL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 07.06.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/27840
Karar No : 2005/22247
Tarihi : 21.06.2005
İlgili Kanun : 4857/25

ÖZÜ : *İşçinin iş sözleşmesi, işyerinden aldığı ve kapatmadığı avansları sebebiyle feshedildiğinden, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar, kıdem ve kötü niyet tazminatları, fazla çalışma ve izin ücreti, hafta ve genel tatil gündelikleri ile ücret alacağının ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan

alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm, süresi içinde temyizden incelenmesi taraflar avukatınca istenilmesi ve davalı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 21.06.2005 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davacı işçi, ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunmuş mahkemece isteklerin kabulüne karar verilmiştir. Davacının iş sözleşmesi, işyerinden aldığı ve kapatmadığı avansları sebebiyle feshedilmiştir. Davalı işverenin bu iddiası, avansların geri alınması sebebiyle işçi aleyhine açılmış olan davada kanıtlanmıştır.

İşçi hakkında bu konuda ceza davasının da açıldığı ve davanın 4616 sayılı Yasa sebebiyle ertelendiği anlaşılmaktadır. Mahkemece, ceza davasının ertelenmesi sebebiyle anılan isteklerin kabulü cihetine gidilmiş ise de, somut olayda davacının işyerinden aldığı 13.264.517.000 TL avansları kapatmadığı kesinleşen mahkeme kararıyla sabittir. Böyle olunca davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanması söz konusu olmaz. Anılan isteklerin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde isteklerin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 400 YTL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.06.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/35871
Karar No : 2005/38686
Tarihi : 05.12.2005
İlgili Kanun : 4857/25

ÖZÜ : *Daha önceleri de devamsızlık yaptığı ve bu nedenle uyarıldığı anlaşılan işçinin, 23 ve 25.06.2005 günlerinde izinsiz ve haklı bir mazerete dayanmayan devamsızlığı, haklı fesih nedeni olamazsa da işin yürütümünü bozan geçerli bir fesih nedenidir.*

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı işçi, iş sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle feshedildiğini, oysa feshi gerektirecek nitelikte bir devamsızlığının bulunmadığını, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, davacının 20.06.2005, 23.06.2005 ve 25.06.2005 tarihleri arasında izinsiz ve mazeretsiz olarak işe gelmemesi nedeniyle İş Kanununun 25/II-g maddesi uyarınca iş sözleşmesinin feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, davacının 20.06.2005 tarihinde raporlu olduğu, davalı işverence devamsızlık ile ilgili durumun gereği gibi araştırılmadan ve davacının savunması dahi alınmaksızın iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesiyle davacının işe iade isteğinin kabulüne karar verilmiştir.

Davacının, 20.06.2005, 23.06.2005 ve 25.06.2005 tarihleri arasında izinsiz ve mazeretsiz olarak işe gelmemesi nedeniyle davalı işverence iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanununun 25/II-g maddesi uyarınca feshedilmiştir. Davacı sadece 20.06.2005 günü için sağlık raporu ibraz etmiş, devamsızlık yaptığı diğer günler için haklı bir mazeretinin olduğunu ispat edememiştir. Daha önceleri de devamsızlık yaptığı ve bu nedenle uyarıldığı dosya içeriğinden anlaşılan davacının, 23.06.2005 ve 25.06.2005 günlerinde izinsiz ve haklı bir mazerete dayanmayan devamsızlığı 4857 sayılı İş Kanununun 25/II-g maddesi anlamında haklı fesih nedeni olamazsa da işin yürütümünü bozan bu davranışının fesih için geçerli neden olduğu açıktır. Bu nedenle, davacının işe iade isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

Belirtilen nedenlerle, yerel mahkeme kararının 4857 sayılı İş Kanununun 20/3. maddesi uyarınca bozularak ortadan kaldırılması ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan nedenlerle;

- 1- İş Mahkemesinin 31.10.2005 gün ve 1357-1148 sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- Davanın reddine,
 - 3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 4- Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı (20.00) YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davacıya ödenmesine,
 - 5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 400 YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
 - 6- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine,
- Kesin olarak 05.12.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/12937
Karar No : 2005/39488
Tarihi : 14.12.2005
İlgili Kanun : 4857/25

ÖZÜ : *İşyerine muhtelif tarihlerde geç geldiği tespit edilen işçinin bu fiilleri, işverene geçerli nedenle fesih hakkı vermekte ise de, haklı nedenle fesih imkanı vermez. Bu durumda işçinin ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin kabulü gerekir.*

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı ve fazla çalışma ücreti 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 :

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

2- Davacı, iş akdinin 05.12.2003 tarihinde feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı talebinde bulunmuştur.

Davalı ise savunmasında, davacının 03.07.2003, 04.08.2003, 24.10.2003 ve 02.12.2003 tarihlerinde işyerine geç geldiğinden dolayı 4857 sayılı Kanunun 25/II-(e) – (h) maddeleri gereğince haklı nedenle feshedildiğini belirterek reddine karar verilmesini istemiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davacının gerçekten belirtilen bu tarihlerde işyerine geç geldiği anlaşılmaktadır. Ancak, davacının bu fiillerinin davalı işverene 4857 sayılı Kanunun 18. maddesi gereğince geçerli nedenle fesih hakkı vermekte ise de, aynı Kanunun 25/II-(e) ve (h) maddelerine göre haklı nedenle fesih imkanı vermez. Bu durumda davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin kabulü gerekirken reddi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.12.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/10560
Karar No : 2004/26027
Tarihi : 06.12.2004
İlgili Kanun : 4857/26

ÖZÜ : *Haklı fesih ve ilgili sebeplere dayanılarak yapılan fesih işlemine karşı, 4857 sayılı Yasanın 18 – 21 maddeleri gereğince feshin geçersizliğine ve işe iadeye ilişkin dava açılması halinde, anılan yasanın 26. maddesindeki hak düşürücü sürenin geçmesi sonuca etkili değildir.*

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

Yerel mahkeme, isteği kabul etmiştir.

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

KARAR : Davacı, geçerli bir neden bulunmadığı halde hizmet akdinin davalı işveren tarafından sona erdirildiğini iddia ederek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı ise davacının işyerinde çalışan’ ye fiili saldırıda bulunduğunu bu nedenle hizmet akdinin 4857 sayılı Yasanın 25/II-d maddesi gereğince sona erdirildiğini savunmuştur.

Mahkemece, 6 işgünlük hak düşürücü süre geçtikten sonra feshin gerçekleştirildiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

4857 sayılı Yasanın 26. maddesinde düzenlenen hak düşürücü süreler aynı yasanın 25 ve 26. maddelerindeki fesih nedenleriyle ilgilidir. Ancak haklı fesih ve ilgili sebeplere dayanılarak yapılan fesih işlemine karşı 4857 sayılı Yasanın 18 – 21. maddeleri gereğince feshin geçersizliğine ve işe iadeye ilişkin dava açılması halinde anılan yasanın 26. maddesindeki hak düşürücü sürenin geçmesi sonuca etkili değildir. Bu nedenle mahkemece tarafların delilleri toplanarak sonuca gidilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.12.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/33565
Karar No : 2005/23785
Tarihi : 05.07.2005
İlgili Kanun : 4857/26

ÖZÜ : ***İşçilik haklarının ödenmemiş olması ve bu durumun devam etmesi halinde, İş Kanununun 26. maddesinde öngörülen hak düşürücü sürelerin işlemeyeceği kabul edilmelidir.***

DAVA : Davacı, kıdem ve dekanlık tazminatı ile ücret farkı alacağını ödetilmesine, karşı davacı ise ihbar tazminatının tahsili davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle her iki davanın reddine ilişkin hüküm, süresi içinde temyizen incelenmesi taraflar avukatınca istenilmesi ve davacı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 05.07.2005 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı ve karşı davalı adına Avukat ile karşı taraf adına Avukat geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı işçi, davalı özel üniversitede tıp fakültesi dekanı olarak çalıştığını ve ödenmeyen hakları ile işverence iş koşullarında değişikliğe gidilmesi sebepleriyle haklı olarak iş sözleşmesini feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ile diğer bazı işçilik haklarına dair isteklerde bulunmuştur.

Davalı işveren ise, davacının haklı bir neden olmaksızın işyerinden ayrıldığını ileri sürerek isteklerin reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuş ve davacı işçi aleyhine açılan karşı davada ihbar tazminatı talep edilmiştir.

Mahkemece, davalı işveren tarafından davacının bazı işçilik haklarının uzun süre ödenmemesine rağmen davacı işçi tarafından 4857 sayılı İş Kanununun 26. maddesinde öngörülen hak düşürücü süreler içinde bir fesih yoluna gidilmediği gerekçesiyle davaya konu isteklerin reddine karar verilmiştir. Bu arada, davacı işçinin süresinde fesih yapması halinde bu feshi haklı olarak değerlendireceğinden söz edilerek davalı işverenin açmış olduğu karşı davanın da reddi cihetine gidilmiştir.

Davacı işçi ödenmeyen bir kısım işçilik haklarını ileri sürerek iş sözleşmesini feshettiğine ve bu alacakların ödenmediği iddiasıyla davaya konu ettiğine göre, fesih nedenleri bakımından süregelen bir durum söz konusudur. Bir başka anlatımla, işçilik haklarının ödenmemiş olunması ve bu durumun devam etmesi halinde İş Kanununun 26. maddesinde öngörülen hak düşürücü sürelerin işlemeyeceği kabul edilmelidir. Böyle olunca mahkemece anılan Yasa'da öngörülen fesih için aranan hak düşürücü sürenin geçtiğinden bahisle sonuca gidilmesi hatalı olmuştur. Kıdem tazminatı isteği yönünden işin esasına girilerek davacı işçinin feshinin haklı olup olmadığı bir değerlendirmeye tabi tutulmak suretiyle karar verilmelidir.

Davacı işçinin iş sözleşmesinin feshinin haklı bir nedene dayanmadığının anlaşılması halinde ise, karşı davaya konu ihbar tazminatı isteğinin kabulü cihetine gidilmelidir.

Öte yandan davacının kıdem tazminatı dışında kalan talepleri yönünden hak kazanma fesihten bağımsız olduğu halde, anılan isteklerin de hak düşürücü süre sebebiyle reddi hatalı olmuştur. Mahkemece davaya konu isteklerin uzun süre talep edilmediği halde daha sonra bu davada talep edilmiş olunmasının Medeni Kanunun 2. maddesine aykırılık oluşturduğu şeklinde karar verilmesi de isabetli değildir. Davacının davaya konu ettiği kıdem tazminatı dışında kalan istekleri yönünden de dosyada bulunan bilirkişi raporu ile tarafların bu rapora itirazları bir değerlendirmeye tabi tutularak ve gerekirse ek rapor alınmak suretiyle sonuca gidilmelidir. Davacının kıdem tazminatı dışında

kalan talepleri yönünden haklı olması durumunda isteklerin kabulüne karar verilmelidir. Bu konuda da eksik inceleme ve hatalı değerlendirme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 400 YTL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.07.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/15859
Karar No : 2005/10829
Tarihi : 29.03.2005
İlgili Kanun : 4857/29

ÖZÜ : *Salt toplu işten çıkarma prosedürüne uyulmamasının, toplu çıkarmayı kişisel çıkarma haline dönüştüremeyeceği ve dolayısıyla işçi yararına kişisel çıkarmalar için öngörülen sözleşme hükümlerinin uygulanması mümkün olmayacağından, fark ihbar tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar tazminatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin Hüküm, süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 29.03.2005 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 dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı, dava dilekçesinde hizmet akdinin ihbar ve kıdem tazminatları peşin ödenmek suretiyle 15 arkadaşıyla birlikte feshedildiğini, işverenin toplu iş sözleşmesinin 16/a ve bu maddenin atıfta bulunduğu 19/A maddeleri gereği ödenmesi gereken ihbar tazminatları yerine daha az ihbar tazminatı ödemek amacıyla işten çıkarmayı toplu çıkarma olarak adlandırdığını ancak “toplu işten çıkarma ve tekrar alma” başlığını taşıyan toplu iş sözleşmesinin 22. maddesinde öngörülen işgücünü azaltmak ve toplu işten çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde uygulanacak prosedür ve işten çıkarma sırasına uyulmamak

suretiyle yapılan feshin toplu işten çıkarma olarak kabul edilemeyeceğini ve münferiden fesih yapıldığının kabul edilmesi gerektiğini belirterek fark ihbar tazminatı isteminde bulunmuştur.

Davalı ise savunmasında, toplu işten çıkarma uygulamasında toplu iş sözleşmesinde öngörülen prosedüre uyulduğunu ve sözleşmenin 19. maddesinde öngörülen ihbar önellerinin % 50 artırımlı olarak ödendiğini belirterek davanın reddini istemiştir.

Davacının üyesi bulunduğu sendika ile işveren arasında bağtlanan toplu iş sözleşmesinin toplu işten çıkarma ve tekrar alma başlıklı 22. maddesinde toplu işten çıkarma ve tekrar işe alma prosedürü belirtilmiş olup, aynı sözleşmenin 16. maddesinin “C” fıkrasında ise “toplular iş sözleşmesinin 22. maddesi gereği toplu işten çıkarmalarda 19. maddede öngörülen ihbar önelleri % 50 arttırılarak uygulanır” denilmektedir.

İşveren, ihbar önellerini % 50 arttırarak ödemelerde bulunmuştur.

Davacı iddialarında toplu işten çıkarmada sözleşmenin 22. maddesinde öngörülen prosedüre uyulmamasının toplu çıkarmayı kişisel çıkarma haline dönüştürdüğünü ve bu nedenle sözleşmenin iş güvencesi başlıklı 16. maddesinin ihbar önellerini arttıran fıkralarının uygulanması gerektiğini ileri sürmektedir.

Davalı işverenin, 16. maddede öngörülen prosedürden bir bölümüne uyduğu görülmektedir. Ancak prosedüre tam uyulmamasının toplu çıkarmayı kişisel çıkarma haline dönüştürüp dönüştüremeyeceği yönü davanın temel konusunu oluşturmaktadır.

Sözleşmenin toplu işten çıkarma ve tekrar alma başlıklı 22. maddesinde öngörülen prosedüre uyulmamanın müeyyidesi gösterilmemiş olup, aynı sözleşmenin 16. maddesinde ise 22. madde gereği toplu işten çıkarmalarda 19. maddede öngörülen ihbar önellerinin % 50 arttırılarak uygulanacağı belirtilmekle tarafların toplu işten çıkarmanın gerçekleşme durumunu yeterli buldukları ve çıkarma prosedürünü araştırma konusu yapma gereği duymadıkları sonucuna ulaşılmaktadır. Gerçekten 22. madde de şirket iş veya işgücünü azaltmak ve topluca işten çıkarmak zorunda kaldığı takdirde toplu çıkarma yapılabileceği belirtilmekle ve iş güvencesi başlıklı 16. maddenin “c” fıkrasında da toplu iş sözleşmesinin 22. maddesi gereği sözleri konulmakla ve 22. maddenin gereği de iş veya işgücünü azaltmak olarak belirtilmekle işverence yapılan toplu işten çıkarmanın prosedürüne uyulmaması uygulamayı kişisel uygulama haline dönüştüremez. Ayrıca

işveren davacının temsilcisi ve toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya da 22. madde de belirtilen işten çıkarma gerekçelerini bu maddeyi de vurgulamak suretiyle bildirmiş olup, sendika gerekçelere karşı çıkmadığı gibi davacı tarafta işverence gerekçe olarak gösterilen hususların gerçek olmadığını ileri sürmemiştir.

Bütün bu anlatımlar karşısında salt toplu işten çıkarma prosedürüne uyulmamasının toplu çıkarmayı kişisel çıkarma haline dönüştüremeyeceği ve dolayısıyla davacı yararına kişisel çıkarmalar için öngörülen sözleşme hükümlerinin uygulanması mümkün olmadığından fark ihbar tazminatını hüküm altına alan mahkemenin kararı hatalı olduğundan bozulması gerekmektedir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 400 YTL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.03.2005 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/11166
Karar No : 2003/22699
Tarihi : 25.12.2003
İlgili Kanun : 4857/32

ÖZÜ : *Dava konusu alacaklar için ilk dava tarihinde veya daha sonra, işveren temerrüde düşürülmedikçe, ilk dava tarihinden değil, ek dava tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar tazminatı, cezai şart, yıllık izin ve ikramiye 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 :

KARAR : Davacı, daha önce açtığı kısmi davada kesinleşen ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, akdi ikramiye ve toplu iş sözleşmesinden doğan cezai şart alacaklarının bakiyesinin davalıdan tahsilini, bu alacaklara fesih tarihinden itibaren en yüksek banka işletme kredisi faizi yürütülmesini istemiştir.

Mahkemece istekler hüküm altına alınmış, ihbar tazminatı, yıllık izin ve akdi ikramiye alacaklarına ilk dava tarihinden itibaren yasal faiz, cezai şart alacağına ise, yine ilk dava tarihinden itibaren en yüksek işletme kredisi faizi yürütülmüştür.

Dava konusu alacaklar için ilk dava dilekçesi temerrüt oluşturmaz. Davacının ilk dava tarihinde veya daha sonra davalı tarafı temerrüde düşürmüş olması gerekir. Bu husus ileri sürülüp kanıtlanmadığına göre, dava konusu alacaklara ek dava tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir. Mahkemenin ilk dava tarihinden faiz yürütülmesine karar vermesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 25.12.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/6200
Karar No : 2004/24672
Tarihi : 01.11.2004
İlgili Kanun : 4857/32

ÖZÜ : *Ücretin miktarı konusunda bir belge yoksa ve tanık ifadeleri çelişkili ise, ilgili meslek kuruluşundan işçinin unvanı, görevi, kıdemi de belirtilmek suretiyle alabileceği ücret sorulup, tespit edildikten sonra sonuca gidilmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, 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 :

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

2- Davacı, davalı işyerinde inşaat mühendisi olarak çalışmaktadır. Taraflar arasındaki uyuşmazlık ücret alacağının miktarı üzerinde toplamaktadır. Bu hususta yazılı bir belge bulunmamaktadır. Davacı tanıklarından birisi davacının bir buçuk milyar dolayında ücret

aldığını belirtmiştir. Davalı tanıkları ise 600 Milyon TL ücretle çalıştığını söylemiştir. Mahkeme bir buçuk milyar üzerinden yapılan hesaba göre ücret alacağını karar altına almıştır. Ancak bu hususta bir gerekçe gösterilmemiştir. Bu durumda mahkemenin ilgili meslek kuruluşundan davacının unvanı, görevi, kıdemi de belirtilmek suretiyle alabileceği ücret hususu sorulup tespit edildikten sonra gerekirse yeniden bilirkişiden ek rapor alınmak suretiyle sonuca gidilmesi gerekir. Eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.11.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/7054
Karar No : 2004/24266
Tarihi : 27.10.2004
İlgili Kanun : 4857/34

ÖZÜ : *Ücret kavramı, fazla çalışma ücreti, genel tatil ücreti ve hafta tatili ücreti gibi diğer ücretleri de kapsar. İslah tarihinden sonraki ücret alacaklarına, 4857 sayılı Kanunun 34. maddesi gereği, en yüksek banka mevduatı faizi uygulanır.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, ücret, izin ücreti, fazla çalışma ve genel tatil gündeliğinin ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Karara esas alınan bilirkişi raporunda asgari ücretin net tutarı 180.466.395 TL olarak belirlenmiş ise de, belirlenen tarihe göre asgari ücretin net tutarının 184.251.937 TL olduğunun dikkate alınmamış olması hatalıdır.

3- 4857 sayılı Yasanın Üçüncü Bölümü “Ücret” başlığı ile düzenlenmiştir. Sözü edilen başlık altında yer alan 32. maddede genel anlamda ücret ele alınmıştır. Yine, aynı bölüm altında fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili ücreti de yer almıştır. 34. madde de belirtilen mevduat faizi 32. maddede belirtilen genel ücret yanında yukarıda sözü edilen fazla çalışma, ulusal bayram, hafta tatili ücretlerinin de gününde ödenmemesi koşulu ile uygulanır.

Davacının 12.11.2003 tarihli ıslah dilekçesi ile ödenmeyen ücret alacaklarına İş Yasasının 34. maddesi gereği en yüksek banka mevduat faizi uygulanmasını talep etmesine rağmen mahkemece bu talep dikkate alınmadan yasal faiz uygulanmasına karar verilmiştir.

Islah tarihine kadar HUMK 74. maddesi uyarınca yasal faize karar verilmesi isabetli ise de, ıslah tarihinden sonrası için hüküm altına alınan ücret alacaklarına dava açıldıktan sonra 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı Kanunun 34. maddesi uyarınca en yüksek banka mevduat faizi uygulanmalıdır.

Yukarıdaki hususların dikkate alınmadan karar verilmiş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.10.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/13259
Karar No : 2005/3782
Tarihi : 10.02.2005
İlgili Kanun : 4857/34

ÖZÜ : *Ücreti, ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir, ancak çalışılmayan bu sürenin ücretini işverenden talep edemez.*

DAVA : Davacı, 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 :

KARAR : Davanın dayanağı, 4857 sayılı yasanın 34. maddesidir. Davacı ücretinin ödeme gününden itibaren 20 gün içinde ödenmemesi sebebiyle iş görme borcunu yerine getirmekten 60 gün süreyle kaçındığını çalışmadığı bu sürenin ücretinin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı, dava konusu sürede işçilerin eylem yaptığını, çalışılmayan sürenin ücretinin talep edilemeyeceğini, bu nedenle davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece dava kabul edilmiştir.

İşçinin ücretinin, ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi halinde işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu süre içinde ücret ödemesi uygulaması yapılacağı yasa tasarısında düzenlendiği halde Türkiye Büyük Millet Meclisindeki görüşmeler sırasında bu düzenleme yasa metninden çıkarılmış ve bu suretle Yasama organı boşa geçen bu sürede ücret istenemeyeceğine dair iradesini açık olarak ortaya koymuştur.

34. maddenin bu düzenlemesine göre işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındığı bu sürenin ücretini işverenden talep etmesi mümkün değildir. Zira işçinin çalışmaması kendi iradesi ile oluşmuştur. Açıklanan bu nedenlerle davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.02.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/23908
Karar No : 2004/7
Tarihi : 19.01.2004
İlgili Kanun : 4857/41

ÖZÜ : *Günlük normal çalışma süresinin üzerindeki çalışmalar değil, haftalık 45 saatin üzerindeki çalışmalar fazla çalışma kabul edilmelidir.*

DAVA : Davacı, fazla çalışma parası ile görev yolluğu 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 :

KARAR : Taraflar arasında yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin 18. maddesine göre haftada 5 gün ve 45 saat üzerinden haftalık mesai yapılması kararlaştırılmış ve haftada 45 saati aşan kısmın fazla mesai sayılacağı belirlenmiştir. Dairemiz uygulaması ve düzenlenen bu hükme rağmen günlük 9 saat üzerinden hesaplama yapılarak bu saati aşan kısmın fazla mesai kabul edilmesi hatalıdır. Mahkemece davacının haftalık mesaisi esas alınarak bu çalışma süresini geçen çalışma fazla mesai kabul edilmeli, buna göre hesaplama yapılmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.01.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/2618
Karar No : 2004/4304
Tarihi : 08.03.2004
İlgili Kanun : 4857/41

ÖZÜ : *Her ne kadar işçinin fazla mesai ücret alacağı, çalışma müfettişliği raporundaki tespitlere dayanılarak kabul edilmiş ise de, yargılama sırasında dinlenen tanıklar, işyerinde üçlü vardiya yapıldığını açıklamışlardır. Üçlü vardiyalı çalışmada, işçinin ne şekilde fazla mesai yaptığının saptanması gerekir.*

DAVA : Davacı, sendikal tazminat, fazla çalışma ile bayram ve genel tatil gündeliklerinin 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 :

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

2- Davacının fazla mesai ücret alacağı Çalışma Müfettişliği raporundaki tespitlere dayanılarak kabul edilmiş ise de, yargılama sırasında dinlenen tanıklar işyerinde üçlü vardiya yapıldığını açıklamışlardır. Üçlü vardiyalı çalışmada davacının ne şekilde fazla mesai yaptığının saptanması gerekir. İş Müfettişliğinin tespitine dayanarak yapılan puantaj kayıtları dosya içerisinde mevcut değildir. Bu nedenle mahkemece işyerinden puantaj kayıtları celb edilmeli, bu belgeler tanık ifadeleriyle değerlendirilerek sonuca gidilmelidir. Eksik inceleme ile fazla mesai ücreti alacağı isteminin hüküm altına alınması hatalı olup bozma gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.03.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/24180
Karar No : 2004/19649
Tarihi : 22.09.2004
İlgili Kanun : 4857/41

ÖZÜ : *İmzalandığı tarihteki mevcut mevzuata uygun olan toplu iş sözleşmesi hükümleri, yeni mevzuata aykırı olduğu gerekçesi ile geçersiz sayılamaz.*

DAVA : İşverenleri Sendikası adına Avukat ile İşçileri Sendikası adına Avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 25.03.2004 günlü ve 1064-310 sayılı hüküm, davalı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü.

KARAR : Davacı işveren sendikası, yürürlükte bulunan 01.01.2003 – 31.12.2004 süreli toplu iş sözleşmelerindeki fazla çalışmanın tanımı ile fazla çalışma ücretinin hesaplanmasına ilişkin maddelerin daha sonra yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun 41. maddesi hükmüne aykırı olduğu bu nedenle toplu iş sözleşmelerinin ilgili hükümlerinin geçersizliğinin tespitine karar verilmesini istemiştir.

Dosyada mevcut 01.01.2003 – 31.12.2004 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Yasasının yürürlük tarihi olan 10.06.2003 tarihinden önce bağitlandığı anlaşılmaktadır. Anılan sözleşmenin 65. maddesinde yer alan “...sözleşmenin kanun ve içtihatlarla aykırı olamayacağı...” şeklindeki hükmün sözleşmenin bağitlandığı tarihte yürürlükte bulunan kanun ve içtihatları kapsadığı görülmektedir. Gerçekten daha sonra yürürlüğe girecek yasa hükümlerinin bilinmesinin mümkün olmadığından 4857 sayılı yasa hükümlerinin değerlendirilmesi olanaksızdır. Bu nedenle davacı isteklerinin imzalandığı tarihte mevcut yasaya uygun olan sözleşme hükümlerinin yeni yasaya aykırı olduğu gerekçesiyle karar vermek hukuken mümkün değildir. Bu durumda davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.09.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/9470
Karar No : 2005/37139
Tarihi : 24.11.2005
İlgili Kanun : 4857/41

ÖZÜ : *Haftalık yasal çalışma süresi 45 saat olduğu halde, ayrıca 53 saat fazla mesai yapıldığının kabulü hayatın olağan akışına aykırıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma parası 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 :

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

2- Davalı, işyerinde bekçi olarak çalışan davacının tüm çalışma süresinde haftada 53 saat fazla mesai yaptığı kabul edilerek yapılan hesaplama dan takdiri indirim yapılarak söz konusu alacak hüküm altına alınmıştır. Bilirkişi raporunda günde kaç saat ve haftada kaç gün çalışma esasına göre hesaplama yapıldığı zorunlu ihtiyaçlar için kaç saat ara verildiği yazılı olmadığı gibi genel tatiller ve yıllık izinde olduğu süreler için de hesaplama yapıldığı görülmüştür. Öte yandan haftalık yasal çalışma süresi 45 saat olduğu halde ayrıca 53 saatte fazla mesai yapıldığının kabulü hayatın olağan akışına aykırıdır. Denetlenebilir açık ve makul bir rapor ve hesaplama yapılmadan fazla mesai alacağının kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.11.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/24106
Karar No : 2005/37492
Tarihi : 29.11.2005
İlgili Kanun : 4857/41

ÖZÜ : *İhtirazi kayıtla imzalanan ibraname, borcu sona erdirmez. Bu ibraname sebebiyle davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.*

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı işçi, fazla çalışma, hafta tatili ile bayram ve genel tatil ücreti isteklerinde bulunmuştur. Mahkemece ibraname sebebiyle isteklerin reddine karar verilmiştir.

Davacının imzasını taşıyan 08.02.2002 tarihli ibranamede davaya konu hakların ödendiği belirtilmişse de, davacı işçi “dava ve itirazlarım saklı kalmak kaydıyla” sözcüklerini eklemek suretiyle ibranameyi imzalamıştır. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre ihtirazi kayıtla imzalanan ibranamenin borcu sona

erdirdiğinden söz edilemez. Bu durumda mahkemece ibraname sebebiyle davanın reddine karar verilmesi hatalı olmuştur. Dosya içeriği ve bilirkişi raporu bir değerlendirmeye tabi tutularak isteklerle ilgili bir karar verilmek üzere hükmün bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 29.11.2005 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/24178
Karar No : 2005/19246
Tarihi : 25.05.2005
İlgili Kanun : 4857/53

ÖZÜ : *Mevsimlik işçi olarak çalıştığı, dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılan işçi, izin ücretine hak kazanamaz.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücretinin ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm, süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 24.05.2005 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat ile karşı taraf adına Avukat geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davacının, davalıya ait işyerinde mevsimlik işçi olarak çalıştığı dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşıldığı gibi bu husus mahkemenin de kabulündedir. Böyle olunca izin ücretine hak kazanılmasına olanak bulunmamaktadır. Mahkemece anılan isteğin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 400 YTL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 25.05.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/10088
Karar No : 2005/22571
Tarihi : 16.06.2005
İlgili Kanun : 4857/63

ÖZÜ : *Ayda 10 gün ve günde 24 saat süreyle, diğer bir işçi ile birlikte nöbet tutan ve 20 gün serbest zaman kullanan güvenlik görevlisi işçinin, 4857 sayılı kanun dönemine rastlayan çalışmasında, örtülü bir denkleştirme söz konusu olup, fazla çalışma ücretine hak kazanılmaz.*

DAVA : Davacı, fazla mesai, vardiya ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil paralarının 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 :

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

2- Dava, fazla mesai ve vardiya primi alacağına ilişkindir. İstekler hüküm altına alınmış karar davalı vekilince temyiz edilmiştir.

Davacının ayda on gün, günde 24 saat süre ile davalı idare bünyesinde radyoling istasyonunda güvenlik görevlisi olarak çalışmak üzere görevlendirildiği konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. İstek konusu dönem 15.02.2002 – 01.08.2004 tarihleri arasındır.

Söz konusu sürenin bir kısmı 1475 sayılı İş Kanunu diğer kısmı halen yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanunu dönemine rastlamaktadır.

1475 sayılı İş Kanununun 61. maddesine göre genel bakımından iş süresi haftada en çok 45 saattir. Bu süre üst sınırdır. 45 saatin üstünde yapılan çalışmalar fazla çalışma sayılır.

4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesine ilke olarak çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirtilmiş devamında tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceği ifade edilmiştir.

Aynı Kanunun 41. maddesine göre fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. 63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık çalışma süresi normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Davacı işçi yanında diğer bir işçi ile nöbet tutmaktadır. Normal olarak günlük 24 saat çalışmanın 12 saatinde bir işçi kalan sürede diğer işçinin çalıştığı varsayılır. Çalışılan bu süre içerisinde bir saatin zorunlu yemek ve diğer ihtiyaçlar için harcandığı göz önüne alındığında davacı işçinin günlük çalışma süresi 11 saati aşmaz. Haftada çalışılan süre 77 saat eder. İkinci haftaya sarkan günler için günlük 11 saatten haftalık 33 saat çalışma mevcuttur. Gerek 1475 sayılı gerek 4857 sayılı Kanun döneminde haftalık çalışma süresi 45 saat kabul edildiğinden davacı işçinin 1475 sayılı Kanun döneminde birinci haftanın fazla çalışması 32 saatten hesaplamak gerekir. 10 günlük sürenin ikinci haftaya sarkan üç gün için haftalık 45 saati aşan bir çalışması bulunmadığından anılan günler için fazla çalışma ücreti ödenmez.

Davacı işçinin 4857 sayılı Kanun dönemindeki çalışması için örtülü bir denkleştirme söz konusu olur. Çünkü anılan dönemde davacı işçinin günde 11 saati aşan bir çalışması bulunmamaktadır. Her ay 10 gün çalıştığından kalan 20 gün için 4857 sayılı Kanunun 63. maddesi gereğince denkleştirmenin varlığı kabul edilir. Mahkemece aksine düşünce ile yazılı şekilde hesaplama yapılması bozmayı gerektirmiştir.

3- Davacının, Kapsam Dışı Personel Yönetmeliğinin 12. maddesinde belirtilen vardiyalı çalışmalara ilişkin koşullara uygun bir çalışması bulunmadığından vardiya primi isteği reddolunması gerekirken kabulü de ayrı bir bozma nedeni sayılmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.06.2005 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY

Davacı, fazla çalışma yapmasına rağmen bu çalışma karşılığı ile vardiya (nöbet) priminin ödenmediğini ileri sürerek ücret alacağı talebinde bulunmuştur.

Davacının işyerinde ayda on gün süreyle ve 24 saat üzerinden çalıştırıldığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmamaktadır.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden; radyoling istasyonunda 6 personelin görev yaptığı, onar günlük nöbetlerde 24 saat işyerinde kaldığı, on günü takip eden 20 günde işçinin işe gelmediği ancak ücretlerinin 30 gün üzerinden ödendiği anlaşılmaktadır.

Tarafların normali aşan çalışmalarının karşılığının serbest zaman olarak kullanılması konusunda anlaşmışları ve davacının işe başladığı tarihten itibaren aynı yönetimin uygulandığı görülmektedir.

10.06.2003 tarihinden itibaren İş Kanununun (4857 41/4.5.) ve yönetmelikte normali aşan çalışmaların ücret yerine serbest zamanla karşılanabileceği belirtilmiştir.

1475 sayılı Yasa zamanında açık bir düzenleme bulunmamakla beraber tarafların anlaşmasıyla bu şekilde bir düzenleme yapılabileceği görüşündeyiz.

Dairemizin (19.12.1985, 11894/1225 ve 04.12.1995, 3626/3524) sayılı kararlarında yapılacak bir sözleşme ile fazla çalışılan süreye karşılık fazla çalışma yerine serbest zaman verebileceği kabul edilmiştir. Doktrinde de bu yönde görüşler bulunmaktadır. İşçi işe ilk başladığı andan itibaren 20 gün süreyle serbest zaman uygulamasını kabul etmiş ve taraflar arasında bu şekilde anlaşma olmuş ve ücrette bu çalışma şekline göre belirlenmiştir. İşçiye tanınan serbest zamanın fazla çalışmanın üstünde de olduğu görülmektedir. İsviçre Borçlar Hukukunda da bu şekil uygulamanın olabileceği kabul edildiği gibi, diğer yabancı hukuklarda da aynı mahiyette düzenlemeler mevcuttur.

Davacı baştan itibaren serbest zaman uygulamasına göre hareket ettikten sonra bu kere fazla çalışma karşılığı ücret talep etmesi bir haktan iki kere faydalanması anlamına gelir ki, bu mükerrerlik ve iyi niyet kurallarına da aykırıdır. Bu nedenle 1475 ve 4857 sayılı Kanun dönemleri için ayırım yapılarak sonuca ulaşılması da mümkün olamayacağından, davacının normali aşan çalışmaları karşılığı olarak ücret alacağına hükmedilmesi usul ve yasaya aykırı olduğundan kararın bozulması gerektiği düşüncesindeyiz.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/23696
Karar No : 2005/32177
Tarihi : 03.10.2005
İlgili Kanun : 4857/63

ÖZÜ : *Günde 24 saat süreyle, diğer bir işçi ile birlikte nöbet tutan ve 2 gün dinlenen güvenlik görevlisi işçinin, haftalık çalışma süresi 45 saati aşmadığından, gerek 1475 gerekse 4857 sayılı Kanun dönemine rastlayan çalışmaları için, fazla çalışma ücretine hak kazanılmaz.*

DAVA : Davacı, fazla mesai ile vardiya primi alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kabul etmiştir.

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

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

2- Dava, fazla mesai ve vardiya primi alacağına ilişkindir. İstekler hüküm altına alınmış, karar davalı vekilince temyiz edilmiştir.

Davacının bir gün; günde 24 saat süre ile çalışıp, 2 gün dinlenerek davalı idare bünyesinde radyoling istasyonunda güvenlik görevlisi olarak çalışmak üzere görevlendirildiği konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır.

İstek konusu dönem 15.10.2000 – 14.08.2004 tarihleri arasındır.

Söz konusu sürenin bir kısmı 1475 sayılı İş Kanunu diğer kısmı halen yürürlükteki 4857 İş kanunu dönemine rastlamaktadır.

1475 sayılı İş Kanununun 61. maddesine göre genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir. Bu süre üst sınırdır. 45 saatin üstünde yapılan çalışmalar fazla çalışma sayılır.

4857 sayılı İş kanununun 63. maddesince ilke olarak çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirtilmiş devamında tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceği ifade edilmiştir.

Aynı Kanunun 41. maddesine göre fazla çalışma Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. 63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Davacı işçi yanında diğer bir işçi ile nöbet tutmaktadır. Normal olarak günlük 24 saat çalışmanın 12 saatinde bir işçi kalan sürede diğer işçinin çalıştığı varsayılır. Çalışılan bu süre içerisinde bir saatin zorunlu yemek ve diğer ihtiyaçlar için harcandığı göz önüne alındığında davacı işçinin günlük çalışma süresi 11 saati aşmaz. Haftada çalışılan süre en fazla 33 saat etmektedir. Gerek 1475 sayılı gerek 4857 sayılı kanun döneminde haftalık çalışma süresi 45 saat kabul edildiğinden davacı işçinin fazla çalışma ücretine hak kazanmadığı kabul edilmelidir.

3- Davacının Kapsam Dışı Personel Yönetmeliğinin 12. maddesinde belirtilen vardiyalı çalışmalara ilişkin koşullara uygun bir çalışması bulunmadığından vardiya primi isteğinin kabulü ayrı bir bozma nedeni sayılmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.10.2005 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/2298
Karar No : 2002/2407
Tarihi : 07.02.2002
İlgili Kanun : 2821/4

ÖZÜ : Söz konusu üniversite hastaneleri çok geniş kitlelere sağlık hizmeti vermekte olup, bu işyerlerinde geçici işçi kadrosunda çalışanların büyük çoğunluğunun hastabakıcı, hemşire, sağlık teknisyeni, laborant, yemek ve temizlik işçisi olduğu dikkate alındığında bu işyerleri “sağlık” işkolu kapsamına girmektedir.

DAVA : Sendikası Genel Başkanlığı adına Avukat ile Üniversitesi Rektörlüğü adına Avukat ile 1- ÇSGB adına Avukat 2- Sendikası Genel Başkanlığı adına Avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 28.12.2001 günlü ve 478/1738 sayılı hüküm davacılar avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı sendika Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 5 Mayıs 2001 gün ve 24393 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 20.04.2001 tarih ve 2001/13 sayılı işkolu tespit kararındaki Üniversiteye (..... Üniversitesi Rektörlüğüne) bağlı Üniversitesi Tıp Fakültesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi unvanlı işyerinde yapılan işlerin, İşkolları Tüzüğü’nün 17 sıra numaralı “Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar” işkoluna girdiğine ilişkin kararın iptali ve anılan işyerindeki işlerin 24 sıra numaralı “sağlık” işkoluna girdiğinin tespiti isteminde bulunmuştur.

Birleştirilen davada, davacı Üniversitesi Rektörlüğü, anılan işkolu tespiti kararının iptali ile yasaya uygun bir tespit isteminde bulunmuştur.

Mahkemece dava reddedilmiş, karar davacı tarafça temyiz edilmiştir. 2822 sayılı Kanunun 3. maddesinde “bir işverene ait aynı işkolunda birden çok işyerinin işletme oluşturacağı” kuralına yer verildiğinden işletmenin işkolu tespitinde birim olarak işyerleri esas alınır. Asıl iş-yardımcı iş kavramı bir işyeri sınırları ve organizasyonu içinde yürütülen işler için önem taşır. Yoksa birbirinden ayrı işyerlerinde farklı işkoluna tabi işler yapılıyor ise artık o işyerleri ekonomik yönden bir işletme bünyesinde kalsa dahi “2822 sayılı Kanunun 3. maddesi açısından işletmeden söz edilemez.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 20.04.2001 gün 2001/13 sayılı kararı Üniversitesi rektörlüğü ve bağlı işyerleri için alınmıştır. Söz konusu karara göre “..... Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı işyerlerinde Bakanlığımızca yapılan incelemede, Üniversitenin 2547 sayılı Yüksek Öğrenim Kanunu, 2809 sayılı Yüksek Öğretim Kurumları Teşkilat Kanunu hükümleri uyarınca kurulduğu, amacının eğitim öğretim faaliyetlerinin yürütülmesi olduğu ve bu amacın gerçekleştirilmesi için rektörlük bünyesinde 12 Fakülte ile 12 Yüksek Okul ve asıl işe yardımcı bir takım ünitelerin oluşturulduğu, (Tıp, Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, İlahiyat, Mühendislik, Güzel Sanatlar, Mimarlık, Veteriner, Y. Fen-Edebiyat, Y. İktisadi ve İdari Bilimler, Y. Mühendislik ve Mimarlık, N. İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri ile Yüksekokullar); asıl işe yardımcı işlerin de asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılması gerektiğinden Üniversitesi ve bağlı işyerlerinde yapılan işlerin İşkolları Tüzüğü’nün 17 sıra numaralı “Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolunda yer alması gerektiği tespit edilmiştir.”

Oysa dosya içerisinde bulunan 10.12.2001 tarihli bilirkişi raporunda belirtildiği üzere; Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı işyerlerinde asıl amaç eğitim öğretim ve bilimsel araştırma ve uygulamalardır. Bu amaçların gerçekleştirilmesi için döner sermaye işletmeleri kurulmuş, işler teknik bir amaç için organize edilmiş ve bağlı olan bu işler de bu organizasyon içinde yer almış ve yönetilmiş bağımsız bir yönetime sahip olmaları döner sermaye işletmelerinin çalışması sırasında Üniversitenin esas faaliyetini aksatmayacak biçimde eğitim ve öğretim ile bunlara katkıda bulunan uygulamayı ön planda tutmalarının gerekmesi, döner sermaye işletmelerinin yönetim kurulunun Üniversitesinin yönetim kurulu olması olgusu karşısında Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı işyerlerinin 2821 sayılı Sendikalar Yasasının 60. maddesi ve İşkolları Tüzüğü’nün 17 sıra numaralı ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkoluna girmesi gerekmektedir.

..... Üniversitesi hastaneleri ise Hastanesi, Organ Nakli Hastanesi, Kalp Hastanesi ve Onkoloji Hastanesinden ibaret olup çok geniş kitlelere sağlık hizmeti veren kurumlardır. Anılan işyerlerinde geçici işçi kadrosunda çalışanların büyük çoğunluğunun hastabakıcı, hemşire, sağlık teknisyeni, laborant, yatan hastaların yemek ve temizlik işlerini yapan işçiler olduğu dikkate alındığında bu işyerlerinin 2821 sayılı Sendikalar Yasasının 60. maddesi ve İşkolları tüzüğü’nün 24 sıra numaralı Sağlık Hizmetleri İşkoluna girdiği açıktır.

Bu durumda mahkemenin .. Üniversitesi hastaneleri ile ilgili red kararının iptali ile bu işyerlerinin 24 numaralı sağlık işkoluna girdiğinin tespitine karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan nedenlerle;

- 1- İş Mahkemesinin 28.12.2001 gün ve 2001/478 Esas 2001/1738 Karar sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- Davanın kabulü ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 20.04.2001 gün 2001-13 sayılı işkolu tespit kararının Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı işyerlerinin Üniversitesi hastaneleriyle ilgili kısmının iptali ile Üniversitesi Tıp Fakültesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi (hastane) işyerinin İşkolları Tüzüğü'nün 24 sıra numarasında yazılı "Sağlık" işkoluna girdiğinin tespitine,
 - 3- Harç alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 4- Davacılar kendilerini vekille temsil ettirdiklerinden 175.000.000'er TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacılara ayrı ayrı verilmesine,
 - 5- Davacı üniversitenin yaptığı 3.800.000 TL, sendikanın yaptığı 154.950.000 TL mahkeme masrafının davalıdan alınıp anılan davacılara ayrı ayrı verilmesine,
- 07.02.2002 gününde oyçokluğuyla kesin olarak karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/341
Karar No : 2003/826
Tarihi : 28.01.2003
İlgili Kanun : 2821/4

ÖZÜ : *İşin bir kısmının ayrılarak başka bir işverene devredilmesi, devredilen işler bakımından işkolu değişikliğine yol açmaz.*

DAVA : Sendikası Genel Başkanlığı adına Avukat ile 1. Sendikası adına Avukat 2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukat aralarındaki dava hakkında Asliye Hukuk Hakimliğinden İş Mahkemesi sıfatıyla 30.09.2002 günlü ve 305/580 sayılı hüküm, davalılar avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Resmi Gazetenin 5 Mayıs 2001 tarih ve 24393 Sayılı nüshasında yayınlanan "Ulurmak Sulaması Sağ Sahil Sulama Birliği" işyerinde yapılan işlerin işkolları Tüzüğü'nün 16.sıra numaralı "Enerji" işkoluna girdiğine dair Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının işkolu tespit kararına karşı 2821 sayılı Sendikalar Kanunun 4. maddesi uyarınca Sendikası itiraz davası açmıştır.

Mahkemece, mütalaasına başvuru bilirkşi kurulu tarafından hazırlanan rapor doğrultusunda işyerinde tarım alanlarının sulanması faaliyeti ile ilgili sulama sistemlerinin işletilmesi işlerinin yapıldığı, dolayısıyla, bu tür işlerin nitelik itibarıyla işkolları tüzüğünün 01 “Tarım, Orman, Avcılık ve Balıkçılık” işkoluna girdiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Ulurmak Sulaması Sağ Sahil Sulama Birliği Tüzüğünün 5. maddesinde, Birliğin amacının D.S.İ. tarafından inşa edilmiş ve Birliğe devredilmiş olan Ulurmak Sulama Sağ Sahil Sulama Tesislerinin işletilmesi bakım onarımın yapılması olduğu belirtilmekte ise de, Tüzüğün 16. nolu Enerji İşkolunda “..... su, toplanması kullanılır ve yararlanılır hale getirilmesi, iletim ve dağıtım işleri yukarıdaki amaçla tesis ve sistemle kurulan işletilmesi, bakım ve onarımı, bunlarla ilgili etüt, proje araştırma ve benzeri işler” in yer aldığı bu işlerden bir kısmının ayrılarak bağımsız bir işverene devrinin devredilen işlerin “Enerji” işkolu kapsamından çıkarmayacağından Dairemizin kararlık kazanmış uygulamasının da bu doğrultuda olduğu dikkate alınarak davanın reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

Bu nedenle mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılmasına ve davanın reddine karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan nedenlerle;

- 1- Asliye 1. Hukuk (İş) Mahkemesinin 30.09.2002 tarih ve 2001/305 esas ve 2002/580 karar sayılı kararın **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**
 - 2- İtirazın reddine,
 - 3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 4- Davacı tarafından yapılan yargılama masraflarının üzerinde bırakılmasına,
 - 5- Davalılar kendilerini vekil ile temsil ettirdiğinden 75.000.000 TL. vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalılara verilmesine peşin alınan temyiz harcının ilgiliye iadesine,
- Kesin olarak 28.01.2003 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/23766
Karar No : 2004/466
Tarihi : 20.01.2004
İlgili Kanun : 2821/4

ÖZÜ : Yetki tespitine itiraz ile birlikte, iş kolunun belirlenmesi de uyuşmazlık konusu ise, öncelikle işyerinin hangi iş koluna girdiğinin belirlenmesi gerekir.

DAVA : AŞ. Adına Avukat ile 1 Sendikası adına Avukat 2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukat 3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Çalışma Müdürlüğü aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 02.12.2003 günlü ve 741/660 sayılı hüküm, davacı Avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Olumlu yetki tespitine itiraz eden işveren davalı sendikanın tespiti konu işyerinde çoğunluğa sahip olduğuna ilişkin Bakanlık tespit yazısını işkolu yönünden hatalı olduğunu belirterek iptalini istemiştir.

Mahkemece tespiti konu işyerinin Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından “genel işler” işkolunda olduğunun saptandığı gibi davacı işçinin Büyükşehir Belediyesi sosyal tesislerin temizlik işlerini yaptığı, bu işlerinde belediyenin asıl işi olduğu dolayısıyla asıl işin tabi olduğu işkoluna girdiği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir. Bu karar davacı tarafca temyiz edilmiştir.

Dava dilekçesinde ve dosya kapsamından davacının yetki tespitinin iptali ile birlikte işyerinin işkolları tüzüğünün hangi sıra numaralı işkoluna girdiğinin de belirlenmesi uyuşmazlık konusunu oluşturmaktadır. Bu durumda yetki tespitine itiraz konusunda önce işyerinin hangi iş koluna girdiğinin tespiti gerekir. Bunun için de işverenin 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 4. maddesindeki prosedüre göre işkolunun tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurması gerekmektedir. Ancak işverenin anılan maddedeki prosedüre uymadan dava açtığından davacıya bu prosedürün tamamlanması için süre verilmesi ve bekletici mesele yapılarak alınacak sonuca göre çoğunluk tespitine itirazın çözüme kavuşturulması gerekir.

Eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.01.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/38077
Karar No : 2005/40683
Tarihi : 28.12.2005
İlgili Kanun : 2821/4

ÖZÜ : *Matbaa işyeri ile kitap satışı yapılan işyerlerinin, aynı iş organizasyonu içerisinde kabulü mümkün olmadığından, adı geçen işyerlerinin, farklı işkollarına girdiğine ilişkin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespiti yerindedir.*

DAVA : B. Sendikası Genel Başkanlığı adına Avukat ile 1- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukat 2- D. İşletme Müdürlüğü 3- B.İşletme Müdürlüğü 4- T. Sendikası Genel Başkanlığı adına Avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesi'nden verilen 22.11.2005 günlü ve 661-683 sayılı hüküm, davalılardan T. Sendikası ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı D. İşletme Müdürlüğü ve işyerlerinin 17 nolu Ticaret Büro Eğitim ve Güzel Sanatlar iş kolunda faaliyet gösterdiğini ve bu işyerinde T. Sendikası taraf olduğu Toplu İş Sözleşmesi ile bağitlı bulunduğu, B. İşletme Müdürlüğü'ne bağit kitap basımı yapılan matbaa işyerinde ise 10 numaralı "Basım ve Yayın İş Kolunda tespit edildiğini, bu işyerlerinde B. Sendikası'nın taraf olduğu Toplu İş Sözleşmelerinin bağitlandığı, ancak Basımevi işletme Müdürlüğü'ne bağit hizmet akdi ile çalışan işçiler tarafından üretim yapılan Ankara ve İstanbul'da bulunan bir çok matbaa işyerinin makinalarıyla birlikte D.İşletme Müdürlüğü kitap dağıtım ve satışı işyerine devredildiğı, matbaalarda çalışan işçi sayısının ve yapılan işin ağırlıklı olarak 10 sıra numaralı "Basım ve Yayın" iş koluna girdiğini iddia ederek kitap dağıtım ve satışı yapılan ve daha önce 17 sıra numaralı işkolunda tespit edilen ve Türkiye'nin muhtelif yerlerinde bulunan kitap dağıtım ve satışı yapılan işyerlerinde 10 sıra nolu "Basım ve Yayın" işkolunda tespitini talep ve dava etmiştir.

Davalılar işyerlerinin ve işkollarının farklı olduğunu, Bakanlıkça yapılan işkolu Tespitlerinin yerinde bulunduğunu iddia ederek davanın reddini savunmuşlardır. Bakanlık tarafından kitap dağıtım ve satış yapılan işyerlerinin 17 nolu "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolunda kitap basımı yapılan matbaa işyerlerinin ise 10 sıra numaralı "Basım ve Yayın" işkolunda bulunduklarını tespit etmiştir.

Mahkemece tüm işyerlerinde yapılan ağırlıklı işin, basın ve yayın işi olduğu kabul edilerek tüm işyerlerinin 10 sıra numaralı “Basın ve Yayın” işkolunda bulunduğu tespit edilerek dava kabul edilmiştir. Dosya içeriğinden kitap dağıtım ve satışı yapılan ve ülkenin muhtelif yerlerinde bulunduğu anlaşılan işyerlerinde yalnız yukarda anılan matbaalarda basılan kitapların satış ve dağıtımı yapılmadığı, bu matbaa dışında basılan ve özel Matbaalarda da bastırılan kitap ve matbuatın da dağıtım ve satışının yapıldığı anlaşıldığından; matbaa işyeri ile kitap satışı yapılan işyerlerinin aynı iş organizasyonunun içerisinde kabulünün mümkün olmadığı, kitap dağıtım ve satışı yapılan işyerleri ile matbaa işyerlerinin farklı işyerleri olarak kabulünün ve buna göre işkollarının tespit edilmesi gerektiği anlaşıldığından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca yapılan işkolları tespitinin yerinde olduğu görüldüğünden davacının davasının reddi gerektiğinden aşağıdaki şekilde karar verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

SONUÇ _____ :

- 1- Temyiz olunan İş Mahkemesinin 22.11.2005 tarihli 661-863 sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASI** ve davacının davasının reddine,
 - 2- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına
 - 3- Yargılama giderlerinin davacı üzerinde bırakılmasına,
 - 4- Davalılar kendilerini vekil ile temsil ettirdiğinden 400 YTL. Vekalet ücretinin davacıdan alınıp davalılara verilmesine,
- Kesin olarak 28.12.2005 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No : 2000/9-54
Karar No : 2000/43
Tarihi : 02.02.2000
İlgili Kanun : 2821/11

ÖZÜ _____ : *Genel Merkez Yönetim Kurulu kararına karşı, Medeni Kanunun 68. maddesinde öngörülen sürede dava açılmaması nedeniyle, davanın reddine ilişkin mahkeme kararı doğrudur.*

DAVA _____ : Taraflar arasındaki “Sendika Genel Merkez Yönetim Kurulu kararının iptali” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; İş Mahkemesince davanın reddine dair verilen 08.07.1999 gün ve 1999/1374 E-1545 K- sayılı kararın incelenmesi davacılar vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 16.09.1999 gün ve 1999/12855 E-13686 K. sayılı ilamı ile; (... Davalı sendikanın Artvin, İzmir, Konut Muğla Şubeleri başkanları olan davacılar, sendika

merkez yönetim kurulunun İzmir Konut Şubesi ile İzmir 5 nolu şubesinin, Artvin Şubesi ile Rize Şubesinin ve Muğla Şubesiyle Aydın Şubesinin birleştirilmesine dair 15.09.1998 tarih ve 39 sayılı kararının 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 11/8 maddesine aykırılığı nedeniyle iptali istemiyle dava açmış olup mahkemece yapılan yargılama sonucunda Türk Medeni Kanununun 68. maddesinde öngörülen bir aylık sürenin geçirilmesi gerekçe gösterilerek davanın reddine karar verilmiştir.

Medeni Kanunun anılan maddesinde “Azadan her biri, kanuna veya cemiyetin nizamnamesine uygun olmayıp da kendi muvafakatına iktiran etmemiş olan bir karar aleyhine ona itiladan itibaren bir ay içinde mahkemeye müracaatla itiraz etmeye selahiyettardır.” Kuralına yer verilmiş ise de, bu kuralın şube başkanları tarafından yönetim kurulu kararına karşı açılmış bulunan bu iptal davasında uygulanma yeri yoktur.

Bu bakımdan sürenin geçirilmesi nedeniyle davanın reddine karar verilmesi hatalıdır. Uyuşmazlığın çözümü Sendikalar Kanununun yukarıda anılan maddesi ile ilgili olduğundan gerekli inceleme ve değerlendirme yapılarak hasıl olacak sonuca göre bir karar verilmelidir...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulu’nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü :

Dava, sendika genel merkezi yönetim kurulu kararının iptali istemine ilişkindir.

Mahkemece davanın süre yönünden reddine dair verilen hüküm özel dairenin yukarıda metni yazılı kararı ile bozulmuştur.

Mahkeme iptali istenen genel merkez yönetim kurulu kararına karşı MK. 68. maddesinde öngörülen sürede dava açılmadığını gerekçe göstererek önceki kararında direnmiştir.

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, mahkeme kararında açıklanan gerektirici nedenlere ve özellikle delillerin değerlendirilmesinde bir isabetsizlik bulunmamasına göre, usul ve yasaya uygun bulunan direnme kararının onanması gerekir.

SONUÇ : Davalılar vekilinin temyiz itirazlarının reddi ile, direnme kararının yukarıda açıklanan nedenlerle **ONANMASINA**, ve aşağıdaki dökümü yazılı (710.000) Lira bakiye temyiz ilam harcının temyiz edenden alınmasına, 02.02.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/3735
Karar No : 2000/3243
Tarihi : 23.03.2000
İlgili Kanun : 2821/11

ÖZÜ : *Sendika Şubesi Olağanüstü Genel Kurul delege listesine itiraz durumunda, şube aleyhine dava açılması olanağı yoktur. Bu tür davaların sendika merkezine karşı açılması gerekir.*

DAVA : avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı, sendika şubesi delegeleri açtıkları bu dava ile 06.02.1999 tarihinde sendika şubesi 6. Olağan Genel Kurulunda seçimi kaybeden yönetim ve denetleme kurulları üyeliklerini böylece sona erdiğini, bunun sonucu olarak da doğal delegelik sıfatını kaybettikleri buna rağmen yapılacak sendika şubesi olağanüstü genel kurul delege listesinde isimlerine yer verildiği, bu kişilerin delegeliklerinin son bulduğunun tespiti ile ortaya çıkan sataşmanın önlenmesi isteğinde bulunmuşlardır. Ne var ki dava sendika şubesine karşı açılmış ve o şube hakkında sonuçlandırılarak işin esasına girmek suretiyle sonuçta reddine karar verilmiştir.

Sendika şubesinin tüzel kişiliği yoktur. Bu nedenle şube aleyhinde dava açılması yani husumetin tevcihi olanağı yoktur. Bu tür davaların sendika merkezine karşı açılması gerekir. Böyle olunca dava dilekçesinin reddine karar verilmelidir.

Yazılı şekilde hatalı değerlendirme ile işin esasına girilerek davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.03.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2330
Karar No : 2000/2144
Tarihi : 24.02.2000
İlgili Kanun : 2821/12

ÖZÜ : *Genel Merkez Yönetim Kurulunun oyçokluğu ile almış olduğu, Olağanüstü Genel Kurul kararına katılmayan Sendika Genel Başkanının, Yönetim Kurulu kararının iptali davasını, sendika adına açma olanağı yoktur. Yasanın öngördüğü çerçevede ancak, kendi adına dava hakkını kullanabilir.*

DAVA : avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Sendikası Merkez Yönetim Kurulu 26.03.1999 tarihli oy çokluğu ile verdiği karar ile olağanüstü genel kurulun 24 – 25 Nisan 1999 tarihinde yapılmasına karar verildikten sonra karara katılmayan Genel Başkan ile bir genel yönetim kurulu üyesi, anılan kararın iptali ile yapılacak genel kurulun tarihi ve gündemi ile ilgili ilanların ihtiyati tedbir yoluyla durdurulması istemiyle kararı alan yani bu karara katılan merkez yönetim kurulu üyeleri birer birer hasım gösterilmek suretiyle bu davayı açtıkları gibi davacı olarak da sendikayı göstermiş yani bu sıfatla istekte bulunmuşlardır. Sendika Genel Merkez Yönetim Kurulu Sendika adına bir karar alarak olağanüstü genel kurulun toplanması gereğini duyarak bu doğrultuda işlemlere girişmiştir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 12. maddesinin dördüncü fıkrasında yönetim kuruluna böyle bir yetki tanınmıştır. Yönetim Kurulu takdir yetkisini kullanarak oybirliğiyle ya da oyçokluğu ile toplanma kararı alabilir. Böyle bir karar sendika adına yapıldığı için sendikanın hasım gösterilmesi zorunluluğu açıktır.

Öte yandan sendika başkanı da olsa böyle bir iptal davasını sendika adına açma olanağı yoktur. Yasanın öngördüğü çerçevede ancak kendi adına dava ve talep hakkını kullanabilir. Bu itibarla sıfat yokluğu nedeniyle davacı genel başkanın ve diğer yönetim kurulu üyesinin sendika adına açmış olduğu bu davanın dinlenme olanağı yoktur. Sendika Tüzüğünde Genel Başkanın sendikayı temsilen ya da vekalet vermek suretiyle davanın açılması konusu ayrı bir durumu oluşturur. Böyle bir varsayımda sendikayı temsilen üçüncü şahıslara karşı davanın açılması söz konusu olur. Açıklanan nedenlerle davanın reddine karar verilmesi gerekirken işin esası incelenerek hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.02.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8807
Karar No : 2000/8625
Tarihi : 15.06.2000
İlgili Kanun : 2821/12

ÖZÜ : *Davacı, Genel Kurul tarihini belirleyen kararın iptalini ve ihtiyati tedbir kararıyla işlemin durdurulmasını istediği halde, sadece ihtiyati tedbir talebinin reddi ile yetinilmesi hatalı olup, davanın esasının da incelenmesi gerekir.*

DAVA : adına Avukat ile Sendikası adına Avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 11.05.2000 günü ve 451-335 sayılı hüküm davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Sendika Şube Başkanı olan davacı; 1/5 delegenin olağanüstü şube genel kurulunun toplanması isteğiyle ilgili olarak merkez yönetim kurulunun isteği olumlu karşılayan ve genel kurul tarihini belirleyen kararının iptalini ve istemin ihtiyati tedbir kararıyla işlemin durdurulmasını istediği halde sadece ihtiyati tedbir talebinin reddi ile yetinmiş, Genel Yönetim Kurulu kararının ve işlemlerinin iptaline dair istek konusunda dosyadaki bilgi ve belgeler değerlendirilerek bir hüküm kurulmamıştır. Böyle olunca işin esasının da incelenerek hasıl olacak sonuca göre hüküm tesisi için kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.06.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/1257
Karar No : 2002/2405
Tarihi : 07.02.2002
İlgili Kanun : 2821/14

ÖZÜ : Seçimlerde uygulanacak esaslara aykırı olarak seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde usulsüzlük veya kanuna aykırı uygulama, iptal sebebi olarak kabul edildiğinden, dava konusu delege sayısının seçim sonuçlarını etkileyebilecek nitelikte olduğunun kabulü gerekir.

DAVA : 1-, 2-, 3- adına avukat ile Sendikası Genel Başkanlığı adına avukat aralarındaki dava hakkında (..... İş Mahkemesi) nden verilen 25.12.2001 günlü ve 1137/2476 sayılı hüküm, davacılar avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davalı sendikanın 2 numaralı şubesinin 4. Olağan Genel Kurulu için delege seçimleri 26,27 ve 28.3.2001 tarihinde yapılmış ve davacılar delege seçilmişlerdir.

Delege seçimlerinde usulsüzlük yapıldığından söz edilerek anılan delege seçimlerinin iptali için İş Mahkemesine dava açıldıktan sonra davalı Sendika Genel Yönetim Kurulunun 25.4.2001 tarih ve 6 (14)-21 sayılı kararı ile yapılmış ve yapılacak delege seçimlerinin iptaline karar verilmesi 2821 sayılı Sendikalar Kanunun 10/7. maddesinde delege sıfatının müteakip olağan genel kurul için yapılacak delege seçimine kadar devam edeceği yolundaki kurala aykırıdır. İş Mahkemesince tüzel kişiliği bulunmayan sendika şubesi hasım gösterilerek açılan davanın husumet yönünden, reddi sebebiyle yapılan ilk delege seçimleri geçerliliğini korumaktadır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunun 52. maddesinde "...14. madde hükümlerine aykırı olarak seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde usulsüzlük veya kanuna aykırı uygulama" iptal sebebi olarak kabul edildiğinden, 26,27 ve 28.03.2001 tarihlerinde delege seçilen 26 delegenin delegeliğinin Sendika Genel Yönetim Kurulun yetkisi olmaksızın iptali sonucunda bu kişilerin yeniden delege seçilememeleri sonucunda yapılan 4. Olağan Genel Kurulda yapılan seçimlerde seçilen sendika şube başkanının rakibi karşısında ki oy farkının bu 26 delegenin muhalifler yönünde oy kullanacağı varsayıldığında yersiz olarak delege olan 26 kişinin ise kazanan başkan adayına oy verdikleri düşünüldüğünde seçim sonuçlarını etkileyebilecek nitelikte bulunduğunun kabulü gerekir.

Bu durumda davanın kabulü yerine mahkemece reddi hatalı olduğundan kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 07.02.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No : 2000/9-24
Karar No : 2000/4
Tarihi : 26.01.2000
İlgili Kanun : 2821/25

ÖZÜ : *Danıştay'ın yürütmeyi durdurma kararına, mahkemelerin ve idarenin uyma zorunluluğu vardır. Bu nedenle atama işleminin durdurulması kararı işveren vekilliği sıfatının son bulmasını önler.*

DAVA : Taraflar arasındaki “olumlu tespit ve alacak” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; İş Mahkemesince davanın reddine dair verilen 12.05.1999 gün ve 1998/1356-1999/130 sayılı kararın incelenmesi davacı vekilleri tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 30.09.1999 gün ve 1999/12290-14902 sayılı ilamı ile; (... Davacı Genel Müdür Yardımcısı sıfatıyla işveren vekili durumunda bulunması nedeni ile davalı işveren sendikası üyesi iken bir başka göreve atanmış, ancak idari yargı yerine başvurarak atama kararının iptali davasını açtığı gibi yürütmeyi durdurma isteminde bulunmuş ve Danıştay 5. Dairesi yürütmeyi durdurma istemini kabul etmesi sonucu davacı eski görevine dönmüş bulunmaktadır.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının bir başka göreve atanmasından sonra Danıştay'ca verilen yürütmeyi durdurma kararı karşısında işveren vekilliği ve işveren sendikası üyeliğinin son bulup bulmadığı noktasında bulunmaktadır.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 25/4 maddesinde “işveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin işveren sendika veya konfederasyonlarındaki üyelikleri ve görevleri bu sıfatı kayıp ettikleri tarihte kendiliğinden sona erer” kuralı öngörülmüştür. Mahkemece bu kural dikkate alınarak işveren sendikası üyeliğinin sona erdiği kabul edilmiştir. Bunun sonucu olarak da davacının kimi parasal istekleri reddedilmiştir. Oysa ortada idari işlemin durdurulması yolunda Danıştay kararı mevcut olup, bu karara gerek idarenin gerek mahkemelerin uyma zorunluluğu vardır. İdare de bunu yerine getirmiştir. Mahkemenin bu olguyu dikkate almaması yürütmeyi durdurma kararını boşlukta bırakır. Böyle olunca üyeliğin devam ettiği sonucuna varılarak işin esası incelenmeli ve hasıl olacak sonuca göre hüküm kurulmalıdır...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü :

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulu'nca benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ : Davacı vekillerinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı HUMK'nun 429. maddesi gereğince **BOZULMASINA**, istek halinde temyiz peşin harcının geri verilmesine 26.01.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/22872
Karar No : 2004/11783
Tarihi : 13.05.2004
İlgili Kanun : 2821/29

ÖZÜ : *Profesyonel sendikacı olarak seçilen ve bu nedenle işten ayrılan işçinin, bu görevini ifa ederken vefat etmesi, daha önce işyerinde geçen hizmet sürelerine ilişkin kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldırmaz. Ayrıldığı tarih itibariyle, aynı derece ve sınıfındaki emsali bir işçinin, ölüm tarihinde alabileceği ücret üzerinden, kıdem tazminatının hesaplanması hakkaniyete uygundur.*

DAVA : Davacı kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün **ONANMASINA**, 13.05.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

MAHKEME KARARI

DAVA : Davacı vekili vermiş olduğu dava dilekçesi ile müvekkillerinin murisi’nin davalı Bakanlığa bağlı işyerinde 08.11.1983 tarihinde işçi olarak çalışmaya başladığını ve Sendikası Sakarya Şube Yönetim Kurulu Üyesi olarak profesyonel sendikacılık görevini yapmak için 01.03.1999 tarihinde işyerinden ayrıldığını, sendikadaki yöneticilik görevi devam etmekte iken 08.11.2002 tarihinde vefat ettiğini, işyerinde geçen hizmetlerine karşılık 18.906.250.000 TL kıdem tazminatı ödendiğini, ancak Komutanlığının 23.06.2003 tarihli yazısı ile ödenen kıdem tazminatının geri ödenmesinin talep edildiğini, oysa muris profesyonel sendikacılık görevini ifa için işten ayrıldığını 2821 sayılı yasanın 29. maddesinde profesyonel sendikacılık yapan işçinin görevinin sona ermesi halinde müracaatıyla işe dönmesinin düzenlendiğini eski kıdem ve ücretinin saklı tutulduğunu, yöneticilik görevi bittikten sonra müracaat eden ve müracaatı kabul edilen işçinin yeniden işe başlayıp daha sonra tazminatını aldığını işe alınmaması durumunda emsali ücretten tazminatının ödendiğini yöneticilik görevi devam ederken vefat etmesi halinde ise tazminatlarını hak etmediğine ilişkin ayrı bir ilke kararının bulunmadığını hak ve menfaatler dengesi açısından mirasçılar bakımından da düşünülmesi gerektiğini gerekirse Medeni Kanunun 1. maddesi gereğince hakimın kanun koyucu yerine geçerek karar vermesi gerektiğini iddia ederek davacıların davalıya karşı 18.906.250.000 TL borçlu olmadığını tespitine karar vermesini istemiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesi ve duruşmadaki savunmasıyla davacıyla davalı arasında bir hizmet ilişkisinin bulunmadığını savunarak sehven ödenen 18.906.250.000 TL kıdem tazminatının mirasçılardan alınarak idareye iade edilmesini bu nedenle davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Dava, borçlu bulunmadığının tespiti talebine ilişkindir.

Dosyadaki bilgi ve belgelerin tetkikinden davacıların miras bırakanı’nin davalıya ait işyerinde 08.11.1983 tarihinde çalışmaya başlayıp 01.03.1999 tarihinde profesyonel sendikacı olarak seçilmesi nedeniyle ayrılıp sendikacılık görevini ifade ederken 08.11.2002 tarihinde vefat ettiği ve davalı idare tarafından mirasçılara 08.11.1983-01.03.1999 tarihleri arasındaki çalışma süresi gözetilerek 01.03.1999 tarihinde

bulunduğu ücret derecesinin ve bu ücret derecesinin ölüm tarihindeki karşılığı olan saat ücretinden hesabı yapılmış bulunan miktar tavan kıdem tazminatını aştığından tavan üzerinden hesaplama yapılarak mirasçılarının net 18.906.250.000 TL para ödenmiştir. Bilahare işyerinde yapılan teftişte müfettişin raporunda bu tazminatın ödenmemesi gerektiği yolunda görüş bildirmesi üzerine işverence davacı mirasçılarından bu paranın iadesi istenmiştir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 29. maddesinde sendika yöneticiliğine geçilmek suretiyle işten ayrılan işçinin eski kıdem hakkı saklı tutulmuştur. Anılan maddenin ilk fıkrasında profesyonel sendikacı olarak seçilip işyerinden ayrılan işçilerin bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmak istemeleri ve 3 ay içinde müracaat etmeleri halinde işçinin eski kıdem hakları ve ücretinin saklı olduğu bildirilmiştir. Anılan maddede vefat halinde ne olacağına ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır. Bu düzenlemenin yapılmamış olması işçinin daha önce işyerinde geçen ve sendikada bir görev alması nedeniyle sona eren hizmet süresine ilişkin kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldırmayacaktır. Davalı işveren ölen işçinin sendikacılık görevi nedeniyle ayrıldığı tarihteki derece ve sınıfındaki işçinin ölüm tarihinde aldığı yevmiyeyi esas alarak hesaplama yapmış aylık brüt ücretin tavanı aşması nedeniyle kıdem tazminatı gözetilerek ödeme yapılmıştır. İşçinin sendikacılık görevi 2821 sayılı kanunun 5. maddesinde gösterilen bir suçtan dolayı hapis cezasına mahkum olması nedeniyle yani kusuruna dayanan bir sebeple sona ermeyip ölüm gibi elde olmayan nedenle sona erdiğinden kıdem tazminatı hesabının işyerinden ayrıldığı tarihteki ücreti üzerinden yapılması hakkaniyete uygun olmayacağından ayrıldığı tarihteki derece ve sınıfındaki işçinin ölüm tarihinde alabileceği yevmiye üzerinden yapılmış olması hakkaniyete daha uygun olacağından davanın aynen kabulüne karar vermek gerekmiştir.

HÜKÜM : Yukarıda açıklanan gerekçe gereğince;

- 1- Davanın kabulü ile; davacıların davalı idare tarafından geri ödenmesi istenilen 18.906.250.000 TL tutarında borçlu bulunmadıklarının tespitine,
- 2- Davacıların borçlu bulunmadığı miktar ve karar tarihindeki avukatlık ücret tarifesine dikkate alınarak 1.334.375.000 TL vekalet ücretinin davalıdan tahsili ile davacılara verilmesine,
- 3-Davacı tarafından sarf edilen toplam 90.330.000 TL yargılama giderlerinin davalıdan tahsili ile davacılara verilmesine,
- 4-Davalı, harçtan bağışık olduğundan harç alınmasına yer olmadığına davacılar tarafından yatırılan 255.250.000 TL peşin harcın kararın kesinleşmesi halinde talep varsa davacılara iadesine,

Dair, verilen karar hazır bulunan davacı vekilinin yüzüne karşı, davalının yokluğunda, Yargıtay yolu açık olmak üzere okunup anlatıldı. 11.11.2003

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/6443
Karar No : 2000/8910
Tarihi : 20.06.2000
İlgili Kanun : 2821/30

ÖZÜ : *Mahkemece işe iade edildiği halde, işe başlatılmayan sendika temsilcisi tekrar sendika temsilciliğine atandığı takdirde, yeni toplu iş sözleşmesinin ücret ve diğer haklarından yararlanmalıdır.*

DAVA : Davacı, ücret alacağı, ikramiye alacağı, giyim eşyası yardımı, çocuk yardımı ile işgüçlüğü ve bakım tazminatının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : İşyeri sendika temsilcisi olan davacı işçi, hizmet sözleşmesinin işverence haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek işe iadesi yönünde açmış olduğu davada mahkemece işe iadeye dair karar verildiği ve süresi içinde müracaat ettiği halde işe başlatılmadığından bahisle boşta geçen sürelerle ait ücret ve diğer haklarını talep etmiştir. Mahkemece toplu iş sözleşmesinin süresinin 28.02.1999 tarihinde sona erdiği ve bu tarihte davacının temsilcilik sıfatının son bulunduğu gerekçesiyle isteklerin reddine karar verilmiştir.

2821 sayılı sendikalar Kanununun 30. maddesinde “... mahkeme temsilcinin işe iade edilmesine karar verirse, fesih geçersiz sayılarak iş gördürülmemiş olsa bile, temsilcinin işten çıkarıldığı tarihten başlamak üzere temsilcilik süresinin devamınca ücreti ve diğer hakları işveren tarafından ödenir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır...” şeklinde kurala yer verilmiştir. Somut olayda davacının üyesi bulunduğu sendikanın 06.05.1999 tarihinde yeniden toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetki belgesi aldığı bu tarihten sonra 25.05.1999 tarihinde davacının isminin de aralarında bulunduğu temsilciler listesinin işverene bildirildiği dosya içerisindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Bu durumda davacı yeniden tekrar işyeri sendika temsilciliğine atandığına göre, sendikalar kanununun 30. maddesi uyarınca yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği 01.03.1999 tarihinden itibaren istek konusu ücret ve diğer alacaklar hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır.

Mahkemece yazılı şekilde isteğin reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.06.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/13018
Karar No : 2000/18109
Tarihi : 04.12.2000
İlgili Kanun : 2821/30

ÖZÜ : *İşyeri sendika temsilcisi olan işçinin iş akdi sona erdiği tarihte, sendika işyeri temsilciliği sıfatı da ortadan kalkmıştır. İkinci kez işe girdiği tarihten sonra, yeniden temsilciliğe atanmamasına rağmen, ikinci feshin geçersiz sayılarak işe iadesi yasal değildir. Ancak, temyiz edilmediği için kesinleşen bu karar ile işverenin feshi ortadan kalktığından, işçi altı işgünü içerisinde işe başlamak zorundadır.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem ve kötü niyet ve sendikal tazminatlar, ilave tediye, ikramiye ile ücret alacağının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı, davalıya ait işyerinde 02.07.1991 – 13.08.1999 tarihleri arasında aralıksız çalıştığını, sendika üyesi ve işyeri sendika temsilcisi olduğunu, hizmet akdinin anılan tarihte işverence feshedildiğini, İş Mahkemesinin 30.11.1999 gün 1999/92 Esas 1999/151 sayılı kararı ile işe iade edildiğini işe başlatılmadığını iddia ederek ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, toplu iş sözleşmesinin 15. maddesi gereğince kötü niyet tazminatı, İş Yasasının 13. maddelerine göre kötü niyet tazminatı, 13.08.1999 fesih tarihinden dava tarihine

kadar hak kazanılan ilave tediye ve ikramiye, boşta geçen süreye ait ücret alacak isteklerinde bulunmuştur.

Davalı, davanın reddini istemiştir.

Mahkeme, tüm istekleri kabul etmiştir.

Dosya içeriğinden davacının davalıya ait işyerinde 02.07.1991 tarihinde hizmet akdi ile çalışmaya başladığı, 03.08.1994 tarihinde sendika üyesi olduğu, 09.04.1997 gün 159/2 sayılı kararla sendika işyeri temsilcisi atandığı, işyerinde son toplu iş sözleşmesinin 24.02.1999 tarihinde imzalandığı ve 01.11.1998 – 30.10.2000 tarihleri arasında yürürlükte olduğu, 1999 yılında yapılan mahalli seçimlerde aynı yer Belediye başkanlığına adaylığını koyan davacının bu nedenle 11.01.1999 tarihinden itibaren devamsızlık yaptığından 29.01.1999 günü işverence devamsızlık nedeni ile hizmet akdinin sona erdirildiği,

Seçimi kaybeden davacının 14.05.1999 günü yeni bir hizmet akdi ile çalışmaya başladığı, 13.08.1999 günü iş kanununun 17/2-a, b, c, d, g maddelerine göre işverence hizmet akdinin sona erdirildiği, davacının başvurusu üzerine İş Mahkemesinin 30.11.1999 gün 1999/92-151 sayılı kararı ile Sendikalar Kanununun 30. maddesi gereği işe iadesine karar verildiği anlaşılmıştır.

Yukarıda açıklandığı gibi davacının çalışması kesintisiz olmadığı ilk kez 29.01.1999 tarihinde akdin işveren tarafından devamsızlık nedeniyle haklı olarak sona erdirildiği saptandığından mahkemenin davacının devamlı çalıştığını kabul ederek bu tarihten önceki süreyi tazminat hesaplarında nazara alması yasal değildir.

09.04.1997 tarihinde işyeri sendika temsilciliğine atanan davacının 29.01.1999 tarihinde hizmet akdi sona erdiğinden sendika işyeri temsilciliği sıfatında aynı gün ortadan kalkmıştır. İkinci kez işe girdiği 14.05.1999 tarihinden sonra yeniden sendika işyeri temsilciliğine atandığı konusunda iddia ve delil yoktur. Bu nedenle ikinci feshin gerçekleştiği 13.08.1999 günü davacı işyeri sendika temsilcisi değildir. Buna rağmen 13.08.1999 günlü feshin Sendikalar Yasasının 30. maddesi gereğince geçersiz sayılarak davacının 30.11.1999 gün, 1999/92-151 sayılı kararı ile işe iadesi yasal değilse de mahkemenin bu kararı temyiz edilmeyerek kesinleşmiştir.

Anılan bu işe iade kararı ile 13.08.1999 günü işveren feshi ortadan kalktığından 2821 sayılı sendikalar kanununun 30/1. maddesi gereğince işine iade kararı verilen davacı işçi altı işgünü içerisinde işe başlamak zorundadır. Bu süre içerisinde işe başlamayan işçiye

mahkemece öngörülen tazminat ödenmez. İşe iade kararının kesinleştiği 29.12.1999 tarihinden itibaren yasanın öngördüğü altı işgünü içerisinde işe başlamak için davacının işverene başvurduğu konusunda bir delil dosyada mevcut değildir. Bu başvuruyu kanıtlamak davacıya düşer. Böyle bir başvuru ispatlanmadığından ve kesinleşen işe iade kararı ile işverenin 13.08.1999 günleri fesih iradesi ortadan kalktığından yasal prosedüre uymayan davacı tarafından akdin Ocak 2000 tarihinde 6 işgünlük sürede işe başlamamak suretiyle sona erdirildiğini bunun sonucu olarak da son üç aylık çalışma dönemine ait ihbar tazminatı toplu iş sözleşmesinden ve 1475 sayılı yasanın 13. maddesinden kaynaklanan kötü niyet tazminatı boşta geçen süreye ait ücret, ikramiye ve ilave tediye talep etmesinin mümkün olmadığının kabulü gerekir. Üç aylık çalışma süresi kıdem tazminatına hak kazanmak içinde yeterli bulunmamaktadır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04.12.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/16759
Karar No : 2001/1281
Tarihi : 25.01.2001
İlgili Kanun : 2821/30

ÖZÜ : *Hizmet akdi feshedilen ve mahkemece işine iade edilen sendika temsilcisi işçi, altı işgünü içinde işe başlamak zorundadır. Bu süre içinde işe başlamayan işçiye, mahkemece öngörülen tazminat ödenemez.*

DAVA : Davacı, izin ücreti, yemek ve giyim parası, bayram harçlığı, ikramiye, ilave tediye ile ücret 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 :

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

2- Sendika temsilcisi olduğunu beyan eden davacı, işverenin kendisini işten çıkardığını ve sendika temsilciliği güvencesinden faydalanmak için mahkemeye yaptığı başvurunun kabul edildiğini ve işine iadesine karar verildiğini, 18.02.2000 tarihinde işe başlamasına karşılık iş akdinin yeniden feshedildiğini belirterek ilk fesih tarihi olan 15.05.1999 ile son fesih tarihi olan 18.02.2000 tarihleri arasındaki süre ile ilgili olarak ücret yemek, giyim, bayram harçlığı ve ikramiyeleri karşılıkları ile tüm çalışma süresinin izin ücretinin hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davacının sendika temsilcisi olduğu yönünde taraflar arasında uyumsuzluk bulunmamaktadır.

İş akdi 15.05.1999 tarihinde feshedilen davacı, Sendikalar Kanununun 30. maddesindeki güvenceden faydalanmak için mahkemeye başvurmuş ve mahkeme 05.11.1999 tarihli kararıyla davacının işine iade edilmesini hüküm altına almıştır.

Sendikalar Yasasının 30. maddesindeki düzenlemeye göre, işe iadesine karar verilen işçi altı işgünü içinde işe başlamak zorundadır. Bu süre içinde işe başlamayan işçiye mahkemece öngörülen tazminat ödenemez. Bu davadaki olayda da davacı işçi 05.11.1999 tarihli kesin iade kararına karşılık 17.01.2000 tarihinde işe başlamak için davalıya başvurmuştur. Bu durumda kesin olan işe başlama karar tarihinden itibaren 6 işgünlük süre içinde davacı işe başlamak için işverene başvurmadığından boşta geçen süreler ile ilgili olarak tazminat talebinde bulunamaz. İşe iade kararında mahkemenin temyiz yolunun açık olduğunu belirtmesi, yasa hükmü karşısında davacıya yeni bir süre ve hak sağlamaz. Mahkemenin aksine düşüncelerle izin ücreti dışındaki diğer istekleri de hüküm altına alması isabetsizdir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 25.01.2001 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Davalı Belediye Başkanlığının 09.02.2000 tarihli “onay” yazısında davacının İş Mahkemesinin 1999/698-948 sayılı kararıyla işe iadesine dair kararın 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30. maddesi uyarınca uygulanması sağlanmıştır. Daha sonra davacının hizmet akdi 18.02.2000 tarihinde feshedildiğinden 2821 sayılı Yasanın 30. maddesinde öngörülen işe iade kararının verildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde işe başlanmamış olması sonucu değiştirmez.

Zira, davalı Belediye, iş mahkemesi tarafından kesin olarak verilmesi gereken kararı temyiz ederek davacıyı işe başlatmamış, kararın kesin olduğuna dair Dairemizin 19.01.2000 günü verdiği karardan iki gün önce 17.01.2000 tarihinde dilekçesine dayanarak mahkeme kararını uygulamış ve 14.05.1999 tarihli fesih kararını geçersiz sayarak davacıyı işe başlattığından Sendikalar Kanununun 30. maddesi gereğince iş görülmemiş olsa da ücret ve diğer haklarını ödemek zorundadır.

Bu durumda kararın, sadece yıllık izin ücreti kullanılan sürelerin nazara alınmaması yönünden bozulması düşüncesiyle çoğunluğun bozma kararına katılmıyoruz.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/16796
Karar No : 2002/1738
Tarihi : 30.01.2002
İlgili Kanun : 2821/30

ÖZÜ : *İşveren tarafından işyerinin değiştirilmesi suretiyle, işyeri sendika temsilcisini, yasanın öngördüğü güvence dışında bırakmak, yasanın amacına aykırı düşer.*

DAVA : Davacı, tayin işleminin iptali ile eski görev yerindeki işine iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı işyeri sendika temsilcisi olduğu halde Merkez Disiplin Kurulu Kararı ile 4 yevmiye kesimi cezası ile birlikte Burdur'dan Isparta'daki davalı işyerine nakline dair işlemin iptalini istemiştir. Mahkemece sendika işyeri temsilcisinin hizmet akdinin feshedilmediğinden bahisle dava reddedilmiş, karar davacı tarafça temyiz edilmiştir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesi uyarınca işyeri sendika temsilcisinin bu görevi süresince başka işyerine nakil suretiyle güvencesinin ortadan kaldırılmaması gerekir. Her ne kadar mahkemece kabul edildiği üzere anılan yasanın metninde bu güvence işverenin fesih işlemi ile sınırlı olarak düzenlenmiş ise de, Dairemizin yerleşik uygulamasına göre işyeri değişikliği sonucu sendika işyeri temsilcisini yasanın öngördüğü güvence dışında bırakmak yasanın

amacına aykırı düşecektir. Bu nedenle gerek 2821 sayılı Kanunun 30. maddesi ve gerek Toplu İş Sözleşmesinin 26. maddesi hükümlerine aykırı olarak davacının işyeri sendika temsilciliği görevini sona erdiren nakil işlemine karşı açılan davanın esasının incelenmesi gerekirken yazılı şekilde reddi hatalıdır.

Öte yandan Toplu İş Sözleşmesinin 159. maddesi uyarınca merkez disiplin kurulu tarafından kesin olarak sonuca bağlanan 4 yevmiye kesimi cezasının fesih söz konusu olmaksızın yargı denetimine tabi olduğu da düşünölmeksizin dava konusu edilemeyeceği gerekçesiyle inceleme dışı bırakılması bozma nedenidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/4385
Karar No : 2004/19461
Tarihi : 20.09.2004
İlgili Kanun : 2821/30

ÖZÜ : *İşyeri sendika temsilcisinin hizmet akdinin, işverence bir süre askıya alınması fesih niteliğindedir. Ancak, temsilci bir aylık hak düşürücü süre içerisinde dava açma hakkını kullanmadığından, askı süresine ait ücret ödenmez.*

DAVA : Davacı, askıya alma işleminin iptali 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 düşünöldü :

KARAR : Davalıya ait işyerinde, işyeri sendika temsilcisi olarak çalışan davacı, iş sözleşmesinin haksız olarak 29.09.2001 tarihinden 07.11.2001 tarihine kadar 40 gün askıya alındığını, bunun haksız olduğunu belirterek, askıya alma işleminin iptali ile mahrum kaldığı ücret ve diğer haklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Mahkemece, istek kabul edilmiştir.

Uyuşmazlığa konu olan askıya alma işlemi tarihinde yürürlükte olan 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30. maddesine göre, “işveren, işyeri sendika temsilcilerinin akitlerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde bildirmediğe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde temsilcinin veya üyesi bulunduğu sendikanın iş mahkemesinde dava açma hakkı vardır. Mahkemece temsilcinin işine iade edilmesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak iş görülmemiş olsa bile temsilcinin işten çıkarıldığı tarihten başlamak üzere temsilcilik süresinin devamınca ücreti ve diğer bütün hakları işverence ödenir.” Uyuşmazlık konusu olayda, fesih niteliğinde sayılan askıya alma işlemi 29.09.2001 tarihi olup, dava 14.04.2003 tarihinde açılmıştır. Davacı işlemin iptali, bir başka anlatımla işe iade davasını hak düşürücü süre olan bir aylık süre içinde açmamıştır. Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre davanın reddi gerekir. Yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.09.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/691
Karar No : 2000/4056
Tarihi : 28.03.2000
İlgili Kanun : 2821/31

ÖZÜ : *İşverence tutulan devamsızlık tutanağının, iş akdinin feshinden sonra düzenlendiği ve davacı tanıklarının ifadelerinden de, feshin sendikal nedenle yapıldığı anlaşıldığından, sendikal tazminata hükmedilmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem ve sendikal tazminat ile ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı, işçi, hizmet akdinin sendikal nedenle feshedildiğini ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatı ile birlikte sendikal tazminat isteğinde bulunmuştur. Davalı işveren ise davacının 29 ve 30 Aralık 1998 günleri izinsiz ve mazeretsiz olarak işe gelmemesi nedeniyle hizmet akdinin feshedildiğini, sendikal nedenle feshin söz konusu olmadığını belirterek isteğin reddine karar verilmesini istemiştir. Mahkemece savunmaya değer verilerek anılan isteklerin reddine karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre davacı işçinin 23.10.1998 tarihinde sendikaya üye olduğu ve aynı gün işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapılması için Çalışma ve sosyal Güvenlik bakanlığına başvurduğu, adı geçen bakanlıkça davalı işyerinde gerekli çoğunluğu sağladığının 10.12.1998 tarihli yetki tespit yazısı ile sendikaya bildirilmesinden sonra 18.12.1998-01.01.1999 tarihleri arasında olmak üzere kısa bir süre içinde davacı dahil 13 sendika üyesi işçinin işine son verildiği, sendika üyeliğinden istifa edenlerin ise çalışmaya devam ettikleri ve davalı işyerinde sendikal işçi kalmadığı anlaşılmaktadır. Dinlenen davacı tanıkları işyerinin bulunduğu yerleşim biriminin küçük bir yer olduğunu ve ilçenin tek fabrikası olan işyerinde meydana gelen olayın bütün ayrıntısı ile yöre halkı tarafından bilindiğini ve davacı ve arkadaşlarının sendika üyesi oldukları için hizmet akitlerinin feshedildiğini açıklamışlardır. Davalı tanıklarından biri de “fakat daha sonra ben çalışmaya mecbur olduğum için sendikadan ayrıldım. Benim gibi bir kaç arkadaşım önceden üye oldu, sonradan ayrıldılar. Ben sendikadan ayrılmaya mecburdum...” şeklinde açıklamada bulunmuştur. Yine Bölge Çalışma Müdürlüğü’nün tahkikatı sırasında işyerinde çalışan bir tanığın da “...istifa dilekçelerimizi işverene ibraz ettik. Yukarıda isimleri belirtilen işçiler de istifa etselerdi, bugün çalışıyor olacaktı...” şeklinde beyanda bulunmuştur.

Öte yandan, davalı işveren davacının 29 ve 30 Aralık 1998 günleri işe gelmediği için hizmet akdinin feshedildiğini savunmuştur. Davacı işçi ise hizmet akdinin 17.12.1998 tarihinde feshedildiğini belirtmiştir. Dosya içeriğine göre davacının hizmet akdinin haksız feshedildiğinden söz ederek 25.12.1998 tarihinde Bölge Çalışma müdürlüğüne başvurduğu anlaşıldığı gibi; davacının belirtilen tarihlerde devamsızlık yaptığı konusunda usulüne uygun olarak düzenlenmiş bir tutanak da mevcut değildir. Kaldı ki bu tutanağın fesih işleminden sonra düzenlendiği davacının bölge Çalışma müdürlüğüne yaptığı şikayet dilekçesinden anlaşılmaktadır. Böyle olunca devamsızlık iddiasının gerçeği yansıtmadığının kabulü gerekir.

Olayların bu gelişme seyri ve mevcut delil durumuna göre hizmet akdinin sendikal nedenle feshedildiğinin kabulü ile gerçekleşen söz konusu tazminatların hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.03.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/3813
Karar No : 2000/4142
Tarihi : 30.03.2000
İlgili Kanun : 2821/31

ÖZÜ : *Sendikal bir nedenle feshin gerçekleştiğinin ispatı işçiye düşer. Tanık beyanları ve Bölge Çalışma Müdürlüğünden alınan evraklardan, feshin sendikal nedenle yapıldığı ispatlanamadığından, sendikal tazminat isteği reddedilmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem kötü niyet ve sendikal tazminatlar, fazla çalışma parası ile hafta ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Dizgi işçisi olarak çalışmakta olan işçilerin 1997 yılı Aralık ayında ücret artışlarının yapıp yapılmamasının taraflar arasında görüşme konusu olduğu 1998 yılı başında da işverenin asgari ücrete endeksli bir artış yapma temayülünün bulunmadığının anlaşılması üzerine tartışmalar çıktığı ve işyerinde bir huzursuzluğun belirlendiği, davalı işverence 06.01.1998 tarihinde davacı ile birlikte sözcü olarak gözüken altı işçinin işlerine ihbar ve kıdem tazminatı ödenmek suretiyle son verildiği, ancak daha sonra işverenin tazminatları ödemekten vazgeçerek, bunların iadesini istediği, huzursuzluğun devam etmesi karşısında diğer işçilerin de 10.01.1998 tarihinde işlerine son verildiği, bu gelişmeler devam ederken işçilerin sendikaya üyelik için girişimde bulundukları ve bunun sonucu olarak da sendikadan destek sağlama temayülü içine girdikleri, olaylardan sonra davacı işçilerin sendika aracılığıyla Bölge Çalışma Müdürlüğüne şikayette bulundukları ve işyeri yöneticileri hakkında da Cumhuriyet Savcılığına ihbar yoluna gidildiği,

anılan yöneticiler hakkında açılan dava sonucunda konunun hukuki nitelikte bulunduğu dikkate alınarak beraat kararı verildiği, tüm dosya içeriğinden anlaşılmaktadır.

Davacı işçi, ihbar ve kıdem tazminatı ile birlikte sendikal tazminat isteğinde bulunmuş, mahkemece de her üç istek hüküm altına alınmıştır. İhbar ve kıdem tazminatları konusunda varılan sonuç isabetlidir. Sendikal tazminat isteğine gelince; Sendikal bir nedenle feshin gerçekleştirildiğini ispat külfeti, davacı işçiye düşer. Davacı, tanık dinletmiş ise de bunların aynı nedenle istekte bulunan diğer işçiler ya da onların çok yakını oldukları görülmektedir. Bunun dışında davacının iddiasını da doğrulayan yazılı bir delile de rastlanılmamaktadır. Gerçekten Bölge Çalışma Müdürlüğünde yürütülen soruşturma evrakından ve bunun sonucunda düzenlenen müfettiş raporundan sendikal bir nedenle işverenin fesih yoluna gittiği sonucunu çıkarmak mümkün olmadığı gibi, ceza mahkemesinin kararından da farklı bir sonuca varılamaz. Bu durumda sendikal tazminat isteğinin reddine karar verilmelidir.

3- Taraflar arasındaki uyuşmazlık konularından birisi de ücrete ilişkindir. Hükme dayanak yapılan bilirkişi raporunda, davacının asgari ücretin iki katı tutarı üzerinden tazminatı ve alacakları hesaplanmıştır ki bunun dayanağı dosyada mevcut değildir. Ücret bordroları davacının imzasını taşımakta ise de; tüm işçilerin ücretlerinin asgari ücret olarak gösterilmesi, bu bordroların gerçeğe uygun olmadığı anlamına gelir. Tanıklardan bir kısmı asgari ücretin bir kaç katı ücret aldıklarını söylemişlerdir. Baz alınacak ücretin gerçeğe uygun şekilde belirlenebilmesi için davacı işçinin kıdemi, yaptığı iş, çalıştığı tarih belirtmek suretiyle ilgili meslek kuruluşlarından sorularak gelecek cevapta bir değerlendirmeye tabi tutulmak suretiyle hasıl olacak kanaate göre miktarı tayin edilmelidir. Eksik incelemeyle bu konuda hüküm kurulması hatalıdır.

4- Dosya içeriğine göre davacı işçilerin bir saatin üzerinde fazla mesai yaptıkları kanaati uyanmaktadır. Bilirkişi raporunda bir saat üzerinden hesaplama yaptığını açıklamakla yetinmiş üst tarafının takdirini mahkemeye bırakmıştır. Mahkemece bu konuda bir değerlendirme yapılmaksızın bir saat üzerinden fazla mesai ücretinin kabul edilmesi hatalıdır. Tüm dosya incelenerek işlerin yoğun olduğu sürelerde dikkate alınmak suretiyle gerçeğe uygun olarak bu alacak hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır.

5- Dosyanın incelenmesinde yılın her hafta tatili günü davacının çalıştığı kabul edilerek bu çalışmalarına karşılık alacakları hüküm altına alınmıştır. Oysa bir işçinin matbaa işyerinde çalışmışta

olsa yılın her günü ve her hafta tatili mesai yapmış olması hayatın olağan akışına ters düşer, hastalık, mazeret izni ve benzer nedenlerle bazı hafta tatil günlerinin çalışılmamış olduğunun kabulü gerçek duruma uygun düşer. Bu itibarla bilirkişi tarafından tespit edilen hafta tatili alacağından hakkaniyete uygun bir indirim yapılmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.03.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/17505
Karar No : 2000/17080
Tarihi : 21.11.2000
İlgili Kanun : 2821/31

ÖZÜ : *Toplu iş sözleşmesi düzenine geçmeyi engellemek amacıyla, sendika üyesi işçilerin hizmet akitlerinin feshedildiği anlaşıldığından, sendikal tazminata hükmedilmelidir.*

DAVA : Davacı, fark, ihbar ve kıdem tazminatı, sendikal tazminat ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı işçi hizmet akdinin sendikal nedenle feshedildiğini ileri sürerek sendikal tazminat isteğinde bulunmuştur. Mahkemece davalı işverenin akdin ekonomik nedenle feshedildiği yolundaki savunmasına değer verilerek isteğin reddine karar verilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davalı işyerinde çalışan 55 kişiden davacının da aralarında bulunduğu 33 işçinin 1999 yılı Mayıs ayı içinde sendikaya üye oldukları ve sendikanın 21.05.1999 tarihinde Çalışma Bakanlığına başvurarak yetki tespit yazısını alması üzerine işverence 28.06.1999 tarihinde yetki tespitine itiraz davası açıldığı ve bu dava devam ederken davacı ile birlikte toplam 20 sendika üyesi işçinin hizmet akitlerinin feshedildiği, yetki tespitine itiraz davasının reddedilip kesinleşmesine rağmen davalı işverenin yetkili işçi sendikası ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılmadığı ve işyerinde grev uygulamasına gidildiği anlaşılmaktadır.

Mahkemece dinlenen davacı tanıkları hizmet akdinin sendikal nedenle feshedildiğini açıklamışlardır. Buna karşılık ekonomik nedenle akdi feshedildiğini ileri süren davalı işveren buna ilişkin yeterli ve somut delil ibraz etmemiştir. Aksine davacı ve arkadaşları çıkarıldıktan sonra 4 yeni işçi alındığı ve 10 işçi daha alınacağını gazete ile duyurulduğu anlaşılmaktadır.

Olayların bu gelişme seyri ve kronolojik sırasına göre davalı işverenin toplu iş sözleşmesi düzenine geçmeyi engellemek amacıyla hareket ederek davacının hizmet akdini feshettiği açıktır. Böyle olunca davacı işçinin 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesi uyarınca sendikal tazminata hak kazandığının kabulü gerekir. Mahkemece anılan isteğin kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde isteğin reddedilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılan sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.11.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/18794
Karar No : 2002/548
Tarihi : 22.01.2002
İlgili Kanun : 2821/31

ÖZÜ : *Belediye sınırları içindeki bazı yerlerin, sit alanı ilan edilmesi sonucu inşaat gelirleri düşen belediyenin, işçi sayısını azaltarak bazı hizmetleri ortak olduğu şirket elemanlarına yaptırmayı, ekonomik sıkıntıları gidermeye yönelik bir davranış olarak değerlendirilmeli, feshin sendikal nedene dayanmadığı kabul edilmelidir.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar, kıdem, kötü niyet ve sendikal tazminatların, toplu iş sözleşmesi farkı, yıllık izin ücreti ile gece zammı ücretinin ödetilmesi 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 22.01.2002 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 dosya incelendi, gereği konuşup düşünüldü :

KARAR : Davacı işçi hizmet sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiğini ileri sürerek sendikal tazminat isteğinde bulunmuş, mahkemece isteğin kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içinde bulunan bilgi ve belgelerden davalı işyerinde çalışan 102 işçinin biri dışında sendikalı oldukları, Eylül 1999 dan Ocak 2000 dönemine kadar 87 işçinin iş akitlerinin davalı belediye tarafından ekonomik nedenlerle ve tazminatları ödenmek suretiyle feshedildiği anlaşılmaktadır. Buna göre, işyerinde 15 sendika üyesi işçi çalışmaya devam etmektedir. İşyerinde ilk defa toplu iş sözleşmesi prosedürü başlatılmış olmayıp, daha önce 01.03.1998 – 28.02.1999 tarihleri arasında toplu iş sözleşmesi uygulanmıştır. Davacı işçi, son olarak 22.09.1999 tarihinde Yüksek Hakem Kurulunca bağtlanan toplu iş sözleşmesinde öngörülen ücret artışları nedeniyle davalı belediye tarafından hizmet akdinin feshedildiğini ileri sürmüştür, davalı ise Anıtlar Yüksek Kurulunca Dikili ilçesinde sit alanı ilan edilen yerler dolayısıyla inşaat gelirlerinin düştüğünü, feshin buna bağlı olduğunu savunmuştur. Gerçekten de Anıtlar Yüksek Kurulunca 11.02.1999 tarihinde davalı belediye sınırları içinde kalan bazı yerler sit alanı ilan edilmiş, bu yazı 10.08.1999 tarihinde davalı belediyeye bildirilmiştir.

Mahkemece belediye hizmetlerinin kalan 15 işçiyle yürütülemeyeceği ve bazı işlerin belediyenin ortak olduğu A.Ş. işçilerince gördürüldüğü karara gerekçe olarak gösterilmiş ise de, işçi sayısının azaltılarak hizmetlerin bu şirket elemanlarınca yapılması ekonomik sıkıntıları gidermeye yönelik bir davranış olarak kabul edilmelidir.

Öte yandan her ne kadar belediye gelirlerinde önceki yıla göre bir miktar artış görünmekte ise de, giderlerin de aynı şekilde artmış olabileceği düşünüldüğünde, Anıtlar Yüksek kurulunun kararı doğrultusunda bir çözüm arayışlarına gidilebileceği açıktır.

Bütün bu maddi ve hukuki olgulara göre davacının hizmet sözleşmesinin feshinin sendikal nedene dayanmadığının kabulü gerekir. Mahkemece anılan tazminat isteğinin reddine karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 250.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/31850
Karar No : 2005/2487
Tarihi : 31.01.2005
İlgili Kanun : 2821/31

ÖZÜ : *İş Kanununda düzenlenen ve feshin geçersizliğinin sonucuna bağlanan işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücret alacağı, işçinin başvurusu ve işverenin işe başlatmaması halinde uygulanması gereken tespit niteliğinde hükümler olduğundan, miktar belirtilmeksizin karar altına alınmalıdır.*

İşe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti, talep olmasa da re'sen dikkate alınmalıdır.

İşe başlatmama tazminatı, feshin sendikal nedenle gerçekleştirilmesi halinde 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31/6. maddesi uyarınca, bir yıldan az olamayacaktır.

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

Yerel mahkeme, isteği reddetmiştir.

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

KARAR : Davalı A.Ş. işyerinde diğer davalı alt işveren işçisi olarak, asıl işverenin işçileri ile birlikte aynı işte çalıştığını, davalılar arasında muvazaa ilişkisi bulunduğunu, sendikaya üye olması üzerine iş sözleşmesinin feshedildiğini belirten davacı feshin geçersizliğine, işe iadesine, işe başlatmama tazminatına, boşta geçen süre ücret alacağına ve sendikal tazminata karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, emsal davalarda davalı A.Ş. ile diğer davalı taşeron şirket arasında muvazaa olgusu kabul edilmesine rağmen, davacının dava dışı taşeron Ltd. Şti. işçisi olduğu, ayrıca giriş tarihine göre 6 aylık kıdeminin bulunmadığı gerekçesi ile davanın husumetten reddine karar verilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta, dava muvazaa olgusu nedeni ile gerçek işveren olduğu iddia edilen A.Ş. hakkında da açılmıştır. Dosyadaki delillere göre, davalı A.Ş. nin davalı gösterilen Ltd. şirketi yanında, dava dışı Ltd. şirketi ile yaptığı sözleşmelerin

muvaazaaya dayandığı anlaşılmaktadır. Zira, taşeron işçilerinin asıl işçilerle aynı işi yaptıkları, uzmanlık gerektiren ve asıl iş olan soğutma sonu ve bant paketleme işinin taşeron firmalara verildiği, taşeron şirketlerin kuruluş sözleşmesinde bu işin öngörülmediği, asıl kuruluş amaçlarının temizlik işi olduğu, taşeron işçilerinin sendikaya üye olmaları üzerine, iş sözleşmelerinin feshedildiği ve davalı gerçek işveren A.Ş. nin iş sözleşmeleri sona eren ve taşeron işçilerin yerine, aynı gün daha fazla sayıda işçi aldığı, anlaşılmaktadır. Belirtilen bu maddi olgulara göre, davalı A.Ş. asıl ve gerçek işverendir. Davanın A.Ş. yönünden husumet nedeni ile reddi hatalıdır. Ayrıca kayıtlara göre davacı ilk kez 04.10.2002 tarihinde taşeron davalı şirketi işçisi olarak işe alınmış, aralıksız çalıştırmasını sürdürürken, bu kez dava dışı şirketi işçisi olarak 01.05.2003 tarihinde işe başlatılmıştır. İlk giriş tarihine göre, davacının işyerinde kıdemi 6 aydan fazladır. Davacı asıl ve gerçek işveren A.Ş. yönünden iş güvencesi kapsamında kalmaktadır. Davacı işçinin iş sözleşmesinin feshi geçerli nedenlere dayanmadığı gibi, sendikaya üye olması üzerine sendikal nedenle gerçekleştirilmiştir. Feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar vermek gerekmiştir.

4857 sayılı İş Kanununda düzenlenen ve feshin geçersizliğinin sonucuna bağlanan işe başlatmama tazminatı ve boшта geçen süre ücret alacağı, davacının başvurusu ve davalının işe başlatmaması halinde uygulanması gereken tespit niteliğinde hükümler olduğundan, miktar belirtilmeksizin karar altına alınmalıdır. Ayrıca işe başlatmama tazminatı ve boшта geçen süre ücreti talep olmasa da re'sen dikkate alınmalıdır. İşe başlatmama tazminatı feshin sendikal nedenle gerçekleştirilmesi nedeni ile 2821 sayılı sendikalar kanununun 31/6 maddesi uyarınca bir yıldan az olamayacaktır. Keza tespit niteliğindeki bu hüküm nedeni ile karar harcı ve vekalet ücretinin maktu olarak takdiri gerekir. 4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1- İş Mahkemesinin 25.10.2004 günlü ve 689/668 sayılı kararının

BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2- Davalı Ltd. Şirketi yönünden davanın husumet nedeni ile reddine,

3- Davalı A.Ş. yönünden davanın kabulü ile FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,

4- Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının sendikal fesih nedeni ile davacının 1 yıllık brüt ücreti tutarında belirlenmesine,,

5- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalı A.Ş.'den tahsilinin gerektiğine,

- 6- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 7- Davacının yapmış olduğu 20,00 YTL yargılama giderinin davalı A.Ş.'den tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
 - 8- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 350,00 YTL ücreti vekaletin davalı A.Ş.'den alınarak davacıya verilmesine, Husumet nedeni ile retten dolayı davalı Ltd. Şirketi lehine takdir edilen 350,00 YTL ücreti vekaletin davacıdan tahsiline,
 - 9- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,
- Kesin olarak 31.01.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/10880
Karar No : 2005/13247
Tarihi : 14.04.2005
İlgili Kanun : 2821/31

ÖZÜ : *İşyerinde yeni bir yapılanmaya gidildiği, bu nedenle yalnız sendika üyesi işçilerin değil, sendika üyesi olmayan işçilerin de çıkarıldığı, işçi çıkarmada sendikalı-sendikasız işçi ayırımı yapıldığına dair somut bir delil bulunmadığından, sendikal tazminat isteğinin reddi gerekir.*

DAVA : Davacı, sendikal tazminat ile eşit davranmama tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı, hizmet akdinin sendikal nedenlerle feshedildiğini iddia ederek sendikal tazminat isteğinde bulunmuş mahkemece istek hüküm altına alınmıştır. Aynı işyerinde çalışan işçiler tarafından açılan seri davaların aynı gün yapılan temyiz incelemesi konusunda işyerinde üretim alanlarında yeni bir yapılanmaya gidildiği bu nedenle yalnız sendika üyesi işçilerin değil, sendika üyesi olmayan işçilerin de çıkarıldığı, sendikal işçi çıkarmada sendikalı-sendikasız işçi ayırımı yapıldığına dair somut bir delil bulunmadığı sendika üyesi olmanın sendikal tazminat talebi için yeterli olmadığı üyelik dışında, davacının

sendikal faaliyette bulunduğu bu nedenle hizmet akdinin sona erdiği iddia edilip kanıtlanmadığı anlaşıldığından davacının sendikal tazminat isteğinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.04.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/17919
Karar No : 2005/20559
Tarihi : 07.06.2005
İlgili Kanun : 2821/31

ÖZÜ : *İşçinin iş akdinin feshedildiği tarihten, davanın açıldığı tarihe kadar geçen süre yaklaşık dört yıldır. Bu durumda, işçinin sendika üyeliğinin devam edip etmediğinin araştırılması ve elde edilecek bilgilerin değerlendirilmesi ile bir sonuca varılması gerekirken, sendikaya verilen yetki belgesi gereğince açılan davanın esasa girilerek karara bağlanması hatalıdır.*

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacının, Sendikasına üye olduktan sonra 08.08.2000 tarihinde iş akdinin feshedildiği bu tarihten sonra aynı işkolunda faaliyet gösteren başka bir işyerinde çalışıp çalışmadığı, dosya kapsamından anlaşılamamaktadır. Oysa davacının 08.08.2000 tarihinden sonra üyesi olduğu sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışmasının olması Sendikasına olan üyeliğinin devam etmesi için yasal koşuldur. 2821 sayılı Yasanın 25. maddesi gereğince geçici süre ile sendika üyesi işçinin işsiz kalması üyeliğini etkilememekte ise de 08.08.2000 tarihinden iş bu davanın açıldığı tarihe kadar geçen süre yaklaşık dört yıldır. Bu durumda davacının üyeliğinin devam edip

etmediğinin araştırılması ve elde edilecek bilgilerin değerlendirilmesiyle bir sonuca varılması gerekirken sendikaya verilen yetki belgesi gereğince açılan davanın esasa girilerek karara bağlanması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 07.06.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/5931
Karar No : 2000/6160
Tarihi : 24.04.2000
İlgili Kanun : 2821/32

ÖZÜ : *İşçi, dava açılması konusunda sendikasına yetki vermediğine göre, sendika tarafından açılan davanın reddi gerekir.*

DAVA : Davacı, sendikal tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı adına Sendikası Genel Başkanlığı tarafından açılan dava ile davalıdan sendikal tazminatın tahsiline karar verilmesi istenmiştir. Ne var ki, sendika avukatı tarafından açılan bu dava da davacının dava açılması konusunda sendikaya yetki vermediği dosyanın incelenmesinden anlaşılmıştır.

Bu durumda yetki belgesi olmadan sendikanın açmış olduğu davanın reddine karar verilmesi gerekirken esasın incelenerek karara bağlanması doğru değildir. Açıklanan gerekçe ile kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.04.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/10967
Karar No : 2001/17332
Tarihi : 06.11.2001
İlgili Kanun : 2821/32

ÖZÜ : *İşçi, sendika üyeliğinden ayrıldığına ve sonrasında yeniden üye olmadığına göre, işçi sendikasının o işçi adına dava açması mümkün değildir.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar, kıdem ve sendikal tazminatların ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesinin davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 06.11.2001 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 dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı işçi, 13.04.2000 tarihinde sendikadan istifa etmiştir. Daha sonra yeniden üye olduğu yönünde dosya içinde bir bilgi ve belge de bulunmamaktadır. Buna rağmen davacı işçi adına sendika tarafından 06.06.2000 tarihinde bu dava açılmış, mahkemece işin esasına girilerek karar verilmiştir. Oysa yetkili olmayan sendika tarafından açılmış olan bu davanın esas yönünden incelenmesi mümkün değildir. Böyle olunca davanın reddine karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.11.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/10671
Karar No : 2004/237
Tarihi : 19.01.2003
İlgili Kanun : 2821/35

ÖZÜ : *İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri, sendikanın yetkisi süresince devam eder.*

DAVA : Davacı, aylık ve sosyal haklar alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davalı işyerinde toplu iş sözleşmesine taraf sendika işyeri temsilcisi olarak çalışırken iş akdi feshedilen davacı, işe iade kararından sonra, işe başlatılmayınca daha önce kesinleşen karar ile fesih tarihinden 31.07.2000 tarihine kadar ki ücret ve haklarının hüküm altına alınması üzerine, bu kez bu dava ile 01.08.2000-01.07.2002 tarihleri arasındaki ücret ve haklarını talep etmiştir.

Mahkemece savunmaya değer verilerek ilk alacak davasında, istemin toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile sınırlı olarak kısmen kabul edildiği yürürlüğün 31.07.2000 tarihinde sona erdiği bu kararın kesinleştiği kesin hüküm bulunduğu gerekçesiyle istek reddedilmiştir.

Belirtmek gerekir ki bu 2821 sayılı Sendikalar Kanunun 35. maddesine göre temsilcilerin görevi sendikanın yetkisi süresince devam eder. Temsilcinin iş gördürülmediğini iddia ettiği sonraki dönemle ilgili olarak ücret ve diğer işçilik hakları Toplu İş sözleşmesi devam ediyor ya da üye olunan sendikanın Toplu İş Sözleşmesi bitiminde yetkisi mevcut ise hüküm altına alınmalıdır.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre üye olunan sendika, 31.07.2000 tarihinde önceki toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra davalı işveren ile 04.08.2000 tarihinde yeni Toplu İş Sözleşmesi bağtlanmıştır. Somut bu olguya göre Toplu İş Sözleşmesinin bittiği 31.07.2000 tarihinde üye sendikanın yetkisi mevcuttur. Ayrıca davacının temsilcilik görevi de devam etmektedir. Kaldı ki davalı işveren daha sonra imzalanan Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük süresinin sona ermesinden sonra davacıyı işe başlatmıştır. Gerekçeye konu edilen talep ve hüküm önceki Toplu İş Sözleşmesinin sona erdiği 31.07.2000 tarihine kadar olan boşta geçen süre ile ilgilidir. Bu kararda, istemin Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük tarihi ile sınırlı olduğu gerekçesi, kesin hüküm nedeni ile davanın reddini gerektirmez. Zira üye sendikanın yetkisi ve davacının temsilcilik görevi devam etmekte ve davacı daha önce dava konusu

etmediği dönemle ilgili alacak isteminde bulunmaktadır. İstemin kabulü yerine yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.01.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/8559
Karar No : 2001/9790
Tarihi : 07.06.2001
İlgili Kanun : 2821/38

ÖZÜ : *İşçi Sendikası Şubesi yönetim kurulu üyesi olan kimsenin, aynı zamanda Anonim Şirketin yönetim kurulu üyesi olması halinde, işçi sendikası şubesi yönetim kurulu üyeliğinin iptali gerekir.*

DAVA : adına Avukat ile Sendikası ve A.Ş. Yönetim Kurulu a) b) c) d) adlarına Avukat, aralarındaki dava hakkında İstanbul 3. İş Mahkemesinden verilen 26.04.2001 günlü ve 612/288 sayılı hüküm, davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Sendika şube yönetim kurulu üyesi olan davalılar üye seçildikten sonra aynı işkolunda kurulan iki anonim şirket kurucu üyeliğini kazanmışlardır. Daha açık bir anlatımla işçi olarak daha önce çalıştıkları işyeri özelleştirme kapsamına alınmış sonra da 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 25.04.1999 tarihinde de toplanan şube genel kurulunda yönetim kurulu üyeliklerine seçildikleri uzun süre bu konuda herhangi bir itiraz ve dava da bulunmadığı gerekçe olarak gösterilmektedir.

2821 sayılı sendikalar Kanununun çeşitli maddelerinde işçilerin işveren sendikalarına, işverenlerin de işçi sendikalarına üye olamayacakları 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 yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 07.06.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/15834
Karar No : 2000/16990
Tarihi : 21.11.2000
İlgili Kanun : 2821/52

ÖZÜ : *Yasalardan ve sendika tüzüğünden kaynaklanan görevlerini yerine getirmeyen Denetim Kurulu üyesi ve hukuka aykırı işlemlerin oluşmasına katkıda bulunan Yönetim Kurulu Üyelerinin, seçimler yapıldıktan sonra Genel Kurul ve kararlarının iptalini istemesi, hakkın kötüye kullanılmasıdır.*

DAVA : Dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 21.09.2000 günlü ve 2102-858 sayılı hüküm taraflar avukatınca temyiz edilmiş ve davalı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 21.11.2000 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmiştir. Duruşma günü davalı ve karşı davacı adına avukatı ile karşı taraf adına Avukat geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Sendikasının Olağan Genel Kurulu 3-4-5 Eylül 1999 günleri yapılmış ve davacılar ile genel kurula iştirak etmiş ve istekte bulundukları görevler için yapılan seçimleri kaybetmişler ve 04.10.1999 tarihinde genel kurulun ve genel kurulda alınan tüm kararların iptali amacıyla açtıkları davaya karşılık, sendika da ileride genel kurulun iptaline karar verildiği takdirde toplanan genel kurul için yapılan masraflar karşılığı şimdilik kaydıyla on milyar liranın davacılardan tahsilini istemiştir.

Mahkeme davacılarından ile davalı-karşı davacı sendikanın davalarının reddine, diğer davacı in davasının kabulü ile yapılan genel kurulun tüm sonuçlarıyla iptaline, yönetim kuruluna işten el çektilerilerek seçimi ve genel kurulu yasaya tüzüğe ve yönetmeliğe uygun şekilde yapmak ve cari işlemleri yürütmek üzere 3 kayyum tayinine karar vermiş olup, karar davalı karşı davacı sendika ile davacılardan tarafından temyiz edilmiştir.

A) Davacı-karşı davalı ın temyizi ile ilgili inceleme;

Davacı genel kuruldan önceki dönemde yönetim kurulu üyesi (araştırma ve planlama sekreteri) olup, katıldığı genel kurulun delege sayılarının sendika tüzüğü ve seçim yönetmeliğine aykırı şekilde tespit edildiğini ileri sürerek genel kurulun tüm sonuçlarıyla birlikte iptalini istemektedir. Ancak yönetim kurulu üyesi olan bu davacı illere göre delege sayılarının eksik veya fazla belirlendiğini genel kurulun iptaline gerekçe olarak göstermekte ise de, delegelerin belirlenmesine ilişkin yönetim kurulu toplantısı 26.07.1999 günü yapılmış ve davacı bu toplantıya katıldığı gibi alınan kararlara iştirak etmiştir. Yine bu davacı genel kurulda yazılı veya sözlü olarak konuyu gündeme getirmemiş ve genel kurulca alınan kararlara da karşı koymamıştır. İddia konusu yaptığı delegelerin yanlış tespit ve dağılımına ilişkin kararlar kendi oyuyla meydana gelmiş olup, oluşumuna katkıda bulunduğu bir hukuka aykırılıktan yararlanması mümkün olmayıp aksi durum medeni kanunun 2. maddesinden kaynaklanan hakkın kötüye kullanılmasını teşkil edeceğinden bu nedenlerle bu davacının temyiz istemlerinin reddine,

B- Davalı-karşı davacı sendikanın temyizine gelince;

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillere kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı karşı davalı-karşı davacı sendikanın aşağıdaki bendin dışındaki temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacılardan de diğer davacı gibi aynı gerekçelerle genel kurulun iptalini istemiştir.

Mahkeme “denetleme kurulu üyesi olan davacının her ne kadar hatalı delege tespiti yapılan bazı yönetim kurulu toplantılarında izleyici olarak bulunmuş ise de imza etme ve kararlara iştirak yetkisi bulunmadığı ve kesin delege sayılarını tespit edecek bilgiyi taşımadığı ve genel kurul hazırlan tutanağına itiraz etmemesinin Genel kurulun iptalini talep etmesine engel olamayacağı ve genel olarak delege tespitlerinin hatalı yapıldığını kabul ederek genel kurulun...” iptaline karar vermiştir.

Ancak denetim kurulu üyesi olan davacı yasalardan ve sendika tüzüğünden kaynaklanan görevlerini öncelikle yerine getirmemiştir.

Sendikalar Yasasının 19/II. maddesinde denetim kurulu üyeleri için gösterilen görevlerden birisi de “Yönetim kurulu Faaliyetlerinin” kanuna, tüzüğe ve genel kurul kararlarına uygunluğunu denetlemektir. Bu davacı hatalı delege tespitleri ile ilgili bazı yönetim kurulu toplantılarını izlemiş ve toplantıda alınan kararlara itila kesbetmiş olup, bizzat uzun müddet kaldığı sendika genel merkezinde daha önceki toplantılarda alınan kararlarında kanun ve tüzüğe uygunluğunu araştırıp tespit edebilecek durumdadır. Yine alınan tüm yönetim kurulu kararlarının yasaya, tüzüğe ve hukuka uygunluğu yönünde denetim raporu düzenlemiştir. Ayrıca, davacı dava dilekçesinde delege tespitlerinin ne şekilde yapıldığını bilmediğini savunmamıştır. Davacı kendisine düşen görevleri yerine getirmemiş veya getirmek istememiştir. Yetkilerini ve görevlerini kullanmayan ve yerine getirmeyen kişinin bu kere ve seçimler yapıldıktan sonra delege belirleme usulüne aykırılık nedeniyle Genel kurul ve kararlarının iptalini istemesi hakkın kötüye kullanılmasıdır.

Yine bu davacı genel kurul toplantısına katılmış ve gerek toplantı öncesi ve gerekse toplantıda itirazlarını belirtmemiş ve genel kurulun aldığı tüm kararlara katılmış olup, medeni Kanunun 68. maddesi gereğince katıldığı ve olumlu oy kullandığı genel kurulun ve aldığı kararların iptali talebiyle dava açması yerinde olmadığından bu davacının da davasının reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz edilen kararın yukarıda belirtilen nedenlerle **BOZULMASINA**, davacı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma avukatlık parasının davalıya, davalı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma avukatlık parasının davacıya yükletilmesine, 21.11.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/10321
Karar No : 2000/10343
Tarihi : 06.07.2000
İlgili Kanun : 2821/60

ÖZÜ : *İşyerlerinin, devredildiği işyerinin girdiği işkolunda olduğuna dair tespit talebi üzerine verilen işkolu tespit kararı doğrudur.*

DAVA : Sendikası başkanlığı adına Avukatları ve ile 1. Çalışma ve sosyal Güvenlik bakanlığı, 2. Milli Savunma Bakanlığı adına Avukat 3. Sendikası Genel Başkanlığı adına Avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 30.05.2000 günlü ve 344-388 sayılı hüküm davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün **ONANMASINA**, aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine 06.07.2000 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY

Özelleştirme kapsamına alınan A.Ş.'ye ait ve Tersaneleri Özelleştirme Yüksek Kurulunca Mili Savunma Bakanlığına devredilmiştir.

Milli Savunma Bakanlığı devir işleminden ve işyerlerinin sicile tescilinden sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurarak bu iki işyerinin işkolları tüzüğünün 26 sıra numarasında kayıtlı “Milli Savunma” işkoluna girdiklerinin tespitini talep etmiş ve Bakanlık bu isteği uygun bulmuştur.

Bu işyerlerinin daha önce her türlü deniz araçları yapım ve onarım işleri yapılan işyerleri oluşları dolayısıyla “Gemi işkolunda” yer aldıkları anlaşılmaktadır.

Sendikalar Kanununun 60. maddesinin 3. fıkrasına göre bir işyerinin girdiği işkolu uluslararası normlar da göz önünde tutularak işkolları tüzüğüne göre belirlenir. Bu tüzüğe göre her türlü deniz araçları yapımı, onarımı ve gemi tezgahlarında yapılan işler 14 nolu gemi işkolundadır.

Yukarıda belirtilen yasa maddesi, işkolunun belirlenmesi sırasında öncelikle uluslararası normların göz önünde tutulmasını öngörmektedir. İktisadi Faaliyetlerin Milletlerarası tasnifine göre “gemi inşası ve tamiri” işleri 38 sayılı büyük grup ve 381 sayılı grupta yer almaktadır. “İnşa ve tamir işleri ile meşgul bulunan vapur ve gemi inşa tezgahları, hususi tipte deniz araçlarına mahsus makinaların imalatçıları, gemi bozma tezgahları gibi işler” bu gruba dahildir Ancak uluslararası tasnifte Milli Savunma işkolu bulunmamaktadır. Bu anlatımlardan görüleceği şekilde işkolu tespiti yapılırken sendikalar yasasının 60. maddesinde öngörülen uluslararası normlar dikkate alınmamıştır.

Ayrıca işkolları tüzüğünün 4. maddesinde işkollarının o işyerinde yürütülen işin niteliği göz önüne alınarak belirleneceği ifade edilmektedir.

Tüzükte yer alan işkollarına bakıldığında hemen tüm işkollarının işveren kurum ve kuruluş göz önüne alınarak değil, işyerinde yapılan işler esas alınmak suretiyle belirlendiği görülmektedir.

Bu esaslara paralel olarak Dairenizce verilen 25.01.1993 gün ve 1992/15316 esas, 1993/895 sayılı kararda “...işkolu tespiti, işyerinde görülmekte olan işlerin niteliğine bağlı olarak yapılır. İşyerinin ortaklarının nitelikleri ve kurulmalarına yol açan yasa bu durumu değiştirmez...” denilmektedir. İşkolları tüzüğünde Belediyelere ilişkin tüm hizmetler genel işkolunda yer alırken Belediyenin kurduğu ve büyük ortağı olduğu ekmek fabrikalarının bu kararla Gıda sanayii İşkolunda yer aldığı belirtilmiştir.

Tersanelerde yapılan asıl işin işkolları tüzüğünün 14 sıra numarasında yer alan işler olduğu açıktır. İşverenin değişmesiyle işyerlerinde yapılacak işlerde bir değişiklik olmayacağı devir teslim protokolünden anlaşılmaktadır. Ayrıca gemi işkolunda her türlü deniz araçları yapımı ile onarımı ve gemi bozma tezgahlarında bozulan işlerden bahsedilirken asker ve sivil ayrımı yapılmaksızın her türlü gemi onarım ve bakımı kapsama alınmıştır.

Milli Savunma işkolunda sayılan işlerin başında hep “askeri” sözcüğünün yer alması sadece askeri amaçla faaliyet gösteren ve gösterecek işyerlerinin bu kolda yer alması amaçlanmıştır.

Devir ve teslim protokolünden de görüleceği şekilde işveren değişikliği işyerlerinin faaliyet konusunu değiştirmeyi amaçlamamakta, aynı işin yeni işveren döneminde de yapılacağı öngörülmektedir.

Yine dairemizin bir sayın üyesi tarafından yayınlanan Sendikalar Kanunu şerhi adlı yayında yukarıdaki görüşlerimiz doğrulanmakta olup “...işkolunun belirlenmesinde işyerinin hukuki yapısından çok fiili durumu esas alınmalıdır. İşyerinin girdiği işkolunun tespitinde işverenin değişmesi önemli olmayıp yapılan işlere bakılmalıdır...” denilmektedir. Bütün bu anlatımlar karşısında işvereni Milli Savunma Bakanlığı olan işyerlerinde tek bir işkolunda yer alan sendikaların faaliyet göstermesi amacına yönelik olan işkolu tespitinin, uluslararası normlara sendikalar yasasına, işkolları tüzüğüne, dairemiz kararlarına ve bilimsel verilere aykırı olduğu görüşüyle yerinde olmadığı ve bu nedenlerle Daire çoğunluğunun onama kararına katılamıyoruz.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/6805
Karar No : 2002/6134
Tarihi : 11.04.2002
İlgili Kanun : 2821/60

ÖZÜ : *İl Özel İdare Müdürlüklerinde yapılan iş, sadece bütçelerindeki paranın ilgili hizmetlere tahakkuku ve ödenmesine ilişkin büro hizmetleri olup, ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkoluna girer.*

DAVA : Sendikası adına Avukat ile 1. ÇSGB adına Avukat, 2..... adına Avukat , 3..... Sendikası adına Avukat 4- Sendikası 5- aralarındaki dava hakkında Asliye Hukuk Hakimliğinden İş Mahkemesi sıfatıyla verilen 09.11.2001 günlü ve 96/166 sayılı hüküm, davalı Bakanlık ve dahili davalılardan ve Sendikası avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı sendika, davalı işyerinde yapılan işlerin İşkolları Tüzüğü’nün 17 sıra numaralı “Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar” işkoluna girdiğine dair, 20.06.2001 tarih ve 24438 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 31.05.2001 tarih 2001/19 sayılı tespit kararının iptali ile çalışan işçilerin çoğunluğunun yaptığı işlere göre işyerinde yapılan işlerin 28 sıra nolu işkoluna girdiğinin tespitini istemiştir.

Mahkemece davanın kabulüne, tespit kararının iptaline ve işyerinde yapılan işlerin İşkolları Tüzüğü’nün 28 sıra numaralı Genel İşler Koluna dahil olduğunun tespitine karar verilmiştir.

İl Özel İdare Müdürlüklerinin sağlık, sosyal yardım, bayındırlık, imar ve iskan, eğitim, kültür ve spor, tarım, ekonomik ve diğer bir çok görevleri bulunmakla birlikte, bunları bizzat yapmamakta, bu görevlerin ilgili kamu kuruluşlarınca yapılması için bütçesindeki parayı kullanmakta, bir başka deyişle kullandırmaktadır. Bu nedenle İl Özel İdare Müdürlükleri anılan hizmetlerin vasfına uygun işçi de çalıştırmamaktadır. Yapılan asıl iş, bütçesindeki paranın anılan işler için kullanılmak üzere tahakkuku, ödenmesi ve bunlarla ilgili büro hizmetleridir. Bu müdürlükler bünyesinde çalışan şoför, hizmetli, bekçi, temizlikçi gibi işçilerin yaptıkları işin asıl işe yardımcı işlerden olduğunun kabulü gerekir. Dairemizin İl Özel İdare Müdürlükleri yönünden kararlılık kazanmış uygulaması da bu yöndedir.

Bu nedenle kararın bozularak ortadan kaldırılması ve davanın reddine karar verilmesi gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan nedenlerle;

- 1- Asliye Hukuk (İş) Mahkemesinin 09.11.2001 tarih, 2001/96 Esas, 2001/166 karar sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**
- 2- Davanın reddine,
- 3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 4- Davalılar yararına takdir edilen 45.000.000 TL avukatlık ücretinin davacıdan alınarak davalı vekillerine verilmesine,
- 5- Davacı tarafından yapılan yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına, peşin alınan harcın istek halinde ilgiliye iadesine 11.04.2002 gününde oybirliği ile kesin olarak karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/13760
Karar No : 2002/12528
Tarihi : 09.07.2002
İlgili Kanun : 2821/60

ÖZÜ : *Şirkete ait fabrika ile yalnızca bu fabrikanın ürettiği ürünlerin depolama, sevk ve satışının yapıldığı başka illerdeki birimler asıl işyerinin işkolu içinde sayılmalıdır.*

DAVA : ve Sendikası adına Avukat ile ÇSG Bakanlığı adına Avukat ile Müdahil davalı A.Ş. adına Avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 26.03.2002

günlü ve 1239/111 sayılı hüküm taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : 1- Davacı sendika vekili 01.04.2002 tarihli dilekçe ile temyiz yoluna başvurduktan sonra vekaletnamesindeki yetkiye dayanarak 06.04.2002 tarihinde temyiz isteminden vazgeçmiş olduğundan temyiz dilekçesinin reddine,

2- Davalı Bakanlık ile müdahil işverenin temyizine gelince;

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 20 Ekim 2000 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 06.10.2000 tarih ve 25 sayılı kararı ile A.Ş. işyerinin niteliği itibariyle İşkolları Tüzüğü’nün 04 sıra numaralı “Gıda Sanayii” işkoluna girdiğinin tespitine karar vermiştir. Bu tespiti karşı davacı sendika yasal süre içerisinde itiraz ederek fabrika işyerinin dışında kalan işyerlerinin İşkolları Tüzüğü’nün 17 sıra numaralı ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkoluna girdiğini ileri sürmüş ve Bakanlığın tespitinin bu yönden iptalini istemiştir.

Mahkemece ilk bilirkişi raporu doğrultusunda istek gibi karar verilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden müdahil davalı şirketin Kocaeli’de bulunan fabrika işyerinde patates ve mısır ürünlerinden cips üretiminin yapıldığı, üretilen gıda maddelerinin İstanbul’daki genel müdürlüğe bağlı İzmir, İstanbul ve Ankara’da bulunan depolarda depolandığı, sevk ve satışının yapıldığı, depo işyerlerinde sadece fabrikada üretilen ürünlerin bulunduğu genel müdürlükte de bunun dışında bir faaliyet bulunmadığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla genel müdürlük ve depo işyerlerinin de fabrika işyerinden bağımsız bir hizmet görmediği dikkate alınarak bu işyerlerinin de işin niteliği ve yürütümü bakımından asıl işverene bağlı işyerleri olduğunu ve asıl işyerinin işkolu içinde bulunduğunu kabul etmek gerekir.

Bu nedenlerle mahkemenin yazılı şekilde itirazın kabulüne karar vermesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan nedenlerle;

- 1- Ankara 8. İş Mahkemesinin 26.03.2002 tarih ve 2001239 Esas 2002/111 sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- İtirazın reddine,
 - 3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 4- 175.000.000 TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalı Bakanlığa verilmesine,
 - 5- Yapılan yargılama giderlerinin davalı üzerinde bırakılmasına,
- Kesin olarak 09.07.2002 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/8798
Karar No : 2003/8832
Tarihi : 20.05.2003
İlgili Kanun : 2821/60

ÖZÜ : *İşkolu tespitinde, işyerinde yapılan işlerin niteliği dikkate alınmalıdır.*

DAVA : Sendikası adına Avukat..... ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukat aralarındaki dava hakkında Asliye Hukuk Hakimliğinden İş Mahkemesi sıfatıyla verilen 27.11.2002 günlü ve 552/982 sayılı hüküm, davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : İtiraz eden Sendikası Müdürlüğü işyerinde yapılan işlerin ağırlıklı olarak genel işler kapsamında olduğunu bu nedenle Bakanlığın anılan işyerlerinin İş Kolları Tüzüğü'nün 17 sıra nolu "ticaret büro eğitim ve güzel sanatlar" işkoluna girdiğine ilişkin tespitinin iptali ile 28 sıra nolu "Genel İşler" işkoluna girdiğine karar verilmesini istemiştir.

Aleyhine itiraz edilen Bakanlık davanın reddini istemiştir.

Mahkemece bilirkişi raporu dikkate alınarak tespiti konu işyerlerinde birbirinden bağımsız işlerin yapıldığı ve aralarında asıl işe yardımcı iş bağlantısı bulunmayan işyerlerinin farklı işkollarına girdiğinin tespitine ve itirazın reddine karar verilmiştir.

Tüm dosya ve özellikle mahallinde iş müfettişince yapılan inceleme sonucu hazırlanan teftiş raporunda Müdürlüğü ve bağlı işyerlerinde tespit tarihi itibarıyla 6 işyerinde toplam 38 işçinin çalıştığı bunlardan 24'ünün temizlikçi, çaycı, şoför, bahçıvan ve düz işçi oldukları ve genel işler kapsamında çalıştıkları anlaşılmaktadır. Diğer taraftan tespiti konu işyerlerinde 1.6.2000-31.6.2001 tarihleri arasında yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesinin "Genel İşler" işkolunda kurulu Sendikası ile Müdürlüğü arasında 21.8.2000 tarihinde bağtlandığı görülmektedir. Böyle olunca tespiti konu işyerlerinde yapılan işlerin niteliği bakımından ve ağırlıklı olarak işkolları Tüzüğü'nün 28 sıra nolu "genel İşler" işkolunda yer alması gerekirken 17 sıra numaralı "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunun kapsamında olduğunu belirten Bakanlık tespitine değer verilerek itirazın kabulü yerine reddi hatalıdır. Bu nedenle mahkemece verilen kararın bozularak ortadan

kaldırılmasına ve itiraza konu işyerlerinde yapılan işlerin “Genel İşler” işkoluna girdiğinin tespitine karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarıda belirtilen nedenlerle

- 1) Asliye Hukuk (İş) mahkemesinin 27.11.2002 tarih ve 552/982 sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
- 2) İtirazın kabulü ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Resmi Gazetenin 20.6.2001 tarih ve 24438 sayılı nüshasında yayınlanan 31.5.2001 tarih ve 19 sayılı kararının iptali ile Müdürlüğü işyerlerinin işkolları tüzüğünün 28 sıra nolu “Genel İşler” işkoluna girdiğinin tespitine,
- 3) İtiraz eden tarafından yatırılan harcın istek halinde iadesine,
- 4) İtiraz eden kendisini vekille temsil ettirdiğinden Avukatlık ücret tarifesine göre takdir edilen 175.000.000 TL. vekalet ücretinin davalıdan alınarak itiraz edene verilmesine,
- 5) İtiraz eden tarafından yapılan toplam 74.500.000 TL. yargılama masrafinin aleyhine itiraz edilenlerden alınarak itiraz edene verilmesine, 20.05.2003 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/28898
Karar No : 2004/26021
Tarihi : 23.11.2004
İlgili Kanun : 2821/60

ÖZÜ : *Nitelik itibari ile, asıl işi tamamlayıcı nitelikte olan yardımcı işler, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır.*

DAVA : Sendikası Genel Başkanlığı adına Avukat ile T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına izafeten İstanbul Muhakemat Müdürlüğü adına Avukat Dahil Edilen: Sendikası adına Avukat..... aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 05.10.2004 günlü ve 491-926 sayılı hüküm, davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı sendika, Sendikasının başvurusu üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca A.Ş.’nin Şehir Hatları İşletmesi Bakım ve Onarım Atölyesinde yapılan işlerin nitelik itibari ile İş Kolları Tüzüğünün 14 Nolu (Gemi) iş kolunda yer aldığına karar verildiğini, şirket ana sözleşmesinin 3. maddesine eklenen işlerle işyerinin bir ilgisinin bulunmadığını, işyerinde şehir hattında çalışan gemilerin tersane ve havuzlama işini gerektirmeyen bakım ve onarım işlerinin yapıldığını, dolayısıyla “gemi” işkolunda yer alan faaliyetlerde

bulunamayacak kadar küçük ölçekli işler yapıldığını Yargıtay incelemesinden geçmek suretiyle kesinleşen İstanbul 1. İş Mahkemesinin 30.01.1986 tarih ile 1985/239 esas ve 1986/5 sayılı kararında da bu işyerinde görülen işlerin asıl işe yardımcı işlerden olduğu gerekçesi ile İş Kolları Tüzüğü'nün 20 sıra numaralı "Deniz Taşımacılığı" işkolu kapsamında olduğundan bahis ile "gemi" iş koluna girdiğine ilişkin isteğin reddedildiğini, işyerinde yapılan işlerin kuruluşundan beri hiçbir değişiklik göstermediğini belirterek Bakanlığın işkolu tespit kararının iptal edilerek tespiti konu işyerinde görülmekte olan işlerin niteliği itibarıyla iş kolları tüzüğü'nün 20 sıra numaralı "Deniz Taşımacılığı" işkoluna girdiğinin tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı ve müdahil davalı tespit kararının doğru olduğunu isteğin reddini istemişlerdir.

Mahkemece şirket ana sözleşmesinde yapılan değişiklik ve alınan bilirkişi kurulu raporu doğrultusunda davanın reddine karar verilmiştir.

Her ne kadar A.Ş.'nin aktif ve pasifi ile A.Ş.'ye devri üzerine şirket ana sözleşmesinin faaliyet ve amaçlar başlığını taşıyan 3.maddesine "..... her türlü gemi ve deniz araçlarının inşa, tamir, tadil ve havuzlama işleri ile bakım onarım yapma işleri" ibaresinin eklenmesi üzerine müdahil davalı sendikanın tespiti konu işyerinde gemi bakım onarım işlerinin yapıldığından söz ederek işyerinin "Gemi" işkolunda yer aldığının tespitini istemiş, mahkemece bu yönde karar oluşturulmuş ise de:

Dosya içerisinde bulunan İş Teftiş Kurulu Raporu ekindeki 22.04.2003 tarihli müfettiş tutanağı, mahkemece işyerinde bilirkişi marifeti ile yapılan keşif sırasında dinlenen tanıkların beyanları ve aynı keşif sonrası alınan bilirkişi kurulu raporu, tespiti konu işyerini de kapsayan Sendikası ile A.Ş. arasındaki Toplu İş Sözleşmesi ile aynı taraflar için verilen yetki belgesi ve İstanbul 1. İş Mahkemesinin kesinleşmiş kararı birlikte değerlendirildiğinde; tespiti konu A.Ş. ne bağlı olarak Şehir Hatları İşletmesi Hasköy Bakım Onarım Atölyesinin 1984 yılında kurulduğu, 2000 yılında da küçültülerek Sarayburnu-Eminönü adresine taşındığı, kuruluşundan beri işyerinin müfettiş raporu ve tespit kararında belirtilenin aksine Şehir Hatları İşletmesi Müdürlüğüne bağlı olarak faaliyetini sürdürdüğü, bu süre içerisinde işyerinde yapılan işlerin niteliğinde herhangi bir değişikliğin olmadığı, işyerinde şehir hatlarında çalışan gemilerin periyodik bakım onarımının yapıldığı, gemi iskelede bağlı iken basit arızaların giderildiği, atölyede giderilmeyen büyük arızaların ortaya çıkması halinde ise, deniz aracının tersaneye gönderildiği, işyerinde bulunan atölyelerde gemilerdeki

taşınabilir yangın söndürme cihazlarının dolumlarının, motor ve elektrik aksamının bakım ve onarımının, marley, cam, döşeme gibi yenileme işlerinin, kısaca geminin inşası dışında kullanım sırasında ortaya çıkan tüm yardımcı işlerin yapıldığı, bu işlerin nitelik itibarıyla asıl işi tamamlayıcı nitelikte yardımcı işler olduğu anlaşılmıştır.

Bu durumda A.Ş.'nin Şehir Hatları İşletmesi Bakım ve Onarım Atölyesi işyerinde şehir hatlarında işletilen gemilerin tersane ve havuzlama işlemleri dışında periyodik bakım ve onarımlarının ve asıl işi tamamlayan yardımcı nitelikte işlerin yapıldığı, bu işlerin Şehir Hatları İşletmesinde yürütülen gemi işletmeciliği asıl işine yardımcı iş olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle 2821 sayılı Sendikalar Kanunun 60/2.fıkrasında yer alan asıl işe yardımcı işlerin, asıl işin dahil olduğu işkolunda sayılacağı hükmü gereğince davanın kabulü ile Şehir Hatları İşletmesi Bakım ve Onarım Atölyesi işyerinin İş Kolları Tüzüğü'nün 20 sıra numaralı "Deniz Taşımacılığı" işkoluna girdiğinin tespitine karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarıda belirtilen sebeplerle:

- 1- İstanbul 6. İş Mahkemesinin 05.10.2004 tarih ve 491-926 sayılı kararın **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- İtirazın kabulüne,
 - 3- Resmi Gazetenin 13.06.2003 tarih ve 25137 sayılı nüshasında yayınlanan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 06.06.2003 gün ve 2003/8 sayılı işkolu tespit kararının kısmen iptali ile A.Ş. ne ait Şehir Hatları İşletmesi Bakım ve Onarım Atölyesi işyerinin İş Kolları Tüzüğü'nün 20 numaralı "Deniz Taşımacılığı" işkolunda yer aldığının tespitine,
 - 4- Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden 300.000.000 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
 - 5- 10.100.000 TL karar ve ilam harcının HUMK'nun 420. maddesi gereğince (Bakanlığın harçtan muaf olması nedeni ile) müdahil davalı Sendikası'ndan alınarak hazineye gelir kaydına,
 - 6- Davacı tarafından yapılan 400.700.000 TL. yargılama masrafının davalılardan alınarak davacıya verilmesine, peşin alınan temyiz harcını istek halinde ilgiliye iadesine,
- Kesin olarak 23.11.2004 gününe oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/1032
Karar No : 2000/4711
Tarihi : 03.04.2000
İlgili Kanun : 2821/61

ÖZÜ : *Her ay ödenmeyen sendika aidatı için, geçmiş günlere ait faiz alacağı, o ayda uygulanan en yüksek işletme kredisi faizine göre hesaplanmalıdır.*

DAVA : Davacı, sendika aidatı 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 :

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

2- Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda 1994 yılından 1998 yılına kadar ödenmemiş sendika aidatı ve işlemiş faizi hesaplanmış ise de 1994, 1995 ve 1996 yıllarına ait sendika aidat ve faizine ilişkin tespit dosyasından başka kayıt ve belgeye dosya içerisinde rastlanamamıştır. 1997 ve 1998 yılı alacaklarına ilişkin hesaplamanın ise hangi verilere göre yapıldığı anlaşılmadığı için bilirkişi raporu bu açıdan denetime elverişli değildir. Davalı idareden gerekli kayıt ve bilgiler istenerek gerekirse bilirkişiden ek rapor almak suretiyle hüküm kurulmalıdır.

3- Geçmiş günlere ait faiz alacağı, her ay ödenmeyen sendika aidatı için o ayda uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi uygulanmak suretiyle hesaplama yapılması gerekirken dava konusu dönem içinde her yıla ait ödenmeyen sendika aidatı toplamı üzerinden birer yıllık gecikme kabul edilerek faiz hesaplama yapılmıştır. Bu şekilde yapılan hesaplama hatalı ise de davalı lehine oluşan usuli kazanılmış hak nedeniyle 1994, 1995 ve 1996 yıllarına ait alacak konusunda varılan sonuç bozma nedeni yapılamamıştır. Ancak 1997 ve 1998 yılları sendika aidatı gecikme faizine ilişkin hesaplama yukarıda belirtilen esasa göre yapılmadığı takdirde davalı aleyhine bir sonuç doğabilir. Bu nedenle dava konusu son iki yıla ait faiz alacağı için yeniden hesaplanmak üzere bilirkişiden ek rapor alınmalı, yine davalı lehine oluşan usuli kazanılmış hak dikkate alınarak ve faize faiz yürütülmesi yasağına da uyulmak suretiyle hüküm kurulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.04.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/12557
Karar No : 2000/17916
Tarihi : 30.11.2000
İlgili Kanun : 2821/61

ÖZÜ : *Hizmet akdi ilişkisi içinde bulunmayan sözleşmeli personelin üye olarak kabul edilmesi ve üyelik aidatlarının istenmesinin yasal dayanağı yoktur.*

DAVA : Davacı, sendika üyelik aidatının 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 :

KARAR : Davacı sendika 2821 ve 2822 sayılı kanunlar ve 13.05.1999 tarihinde imzalanan toplu iş sözleşmesinin 8. maddesi uyarınca ödenmesi gereken bir kısım üyelerinin sendika aidatlarını ücretlerinden kesmemesi ve sendikaya gönderilememesi nedeniyle fazlaya ilişkin hakları saklı kalınarak 100.000.000 TL'nin faiziyle birlikte işverenden tahsilini istemiş ve istek mahkemece aynen kabul edilmiştir.

Davalı kararı temyiz ederek Kurum Sağlık Tesislerinde kadro karşılıksız sözleşmeli olarak istihdam edilen dava konusu kişilerin işçi sayılamayacaklarından sendika aidatlarının ücretlerinden kesilemeyeceği sendikaya ödenmesinin söz konusu edilemeyeceğinden kararın bozulmasını talep etmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden ve özellikle sözleşmeli personel ile istihdam eden SSK arasındaki başlığında “hizmet sözleşmesi” sözcüklerine de yer verilen ancak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlilerinden olduğu belirtilen davacı sendika üyelerinin 1. maddede 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48/A, 4, 5, 6 ve 7. fıkralarında belirtilen şartları taşıması, 65 yaşını doldurduğu tarihte sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği, 5. maddede işçilerin aksine ücretinin peşin olarak ödeneceği 6. maddesinde memurlarda olduğu gibi izin sürelerinin belirlendiği, 8. maddede çalışma saat ve sürelerinin Bakanlar Kurulunca Devlet Memurları için tespit edilenlere göre belirleneceği, 12. maddesinde sözleşmeli personelin kesintisiz 3 gün veya yılda 10 gün göreve gelmediğinde sözleşmesinin feshedileceği, 15. maddede sözleşmenin uygulanmasından doğacak

uyuşmazlıkların idari mahkemelerce çözümleneceği hususlarına yer verilmesiyle tarafların aralarındaki ilişkinin hizmet akdine dayanmadığı açıkça anlaşılmaktadır.

Gerçekten, SSK hastanelerinde konusu bir kamu hizmeti olan sağlık işleri için idarenin kamu gücüne dayanan yetkilerini kullanabilmesi ve tek yanlı hareket yetkisine sahip olması bu sözleşmeyi özel hukuk sözleşmelerinden ayırmakta olup sözleşmenin bu esaslara uygun olarak yapıldığı ortadadır.

Bu durumda davacı sendikanın hizmet akdi ilişkisi içinde bulunmayan sözleşmeli personeli üye olarak kabul etmesi ve sendika üye aidatlarını davalı kurumdan istemesinin yasal dayanağı bulunmadığından davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.11.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARŞI OY

Davalı Sosyal Sigortalar Kurumu cevap ve temyiz dilekçelerinde, sendikaya üye olan görevlilerin 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasının 123. maddesi gereğince istihdam edildiklerini ve bu nedenle işçi olarak kabul edilemeyeceklerini ileri sürmekte ve bu maddeye bağlı kalmaktadır.

Bu maddeden hareket eden kurum, sendikaya üye olan görevlilerin kadro karşılıksız sözleşmeli (çakılı sözleşmeli) sağlık personeli olduğunu savunmaktadır.

Sosyal Sigortalar Yasasının 123. maddesinde; “...Kurum, bu kanunla kendisine verilmiş bulunan görevlerini yerine getirebilmek ve sağlık yardımlarını yapabilmek için, sağlık istasyonu, eczane ve benzeri müesseseler kurup işletebileceği gibi gerekli gördüğü yerlerde hastane, eczane, hekim, eczacı ve ebelerle ve diğer gerçek tüzel kişilerle sözleşmeler yapmaya da yetkilidir...” denilmektedir.

Bu maddeden anlaşılabileceği şekilde kurumun sağlık tesisi açamadığı yerlerde bulunan özel hastane, eczane, hekim, eczacı ve ebelerle ve diğer gerçek tüzel kişilerle sözleşmeler yapabilmesini teminen bu düzenleme getirilmiştir. Bu kişiler ve kuruluşlar kurumun sigortalılarına dışarıdan hizmet vermektedirler. Yani kurumun tabiriyle (çakılı sözleşmeli) kadro karşılıksız sözleşmeli personel değildirler. Kendileri adlarına üye aidatı talep edilen kişiler ise kurumun asli

görevlileridirler. Bu nedenle bu kişilerle Sosyal Sigortalar Kanununun 123. maddesine dayanarak sözleşme yaptık demenin hiçbir yasal ve hukuki bir değeri bulunmamaktadır.

Davalı kurum sendika üyesi olan kişileri 657 sayılı Devlet Memurları Yasasının “istihdam şekilleri” başlıklı 4. maddesinde yer alan sözleşmeli personel olarak çalıştırdığını ileri sürmemektedir. Belirtilen yasa maddesinde yer alan sözleşmeli personel ancak “zaruri ve istisnai hallere münhasıran olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici görevlerde” istihdam edilebilir. Sosyal Sigortalar Kurumu zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere üye olan kişileri çalıştırdığını savunmamaktadır. Ayrıca bu kişiler özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren kişilerde değildir. Yaptıkları iş de sürekli iştir.

Ayrıca en önemli husus davalı sözleşmeli personel olarak çalıştırdığını savunmamaktadır. Davalının savunmadığı bir çalışma şeklini kararla benimsetmek mümkün değildir.

Çalıştırılan kişilerin statülerinin iddia edilip savunulduğu şekilde Sosyal Sigortalar Yasasının 123. maddesi ile bir ilgisi yoktur. Davalı sözleşmeli personel olarak çalıştırdığını da ileri sürmemektedir. Kurumun bu türlü çalıştırmayı ileri sürmesi yasal açıdan mümkün olmadığından bu savunma yapılamamıştır. Kişiler memur da olmadıklarına göre geriye işçi statüsünde çalıştırma kalmakta olup, aidat kesintisi talep edilen kişiler de işçi statüsünde çalıştırılmışlardır. Ayrıca sözleşmenin başlangıcında da bir hizmet sözleşmesi yapıldığı vurgulanmaktadır. Taraflar ücret ve yapılacak iş üzerinde birleşmişlerdir. Belirli süreli bir hizmet sözleşmesi ile çalıştırılan kişi işçi niteliğinde olduğundan sendikaya üye olma hakkı olup sendikanın da aidat talep etme hakkı bulunduğundan usul ve yasalara uygun olan mahkeme kararının onanması görüşündeyim.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/5641
Karar No : 2001/5576
Tarihi : 04.04.2001
İlgili Kanun : 2821/61

ÖZÜ : *Toplu iş sözleşmelerine, sendika üyelerinden üyelik aidatı dışında bir aidat veya sendikaya kesinti yapılmasına dair hükümler konulamaz. Bu nitelikte bir maddenin hükümsüzlüğü, her zaman her ilgili tarafından ileri sürülebilir.*

DAVA : adlarına Avukat ile 1- Genel Müdürlüğü adına Avukat 2- İşverenleri Sendikası Başkanlığı adına Avukat 3- Sendikası Başkanlığı adına Avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 05.10.2000 günlü ve 1485/1101 sayılı hüküm, davacılar avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacılar ve dava dilekçelerinde, maaşlarından “spor kesintisi” adı altında üyesi olmadıkları ve muvafakatlarının bulunmadığı Vakfına kesinti yapılmasını sağlayan Genel Müdürlüğü adına İşverenleri Sendikası ile Sendikası arasında yapılan 18. dönem toplu iş sözleşmesinin 96/b maddesinin iptalini ve diğer davacı ise, yine aynı gerekçe ile sözleşmenin yukarıda belirtilen maddesinin iptali ile birlikte yapılan kesintinin iadesini talep etmiş ve mahkeme her üç davacının dava ve taleplerini birleştirmek suretiyle yapmış olduğu yargılama sonunda, davacıların iptal davası açmakta ehliyetlerinin bulunmadığı gibi davacı nin kesintilerinin iadesini talep etmesinin de toplu iş sözleşmesi hükmünün halen yürürlükte bulunması karşısında mümkün olamayacağını belirterek açılan davaları reddetmiştir.

..... İşverenleri Sendikası ile Sendikası arasında işyerleri için akdedilen işletme toplu iş sözleşmesinin “Beden Eğitimi” başlıklı 96. maddesinin (a) fıkrasında; işveren, işçilerin çalışma güçlerinin arttırılmasını sağlamak, beden eğitimi çalışmaları yapmaları ve boş zamanları sporla değerlendirmeleri için 3289 sayılı yasa hükümlerine uyar denildiği gibi, aynı maddenin (b) fıkrasında ise, işveren yukarıda belirtilen maksatlar için kullanmak ve hukuki ve mali sorumluluk işçi sendikasına ait olmak üzere işçiden her ay için sözleşmenin birinci yılında “bir milyon TL” ve ikinci yılında “bir milyon beş yüz bin TL” kesmeyi ve en geç 5 işgünü içinde “..... Vakfı” hesabına yatırmayı kabul eder, denilmektedir.

..... Vakfının Sendikası Yöneticileri ile sendikada çalışan personel tarafından kurulduğu ve vakfın amacı ve havalisi üretimiyle ilgili işyerlerinde çalışanlar ve burada ölen veya başkaca herhangi bir nedenle işyerinden ayrılanlar ile bunların aile bireylerinin bedensel ve ruhsal durumlarını korumak ve geliştirmek amacıyla sportif faaliyetlerin tümünden yararlanmalarını sağlamak olarak öngörülmüştür.

Toplu iş sözleşmesinin 96. maddesinin (a) fıkrasında belirtilen 3289 sayılı yasa, Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki kanun olup, bu kanunun 26. maddesinde, memur ve işçi sayısı 500’den fazla olan kuruluşlar ve fabrikalar, öncelikle kendi personeline beden eğitimi ve spor yaptırmak

için spor tesisleri yapmaya mecbur oldukları belirtilmektedir. Bu yasa maddesinden görüleceği şekilde, işçilerin çalışma güçlerinin artırılmasını sağlamak, beden eğitimi çalışmaları yapmalarını ve boş zamanlarını değerlendirmeleri için tesis kurma görevi tümüyle işverene ait olup, işçilerden belirtilen maksatları sağlamak için herhangi bir talepte bulunulamaz.

Ayrıca 2821 sayılı Sendikalar Yasasının 23. maddesinde, sendika tüzüklerine üyelik aidatı dışında, üyelere başka bir aidat alınacağına ilişkin hükümler konamaz denildiği gibi yine aynı yasanın 61. maddesinde, işverenin sendika üyelik aidatı dışında sendikaya ödenmek üzere bir kesinti yapılması yönünü toplu iş sözleşmesi ile kararlaştıramayacağı belirtilmektedir.

Yine 2822 sayılı yasanın 5. maddesine göre de, toplu iş sözleşmelerine, yasaların emredici kurallarına aykırı hükümler konamaz. Toplu iş sözleşmesine bu madde hükmüne aykırı hüküm koyanlar için cezai müeyyide getirilmiş olup, aynı şekilde işverenler yönünden ayrıca 3289 sayılı yasa ile de cezai sorumluluk düzenlenmiştir.

Bütün bu anlatımlar karşısında çözümlenmesi gereken sorun; işçi sendikasıyla işveren arasında yapılan toplu iş sözleşmesine konulan hükmün davacı işçiyi bağlayıcı nitelikte olup olmadığıdır.

Sendikalar Kanununun 2. maddesine göre “sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara” denir.

İşçi sendikasıyla işverenin yaptığı sözleşmeye göre, sendika üyesi olan işçinin, sözleşmede tarafların yükümlülüklerini düzenleyen hükümlere göre çalışma karşılığı olan hak ve alacaklardan yararlanacağı, anlaşmazlık konusu olan hükmün davacıyı bağlamayacağı, bunun da işçi haklarında gözetilen kamu düzeni düşüncesinden ileri geldiği kabul edilmektedir. Ayrıca sendika toplu iş sözleşmesinden istifade eden üyesine sadece haklar sağlayabilir. Ona borç yükleyemez. Bu durumda toplu iş sözleşmesinde yer alan düzenleme hükümsüzdür.

Toplu iş sözleşmesinin kısmi hükümsüzlüğü her zaman her ilgili tarafından ileri sürülebilir. Bu ileri sürme bir tespit davası şeklinde yapılabileceği gibi eda davasına da konu teşkil edebilir.

Davacıların taleplerinde ileri sürdükleri iptal istemi sonuç itibarıyla sözleşme maddesinin hükümsüzlüğünü tespit ettirmek amacı taşımaktadır. Böyle bir davayı açmakta her üç davacının da hukuki yararı bulunmaktadır. İptal istemi ile hükümsüzlüğün tespiti

örtüşmektedir. Davacıların taleplerinde ki gerçek amaç hükümsüz olan bir maddenin kendilerine borç yükleyemeyeceğidir. Böyle bir durumda iptal isteyemeyecekleri şeklindeki düşünceyle davacı isteklerinin reddi mümkün değildir. Davacılar yönünden geçersiz ve yok hükmünde olan bir maddenin iptalinin istenip istenemeyeceği tartışma konusu yapılamaz. Açılan davalar hükümsüzlüğün belirlenmesi ve işverenin sataşmasının önlenmesi mahiyetinden olmakla, davacıların isteklerinin reddiyle ilgili mahkeme kararı hatalı olduğundan hükmün bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 04.04.2001 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY

Davacıların üyesi olduğu sendika ile davalı işverenin üyesi bulunduğu işveren sendikası arasında bağitlanan toplu iş sözleşmesinin 96/b. Maddesi, 2822 sayılı Yasanın 2/2. maddesinde düzenlenen “borç doğurucu” hükümlerendir. Toplu iş sözleşmesinin anılan maddesi hukuki ve mali sorumluluk işçi sendikasına ait olmak üzere işçiden Vakfına aidat kesilmesine ilişkin bulunmaktadır.

Borçlar Kanununun 110. maddesine göre üçüncü kişi durumunda olan işçinin üyesi olmadığı Vakıfa her ay belli bir miktar yardım etmesini taahhüt eden sendika toplu iş sözleşmesinde gösterildiği üzere hukuken ve malen kendisi sorumlu olup işçiden böyle bir kesinti yapılması 2821 sayılı Yasanın 23/3, 61. maddeleri uyarınca da mümkün değildir.

2822 sayılı Yasanın 5. maddesinin yaptırımını 2821 sayılı Sendikalar Kanununun yukarıda gösterilen emredici kurallarına aykırı olan toplu iş sözleşmesinin 96/b maddesi B.K. nun 20. maddesi gereğince kesin hükümsüzlük olup bu durum iptal davası açılmaksızın baştan itibaren söz konusu olur.

Geçersizliğin tespiti için dava açılmayacağı gibi, eda davası açılabilcek hallerde tespit davası dinlenemez.

Bu nedenle davacılar ve nun açtığı tespit davasının reddine ilişkin mahkeme kararını sonucu itibariyle isabetli bulduğumdan onamasına eda davası ile haksız kesilen paraların istirdadını talep eden davacı davasının ise kabulü ile sendikadan tahsili yerine reddine ilişkin yerel mahkeme kararının bozulması düşüncesiyle çoğunluğun bozma kararına katılmıyorum.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/17244
Karar No : 2001/1577
Tarihi : 31.01.2001
İlgili Kanun : 2821/61

ÖZÜ : *İşveren sendikasına ödenecek aidatlara uygulanacak faiz, yasal faiz olup, bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz, işçi sendikalarına aidat kesilmesi durumunda söz konusudur.*

DAVA : Davacı, üyelik aidatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 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 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 yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 31.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/4129
Karar No : 2001/9548
Tarihi : 05.06.2001
İlgili Kanun : 2821/61

ÖZÜ : *Aidatların, işverence sendikaya ödeneceği tarih toplu iş sözleşmesinde, müteakip ayın en geç 15'i olarak belirlenmiş iken, dava dilekçesinde 30'una kadar ödenmesi yönünde istekte bulunulduğundan, faizin bu tarihten itibaren hesaplanması gerekir. Ancak, en yüksek işletme kredisi faizi, her bir ayın aidatları için, o aydaki en yüksek işletme kredisi faizi olarak anlaşılmalıdır.*

DAVA : Taraflar arasındaki sendika üyelik ve dayanışma aidatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesinin davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 05.06.2001 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat ile karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı sendika tarafından, sendika üyelik aidatlarının ödenmemesi sebebiyle 2821 sayılı sendikalar Kanununun 61/2. maddeleri uyarınca bu alacak ile birlikte işlemiş faiz isteğinde bulunulmuştur. Mahkemece davalının davadan önce temerrüde düşürülmediği gerekçesiyle asıl alacak yönünden davanın kabulüne, işlemiş faiz isteğinin ise reddine karar verilmiştir.

İstek konusu dönemde taraflar arasında 01.03.1997 – 28.02.1998 ve 01.03.1998 – 28.02.2000 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmeleri imzalanmıştır. Her iki sözleşmenin 18. maddesinde aidatların takip eden ayın en geç 15'ine kadar ödenmesi gerektiği kurala bağlanmıştır. Borçlar Kanununun 101/2. maddesinde “Borcun ifa edileceği gün müttefiken tayin edilmiş... ise, mücerret bu günün hitamı ile borçlu mütemerrit olur” şeklinde bir düzenlemeye yer verilmiştir. Somut olay bakımından da toplu iş sözleşmeleriyle kesin bir son ödeme tarihi belirlenmiş olup, ayrıca ihtara gerek bulunmamaktadır. Ne var ki, dava dilekçesinde takip eden ayın 30'una kadar ödenmesi gerektiğinden söz edilerek istekte bulunulduğuna göre artık hesaplamanın buna göre yapılması gerekir.

Bu konuda mütalaasına başvurulun bilirkişi raporu faiz hesabı yönünden hatalıdır. İstek konusu aylar arasındaki sürede uygulanan en yüksek işletme kredisi faiz oranı sorulmuş, bildirilen oran esas alınarak tüm aylar için hesaplama yapılmıştır. Dairemizin istikrar kazanmış içtihatlarına göre her ay ödenmesi gereken aidat miktarları o ay

için uygulanan en yüksek işletme kredisi faizin üzerinden ayrı ayrı hesaplanmalıdır. Faiz oranlarının da merkez bankasından sorularak sonuca gidilmesi gerekir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davacı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.06.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/14735
Karar No : 2002/205
Tarihi : 15.01.2002
İlgili Kanun : 2821/61

ÖZÜ : *Sendika üyelik aidatı için Yasanın öngördüğü vade, temerrüt için yeterli değildir. Böyle bir vadenin öngörülmüş olması, ayrıca işvereni temerrüde düşürme gibi bir işleme gerek olmadığını anlamına gelmez.*

DAVA : Taraflar arasındaki icra takibine yapılan itirazın iptali ve takibin devamı 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 15.01.2002 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 açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşup düşünüldü :

KARAR : Davalı Belediye Başkanlığı ile davacı İşçi Sendikası arasındaki uyuşmazlık, yaklaşık 39 Milyar tutarındaki sendika üye aidatının geç ödenmesi nedeniyle 2821 sayılı Sendikalar kanununun 61/2 maddesinde öngörülen işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizin hangi tarihten itibaren hesaplanması gerekeceği noktası üzerinde toplanmaktadır.

Anılan maddede, “yukarıdaki fıkra gereğince sendika tüzüğüne uygun olarak kesilmesi istenen aidatı kesmeyen işveren ilgili sendikaya karşı kesmediği veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili kuruluşa göndermediği miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olduktan başka aidatı sendikaya verinceye kadar bankalarca işletme

kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır...” biçiminde bir kurala yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre bir aylık bir ödeme süresi işverene tanınmıştır. Kanunda böyle bir sürenin öngörölmüş olması ayrıca işvereni temerrüde düşürme gibi bir işleme yer verilmesine gerek olmadığı hatıra gelebilir. Ancak, öğretideki baskın görüş aksi doğrultudadır. Buna göre yasanın öngördüğü vade temerrüt için yeterli değildir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da istikrarlı uygulamasında baskın görüş doğrultusunda çözümü benimsemiştir. Buna göre, işverenin temerrüde ayrıca düşürölmesi gerekir. Dairemizin uygulaması da bu yöndedir. Bu itibarla bilirkişi raporlarından ilkindeki hesaplamaya itibar edilerek işletme kredisi faizinin hüküm altına alınması gerekir. Dosya içinde bulunan Dairemizin aksi yöndeki bir kararı emsal oluşturmaz. Ayrıca daha açık bir ifadeyle konu ele alınacak olursa davacı işçi sendikası davalı idareyi sendika üye aidatlarının ödenmesi konusunda noterlik marifetiyle çekilen bir ihtarnameyle 21 Şubat 1995 tarihinde temerrüde düşürmüştür ki anılan bilirkişi raporu buna uygun bir sonuca gitmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 250.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.01.2002 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/12588
Karar No : 2003/404
Tarihi : 22.01.2003
İlgili Kanun : 2821/61

ÖZÜ : *Sendika ve dayanışma aidatı konusunda, işveren daha önceden temerrüde düşürölmediğinden, bunlardan ilk dava ile talep edilen miktara ilk dava tarihinden, ek dava ile istenen miktara ise ek dava tarihinden itibaren faiz yürütölmelidir.*

DAVA : Davacı, sendika ve dayanışma aidatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davalı işveren daha önce temerrüde düşürülmediğinden ilk dava ile istenen miktara ilk dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesine karar verilmiştir. Bu husus doğru ise de ek dava ile istenen miktara da ilk dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 22.01.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/13865
Karar No : 2003/1585
Tarihi : 06.02.2003
İlgili Kanun : 2821/61

ÖZÜ : *İşverenin sendika üyelik aidatını kesme yükümlülüğü, işçi sendikasının yazılı talebi ve aidat kesilecek sendika üyesi işçilerin listesinin kendisine verilmesiyle başlar.*

DAVA : Davacı, üyelik aidatları ile faiz 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 :

KARAR : 2821 sayılı Yasanın 61. maddesi gereği davalı işverenin Sendika üyelik aidatını kesme yükümlülüğü, İşçi sendikasının yazılı talebi ve aidat kesilecek sendika üyesi işçilerin listesinin işverene verilmesiyle başlar. Bu nedenle Sendikanın işverene bu konuda yazdığı 22.04.1998 tarihli yazının işverene verildiği veya tebliğ edildiği tarih belirlenmeli ve Toplu İş Sözleşmesinin 16. maddesi nazara alınarak gecikme faizi hesaplanmalıdır. Mahkemenin daha önceki bir tarihten faiz hesaplanmasına değer vererek hüküm kurması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.02.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/16415
Karar No : 2003/2828
Tarihi : 04.03.2003
İlgili Kanun : 2821/61

ÖZÜ : *Dayanışma aidatı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçinin, işverene yazılı başvuruda bulunması gerekir. İşverence, toplu iş sözleşmesinden kısmen yararlandırılan işçilerden dahi, işverenin re'sen dayanışma aidatı keserek sendikaya ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır.*

DAVA : Taraflar arasındaki dayanışma aidatının ödetilmesi 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 04.03.2003 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 dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı sendika, davalı işverence sendika üyesi olmayan işçilere toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bazı ödemelerin yapılmış olması sebebiyle dayanışma aidatı talebi ile bu davayı açmıştır.

Mahkemece istek doğrultusunda karar verilmiştir.

Sendika üyesi olmayan ya da üyeliği sona eren işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması için 2822 sayılı yasanın 9. maddesi uyarınca işverene başvuruda bulunulması gerekir. İşçinin bu yönde yazılı başvurusu mevcut değilse, işverenin 2821 sayılı yasanın 61 maddesi uyarınca dayanışma aidatı ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Davalı işverenin toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerini üye olmayan ve dayanışma aidatı dilekçesi vermemiş olan işçilere de uygulaması halinde resen dayanışma aidatı kesilerek ödenmesi gerektiği

şeklindeki görüşü benimsemek mümkün değildir. Dayanışma aidatının işçinin ücretinden kesilmesi gerektiği dikkate alınır, İşçinin talebi olmaksızın işverenin böyle bir uygulamaya gidemeyeceği de ortadır.

Öte yandan davalı işveren toplu iş sözleşmesinin tüm hükümlerini de uygulamış değildir. Böyle bir durumda işçilerin dayanışma aidatı kesilmesi yönünde sözlü muvafakatından da söz edilemez.

Davacı sendikanın dayanışma aidatı ile ilgili isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 275.000.000 TL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04.03.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/18207
Karar No : 2000/310
Tarihi : 24.01.2000
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *Dava sonuçlanmadan, toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca prosedür işletilmiş ve sonuçları mahkemeye ulaştırılmışsa, mahkemenin tüm dosya içeriğini inceleyerek sonuca gitmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, elektronik giriş-çıkış bariyerinde meydana getirilen hasar bedelinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı işveren idare, işçisi davalının kullandığı araç ile meydana getirdiği zararın tazmini isteği ile açtığı bu davanın yargılaması sonunda mahkemece işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin 155. maddesinde öngörülen “zarar takdir komisyonu kurulmadan ve zarar tespit edilmeden zarara sebebiyet verdiği iddia olunan işçiye hiçbir şekilde zarar tazmin ettirilemez” biçimindeki kurala dayanarak davanın reddine karar verilmiştir.

01.03.1997 – 28.02.1999 yürürlük süreli 7. dönem toplu iş sözleşmesi “hasar ve zararın tazmini” başlıklı X. Bölümünde ilgililer tarafından meydana getirilen zararın tahkik ve tespiti ile ilgili “zarar takdir komisyonu” kurulmasını öngörmüş ve bu komisyonun kuruluşu ve çalışmaları ile ilgili ayrıntılı düzenlemelere yer vermiştir. Bu düzenleme ile güdülen amaç işin mahkemeye intikalinden önce olayla ilgili veriler belirlenerek bir yandan işçilerin mağdur edilmemeleri diğer yandan da zaman ve masraf kaybının önlenmesi için özen gösterilerek uyuşmazlıkların olabildiğince gerçeğe uygun şekilde çözümlenebilmesinin sağlanmasıdır. Davacı idare başlangıçta bu kurallar gereğini yerine getirmeksizin doğrudan doğruya mahkemede işçi hakkında bu davayı açma yolunu tercih etmiştir. Ne var ki, olayın vukuundan yaklaşık 7 ay sonra bu davanın açılması ile yetinmemiş daha sonraki yargılama aşamasında anılan “zarar takdir komisyonu” nu oluşturarak yine de dava dışından zarar miktarının hesaplanmasını sağlamıştır. Bu durumda dava sonuçlanmadan toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca prosedür işletilmiş ve sonucu mahkemeye ulaştırılmıştır.

Böyle olunca mahkemenin tüm dosya içeriğini incelemeye tabi tutması ve tarafların delilleri de toplanarak değerlendirilmek suretiyle sonuca gidilmesi gerekirdi. Gerçekten böylelikle mükerrer davaların da açılması önlenmiş olurdu.

Eksik inceleme ile davadan önceki prosedüre uyulmaması nedeni ile isteğin reddine karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.01.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19641
Karar No : 2000/1659
Tarihi : 15.02.2000
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *Taraflarca düzenlenen protokol ve toplu iş sözleşmesi eşdeğerdedir. Birinin ya da ötekinin üstün olduğu iddia edilemez. Toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar, düzenlenmiş protokol hükümleri yürürlükte kalır.*

DAVA : Davacı, ücret ve ikramiye farkı, 8 günlük ücret ile giyim yardımının 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 :

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

2- Davacı, davalı idareye ait işyerinde mevsimlik işçi olarak çalışmaktadır. İşyerinde uygulanmakta olan 01.03.1993 – 28.02.1995 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin 100. maddesinde mevsimlik ve sürekli işlerde çalışan işçiler yönünden bir ayırım yapılmaksızın birinci ve ikinci yıl zamları ayrı ayrı gösterilmiştir. Daha sonraki 01.03.1995 – 28.02.1997 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin 100. maddesinde ise daimi ve mevsimlik işçilerin gündelikleri ve zamları ayrı ayrı

öngörülmüştür. Bu son toplu iş sözleşmesinin 100. maddesinin A bendinin 1 ve 2. fıkralarında daimi işçilerin gündelikleri ile ilgili olarak belirlenen ücret ve zamlarının mevsimlik işçiler hakkında uygulanmayacağı açıklanmıştır.

01.03.1993 – 28.02.1995 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin bitiminden sonra ve 01.03.1995 – 28.02.1997 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin imzalandığı 23.11.1995 tarihinden önce yetkili işçi ve işveren temsilcileri 15.06.1995 tarihli protokolü düzenlemişlerdir. Bu protokolün 2. bendinde “geçici işçilere 1994 yılının ilk altı aylık (01.03.1994 – 31.08.1994) skalaları üzerinden ücret tahakkuk ettirileceği ve 1995 yılı toplu iş sözleşmesi imzalandığında geçici işçilere ayrıca ayda seyyanen 500.000 TL/brüt ücret ilave edileceği kurala bağlanmıştır.

Davacı işçi öncelikle 1994 yılı Eylül ayı çalışması nedeni ile toplu iş sözleşmesinin o döneme ilişkin hükümleri gereğince ücret zammı yani fark ücret talebinde bulunmuştur. Protokolün çalışılmış olan ve kazanılmış ücrete bir etkisi olduğu düşünülemez. Bu bakımdan mahkemenin kabulü doğrudur.

1995 yılı 21 Haziran da başlayan ikinci çalışma dönemi ile ilgili olarak fark ücret ve ikramiye isteklerine gelince :

Yetkili taraflarca düzenlenen protokolün ileriye yönelik olarak geçerli olduğu kabul edilmelidir. Dairemiz de protokolün böyle bir durumda hüküm ifade edeceği görüşünü benimsemektedir.

Ne var ki, protokolden sonra 23.11.1995 tarihinde imzalanan 01.03.1995 – 28.02.1997 tarihleri arasında geçerli toplu iş sözleşmesi yürürlük başlangıç tarihinden itibaren daimi ve mevsimlik işçiler arasında ayırım yaparak mevsimlik (geçici işçiler için) dönem dönem ücret belirlemesi öngörmüştür. Böylelikle protokolün imza tarihini de içine alan bu dönem için davacıya söz konusu toplu iş sözleşmesinin 100. maddesinin mevsimlik işçilere ilişkin (B) işaretli bölümündeki ücretler esas alınarak hesaplamalar yapılmalı, protokole göre ödenen ücretler toplu iş sözleşmesinde belirlenen ücretlerden az ise aradaki farka karar verilmeli, aksi halde 1995 yılına ait ücret ve ikramiye fark istekleri reddedilmelidir.

Her ne kadar mahkemece 15.06.1995 tarihli protokolün toplu iş sözleşmesi ile eşdeğerde olmadığı görüşünden hareketle istek doğrultusunda hüküm kurulmuş ise de protokolün toplu iş sözleşmesi taraflarının temsilcileri aracılığıyla düzenlenmiş bulunduğu için bu belgelerden birinin ya da ötekini üstün olduğu sonucuna varılamaz.

Gerçekten taraflar temsilcileri aracılığı ile protokolle ücret zammı tespit etmişlerdir. Davacı ve onun durumundaki diğer mevsimlik işçiler 02.06.1995 de mevsimlik işe başlamışlar ve mevsim sonu 27.10.1995 e kadar çalışmalarını sürdürmüşler bu dönemde henüz 01.03.1995 – 28.02.1997 dönemini kapsayan toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girmiş değildir. Zira bu sözleşme 23.11.1995 tarihinde imzalanmıştır. Ayrıca belirtmek gerekir ki bu son toplu iş sözleşmesinin geçici 5. maddesinin 2. fıkrasında “taraflar arasında düzenlenen 15.06.1995 tarihli protokol, bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden itibaren yürürlükten kaldırılmıştır” şeklindeki özel hükme yer vermiştir. Bu kural da göstermektedir ki toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihine kadar protokol kurallarının uygulanması zorunluluğu vardır.

Davacı işçi 1994 yılı Ağustos ayından 8 günlük ücretinin de ödenmediğini ileri sürerek alacak isteğinin de bulunmuştur. Davalı işveren ise mevsimlik işçilerin hizmet akitlerinin genelge ile askıya alındığı 15.08.1994 tarihinden itibaren bir aylık çalışmanın başladığı tarihe kadar davacının çalışmadığını bu nedenle ücrete hak kazanmadığını belirtmiştir. Bu durumda öncelikle davacıdan söz konusu ücret alacağının hangi tarihler arasındaki çalışmanın karşılığı olduğu açıklattırılmalı, belirtilen süre, şayet 15.08.1994 – 01.09.1994 tarihleri arasındaki döneme rastlıyorsa, davacıdan 7 günlük çalışma yaptığını kanıtlamak üzere delilleri istenmeli davalı işverenden de mukabil delilleri sorularak yapılacak değerlendirme sonunda bu istek red veya kabul edilmelidir.

3- Toplu iş sözleşmesinin 5. maddesinde belirli süreli hizmet akdi kavramına yer verilmiş ise de maddenin düzenleniş biçiminden yararlanacakları sınırlı biçimde gösterilmiştir. Giyim yardımı 5. maddede yer almadığı halde, bundan davacının yararlandırılması doğru değildir.

4- Hüküm altına alınan fark ikramiye alacağının içinde ilave tediye de yer aldığı anlaşılmaktadır. 6772 sayılı kanun gereği ödenmesi gereken ilave tediye toplu iş sözleşmesinde yer verilmiş bulunması bu alacağın sözleşmeden kaynaklandığını göstermez. Böyle olunca, yasadaki kaynaklanan bu alacağa en yüksek işletme kredisi faizinin yürütülmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.02.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No : 2000/9-155
Karar No : 2000/170
Tarihi : 08.03.2000
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *İşverenin yönetim hakkı, toplu iş sözleşmeleri ve iş akitleri ile sınırlanabilir. İşverenin yönetim hakkını sınırlayan hüküm, kamu düzenine aykırı olmamalıdır.*

DAVA : Taraflar arasındaki iptal davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; İş Mahkemesince davanın kabulüne dair verilen 21.04.1999 gün ve 1999/168 E-165 K. Sayılı kararın incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 17.06.1999 gün ve 1999/9663-11148 sayılı ilamıyla; (...İşyerinde uygulanmakta olan 01.03.1998 –29.02.2000 dönemini kapsayan toplu iş sözleşmesinin “İşin Denetlenmesi, İşe Alma ve Çalışma Esasları” başlıklı 3. bölümünde yer alan “İş ve İşyeri Değişikliği” başlığını taşıyan 18. maddesinde “İşçiler genel olarak istihdamına esas olan işinde ve branşında çalıştırılır. İşçinin işyerinin ikametgahına yakın olmasına özen gösterilir. Ancak iş icap ve zaruretlerine göre işçiler işyeri içinde veya Belediyeye bağlı başka bir işyerinde unvan veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerde de geçici olarak işveren tarafından çalıştırılabilir. Ancak, bu süre 5 ayı geçemez. Müdürlük içi görevlendirmelerde Anadolu yakasındaki bir işyerinde çalışan işçinin, yine Anadolu yakasındaki başka bir işyerinde çalışan işçinin de aynı müdürlüğün yine Avrupa yakasındaki başka bir işyerinde görevlendirilmesine özen gösterilir” denildikten sonra birinci ve üçüncü fıkralarında da “görülen işin niteliğinde benzerlik olmak kaydıyla yapılacak devamlı nakillerde disiplin kurulu kararı alınır.” “İş ve işyeri değişikliği ceza mahiyetinde olamaz. İşçiler, devamlı olarak kadro unvanları dışındaki işlerde çalıştırılamazlar.” kurallarına yer verilmiştir.

Somut olayda davacı işçi, davalı Büyükşehir Belediyesi İşletme Müdürlüğünde vasıfsız işçi olarak çalışırken kendisi gibi iki işçiyle birlikte yine aynı belediyeye bağlı tanzim satış müdürlüğünde çalışması talimatı verilmiştir. Ancak bu görevlendirme devamlı mahiyet arz ettiği için disiplin kurulundan geçirilmemesi olgusu üzerinde davacı alınarak bu nakil işleminin iptaline karar verilmesini istemiş, mahkemece de Dairemizin bir kararı gerekçe gösterilerek işlemin iptaline karar verilmiştir.

İş Hukukunda geçerli olan ilke işin yürütülmesi ve düzenlenmesinde işverenin yetkili olmasını gerektirir. Ancak, bu şekilde işyerinde kuruluş amacına uygun olarak işçilerin çalıştırılması, iş barışının sağlanması ve verimli bir biçimde sonuç alınması sağlanmış olur. Bu itibarla işverenin işin başkalaştırılması ya da ağırlaştırılması gibi sonuçlar doğurmaması kaydıyla işçinin işine benzer başka bir işe verilmesi ya da, başka bir yerde çalıştırılması yetkisi olduğu kabul edilmeli, tabi bütün bunların işin gereği olarak yapılmasıyla sınırlı olduğu da her zaman göz önünde tutulmalıdır. Fakat uygulamada zaman zaman iş ve işyeri değişiklikleri bir ceza şeklinde yapılmakta ve bunun sonucu olarak da hakkın kötüye kullanılması ile de sıkça karşılaşılmalıdır. Bu tür kötüye kullanmaları, engellemek amacıyla toplu iş sözleşmeleri ya da ferdi sözleşmelerine bir nevi iş güvencesi olarak hükümler konulmaktadır. Somut olayda da toplu iş sözleşmesi hükmü genel de bu nitelikte bir düzenlemeyi içermektedir. Ancak her görevlendirme ve yer değiştirmenin disiplin kurulu kararı ile gerçekleştirilmesi işverenden istenemez. Böyle bir durumda işveren gereği şekilde işi yürütme ve düzenleme olanağından yoksun kalır ki, bunun kabulü mümkün değildir. Fakat öyle hallerle karşılaşılabilir ki bu tür işlemler bir nevi disiplin cezası anlamı taşır. İşte o zaman konunun disiplin cezası üzerinde durularak disiplin kurulundan geçirilmesi koşulunu aramak gerekir.

Tekrar olaya dönmek gerekirse dava dilekçesinde böyle bir disiplin cezasından söz edilmediği gibi dosya içeriğinden bu anlamda bir uygulamanın varlığından söz etmek olanağı yoktur. Mahkemece Dairemizin dosya içine konan kararlarına atıf yapılmış ise de, alınan kararlar işyeri sendika temsilciliği ile ilgili ve temsilcilik sıfatını önler mahiyetteki işlemlerin iptali istemi ile açılmış davalar sonunda verilen kararlara ilişkin olduğu anlaşılabilmektedir. Zira yerel mahkemenin gerekçesinde de bu temsilcilik üzerinde durulmaktadır. Bu sebeplerle davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü.

Dava, davacı işçilerin toplu iş sözleşmesinin 18. maddesine aykırı olarak yapılan devamlı nakillerinin iptali istemine ilişkindir.

Mahkemenin davanın kabulüne ilişkin kararı Özel Dairece “...Toplu iş sözleşmesinin 18. maddesindeki düzenlemenin işverenin yönetim hakkına müdahale olduğu, her görevlendirme ve yer değiştirmenin disiplin kurulu kararı ile gerçekleştirilmesinin işverenden istenemeyeceği” belirtilerek bozulmuştur. Mahkeme, işverenin yönetim hakkının toplu iş sözleşmeleri ve iş akitleri ile sınırlandırılabilceğini, işverenin yönetim hakkını kısıtlayan hükmün kamu düzenine aykırı olmayacağını bildirerek önceki kararında direnmiştir.

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, mahkeme kararında açıklanan gerektirici nedenlere ve özellikle delillerin değerlendirilmesinde bir isabetsizlik bulunmamasına göre, usul ve yasaya uygun bulunan direnme kararının onanması gerekir.

SONUÇ : Davalı vekilinin temyiz itirazlarının reddi ile, direnme kararının yukarıda açıklanan nedenlerle **ONANMASINA**, temyiz ilam harcı peşin alınmış olduğundan başkaca harç alınmasına mahal olmadığına 08.03.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/3073
Karar No : 2000/3129
Tarihi : 21.03.2000
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *Protokol uyarınca ödenen ücretin, toplu iş sözleşmesi gereğince öngörülen maktu ücretten az olması halinde, aradaki farka hükmedilmelidir.*

DAVA : Davacı, ücret ve ikramiye farkları ile giyim yardımının 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 :

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

2- Mahkemece bozma kararına uyulmakla birlikte hükme esas alınan bilirkişi raporunda bozma ilamı yanlış değerlendirilerek 01.03.1995 – 28.02.1997 dönemine ait 23.11.1995 tarihinde imzalanan 6. dönem toplu iş sözleşmesinin geçici 5. maddesi ile yürürlükten kaldırılan protokole göre seyyanen ödenen aylık 500.000 TL ücret zammının mükerreren uygulaması gerektiği belirtilmiştir. Oysa anılan bozma ilamında davacıya protokol uyarınca ödenen ücretin 6. dönem toplu iş sözleşmesi gereğince öngörülen maktu ücretten az olması halinde aradaki farka hükmedilmesi, aksi takdirde davacının 1995 yılı çalışmalarına ait fark ücret ve ikramiye isteğinin reddine karar verilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Başka bir anlatımla protokol uyarınca ödenen ücret avans olarak kabul edilip bu zamlarla birlikte ödenen ücretin toplu iş sözleşmesi uyarınca ödenmesi gereken ücreti karşılayıp karşılamadığının tespit edilerek sonuca gidilmesi gerektiği açıklanmıştır. Böyle olunca davacının toplu iş sözleşmesi ve protokolden ayrı ayrı yararlanması değil, sadece toplu iş sözleşmesi uyarınca öngörülen maktu ücretin tam olarak ödenip ödenmediği araştırılmalı, sözleşmede belirtilen ücret tam ödenmemiş ise farka hükmedilmelidir. Karar bu nedenle bozulmalıdır.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.03.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/552
Karar No : 2000/3263
Tarihi : 27.03.2000
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *Toplu iş sözleşmesinin hizmet akdinin sona ermesine ilişkin hükmünde, İş Kanununun "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller" kapsam dışında bırakıldığından, fesih işleminin salt disiplin kurulundan geçirilmemiş olması gerekçe gösterilerek, ihbar ve kıdem tazminatı istekleri hüküm altına alınamaz.*

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 :

KARAR : Davacı işçinin, işverenin eşya ve maddelerini otuz günlük ücreti tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara uğratması nedeniyle sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş olup, davacı, fesih işleminin haklı nedene dayanmadığını iddia ederek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunmaktadır.

Mahkemece işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre fesih işleminin disiplin kurulundan geçirilmesi gerektiği halde hasar tespit komisyonundan geçirilmiş olması gerekçe gösterilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri hüküm altına alınmıştır. Toplu iş sözleşmesinin “Hizmet akdinin sona ermesi” başlıklı 27/A-a maddesinde, “...işçi 1475 sayılı İş Kanununun 17. madde II. bendinde ve 2822 sayılı yasanın 45. maddesinde yazılı haller dışında disiplin kurulu kararı olmadan işten çıkarılamaz.” kuralına yer verilmiştir. Görüldüğü üzere İş Kanununun 17/II. maddesindeki haller bu düzenlemenin kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu itibarla fesih işleminin salt disiplin kurulundan geçirilmemiş olması nedeni ile sonuca gidilmesi hatalıdır. Dosya tümü itibarıyla bir incelemeye tabi tutularak davacı işçinin kusurlu olup olmadığı, kusurlu ise oranı belirlenerek gerektiği takdirde uzman bir bilirkişi marifeti ile kusur durumu ve oranı açıklığa kavuşturulmak suretiyle hasıl olacak sonuca göre bir karar verilmelidir.

Yazılı şekilde isteklerinin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.03.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/862
Karar No : 2000/3333
Tarihi : 27.03.2000
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *İşyeri temsilcisi olan işçinin, toplu iş sözleşmesi hükmüne göre işinin değiştirilmesi mümkün olmadığından ve bu husus mahkemece de onanarak kesinleştiğinden, sözleşmede öngörülen tazminatın ödenmesinin şartı gerçekleşmemiştir.*

DAVA : Davacı, sözleşmeye aykırı hareketten doğan cezai şartın 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 :

KARAR : Davacı işçinin, davalıya ait işyerinde Fen İşleri Ünitesinde vasıfsız yani düz işçi olarak çalışmakta iken, Nisan 1999 tarihinde yapılan yerel seçimlerden sonra temizlik işçiliğine verildiği bu nedenle işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin 13. maddesinde öngörülen tazminatın hüküm altına alınması isteğiyle bu davayı açtığı, yapılan yargılama sonunda da istek doğrultusunda hüküm kurulduğu dosya içeriğinden anlaşılmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin anılan maddesinde “Sendika Baştemsilcisi ve temsilcileri ile Sendika Ana Tüzüğü ve sözleşme uyarınca işyerinde kurulan kurulların üyeleri, görevleri devam ettiği sürece işten çıkarılamaz, iş akitleri askıya alınamaz, işleri ve işyerleri değiştirilemez” şeklindeki birinci fıkra kuralından sonra ikinci fıkroda “Anılan temsilci veya kurul üyelerinden bu maddeye aykırı olarak işten çıkarılanlara 24 aylık, iş ve işyeri değiştirilenlere 12 aylık net ücretleri tutarında kötü niyet tazminatı ödenir...” düzenlemesine yer vermiştir.

Davacının işyeri temsilcisi olduğu, Fen işlerinde düz işçi olarak çalışırken temizlik işine verildiği konusunda taraflar arasında bir uyuşmazlık yoktur. Bu dava ile ilgili olarak yapılan temyiz incelemesinden önce de, yine aynı işçi işyeri değişikliği nedeniyle toplu iş sözleşmesinin 13/1 fıkrası hükmüne göre işine iade isteğiyle dava açarak mahkemece istek doğrultusunda verilen kararın dairemizce temyizen incelenmesi sonucunda yerel mahkeme kararının dairemizin 27.03.2000 tarih ve 861 Esas sayılı kararı ile onandığı tespit edilmiştir. Bu durumda iş değişikliği sonuç itibarıyla gerçekleşmemiş olduğundan, 13. maddenin ikinci fıkrası uyarınca tazminat isteğinin reddine karar verilmesi gerekir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.03.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/1555
Karar No : 2000/3855
Tarihi : 28.03.2000
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *Kapsam dışından kapsam içine alınırken, ücretin düşürülmesinden doğan ücret farkının tespitinde, davacının kapsam içinde iken aldığı çıplak ücret değil, giydirilmiş ücret nazara alınarak hesaplama yapılmalıdır. Zaman aşımı def'i savunma vasıtalarından olup, re'sen nazara alınamaz.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatı farkı, ücret, ücretli izin, kıdem tazminatı ve kıdem tazminatı faizi, ikramiye ve sosyal ayni haklar alacağının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi taraflar avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 28.03.2000 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat gelmedi. Karşı taraf adına Avukat geldi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacı ve davalının aşağıdaki bendler kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacının temyiz itirazları yönünden;

25.07.1996 tarihine kadar kapsam dışı statüde çalışan davacı, bu tarihten itibaren kapsam içine alınmış ve fesih tarihine kadar kapsam içi işçi olarak çalışmıştır.

Davacının iş akdinin feshi tarihinde, 18.02.1997 tarihinde imzalanan ve 01.08.1996 – 31.07.1997 tarihleri arasındaki dönemi kapsayan toplu iş sözleşmesi yürürlükte bulunmaktadır.

Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının kapsam dışından kapsam içine geçirildiğinde alması gereken ücret saptanırken 01.07.1996 itibarıyla % 30 zam uygulanmış ise de; anılan toplu iş sözleşmesinin 34. maddesinde öngörülen ve 01.02.1997 tarihinden itibaren yürürlüğe giren % 20 ücret zammı uygulanmamıştır. 01.02.1997 tarihi itibarıyla % 20 ücret zammının uygulanmamak suretiyle davacının alması gereken son ücretin eksik hesaplanması hatalıdır.

3- Davalı, cevap dilekçesinde ve yargılama aşamasında zaman aşımı def'inde bulunmamıştır. Zaman aşımı def'i savunma vasıtalarından olup, re'sen nazara alınamaz. Buna göre ikramiye ve ayni sosyal hak alacaklarında zaman aşımı nazara alınması da doğru değildir.

4- Kapsam dışından kapsam içine alınırken ücretin düşürülmesinden doğan ücret farkı saptanmasında davacının kapsam içi işçi iken aldığı çıplak ücret değil, giydirilmiş ücret nazara alınmalı ve fark bulunup bulunmadığı ona göre hesaplanmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, Davacı yararına takdir edilen 65.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.03.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/1096
Karar No : 2000/4891
Tarihi : 10.04.2000
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *Toplu iş sözleşmesinde, Harcırah Kanununa göre gündelik verilmesi ile yetinilmiş ise, bu kanuna göre hesaplama yapılmalıdır.*

DAVA : Davacı, harcırah 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 :

KARAR : Mahkemece, hükme esas alınan bilirkişi raporuna karşı, davalı idare itirazda bulunarak 6245 sayılı Harcırah Kanununun değişik 42. maddesi uyarınca geçici görev gündeliğinin verilebileceği azami süre dikkate alınmaksızın hesaplama yapıldığını ileri sürmüştür. Mahkemece, bu itiraz üzerinde durulmamış, bilirkişi raporuna göre hüküm kurulmuştur. İşyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi geçici görevlendirmelerde işçilere harcırah kanunu uyarınca gündelik verilmesini öngörmekle yetinmiş ve anılan yasa kapsamı dışında fazla bir ödeme öngörmemiştir. Böyle olunca harcırah kanununun 42. maddesine göre hesaplama yapılmak üzere kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.04.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/917
Karar No : 2000/5644
Tarihi : 18.04.2000
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *Kapsam dışına çıkarılan işçi, kapsam içinde bulunduğu dönemde toplu iş sözleşmesi zamlarından yararlandığı için, bu döneme ait Bakanlık zamlarından ayrıca yararlanamaz.*

DAVA : Davacı, ihbar tazminatı farkı, ücret, ikramiye ile aynı sosyal haklar alacağına 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 :

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

2- Davacı işçi 02.06.1998 tarihinde kapsam içi statüden kapsam dışı kadroya atandığını, 01.07.1996 tarihinden itibaren Sanayi ve Ticaret Bakanlığınca kapsam dışı işçilere ödenmesi gereken Temmuz ve Ocak zamlarının göz önüne alınarak bundan doğan ücret farklarının ve saptanacak ücretten kapsam dışı çalıştığı döneme ait ikramiye ve aynı sosyal hakların tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece davanın taleple bağlı kabulüne karar verilmiştir. Oysa ki davacı işçinin 11.09.1995 tarihinden 02.06.1998 tarihine kadar kapsam içi işçi olarak çalıştığı ve toplu iş sözleşmesinden yararlanarak tüm haklarını aldığı anlaşıldığı gibi 02.06.1998 tarihinde kapsam dışı kadroya alındıktan sonra bakanlık zamlarının uygulandığı da bellidir.

Buna göre davacı işçi 01.07.1996 ve 01.01.1997 bakanlık zamlarının uygulanmadığı dönemde kapsam içi işçi olup, toplu iş sözleşmesinden yararlanmış ve bu dönemlere tekabül eden ücret zamlarını almıştır. Kapsam dışı kadroya atanırken de kök ücretinin yükseltilerek kadroya alındığı anlaşılmaktadır.

O halde 01.07.1996 ve 01.01.1997 tarihlerinde uygulanması gereken Bakanlık zamları eklenmek suretiyle talep edilen ücret farkı isteminin reddi gerekir. Ancak kapsam dışı dönemde bir kısım eksik ödemenin bulunduğu davalının kabulündedir.

Mahkemece yapılacak iş, davalının kabulü nazara alınarak fesih tarihindeki ücreti göz önünde tutulmak suretiyle ücret farkı, ikramiye ve aynı sosyal haklar saptanarak ve sonucuna göre karar vermekten ibarettir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.04.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/11845
Karar No : 2000/11816
Tarihi : 18.09.2000
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *İşçinin sanatsız işçilikte geçen kıdeminin, geçirildiği sanatkar işçilikte geçmiş gibi kıdemine dahil edilmesi, toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesindeki düzenlemeye göre mümkün değildir.*

DAVA : Davacı, ücret farkının 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 :

KARAR : 30.01.1990 tarihinde sanatsız işçi olarak işe başlayan davacının, dışarıdan teknik liseyi bitirip 18.10.1994 tarihinde davalı kuruma başvurarak toplu iş sözleşmesi 25/1-d gereği intibakının yapılmasını talep ettiği, kurumca 08.06.1996 tarihinde sanatkar işçi olarak 9/1. dereceye intibakının yapıldığı, bundan sonra İş Mahkemesine açtığı dava sonucu 19.02.1997 tarihli karar ile 18.10.1994 – 11.09.1996 tarihleri arasında 6/1. dereceye intibakının yapıldığı uyuşmazlık konusu değildir.

Davacı, açtığı bu dava ile bu kez toplu iş sözleşmesinin 60/2. bendi gereğince sanatsız işçilikte geçen sürelerinin geçirildiği sanatkar işçilikte geçmiş gibi kıdemine dahil edilerek 3/2. dereceye intibakının yapılmasını talep etmektedir.

Davacının, uygulanmasını istediği toplu iş sözleşmesinin 60/2. bendi devamı olan son cümlesinde: “8 ve üst derecelerden sanatkar işçilik derecelerine geçirilenlerin muadili sanatsız işçilik derecelerindeki kıdemleri, geçirildikleri sanatkar işçilik derecesinde geçmiş sayılır. 9. ve 9/1. dereceden 8 derece işçi yardımcılığına geçirilenlerin kıdemleri, bu dereceye geçirildikleri tarihten itibaren işlemeye başlar” denmektedir.

Davacının ise 9. dereceden sanatkar işçilik derecelerine geçirildiği ihtilafsızdır. Bu durumda bu madde hükmünden yararlanması mümkün değildir. Gerekçe içermeyen bilirkişi raporuna dayanılarak davanın kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Kabule göre ise; dava dilekçesinde yer almayan ve talep edilmeyen davacının askerlikte geçen süresinin de hesaplamaaya dahil edilerek talebin aşılması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.09.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8431
Karar No : 2000/13095
Tarihi : 03.10.2000
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *İkramiye alacağının, yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak hesaplanması gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, ikramiye, ücret ile elbise ve ayakkabı 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 :

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

2- Davacının hizmet akdi 26.04.1999 tarihinde sona ermiş olduğuna göre 1999 yılı ikramiye alacağının çalışılan süre ile orantılı olarak hesaplattırılıp hüküm altına alınması gerekirken, toplu iş sözleşmesinde öngörülen yıllık ikramiyenin tamamına karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/16314
Karar No : 2001/465
Tarihi : 22.01.2001
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *Toplu iş sözleşmesindeki iş güvencesi tazminatına hak kazandığını, işçinin ispat etmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, maaş farkı, ikramiye, izin ücreti, bayram harçlığı ile iş güvencesi 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 :

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

2- Davacı işçi, hizmet akdinin haksız feshi nedeni ile toplu iş sözleşmesinde öngörülen haksız fesih tazminatı isteğinde de bulunmuş mahkemece istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur. Ancak bu konuda fesih tarihine göre yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi kuralı mahkemece bir incelemeye tabi tutulmamıştır. Genelde iş güvencesi tazminatını kazandığını davacı işçinin ispat etmesi gerekir. Bunun ispat edilmiş olup olmadığı mahkemece değerlendirilmemiştir. Öte yandan kötü niyet tazminatı reddedilirken bu tazminatın hüküm altına alınmasının gerekçesi doyurucu gösterilecek şekilde tereddütlerin ortadan kaldırılması gerekir.

Eksik inceleme ile anılan tazminatın hüküm altına alınması usul ve yasaya aykırıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/1972
Karar No : 2001/3003
Tarihi : 20.02.2001
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *Toplu iş sözleşmesi hükmü, tenkiset ve İş Kanunu 17/II. maddeye göre yapılan fesihlerde, cezai şart öngörmediğine göre, tenkiset nedeniyle yapılan fesihte cezai şartın uygulanmaması gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem ve kötü niyet tazminatları, ücret, ikramiye, vergi iadesi ve izin ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı, toplu iş sözleşmesinin 14/b maddesinde yer alan “Tenkiset ve 1475 sayılı kanunun 17/II. maddesine göre iş akdi feshedilenlerin dışında, işçinin iş akdinin feshi halinde işveren işçiye 12 maaş giydirilmiş brüt kötü niyet ücretini öder” kuralına dayanarak istekte bulunmuştur. Mahkemece istek doğrultusunda hüküm kurulmuş ise de davalı işveren Belediye Başkanlığı, ekonomik sıkıntı nedeniyle işyerinde tenkisata gidildiğini, siyasi bir amacın güdülmediğini, bu konuda Bölge Çalışma Müdürlüğü ile yazışmalar yapıldığını, işçilerin üyesi oldukları sendika ile görüşüldüğünü, bütün bunlardan sonra işyerinde işçiler arasında kura çekilerek işten çıkarılacak işçilerin tespiti yoluna başvurulduğunu savunmuştur.

Gerçekten davalı Belediye Başkanlığı ile sendika arasında işçi çıkarılması konusunda görüşmeler yapıldığı, bunun sonucunda bir protokol düzenlendiği, Bölge Çalışma Müdürlüğü ile diyalog içine girildiği, bunların sonucunda 1999 yılı Mayıs ve Haziran aylarında 49 işçinin sözleşmelerinin feshedildiği, bu fesihten sonra işyerine bazı nitelikli işçilerin alındığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Toplu iş sözleşmesinde tenkiset hali için ayrı kural öngörölmüştür. Gerek bu hal, gerek 1475 sayılı İş Kanununun 17/II. Maddesinde öngörölen hallerde feshet gidildiği takdirde cezai şart kuralının uygulanmaması öngörölmüştür. Böyle olunca bu isteğin reddine karar verilmelidir.

Aynı konuda İş Mahkemesinde verilen kararlar Dairemizin 22.01.2001 tarih ve 15751, 15752, 15753, 15754, 15755, 15756, 15757 ve 15758 esas sayılı kararlarla onanmıştır ki, böylelikle yukarıda belirtilen gerekçelerin önceki intikal eden işlerde de benimsendiği görölmektedir.

3- Kıdem ve ihbar tazminatı dışında kalıp da hüküm altına alınan diğer işçilik haklarına yasal faiz yürütölmelidir. Mevduata uygulanan en yüksek faiz ya da işletme kredisi faizi uygulaması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 20.02.2001 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Davacı ve 49 işçinin iş akitlerine işverence 03.05.1999 tarihinde son verilmiş olup, fesih yazısında herhangi bir neden gösterilmemiştir.

Davacı, iş akdinin 18 Nisan 1999 tarihi mahalli idareler seçiminden sonra belediye başkanının değişmesi nedeniyle sona erdirildiğini iddia etmiştir.

Davalı savunmasında, feshin sendika yetkilileriyle yapılan görüşme sonunda anlaşmaya varılmasıyla yapıldığını ileri sürmüştür.

Davacı, toplu iş sözleşmesinin "Sendika üyelerinin güvencesi" başlıklı 14/b. Maddesinde yer alan kötü niyet tazminatını talep etmektedir.

Bu madde de tenkiset ve 1475 sayılı Kanunun 17/II. Maddesine göre iş akdi fesih edilenlerin dışında, işçinin iş akdinin feshi halinde işveren işçiye 12 maaş giydirilmiş brüt kötü niyet ücreti öder, denilmektedir.

Davalı belediye cevaplarında; ekonomik nedenlerle işçi azaltılması yönüne gidildiğini savunmamıştır. Ancak, ekonomik sıkıntı nedeniyle ödemelerinin bir protokole bağlandığını belirtmiştir.

Daire kararında; sendika ile işçi çıkartılması yönünde bir protokol yapıldığı ve çıkarılan işçilerin bu protokole dayanılarak kura ile belirlendiği ifade edilmektedir. Ancak dosyada böyle bir protokol bulunmadığı gibi mahkemece yapılan araştırma sonucunda alınan cevaplardan da böyle bir anlaşma ve protokolün olmadığı belirlenmiştir.

Dosyada mevcut olan protokol 22.06.1999 tarihli olup bunun başlığı da "...çıkartılanların tazminat ödeme listesi..." adını taşımaktadır. Bu listede ödeme sırasının kurayla belirlendiği de ifade edilmektedir.

Daire kararında bu çizelge işten çıkarılanların kura sonucu isimlerinin belirlendiği liste olarak vurgulanmaktadır. Bu liste 22.06.1999 tarihinde yapılmış olup, davacı ve 49 işçi 03.05.1999 tarihinde işten çıkarılmışlardır. İşten çıkarılma tarihinden çok sonra düzenlenen bir ödeme listesi, nasıl çıkarılacakların kurayla belirlendiği liste olarak kabul edildiği anlaşılamamaktadır.

Ayrıca bozma kararında işçi çıkarılacağına Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirildiği ifadesi yer almakta ise de, böyle bir bilgi ve belge dosyada yoktur. Dosyadaki yazışmalar İş ve İşçi Bulma kurumu ile ilgili olup daha sonraki işçi alımlarıyla ilgilidir.

Ayrıca bozma kararında çıkarılanların yerine alınan işçilerin nitelikli kişiler olduğu belirtilmekte ise de çıkarılanların ve işe alınanların nitelikleri konusunda da dosyada hiçbir bilgi ve belge yer almamaktadır.

Yine Daire kararında daha önce bazı işçiler için verilen kararların onanmış olmalarının bu dosya içinde yeterli bir delil olduğu belirtilmektedir. O dosyalarda kötü niyet tazminatları reddedilmiş olup, bu dosyada ki davacı için mahkeme kötü niyet tazminatına hükmetmiştir. Her dosyanın gerek davacısı ve gerekse kanıtları yönünden farklılık taşıyabilecekleri bir gerçektir. Bu nedenle o dosyalar için verilmiş kararlar, bu dava dosyası yönünden bağlayıcı olamaz.

Davalı belediye tenkiset yoluna başvurduğunu ileri sürmemiştir. Ayrıca ekonomik nedene de dayanılmamıştır. 18 Nisan 1999 da ki seçimde belediye başkanı değişmiş ve 49 işçi 03.05.1999 tarihinde sebep gösterilmeden işten çıkarılmıştır. Dinlenen davalı belediye tanıkları Mayıs ayı başında 15'in üzerinde yeni işçi alındığını

belirtmişlerdir. Davalı tanıkları bu işçilerin nitelikli olduklarını belirtmedikleri gibi belediye ve vekili de alınanların alınmaları zorunlu ve nitelikli işçiler olduğunu ileri sürmemişlerdir. Davacı tanıkları belediye başkanının değişmesinden sonra işçilerin çıkarılıp 30 yeni işçinin alındığını belirtmişlerdir.

Bütün bu olaylar, “ortada bir tenkiset olmadığını ve başkanlık değişimi nedeniyle daha önceki dönemde çalışan işçilerin siyasi nedenlerle işten çıkartılıp yerlerine yeni başkan veya siyasi parti taraftarlarının işe alındığını ve dolayısıyla keyfi ve kötü niyetli işten çıkarılma durumunun bulunduğunu.” Ortaya koyduğundan mahkemenin kötü niyet tazminatını hüküm altına alması yerinde olduğundan bozma kararının bu bölümüne katılamıyorum.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/1448
Karar No : 2001/7394
Tarihi : 01.05.2001
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : ***İhbar önellerinin, işçi lehine toplu iş sözleşmesi ile artırıldığı durumlarda; önele uyularak yapılan fesihte artırılmış önellere, derhal fesihlerde ise yasal önellere uyulacağına dair toplu iş sözleşmesi hükmü olsa dahi, ihbar tazminatı, artırılmış önellere göre hesaplanmalıdır.***

DAVA : Davacı ve karşı davalının ihbar ve kıdem tazminatının ödetilmesi, davalı ve karşı davacının ise davacıya fazla ödenen ihbar ve kıdem tazminatlarının tahsili davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalı ve karşı davacıdan alınarak davacıya verilmesine ve davalının karşı davasının reddine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesinin taraflar avukatlarınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 01.05.2001 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı ve karşı 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 :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillere kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı ve karşı davacının tüm temyiz itirazları ile davacı ve karşı davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- İşyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin 38. maddesinde hizmet süresi üç yıldan fazla olan işçilere 10 hafta ihbar öneli verileceği hususu düzenlenmiştir. Aynı maddede “fesih, ihbar tazminatı verilerek yapılacaksa, ihbar ücretlerinin hesabında kanuni önellere riayet olunur” şeklinde kurala yer verilmiştir. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesinde öngörülen ihbar önellere, toplu iş sözleşmeleriyle işçi lehine artırılabilirliği kabul edilmektedir. İhbar tazminatı ise ihbar önellere ait ücret olup, somut olayda 10 hafta ihbar öneli tanınması gereken bir işçiye, derhal fesihte yasal süreler üzerinden ihbar tazminatı ödemesi doğru olmaz. Buna göre mahkemece 10 hafta yerine 8 hafta olarak hesaplanan ihbar tazminatına karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davacı ve karşı davalı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.05.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/13638
Karar No : 2001/14645
Tarihi : 25.09.2001
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *İşyerinde üretim tamamen durdurulup, tüm işçiler sadece bakım ve temizlik işlerinde çalıştırıldığına göre, toplu iş sözleşmesinde öngörülen, üretime yönelik prime hak kazanma koşullarının oluşmadığı kabul edilmelidir.*

DAVA : Taraflar arasındaki prim alacağının ödetilmesi 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 25.09.2001 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 dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı işçi, toplu iş sözleşmesinde öngörülen prim alacağını talep etmiş, davalı işveren ise işyerinde üretime son verildiğini, söz konusu prim alacağına üretime yönelik çalışma ile hak kazanılabileceğini belirterek isteğin reddine karar verilmesini savunmuştur. Mahkemece isteğin kabulüne karar verilmiştir.

Dava konusu olayda uyuşmazlık, üretime yönelik çalışma yapılmayan dönem için bu primin ödenip ödenmeyeceği noktasındadır. Toplu iş sözleşmesinin Ek-5. maddesinde işyerinde çalışan müstahsil ve gayri müstahsil işçileri için ayrı ayrı oran belirtilmek suretiyle prim esasları düzenlenmiştir. Ancak her iki grup çalışan içinde de bu primin hesaplanmasında istihsal+hammadde tasarrufu+malzeme tasarrufu ölçütlerinin dikkate alınacağı belirtilmiştir. Hemen belirtmek gerekir ki işyerinde üretimin tamamen durdurulduğu taraflar arasında tartışmasız olduğuna göre prim hesaplama formülünde öngörülen ölçütleri kullanma olanağı bulunmamaktadır. Her ne kadar işverence kabul anlamına gelmemek kaydıyla bir hesap yapılmış ise de bunun, üretime devam edilmiş olması varsayımına dayandığı açıktır.

Öte yandan toplu iş sözleşmesinin Ek-5, B-2/10. maddesinde “istihsal faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulmasını gerektiren tevsi, ıslah veya buna benzer sebeplerle demontaj ve montaj işlerinde çalıştırılan işçilerin primleri işbu toplu iş sözleşmesinde yer alan prim esasları dahilinde ödenir” şeklinde düzenlemeye yer verilmiş ise de, burada ilerde yapılacak olan üretime hazırlık amacıyla demontaj ve montaj işlerinde çalıştırılan işçilere anılan primin ödeneceğinden söz edildiği görülmektedir. Somut olayda ise üretim faaliyeti tamamen durdurulmuş, işyerinde çalışan tüm işçiler sadece fabrikanın üretime yönelik olmayan bakım ve temizlik işlerinde çalıştırılmışlardır. Bu maddi olgulara göre davacı işçinin toplu iş sözleşmesinde öngörülen prime hak kazanma koşullarını taşımadığı kabul edilmelidir. Her ne kadar daha önce aynı konuda Dairemize intikal eden davalarda anılan alacağın kabulüne ilişkin mahkeme kararları onanmış ise de konunun ayrıntılı olarak yeniden değerlendirilmesi sonucunda dava konusu prime hak kazanılmadığı görüşüne varılmıştır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, Davalı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 25.09.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/15941
Karar No : 2002/283
Tarihi : 16.01.2002
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *Toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcı ile, imza tarihi arasında işten ayrılan işçinin, bu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için, toplu iş sözleşmesinde buna imkan veren bir düzenlemenin varlığı şart olup, yapılan toplu iş sözleşmesi böyle bir kural içermediğinden, işçi bu toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve izin ücreti, prim, ikramiye, zam farkı ile ücret alacağının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacının sözleşmesi, 01.05.2000 başlangıç tarihli toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünden sonra, fakat 04.09.2000 tarihinde imzalanmasından önce 13.07.2000 tarihinde feshedilmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ve dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre, imza tarihinden önce ve fakat yürürlük başlangıç tarihinden sonra sözleşmesi feshedilen işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için ayrık bir kurala yer verilmiş olması gerekir. Anılan toplu iş sözleşmesinde ise böyle bir düzenleme öngörülmemiş olduğundan davacı işçi o toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

Bu durumda toplu iş sözleşmesi zamları dikkate alınmaksızın haklar tespit edilip hüküm altına alınmalıdır.

Yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/20035
Karar No : 2002/718
Tarihi : 24.01.2002
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *Toplu iş sözleşmesinde öngörülen, sendika üyesi işçilerin güvencesi ile ilgili düzenlemedeki koşullar üzerinde ayrı ayrı durulmalı, fesih olayında bu koşullardan hangilerinin gerçekleşip, hangilerinin gerçekleşmediği tespit edilerek sonuca gidilmelidir. Toplu iş sözleşmesindeki tazminat koşulunun gerçekleşmediği sonucuna varılması halinde, “çoğun içinde az da vardır” kuralı dikkate alınarak, olayda işverenin kötü niyetli olup olmadığı irdelenmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, ikramiye, ücret farkı ile giyim yardımının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı işçi ve arkadaşları hizmet akdinin feshinden sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İzmir Bölge Müdürlüğüne başvurarak işveren hakkında şikayette bulunmuşlardır. Bu şikayet üzerine anılan müdürlükçe müfettiş kanalıyla soruşturma yapıldığı anlaşılmakla birlikte soruşturma evrakı ve bunun sonucunda düzenlenen rapor dosyaya konulmamıştır. Öncelikle bu eksiklik giderilerek tüm dosya içeriğiyle birlikte bir değerlendirmeye tabi tutulmalıdır.

Toplu iş sözleşmesinin 14. maddesinde öngörülen sendika üyesi işçilerin güvencesi ile ilgili düzenlemeye dayanılarak bir nevi haksız fesih tazminatı istenilmiş ise de, öngörülen koşulların gerçekleşmediği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Gerçekten anılan maddede “Anayasa ve yasalar ile işçilere tanınmış bulunan haklara gerek doğrudan doğruya ve gerekse dolaylı olarak ihlal olunamaz. İşçilerin iktisap etmiş oldukları ücretlerinden her ne sebeple olursa olsun bir indirim yapılamaz. İşçinin ücret statüsünde ödeme şeklinde unvan, kademe ve derecelerinde ve

saire şartlarında işçi aleyhine bir değişiklik yapılamaz. Bu maddeye aykırı olarak işten çıkardığı işçiye 12 aylık ücreti tutarında tazminat ödenir.” Şeklinde bir kurala yer verilmiştir. Mahkemece bu kuraldaki koşulların gerçekleştiği kabul edilerek 12 aylık ücret tutarında tazminata karar verilmiş ise de, bunun gerekçeleri gösterilmemiştir. Gerekçe bulunmadığı için temyiz incelemesi gereği şekilde yapılamamaktadır. Bu itibarla 14. maddedeki koşullar üzerinde ayrı ayrı durularak bunların hangilerinin gerçekleştiği gösterilmek suretiyle sonuca gidilmelidir. Bölge Çalışma Müdürlüğü raporu ile birlikte değerlendirilme yapılarak bu husus açık ve net bir şekilde belirtilmelidir. Yapılan inceleme sonunda 12 aylık tazminat koşulu gerçekleşmediği sonucuna varılması halinde, 1475 sayılı İş kanununun 13. maddesinin sondan bir önceki fıkrasına göre olayda işverenin kötü niyetli olup olmadığı irdelenmelidir. Gerçekten “çoğun içinde az da vardır” kuralı doğrultusunda bu incelemenin yapılması zorunludur.

Kötü niyet bakımından da davacı ve diğer işçilerin sözleşmelerinin feshinden önceki tarihlerde işyerinde kaç kişinin çalıştığı, bunların yerine yeni işçi alınıp alınmadıkları, alınan işçilerin çıkarılan işçilerin işini yapıp yapmadıkları belirlenmelidir. İşçilerin bir kısmının davalı belediyenin 18/20 hissesine sahip olduğu LTD. ŞTİ. İşyerinde çalıştığı görülmektedir. Bu pay oranının çok yüksek olması sebebiyle bir bakıma belediyeye ait işyeri sayılabileceği hatıra gelmektedir. Bu konunun da üzerinde durularak ayrı bir işyeri mi yoksa belediyeye ait bir işyeri mi olduğu sorunu açıkça çözümlenmelidir. Belediyeye ait olduğu kabul edildiği takdirde orada geçen çalışma ve kıdem süreleri doğal olarak dikkate alınacaktır.

Yukarıda açıklanan konular üzerinde durularak kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/20971
Karar No : 2002/1773
Tarihi : 31.01.2002
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : İşyerinde, işçinin de çalıştığı bir bölümün, özelleştirilme sonucu kapatılması durumunda, toplu iş sözleşmesinin “işverenin işini kendi işçilerine yaptırma zorunluluğu” maddesindeki hükme istinaden, cezai şart uygulanmaz.

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem, kötü niyet tazminatları, izin ücreti, ikramiye, toplu iş sözleşmesinin 20. maddesi ile 21/12’ye göre tazminat alacakları ile bayram ve sosyal hak alacaklarının 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 :

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

2- Davacı işçi ile bir kısım arkadaşları, davalı belediyeye ait işyerinde çalışırken son yıllarda Türkiye’de gündemde olan Özelleştirme sonucu işyerinin bir bölümünün kapandığı, dosya içeriğinden açıkça anlaşıldığı gibi bu olgu mahkemenin de kabulündedir. Olayın bu cereyan şekline göre toplu iş sözleşmesinin “İşverenin, işini kendi işçilerine yaptırma zorunluluğu” başlıklı olup, “İşyerlerinde, işverene bağlı çalışan işçilerin yaptıkları işler, bir başka işverenin işçilerine yaptırılamaz. Aksi halde işveren, belediye işçilerinin her birine ayrı ayrı olmak üzere, bir yıllık ücretleri tutarında tazminat öder.” Şeklindeki 20. maddenin olayda uygulama yeri yoktur. Açıkça görüldüğü üzere bu maddede işçilerin işinin bir başka işçiye yaptırılması hususu öngörülmemiştir. Oysa uyuşmazlık konusu olayda işyerinin bir bölümünün daha açık bir anlatımla davacı işçinin çalıştığı kısmın özelleştirilmesi sonucu kapatılması söz konusudur. Bu durumda, 20. maddede öngörülen cezai şartın uygulanması düşünülemez. Açıklanan nedenlerle bu isteğin reddine karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 31.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/10814
Karar No : 2002/9549
Tarihi : 06.06.2002
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *Değişik fesih hallerinde, kıdem tazminatı gün sayısının da farklı hesaplanacağını düzenleyen toplu iş sözleşmesi hükmü gereğince, emeklilik nedeniyle hizmet akdinin feshinde, kıdem tazminatı gün sayısı 30 gün olarak kabul edilmelidir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, ikramiye, izin ücreti, maaş farkı ve yakacak yardımı alacaklarının 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 :

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

2- Toplu İş Sözleşmesinin 34. maddesinde değişik fesih hallerinde kıdem tazminatının farklı hesaplanacağı düzenlemesi getirilmiştir. Anılan maddenin D/I fıkrasında hizmet akdinin ihtiyarlık sigortasından toptan ödeme veya aylık alma gayesiyle fesih halinde kıdem tazminatının bir yıl karşılığı 30 gün olarak hesaplanması belirtilmiştir. Davacının hizmet akdini emeklilik nedeni ile sona erdirdiği kendi kabulünden ve dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Buna rağmen bilirkişinin yanlış değerlendirmesine itibar edilerek kıdem tazminatının 40 gün üzerinden kabulü hatalıdır.

3- İkramiyenin kıstatelyevmiye üzerinden hesaplanması gerekirken tüm süre üzerinden hesaplanması bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.06.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/16011
Karar No : 2002/16044
Tarihi : 19.09.2002
İlgili Kanun : 2822 /2

ÖZÜ : *Sendika şube başkanı işçinin, toplu iş sözleşmesindeki düzenlemeye uygun biçimde, disiplin cezası aldığı için işverence başka yere nakli, toplu iş sözleşmesi ve mevzuata aykırı değildir.*

DAVA : adına Avukat ile adına Avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 09.07.2002 günlü ve 189/524 sayılı hüküm, davalı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Dava, sendika şube başkanı hakkında çıkarılan tayin kararının iptali ve işe iade kararının verilmesi istemine ilişkindir.

Mahkemece istek kabul edilmiş, hüküm davalı tarafça temyiz edilmiştir.

İşyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin “Sendika Yöneticilerinin Teminatları” konu başlığıyla düzenlenen 19. maddesine göre “... Şube başkanları ve diğer zorunlu organlarda görev ile işyeri sendika temsilcileri kanun ve mevzuat bakımından suç işledikleri tebeyyün etmedikçe.... başka işyerine ve kadroya tayin edilemezler.”

Dosya içerisinde bulunan 28.02 – 01.03.2002 tarih ve 121 sayılı disiplin kurulu kararına göre davacı toplu iş sözleşmesinin 58 ve Personel Yönetmeliğinin 63. maddeleri gereğince uyarı cezasıyla cezalandırılmıştır.

Bu oluşuma göre, davalı tarafın davacı şube başkanı hakkındaki tayin tasarrufunda yasa, toplu iş sözleşmesi ve mevzuata aykırılık bulunmamaktadır.

Davanın reddi gerekirken kabulü bozmayı gerektirmiştir.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, 19.09.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/12795
Karar No : 2003/711
Tarihi : 27.01.2003
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *Toplu iş sözleşmesinde yer alan “toplu işten çıkarma” maddesindeki şartların bulunup bulunmadığının incelenmesi ve tüm deliller nazara alınarak hüküm kurulması gerekir.*

DAVA : Davacı, haksız işten çıkarma tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : İşyerinde yürürlükte bulunan Toplu İş Sözleşmesinden yararlanan davacı, hizmet akdinin haklı bir neden olmaksızın feshedildiğini sendika üyelerinin işten çıkartıldığını belirterek Toplu İş Sözleşmesi'nin 18. maddesi uyarınca iş güvencesi tazminatının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Mahkemece savunmaya değer verilerek, zorunlu ihtiyaçlarını karşılamayan davalı üniversitenin personel giderlerinde kısıtlamaya gitmesi ve işçi çıkarması keyfi bir uygulama olamayacağı gerekçe gösterilerek istek reddedilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davalı işveren 31.12.1999 tarihinden sonra 7 aylık dönemde 28 işçinin, davacı ile birlikte aynı tarihte 7 işçinin hizmet akdine çalışmasına ihtiyaç duyulmadığı gerekçesi ile son vermiştir. Davalı savunması yönünde kanıtlar ileri sürmemiştir. Diğer taraftan davacı tanıkları iş akdine son verilen sendikali işçiler yerine yeni işçi alındığını belirtmişlerdir. Mahkemece bu yönde araştırma yapılmamıştır.

Uyuşmazlığın hukuki dayanağını teşkil eden yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin 18. maddesine göre “işletmenin veya işyerinin ekonomik veya teknolojik durumu, işin, işyerinin veya işletmenin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça işçi çıkarılamaz. Toplu işçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde, işveren durumu taraf işçi

sendikasına bildirir...” işveren sebep olmaksızın veya öngörülen bildirimde bulunmaksızın toplu işçi çıkardığında her işçiye yasalardan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları dışında 7 aylık çıplak ücreti tutarında tazminat ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

Mahkemece toplu iş sözleşmesinin 18. maddesinin birinci fıkrasındaki hallerin oluşup oluşmadığı usulünce araştırılmadan yazılı şekilde isteğin reddedilmesi hatalıdır. Dinlenen davacı tanıkları davacının yerine işçi alındığını bildirmişlerdir. Mahkemece yapılacak iş işyeri kayıtları üzerinde uzman bilirkişi marifeti ile inceleme yaptırılarak işyerinin ekonomik veya teknolojik durumu, işin, işyerinin gerekleri bakımından işçi çıkarma zorunluluğunun bulunup bulunmadığı, davacının yerine işçi alınıp alınmadığının değerlendirilmesi ve tüm deliller hep birlikte nazara alınarak hüküm kurulması gerekir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.01.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/15905
Karar No : 2003/2678
Tarihi : 03.03.2003
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : ***İşverenin hizmet akdinin feshinde, keyfi davrandığının somut delillerle kanıtlanması halinde, toplu iş sözleşmesinde düzenlenen iş güvencesi tazminatına hükmedilmelidir.***

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem ve iş güvencesi 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 :

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

2- Toplu iş sözleşmesinin 38. maddesinde öngörülen iş güvencesi tazminatının 1475 sayılı yasanın 17/II maddesi dışında keyfi ve haksız çıkarma halinde ödeneceği düzenlenmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı tarafça işverenin keyfi olarak işten çıkardığına dair somut kanıt sunulmuş değildir. Diğer taraftan fesih işlemi olan askıya alma seçim gününden yaklaşık 6 ay sonra gerçekleştirildiğinden, seçimlerin akabinde feshin söz konusu olduğu gerekçesi ile bu tazminatın kabul edilmesi gerektiği şeklindeki mahkeme değerlendirmesi eksik incelemeye dayanmaktadır.

İşverenin ekonomik sıkıntı içinde olup olmadığı, davacı ve birlikte işten çıkarılan geçici işçilerin yerine yeniden işçi alınıp alınmadığı, alınmışsa hangi tarihte kimlerin alındığı işyeri kayıtları üzerinde tetkikat yaptırılarak saptanmalı işverenin davacının hizmet akdinin feshinde keyfi davranıp davranmadığı daha inandırıcı delillerle belirlenerek, toplu iş sözleşmesinde düzenlenen iş güvencesi tazminatı ile ilgili hüküm kurulmalıdır.

Kabule göre anılan tazminat cezai şart niteliğinde olduğundan Borçlar Kanununun 161/son maddesi gereğince bir değerlendirmeye tabi tutulmaması da bozma nedenidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.03.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/16222
Karar No : 2003/2821
Tarihi : 03.03.2003
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *Prim, istihsal yapılan işyerlerinde verimliliği artırmak için yapılan bir uygulamadır. İşyerinde uzun yıllardır istihsal yapılmıyorsa, toplu iş sözleşmesinin primle ilgili tüm düzenlemeleri dikkate alınarak, prim alacak istekleri reddedilmelidir.*

DAVA : Davacı, prim alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla mahalli mahkemece davalının temyizinin süresinde bulunmadığı gerekçesi ile reddine karar verilmişse de kısa kararın davalının gıyabında tefhim olunduğu gerekçeli kararın ise adı geçen 24.05.2002 günü tebliğ edildiği 8 günlük temyiz süresinin 01.06.2002 günü dolduğu, ancak 01.06.2002 tarihinin resmi tatil olan Cumartesi gününe rastladığı, takip eden Pazar gününün de resmi tatil olması sebebiyle temyiz son günü 03.06.2002 günü olduğu davalının da bu tarihte temyiz yoluna başvurduğu anlaşıldığından mahalli mahkemenin temyiz isteminin reddine dair olan kararının bozularak ortadan kaldırılmasına karar verildi.

KARAR : Davacılar toplu iş sözleşmesinden doğan prim alacağının tahsilini talep ve dava etmişler mahkemece bu istek hüküm altına alınmıştır. Davanın dayanağı olan toplu iş sözleşmesinin 53. maddesinde primin gayesinin istihsalin artırılması, kalitenin ıslahı, hammadde, yarı mamul tali hasılat ve malzeme tasarrufunu temin etmek işçilerin işe devamını, işyeri disiplinini ve nizamlarına riayetini ve işlerini iş talimatlarına uygun olarak sağlanmasını temin olarak tarif edilmiş, 59. maddesinin B bendinde ise aşağıdaki hallerde işçilere ay içinde çalışmadığı günlerin primleri verilmeyip yalnız çalıştıkları günlerin primlerinin verileceği düzenlemesine yer verilmiştir. Prim istihsal yapılan işyerinde verimliliği artırmak için yapılan bir uygulamadır. İşyerinde uzun yıllardır istihsal yapılmadığı dosya içerisinden anlaşılmaktadır. Bu nedenlerle toplu iş sözleşmesinin primle ilgili tüm düzenlemeleri nazara alındığında davacıların prim alacak isteklerinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.03.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/15903
Karar No : 2003/2676
Tarihi : 03.03.2003
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *Toplu iş sözleşmesi ile hüküm altına alınan iş güvencesi tazminatının ödenebilmesi için, işverenin, işçinin hizmet akdinin feshinde keyfi ve haksız davrandığının somut delillerle ispatlanmış olması gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem ve iş güvencesi 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 :

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

2- Belirlenen ve hüküm altına alınan kıdem tazminatının, fesih tarihindeki tavan sınırı aştığı dikkate alınmadan ve Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 74. maddesindeki taleple bağlılık kuralına uyulmadan karar verilmesi isabetsizdir.

3- Toplu İş Sözleşmesinin 38. maddesinde öngörülen iş güvencesi tazminatının 1475 sayılı yasanın 17/II. Maddesi dışında keyfi ve haksız çıkarma halinde ödeneceği düzenlenmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı tarafça işverenin keyfi olarak işten çıkardığına dair somut kanıt sunulmuş değildir. Diğer taraftan fesih işlemi olan askıya alma seçim gününden yaklaşık 6 ay sonra gerçekleştirildiğinden, seçimlerin akabinde feshin söz konusu olduğu gerekçesi ile bu tazminatın kabul edilmesi gerektiği şeklindeki mahkeme değerlendirmesi eksik incelemeye dayanmaktadır.

İşverenin ekonomik sıkıntı içinde olup olmadığı, davacı ve birlikte işten çıkarılan geçici işçilerin yerine yeniden işçi alınıp alınmadığı, alınmışsa hangi tarihte kimlerin alındığı işyeri kayıtları üzerinde tetkikat yaptırılarak saptanmalı işverenin davacının hizmet akdinin feshinde keyfi davranıp davranmadığı daha inandırıcı delillerle belirlenerek, Toplu İş Sözleşmesinde düzenlenen iş güvencesi tazminatı ile ilgili hüküm kurulmalıdır.

Kabule göre anılan tazminat cezai şart niteliğinde olduğundan Borçlar Kanunu'nun 161/son maddesi gereğince bir değerlendirmeye tabi tutulmaması da bozma nedenidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.03.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/788
Karar No : 2003/2307
Tarihi : 04.03.2003
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *Asli görevini, işletme müdürlüğünün bulunduğu belediye sınırları dışında, ancak işletme müdürlüğünün yetki sınırları içinde gerçekleştiren şoföre, geçici görev yolluğu ödenmemelidir.*

DAVA : Davacı, fazla çalışma parası ile geçici görev yolluğunun 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 :

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

2- Davacı, davalıya bağlı Müdürlüğünde şoför olarak görev yaptığını, işyerinin bulunduğu belediye sınırları dışında görevlendirildiği halde geçici görev yolluğunun ödenmediğini belirterek istekte bulunmuştur.

Mahkemece istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur.

Toplu iş sözleşmesinin geçici görev yolluğunu düzenleyen 37/b maddesinde “Asli görevleri geçici nitelikte olmayıp, fiili görevlerini işyeri merkezlerinde ifa eden (sanatkar ve şoför gibi) mevsimlik ve daimi işçilere işyerinin bulunduğu belediye sınırları (Büyükşehir de Büyükşehir Belediye sınırları) dışına geçici olarak görevlendirilmeleri halinde geçici görev yolluğu ödenir. Ancak, bu personel dışında olup, ana ormancılık faaliyetlerinin yürütüldüğü işyeri yetki sınırları içinde çalışanlar harcırah hükümlerinden faydalanamaz” hükmü yer almaktadır. Davacının işletme müdürlüğü nezdinde hizmet vasıtası şoförü olarak asli görevini işletme müdürlüğünün bulunduğu belediye sınırları dışında ancak ana ormancılık faaliyetlerinin yürütüldüğü işletme müdürlüğünün yetki sınırları içinde gerçekleştirdiği bu sebeple geçici görev yolluğundan yararlanması mümkün olmayan personel olduğu dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının asli görevini ifa ettiği dikkate alınmadan yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04.03.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/16009
Karar No : 2004/5077
Tarihi : 15.03.2004
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *Toplu iş sözleşmesine göre, feshe yetkili makam disiplin kurulu olduğu halde, disiplin kuruluna gidilmeden işverence feshin yapıldığı ve feshin haklı bir nedene de dayanmadığı anlaşıldığından, kıdem ve ihbar tazminatı hüküm altına alınmalıdır.*

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

Yerel mahkeme, istekleri kabul etmiştir.

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

KARAR : Davalı işverence, iş sözleşmesinin işyeri dışında bir başka işçiyle kavga ettiği bahane edilerek, aslında sendika şube başkanlığına adaylığının önlenmek için haksız ve kötü niyetle yapıldığını iddia eden davacı, ihbar, kötü niyet ve kıdem tazminatlarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Mahkemece savunmaya değer verilerek davacının işyeri dışında sendika seçimde rakibini destekleyen işçiye sataşp, onu yaraladığı, anlaşmazlığın ve olayın oluş şeklinin işyerindeki huzuru ve çalışma ortamını etkileyecek nitelikte olduğu ve işyerine mağdurun dilekçe vermesi nedeniyle yansıdığı ve huzuru bozduğu, feshin bu nedenle haklı olduğu gerekçesiyle istekler reddedilmiştir.

Dosya içeriğine, anlatımlara ve özellikle sataşıldığı ileri sürülen işçinin beyanına göre, işyerinde TİS' e taraf sendikanın şube başkanlığı seçimine davacının aday olduğu, davacı tarafından dövülen işçinin diğer adayı desteklediği ve olay tarihinde her ikisi de izinli iken bulundukları kahvede, mağdur işçinin davacıya aday olmamasını söylediği, tartıştıkları ve kavgaya tutuştukları önce diğer işçinin davacıya

vurduğu, 05.10.2001 tarihinde meydana gelen olayın kolluk kuvvetlerine intikal ettiği, işyerinin ve işyerinde çalışan sendika temsilcilerinin haberdar olduğu, yaralanan işçinin şikayetten vazgeçtiği uyuşmazlığın sona erdiği, ancak aradan 15 gün geçtikten sonra işyerinde yaralanan işçiye baskı yapılarak 22.10.2001 tarihinde olayla ilgili dilekçe alınarak davacının iş sözleşmesinin 26.10.2001 tarihinde feshedildiği ve fiilen işyerinde çalışma koşuluna bağlı sendika şube başkanlığı seçimine davacının 03.11.2001 tarihinde giremediği anlaşılmaktadır. Somut olayda işçiler arasında sendikal çekişmenin olduğu tartışmasızdır. Ancak olayda sataşmayı başlatan davacı değil, diğer işçidir. Ayrıca davalı işveren 05.10.2001 tarihindeki olaydan haberdar olduğu halde, diğer işçiye dilekçe verdirerek 22.10.2001 tarihinde bilgisi olduğu izlenimini vermiştir. Diğer taraftan davacının üyesi olduğu sendika ile bağitlanan TİS' nin 65. maddesine göre feshe yetkili makam Disiplin Kurulu'dur. Davacı hakkında Disiplin Kurulunca yapılan bir soruşturma ve fesih söz konusu değildir. Tüm bu maddi ve hukuki olgulara göre işverence gerçekleştirilen fesih haklı bir nedene dayanmadığından ihbar ve kıdem tazminatları isteklerinin kabulü gerekir. Yazılı şekilde reddi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.03.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/1644
Karar No : 2004/11365
Tarihi : 11.05.2004
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *Uygulanacak ücret zammı miktarının belirlenmesinde, toplu iş sözleşmesinde belirtilen hesap şeklinin esas alınması gerekir.*

DAVA : Taraflar arasındaki ücret, ikramiye ve tahsil prim alacağının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm, süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine, dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 11.05.2004 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 dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davacının toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başladığı tarihte uygulanacak zam oranı ve zammın hesap şekli sözleşmesinin 45/D maddesinde açıkça belirtilmiştir. Buna göre öngörülen zam oranı işçinin 30.06.2002 tarihindeki ücretine uygulanarak zam miktarı belirlenecek ve bu miktar davacının toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başladığı tarihteki ücretine eklenerek alması gereken ücreti saptanacaktır. Kuşkusuz, toplu iş sözleşmesinin söz konusu maddesindeki zam oranı uygulanırken maddede belirtilen hesap şeklinin göz önünde bulundurulması gereği vardır. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda toplu iş sözleşmesinin 45/D maddesi ile kararlaştırılan zam oranını, maddede belirtilen işçinin 30.06.2002 tarihindeki ücreti yerine daha sonraki ücreti uygulanarak fark ücret alacağı hesaplanmış olup, bu hesap şekli sözleşmenin yukarıda açıklanan hesaplama biçimine aykırıdır. Kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 11.05.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/3274
Karar No : 2004/15125
Tarihi : 17.06.2004
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *İşçinin, askere gittiği ve döndüğü tarihlerde yürürlükte olmayan bir toplu iş sözleşmesi hükmünden yaralanabilmesi için, bu hükmün, geçmişe yönelik de uygulanacağına ilişkin, ayrık bir düzenleme ihtiva etmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, ücret, fazla mesai ve prim farkının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm temyiz itirazlarının reddine,

2- Davalının temyizine gelince;

Davacının muvazzaf askerlik hizmeti için işyerinden ayrıldığı ve bu hizmetini tamamlayarak işyerine döndüğü tarihlerde işyerinde yürürlükte olan TİS’lerde muvazzaf askerlik hizmeti ile ilgili bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak 01.01.1999 tarihinden sonra yürürlüğe giren TİS’lerin 18/2. maddesinde “muvazzaf askerlik nedeniyle görevden ayrılıp da askerlik dönüşü yeniden işe başlayanlara emsali işçilere ödenen ücret ödenir” hükmü yer almaktadır.

Böyle olunca davacının askere gittiği ve döndüğü tarihlerde yürürlükte olmayan bir sözleşme hükmünden yararlanabilmesi için ancak, bu konuda ayırık bir hüküm bulunması gerekir. 01.01.1999 tarihinden sonra yürürlüğe giren TİS’lerde de bu hükmün geçmişe yönelik olarak uygulanabileceğine dair bir açıklama yer almamaktadır. Bu nedenle bu hükümden ancak 01.01.1999 tarihinden itibaren askerden dönüp görevine başlayan işçilerin yararlanma olanağı vardır. Bu durumda davanın reddi yerine yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.06.2004 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Davacı, 30.11.1994-23.05.1996 tarihleri arasında muvazzaf askerlik görevi nedeniyle işine ara verip tekrar aynı işyerinde çalışmaya başladığını, askerlik dönüşü işe başlarken kendisine askerden önceki ücreti üzerinden Toplu İş Sözleşmeleri hükümlerinin uygulandığını ve bu durumda emsal işçilerden az ücret aldığını belirterek fark alacak taleplerinde bulunmuştur.

01.01.1995 - 31.12.1996 ve 01.01.1997 - 31.12.1998 dönemlerini kapsayan Toplu İş Sözleşmelerinin 18. maddelerinde; “...ihtiyat, askerlik, manevra ve sivil savunma gibi görevlere çağrılan işçinin hizmet akdi devam eder. Ücret ve sosyal haklar tam olarak ödenir...” hükmü mevcut iken 01.01.1999 - 31.12.2000 ve 01.01.2001-31.12.2002 tarihlerini kapsayan toplu iş sözleşmelerinin 18.maddelerinde ise aynı düzenleme devam ettirilmekle beraber ek olarak “...muvazzaf

askerlik nedeni ile görevden ayrılıp da askerlik dönüşü yeniden göreve başlayanlara emsali işçilere ödenen ücret ödenir...” hükmü getirilmiştir.

Bu son düzenlemenin davacıya uygulanıp uygulanamayacağı konusu taraflar arasındaki anlaşmazlığı oluşturmaktadır.

İlgili maddede sadece sözleşme döneminde askerden dönenlerin emsal işçi ücretini alacakları şeklinde sınırlı bir düzenleme bulunmamaktadır.

Askerlik dönüşü yeniden göreve başlayanlar şeklinde ki bir düzenleme sözleşme öncesi dönemlerdeki göreve başlamaları da kapsayacak şekilde yeni bir hak olarak getirilmiştir. Aksi durumda; dönenlerin emsal işçilerin aldıkları ücretle işe başlatılacakları şeklinde ki bir düzenleme ile yetinilebilirdi. Maddenin dar yoruma tabi tutulmaması gerekir. Davacı sözleşme döneminden önce askerden dönmüş olsa bile, “.....askerlik dönüşü yeniden göreve başlayanlar....” tanımlaması içinde kaldığından ve halen çalışması da devam ettiği ve sözleşme tarafı sendika üyesi de olduğundan 01.01.1999 tarihinden itibaren emsali işçilere ödenen ücret esas alınarak kendisine ödeme yapılması gerektiği düşüncesiyle bozma kararına katılamıyorum.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/8053
Karar No : 2004/17234
Tarihi : 06.07.2004
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *Toplu iş sözleşmesinde ihbar öneli artırılmış, ancak tazminat verilerek fesih yoluna gidilmesi durumunda yasal sürelerle riayet olunacağı kurala bağlanmış ise, işçinin iş akdi ihbar tazminatı ödenmek suretiyle feshedildiğinde, yasal süreler üzerinden ihbar tazminatı ödenmelidir.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatı, ikramiye, yakacak, gıda yardımı, izin ile ücret alacağının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesinin taraflar avukatlarınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 06.07.2004 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 açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Toplu iş sözleşmesinin 28. maddesinde üç yıldan fazla kıdemi olanlar için ihbar öneli 10 hafta olarak belirlenmiş, ancak tazminat verilerek fesih yoluna gidilmesi durumunda yasal sürelerle riayet olunacağı kurala bağlanmıştır. Davacının iş sözleşmesi ihbar tazminatı ödenmek suretiyle feshedildiğine göre 56 gün üzerinden ihbar tazminatının hesaplanması gerekir. Mahkemece 10 hafta üzerinden yapılan hesaba göre belirlenen ihbar tazminatı farkının hüküm altına alınması hatalı olmuştur. İhbar tazminatının 56 gün üzerinden hesabı yapılarak davalı işverence ödenen miktara göre fark ihbar tazminatına hak kazanılıp kazanılmayacağı belirlenmelidir.

3- Kıdem tazminatı gecikme faizi hesabında Merkez Bankasınca bildirilen faiz oranı esas alınmıştır. Oysa anılan kurumca bildirilen faiz oranı, bankaların belli dönemler arasında uygulayacaklarını bildirdikleri faiz oranıdır. Kıdem tazminatının gününde ödenmemesi halinde ise bankaların fiilen uyguladıkları en yüksek faiz oranının dikkate alınacağı, yasa hükmüdür. O halde bankalarca fiilen uygulanan en yüksek banka mevduat faizi oranı tespit edilerek sonuca gidilmelidir.

4- Davacının iş sözleşmesinin feshedildiği tarih itibarıyla son yıla ait izne hak kazanmadığı anlaşılmaktadır. İhbar önelinin ilavesi sureti ile bu izne hak kazandığının kabulü doğru olmamıştır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 06.07.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/8690
Karar No : 2004/17139
Tarihi : 06.07.2004
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *Toplu iş sözleşmesi ücret artışı hükümlerinin protokolle işçi aleyhine değiştirilmesi durumunda, değişiklik protokol tarihinden ileriye doğru geçerlidir.*

DAVA : Taraflar arasındaki kıdem, sendikal tazminat ile yıllık izin, satış primi, ikramiye ve ücret farkının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm, süresi içinde temyizden incelenmesi taraflar avukatlarınca istenilmesi ve davacılar avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 06.07.2004 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacılar 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 :

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

2- Davacı işçinin tüm haklarıyla birlikte davalı şirkete geçişinin yapıldığı tarihten önceki işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 29. maddesinde, 01.03.2001 tarihinden geçerli ücret artışı öngörülmüştür. Söz konusu zammın %17.8 oranında uygulanmasının gerektiği anlaşılmakta ise de, toplu iş sözleşmesinin taraflarınca 25.07.2001 tarihinde imzalanan protokol ile bu artışın %12.8. oranında uygulanması kararlaştırılmıştır. Ancak öngörülen bu ücret artışının da uygulanmadığı taraflar arasında tartışmasızdır. Mahkemece mütalaasına başvurulmuş bilirkişi tarafından protokol ile belirlenen %12.8 oranındaki artışa göre 01.03.2001 tarihinden fesih tarihine kadar ücret ve diğer haklar hesaplanmıştır. Mahkemece bu rapora itibar edilerek isteklerin kabulüne karar verilmiştir.

Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre, toplu iş sözleşmesi ücret artışı hükümlerinin işçi aleyhine olarak değiştirilmesi, ancak değişikliği öngören protokolün yapıldığı tarihten ileriye yönelik olarak geçerlidir. Buna göre 01.03.2001 ile protokol tarihi olan 25.07.2001 tarihleri arasında kalan süre için uygulanması gereken ücret artışı % 17.8 oranında olmalıdır. Mahkemece davaya konu olan ve kıdem tazminatı dışında kalan isteklerle ilgili olarak bu yönde hesaplama yapılarak sonuca gidilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, Davacı yararına takdir edilen 375.000.000 TL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.07.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/8031
Karar No : 2004/17212
Tarihi : 06.07.2004
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *Toplu iş sözleşmesinde ihbar öneli artırılmış, ancak tazminat verilerek fesih yoluna gidilmesi durumunda yasal sürelerle riayet olunacağı kurala bağlanmış ise, işçinin iş akdi ihbar tazminatı ödenmek suretiyle feshedildiğinde, yasal süreler üzerinden ihbar tazminatı ödenmelidir.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatı, ikramiye, yakacak, gıda yardımı, prim ile ücret farkı alacağının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm, süresi içinde temyizden incelenmesi taraflar avukatınca istenilmesi ve davalı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 06.07.2004 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 dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

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

2- Toplu iş sözleşmesinin 28. maddesinde üç yıldan fazla kıdemi olanlar için ihbar öneli 10 hafta olarak belirlenmiş, ancak tazminat verilerek fesih yoluna gidilmesi durumunda yasal sürelerle riayet olunacağı kurala bağlanmıştır. Davacının iş sözleşmesi ihbar tazminatı ödenmek suretiyle feshedildiğine göre 56 gün üzerinden ihbar tazminatının hesaplanması gerekir. Mahkemece 10 hafta üzerinden yapılan hesaba göre belirlenen ihbar tazminatı farkının hüküm altına alınması hatalı olmuştur. İhbar tazminatının 56 gün üzerinden hesabı yapılarak, davalı işverence ödenen miktara göre fark ihbar tazminatına hak kazanılıp kazanılamayacağı belirlenmelidir.

3- Kıdem tazminatı gecikme faizi hesabında Merkez Bankasınca bildirilen faiz oranı esas alınmıştır. Oysa anılan kurumca bildirilen faiz oranı, bankaların belli dönemler arasında uygulayacaklarını bildirdikleri faiz oranıdır. Kıdem tazminatının gününde ödenmemesi halinde ise bankaların fiilen uyguladıkları en yüksek faiz oranının dikkate alınacağı, yasa hükmüdür. O halde bankalarca fiilen uygulanan en yüksek banka mevduat faizi oranı tespit edilerek sonuca gidilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 375.000.000 TL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.07.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/24860
Karar No : 2005/20002
Tarihi : 01.06.2005
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *Düzen ilkesi ve 2822 sayılı yasa gereği işçi, toplu iş sözleşmesinde aleyhine bir düzenleme yapılmadığı takdirde, toplu iş sözleşmesindeki haklardan vazgeçemeyeceği gibi, doğmayan bir haktan feragat edemez. Toplu iş sözleşmesinde taraflarca değişiklik yapılması mümkündür, fakat kural olarak bu değişiklik geçmişe etkili olmaz.*

DAVA : Davacı, ihbar tazminatı, ücret, izin ücreti, ikramiye, makam ve lojman tazminatı, izin yardımı ile yakacak tazminatı ve sendikal tazminat 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 :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm temyiz itirazlarıyla davalı ile ferî müdahilin aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacı işçi, işyerinde 01.07.2000-30.06.2002 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin 59. maddesinde düzenlenen 3. ve 4. altı aylık ücret artışlarının uygulanmadığını, buna göre kıdem ve ihbar tazminatlarının da eksik ödendiğini ileri sürerek, anılan tazminat farkları ile bir kısım işçilik alacakları fark istekleri ile bu davayı açmıştır. Davalı işveren ise, davacı işçinin anılan toplu iş sözleşmesinde öngörülen 3. dönem ücret artışından feragat ettiğini ve 20.02.2002 tarihinde sendika ile işveren arasında imzalanan protokolle bu durumun doğrulandığını ileri sürerek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, protokolün geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamayacağı gerekçesiyle istek konusu tazminat ve işçilik haklarının kabulüne karar verilmiştir.

Toplu iş sözleşmesi hükmü uyarınca 01.07.2001 tarihinde 3. dönem ücret artışı yürürlüğe girmeden önce davacı işçinin imzasını taşıyan “feragatname” başlıklı belgede davacı işçi tarafından anılan ücret artışından vazgeçildiği bildirilmiştir. Toplu iş sözleşmesinden yararlanan bir işçinin düzen ilkesi ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun 6. maddesi gereği toplu iş sözleşmesinde kabul edilmediği takdirde aleyhine bir düzenleme yapılması ve işçinin toplu iş sözleşmesi ile getirilen hükümlerden vazgeçmesi mümkün olmadığı gibi, doğmayan bir haktan feragatten de söz edilemez. Bu itibarla davacı işçinin toplu iş sözleşmesi ücret artışlarından bireysel olarak vazgeçmesi hukuken geçerli değildir.

Davalı işveren yetkilileri ile davacı işçinin üyesi bulunduğu sendika yetkilileri arasında 20.02.2002 tarihinde protokol düzenlenmiş ve 01.07.2001 tarihinde yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesinin 3. dönem ücret artışı tamamen kaldırılmış ve 01.01.2002 tarihinde yürürlüğe giren ücret artışı ise yeniden belirlenmiştir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre toplu iş sözleşmesini düzenleyenler tarafından sözleşmede değişiklik yapılması mümkün ise de, kural olarak bu değişiklik geçmişe etkili olmaz. Bu durumda protokol 20.02.2002 tarihinden itibaren geçerli olup, 01.07.2001 ve 01.01.2002 tarihlerinde yürürlüğe giren ücret artışlarının uygulanması ve protokolün yapıldığı tarihe kadar olan süre için anılan ücret zamlarından kaynaklanan farkların ödenmesi gerekir.

Mahkemece bu yönde verilen karar isabetli olmakla birlikte, protokolün yapıldığı tarihten ileriye dönük olarak da geçersiz sayılması ve bu dönemler için de protokol hükümleri gözetilmeyerek hesaplanan fark isteklerinin kabulü hatalı olmuştur. Belirtmek gerekir ki, protokolün düzenlendiği 20.02.2002 tarihinden sonrası için protokol

hükümleri uygulanmalı ve toplu iş sözleşmesi 3. ve 4. dönem ücret artışları yerine, protokol hükümleri uyarınca belirlenecek olan ücret ödenmelidir. Daha sonraki ücret artışlarının da protokol hükümlerine göre belirlenen ücret üzerinden yapılması gerekir. Mahkemece, gerekirse bilirkişiden ek hesap raporu alınmalı ve anılan yöntemle göre hesaplama yapılarak davaya konu isteklere hak kazanılıp kazanılmayacağı yönünden bir karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz edilen kararın yukarıdaki nedenlerle **BOZULMASINA**, 01.06.2005 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/19012
Karar No : 2005/24835
Tarihi : 12.07.2005
İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : *Taraflarca, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin değiştirilmesi, kural olarak geçmişe etkili yapılamaz. Protokolün yapıldığı tarihe kadar olan dönem için, toplu iş sözleşmesi ile belirlenen hakların ödenmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, ücret alacağından yapılan indirim miktarının tespitiyle bu işlemin hükümsüzlüğü ikramiye, ücret farkı ve kıdem tazminatı faiz alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

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

2- İşyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika yetkilileri ile davalı şirketin yönetim kurulu başkanı arasında 04.09.2003 tarihinde imzalanan toplantı tutanağı ile ücretlerin 01.09.2003 tarihinden geçerli olmak üzere yeniden belirlendiği görülmektedir. Davalı işveren tarafından toplu iş sözleşmesinin değişikliğini öngören toplantı tutanağı, geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulmuş ve 01.09.2003 tarihinden sonraki dönem için davacı işçinin ücretleri düşürülmüştür.

Toplu iş sözleşmesini imzalayanlar tarafından sözleşme hükümlerinin değiştirilmesi mümkün ise de, kural olarak bu değişiklik geçmişe etkili olarak yapılamaz. Buna göre, protokolün yapıldığı tarihe kadar olan dönem için davacı işçiye toplu iş sözleşmesi ile belirlenen haklarının ödenmesi gerekir.

Öte yandan davacı işçinin 31.08.2003 tarihinde imzaladığı ibraname de bu yönüyle geçersizdir. Gerçekten, toplu iş sözleşmesi düzeninin olduğu bir işyerinde, sendika üyesi işçilerin bireysel olarak sözleşmede tanınan haklardan vazgeçmeleri mümkün değildir.

Açıklanan nedenlerle, davacı işçiye ücretinin düşürüldüğü 01.09.2003 tarihi ile anlaşma tutanağının imzalandığı tarih arasında geçen süre için toplu iş sözleşmesinden doğan istek konusu hakları hesaplatılarak hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.07.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/32044

Karar No : 2005/35837

Tarihi : 14.11.2005

İlgili Kanun : 2822/2

ÖZÜ : ***İşveren ile işçi sendikası arasında imzalanan protokol hükmünde, vizeli işçiler için akdi ikramiye öngörülmediği halde, işçi lehine akdi ikramiye alacağına karar verilmesi isabetsizdir.***

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, izin alacağı fark ücret, iş güvencesi, ilave tediye, akdi ikramiye, yemek, yakacak, aile çocuk yardımı ile giyim yardımının 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 :

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

2- Davacının kayıtlara göre 05.05.2000-05.07.2004 tarihleri arasında aralıklı olarak 1114 gün çalıştığı sabit olmasına rağmen, aralıksız çalıştığı kabul edilerek, 4 yıl 2 ay üzerinden hesaplanan kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin ve ilave tediye alacağına karar verilmesi hatalıdır. 1114 gün üzerinden hesaplanacak kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin ve ilave tediye alacağına karar verilmelidir.

3- Davalı işveren ile davacının üyesi bulunduğu sendika arasında imzalanan 07.04.2004 tarihli protokolde davacı konumunda olan ve vizeli çalışan işçiler için akdi ikramiye öngörülmediği halde, davacı lehine akdi ikramiye alacağına karar verilmesi isabetsizdir.

4- İş güvencesi tazminatında, hükme dayanak yapılan Toplu İş Sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmeden imzalanmış ve feshe karşı güvence kapsamında, 55. madde ile “disiplin kurulu kararı olmaksızın herhangi bir nedenle işten çıkarılan sendika üyesi işçiye ... 18 aylık maaşı tutarında iş güvencesi ödemeyi kabul eder” hükmünü cezai şart tazminatı olarak düzenlemiştir. 4857 sayılı yasa ile ülkemizde iş güvencesi hükümleri ve özellikle feshin geçersizliğini isteme hakkı getirilmiş ve yasanın 17 ve 21. maddelerinde “iş güvencesi kapsamında kalan işçinin bir aylık süre içinde dava açmadığı takdirde kötü niyet tazminatı istemeyeceği, feshin geçerli hale geleceği” açıkça belirtilmiştir. Paralel olarak 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31/6 maddesinde de iş güvencesi kapsamında kalan işçinin sendikal tazminat istemeyeceği kuralına da yer verilmiştir. Dosya içeriğine göre, davacı 4857 sayılı yasa ile getirilen iş güvencesi kapsamında kalmaktadır. 4857 sayılı yasanın belirtilen düzenlemesi karşısında, daha önce imzalanan TİS hükmündeki cezai şart niteliğindeki istek konusu tazminatın, iş güvencesi kapsamına giren davacı açısından, önemi kalmamıştır. Feshin geçersizliği ve işe iade istemi süresinde ileri sürülmediği ve istenmediği takdirde, fesih geçerli hale gelecektir. Bu durumda geçersizlik şartlarına bağlı TİS hükmündeki tazminat istenmeyecektir. Anılan tazminatın reddi yerine kabulüne karar verilmesi doğru değildir.

5- Davalı işveren kıdem tazminatı dışındaki tazminat ve alacaklar için dava ve ıslah tarihinden önce temerrüde düşürülmediğinden, ıslah ile arttırılan miktarlara ıslah tarihi yerine dava tarihinden faiz yürütülmesine karar verilmesi hatalı olup, bu husus ayrı bir bozma nedeni yapılmıştır.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.11.2005 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY

İşyerinde uygulanmakta olan Toplu İş Sözleşmesinin 55. maddesinde; “...Disiplin kurulu kararı olmaksızın herhangi bir nedenle işten çıkarılan Sendikamız üyesi her işçiye işveren toplu iş sözleşmesi ve yasalardan kaynaklanan haklarının dışında ve ayrıca 18 aylık maaş tutarında iş güvencesi ödeneği ödemeyi kabul eder...” denilmektedir.

4857 Sayılı yasanın 17. maddesinde “...kanunun 18,19,20 ve 21. maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir...” denilmektedir. Aynı düzenleme sendikal tazminat ile ilgili olarak Sendikalar Kanununun 31. maddesinde de yer almaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin yukarıda belirtilen hükmü ceza-i şart niteliğindedir.

Ceza-i Şart, bir borcun ödenmemesi halinde ödenmesi gerekli ve parasal değer taşıyan bir yükümlülüktür.

Toplu iş sözleşmesiyle işverenin fesih hakkına sınırlama getirilmiştir. İşveren bu sınırlamaya aykırı şekilde sözleşmeyi sona erdirirse götürü şeklinde tespit edilen meblağı işçiye ödemeyi kabul etmiştir. Nitekim işveren iş akdini sözleşmeye aykırı olarak feshetmiştir.

İşverenin iş akdini haksız ve kanuna aykırı şekilde feshetmesi halinde yasanın belirlediği ihbar-kötü niyet, kıdem ve sendikal ile cezai şart farklı kavramlardır. Cezai şart bu tazminatlar yerine geçen ve onlarla aynı mahiyette kabul edilebilecek nitelikte değildir. Bu ödeme fesih nedeniyle uğranılan zarar koşulu aranmaksızın, sözleşmeye aykırılığın belirlenmesi halinde talep edilir ve yapılır. Yine bu ödemenin iş güvencesi yerine geçtiği de kabul edilemez.

Cezai Şart alacağı kötü niyet tazminatı yerine ikame edilebilecek bir nitelik taşımadığından, kötü niyet tazminatı ile paralel kabul edilerek süresinde işe iade davası açılmadığı gerekçesiyle mahkeme kararının bu bölümünü bozan Daire çoğunluk kararına katılamıyorum.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2910
Karar No : 2000/2863
Tarihi : 09.03.2000
İlgili Kanun : 2822/3

ÖZÜ : *Salt işletme kavramından hareketle, işyerinin toplu iş sözleşmesiz bırakılması, işçilerin anayasal toplu sözleşme hakkından yararlandırılmamaları sonucunu doğurur.*

DAVA : adına Avukat ile 1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukat 2 Sendikası adına Avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 01.02.2000 günlü ve 49-19 sayılı hüküm davalılar avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davalı işçi sendikası, davacı işverenin Eskişehir Bölge Çalışma Müdürlüğüne bağlı Bilecik'teki 2. Organize Sanayi Bölgesinde kurulu fabrika işyeri için 02.11.1998 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurarak işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunun bulunduğu tespitini istemiş, Bakanlıkça da yapılan inceleme sonucunda işyerinde toplam 228 işçinin çalıştığı, bunlardan 122 sinin başvuruda bulunan sendikanın üyesi olduğu belirlenerek ilgililere tespit yazısı gönderilmiştir.

Davacı işveren şirket, süresinde bu itiraz davasını açarak ekonomik nedenlerden dolayı başvuru tarihinden önceki dönemde işçi tenkisiatına gidildiğini sendikalı sendikasız işçi ayrımı yapılmaksızın işçilerin bir kısmının işine son verildiğini, sendikanın bu nedenle çoğunluğunun bulunmadığını hatta işçiler işyerinden çıkarıldıktan sonra sendikaya üye kaydedildiklerini ileri sürerek tespit yazısının iptaline karar verilmesini istemiştir. Yargılamanın sonraki aşamalarında da aynı işkoluna giren Bursa'da bir başka fabrikanın ve İstanbul'da da şirket merkezinin bulunduğunu, böylece her iki fabrikanın İstanbul'daki merkezden sevk ve idare edildiğini bildirmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre gerçekten Bursa'da da aynı işkoluna girdiği anlaşılan bir fabrika işyerine davacının sahip olduğu o işyeri içinde davalı sendikanın 22.09.1997 tarihinde toplu sözleşme yapmak amacıyla Bakanlığa başvurduğu, Bakanlıkça da işveren sendikasının çoğunluğa sahip olduğunu bildirdiği işveren tarafından açılan itiraz davasının sonuçlandırıldığı, böylece 17.12.1998 tarihinde imzalanarak 01.12.1998 – 31.08.2000 tarihini kapsayan bir toplu iş sözleşmesinin bağitlandığı, o sözleşme kapsamına bu davaya konu Bilecik'teki fabrika işyeri ile İstanbul'daki merkez bürosunun dahil edilmediği açıkça görülmektedir.

Mahkemece konu üzerinde daha başka bir inceleme ve araştırma yapılmaksızın Bilecik'teki işyerinin işletme kapsamında bulunduğu bu itibarla ancak bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasının mümkün olacağı gerekçe gösterilerek davanın kabulüne karar verilmiştir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 3/2. maddesine göre “Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir...” kuralına yer verilmiştir ki, mahkemece de bunun kamu düzeni ile ilgili olduğu kabul edilmektedir. Bu yönden mahkeme kararı isabetlidir. Ne var ki, bir fiili durum söz konusu olup, işletmeye tabi Bursa’daki fabrika işyeri için işçi sendikası daha önce prosedürü başlatarak sadece o işyeri için toplu iş sözleşmesi bağtlanmasını sağlamıştır. Bu gelişmeler üzerine salt işletme kavramından hareket edilerek işletmenin bütünü için toplu iş sözleşmesi bağtlanmasının mümkün olmadığından hareketle uyuşmazlık konusu işyerinin toplu iş sözleşmesiz bırakılması, o işyerinde işçilerin Anayasal toplu sözleşme hakkından yararlandırılmamaları sonucu ile karşılaştırır. Bu görüşün paylaşılması mümkün değildir. Dairemizin özellikle 2822 sayılı yasanın yürürlüğe girdiği 1982 yılından itibaren istikrarlı şekilde uygulanmasının bu davada dikkate alınması zorunluluğu vardır. Buna göre toplu iş sözleşmeleri süreleri fiili durum dikkate alınarak özellikle bir düzenlemeye tabi tutulabilir. Örneğin iki yıllık bir sözleşme yerine bir yıllık bir sözleşme ile yetinilebilir. Gerekliyse iki yıllık yerine üç yıllık da düşünülebilir. Bu itibarla bu davada hakimin bu konuya dikkat ederek daha sonraki dönem için işletme kapsamıyla tüm işyerlerinin bütünlük altında düzenlemeye tabi tutulması sağlanabilir. Bu davada Bursa’daki işyeri böylece kapsam dışı bırakılarak İstanbul’daki merkez büronun aynı işkoluna girip girmediği incelemeye tabi tutulmalı, girdiği kabul edildiği takdirde o işyerinde çalışan toplam işçi sayısı ve davalı sendikaya üye işçilerin sayıları belirlenmelidir. Ayrıca Bilecik’teki toplam ve sendikaya üye işçi sayıları da kuşkuyla yer vermeyecek şekilde hasıl olacak sonuca göre hükmün kurulması gerekir.

Hatalı değerlendirmeye itiraz davasının kabulü isabetsizdir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.03.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Muteriz işveren şirketin aynı işkolunda Bursa Demirtaş Sanayii Bölgesindeki işyerinde 22.09.1997 başvuru tarihi itibarıyla aleyhine itiraz olunan sendikanın çoğunluğu bulunduğu yolundaki Bakanlık tespitine karşı 03.11.1997 tarihli dava dilekçesinde bu dava konusu olan Bilecik 2. Organize Sanayii Bölgesinde kurulu işyerinden de söz ederek işletme toplu iş sözleşmesi yapılacağı gerekçesiyle itirazda bulunduğu dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

1982 Anayasası'nın 53. maddesinde "aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz" esasına yer verilmiştir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 3. maddesi ise "Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir. Bir gerçek ve tüzel kişiye veya kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir..." Bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz" kuralını getirerek ayrı işyeri numaraları alınmış olsa da işletme bütünlüğünün bozulmaması için kamu düzeni amacıyla öngörülen kurala göre oluşturulan yerel mahkeme kararının onanması düşüncesiyle çoğunluğun bozma kararına katılmıyorum.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/22489
Karar No : 2003/6879
Tarihi : 24.04.2003
İlgili Kanun : 2822/6

ÖZÜ : *Düzen İlkesi gereğince, yeni toplu iş sözleşmesiyle, önceki toplu iş sözleşmesinde tanınan bazı hakların değiştirilmesi ve kaldırılması mümkündür. İşçi kazanılmış hak ilkesi düşüncesiyle, sonraki toplu iş sözleşmesinde yer almayan veya azaltılan hakları, eski toplu iş sözleşmesindeki miktarlar üzerinden talep edemez.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı sendika üyesi işçi, toplu iş sözleşmesinden doğan kıdem tazminatı farkı isteminde bulunmuştur. Mahkemece istek hüküm altına alınmış; karar, davalı Belediye vekilince temyiz edilmiştir.

Kural olarak bir toplu iş sözleşmesi akdedildiği tarihten sözleşme süresinin bitimine kadar geçen süre içerisinde hüküm doğurur. Başka bir anlatımla bir toplu iş sözleşmesinin hüküm ve sonuçları imza tarihi ile sona erme tarihi arasında söz konusu olur.

Toplu iş sözleşmesinin etkisine ilişkin bu kurala uygulamada genişlik getirilmiştir. Buna göre; önceki sözleşmenin bitiminden sonra akdedilen yeni toplu iş sözleşmesinin başlangıcı, önceki sözleşmenin bitimi tarihine kadar geriye götürülmekte; böylece toplu iş sözleşmeleri yapıldıkları tarihten itibaren değil geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulmaktadır.

Öte yandan, toplu iş sözleşmesinin geriye yürürlüğü daha önce bir toplu iş sözleşmesi varsa onun süresinin bitimi tarihine kadar mümkün olması gerekir. Çünkü mevcut pozitif hükümler iki toplu iş sözleşmesinin bir arada uygulanmasını kesinlikle engellemektedir.

Toplu iş sözleşmesinden kişi olarak yararlanma 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 9.maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükümde belirtilmemekle beraber sözleşmenin imza tarihiyle yürürlük tarihi arasında, örneğin; emeklilik, askerlik, ölüm gibi bir sebeple işten ayrılmış bulunan işçilerinde sözleşmeden yararlanacaklarının toplu iş sözleşmesinde kabul edilmesi durumunda, ölen işçinin mirasçıları ya da işçinin toplu iş sözleşmesinden çalıştıkları dönemle sınırlı talepte bulunabileceği ve bu istemin toplu iş sözleşmesinin özerkliği çerçevesinde geçerli olduğu Yargıtay'ın kökleşmiş içtihatları ile kabul edilmektedir.

Somut olayda davacı işçinin hizmet sözleşmesi Şubat 2000 tarihinde emeklilik nedeniyle sona ermiştir.

Davacıya kıdem tazminatı 15.01.2000- 14.01.2002 süreli ve 22.06.2000 imza tarihli Toplu İş Sözleşmesi uyarınca ödenmiştir. Anılan sözleşmenin 4. maddesinde, toplu iş sözleşmesinin başlangıç tarihi olan 15.01.2000 tarihinde sendika üyesi bulunup imza tarihinden önce emekli olanlara toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanı tanınmıştır. Sözleşmenin 27. maddesinde kıdem tazminatı hesabının her tam yıl için 35 günlük ücret tutarında ödeneceği bildirilmiştir.

01.01.1999 - 14.01.2000 yürürlük süreli önceki toplu iş sözleşmesinde kıdem tazminatı hesabının 45 günlük ücret üzerinden hesap edileceği ifade edilmiştir.

Davacı önceki toplu iş sözleşmesinden doğan farkı istemektedir.

Mahkemece istek, emeklilik nedeniyle işten ayrılan işçiye kıdem tazminatı hesabında lehe olan toplu iş sözleşmesi uygulanacağı gerekçesiyle kabul edilmiştir.

2822 Sayılı Kanunun 6.maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen, işçiye yararlılık ilkesine ilişkin hüküm; yalnızca toplu iş sözleşmesi ile hizmet sözleşmesi arasındaki ilişkilerde uygulanır. Anılan hükümde, önceki ile yeni toplu iş sözleşmesi arasındaki etkileşimde geçerli olacağına ilişkin bir düzenleme yer almamıştır. Öte yandan sözü edilen maddenin son fıkrasında “her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam eder” ifadeleri, önceki toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yenisi yürürlüğe girinceye kadar etkili olduğunun pozitif hukukumuzdaki dayanağını teşkil eder.

Önceki ve yeni toplu iş sözleşmelerinin etkisi sorunu Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında “Düzen İlkesi” gereğince çözülmektedir. Buna göre, yeni toplu iş sözleşmeleri ile önceki toplu iş sözleşmesinde tanınan bazı hakların değiştirilmesi ve kaldırılması mümkündür. Davacı kazanılmış hak ilkesi düşüncesiyle sonraki toplu iş sözleşmesinde öngörülmeleyen veya azaltılan hakları isteyemez.

Davanın reddi gerekirken yukarıda sözü edilen pozitif hukuk normlarına ve ilkelere aykırı yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.04.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/14853

Karar No : 2000/19140

Tarihi : 19.12.2000

İlgili Kanun : 2822/9

ÖZÜ : *Taşeronluk sözleşmesinin muvazaalı olduğunun anlaşılması halinde, işçinin sendika üyeliğinin işverene bildirildiği tarih araştırılarak, bu tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklar hüküm altına alınmalı, şayet muvazaanın bulunmadığı kanaatine varılırsa, dava reddedilmelidir.*

DAVA : Taraflar arasındaki toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 19.12.2000 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 açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Mahkemece daha önce verilen karar Dairemizce muvazaanın yeterince araştırılmadığı noktasından bozulmuştur. Mahkemece bozmaya uyularak yeniden yapılan yargılamada taraflara delillerini ibraz için kesin süre verilmiş, taraflar vekillerinin sunduğu Yargıtay içtihatlarına nazaran ve başkaca maddi delil araştırılmaksızın bu defa davalı ile taşeronlar arasındaki sözleşmelerin muvazaalı olduğu kabul edilerek, sendika üyesi olan davacı işçinin 2822 sayılı yasanın 9. maddesine göre toplu sözleşmeden yararlanması gerektiği sonucuna varılarak davacının sözleşmeden kaynaklanan isteklerinin kabulüne karar verilmiştir. Önceki bozma ilamında da belirtildiği üzere çok sayıda işçinin çalıştığı işyerinde muvazaa iddiası üzerinde hassasiyetle durulması gerekir. Davacı işçi keşif sırasında bazı taşeron firma isimlerinden bahsetmişse de sorunun isabetli bir çözüme kavuşturulabilmesi için öncelikle davacının şahsi dosyası ile sigorta dosyasının celbi ile hangi taşeronlar nezdinde ne kadar süre ile çalıştığı kesin olarak belirlenmelidir. Bundan sonra ilgili taşeronların ticaret sicil kayıtları getirilerek, hangi tarihte kuruldukları, faaliyet alanlarının neler olduğu, ortakların isimleri ve merkez adresleri tespit olunmalıdır. Taşeron firmaların bu ihalelerden önce aynı işte faaliyet gösterip göstermediği, işin bitiminden sonra faaliyetine devam edip etmediği, kadrolarında demir çelik yüksek fırın işinden anlayan uzman kişilerin bulunup bulunmadığı hususları da araştırılmalıdır. Vergi kayıtları ile sermaye durumları da yapılacak değerlendirmeye esas olmak üzere getirilmelidir. Mahkemece tüm bu hususlar birlikte değerlendirilerek taşeron firmalar ile asıl işveren arasındaki her bir sözleşmenin ayrı ayrı muvazaalı olup olmadığı tereddüde yer vermeyecek şekilde ortaya konulmalıdır. Eksik incelemeyle yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

Söz konusu taşeronluk sözleşmelerinin muvazaalı olduğunun anlaşılması halinde, davacının sendika üyeliğinin işverene bildirildiği tarih araştırılarak, bu tarihten itibaren hesaplama yapılmak suretiyle toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklar hüküm altına alınmalıdır. Şayet ortada muvazaanın bulunmadığı kanaatine varılırsa davanın reddine karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, Davalı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.12.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/18575
Karar No : 2001/1983
Tarihi : 08.02.2001
İlgili Kanun : 2822/9

ÖZÜ : *İş akdinin feshi tarihinden sonra sendika üyeliği gerçekleşen işçinin, fesih tarihinde işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması olanağı yoktur.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem, iş güvencesi ve kötü niyet tazminatları, akdi ikramiye, ilave tediye, maaş alacağı, giyim yardımı ile prim 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 :

KARAR : 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- Mahkemenin de isabetli olarak tespit ettiği üzere davacı işçinin 26.04.1999 tarihinde iş akdinin feshedilmesinden sonra 27.04.1999 tarihinde sendika üyeliği gerçekleşmiştir. Bu durumda kendisinin fesih tarihinde işyerinde yürürlükte olan işyeri toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması olanağı yoktur. Bu durum dikkate alınarak mahkemece iş güvencesi tazminatı isteği reddedilmiştir. Ancak buna rağmen ihbar önelinin süresi, akdi ikramiye, giyim ve 24 Ocak primi hüküm altına alınmıştır ki, böylece karar çelişkili bir nitelikte oluşturulmuştur. Sendika üyesi olmayan bir işçinin o sendikanın tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmaması gerektiğine göre az önce sözü edilen isteklerinde reddine karar verilmesi gerekir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/27544
Karar No : 2003/2042
Tarihi : 20.02.2003
İlgili Kanun : 2822/9

ÖZÜ : *İşçinin maaş bordrosundan sendika aidatının kesildiği anlaşıyorsa, toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması gerekir.*

DAVA : Davacı, kıdem ve sendikal tazminatı ile ilave tediye, giyim yardımı, vergi iadesi, ölüm yardımı, teşvik primi, ücret farkı, yolluk ve 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 :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm temyiz itirazlarının reddi ile davacının aşağıdaki bentlerin dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacının toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanıp yararlanmayacağı hususu taraflar arasında çekişmelidir. Mahkemece davacının sendika üyesi olmadığı ve dayanışma aidatı ödediğine dair açıklık bulunmadığı gerekçesiyle toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bir kısım alacakları reddedilmiş; diğer taraftan ise, hesap bilirkişisince yapılan, toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre her bir hizmet yılı için 50 gün üzerinden kıdem tazminatı hesaplamasına itibar edilerek kıdem tazminatına hükmedilmekle çelişkiye düşülmüştür.

Davalı belediyenin ibraz ettiği 06.08.2001 gün ve 294 sayılı üst yazı ile mahkemeye sunulan, maaş bordrosundan, davacının ücretinden 1999 ve 2000 yıllarına ait sendika aidatı kesintileri yapıldığı açıkça anlaşılmaktadır. Diğer taraftan davalı belediyenin 06.08.2001 gün ve 298 sayılı cevabi yazısında; davacıya sözleşme gereği 1999 ve 2000 yıllarına ait teşvik primi ödendiği belirtilmektedir.

Bu durumda davacının söz konusu toplu iş sözleşmesinden yararlanacağının kabulü gerekir. Böyle olunca; Toplu iş sözleşmesinde öngörülen ikramiye, giyim, teşvik primi, ücret zammı, hususlarında davacı isteklerinin dikkate alınması ve bu konularda hesap bilirkişisince verilen hesap raporu irdelenerek hak ettiği bu alacaklarında hüküm altına alınması gerekir.

3- Davacı dava dilekçesinde ödenmeyen alacakları için faiz isteginde de bulunmuştur. Miktar belirtilerek faiz istenmeyen hallerde oran gösterilmeden kıdem tazminatı için en yüksek mevduat faizi; toplu iş sözleşmesinden kaynaklanmayan alacaklar için yasal faiz, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklar için ise 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunun 61. maddesi uyarınca işletme kredi faizine sözcükleri kullanılmak suretiyle faize hükmetmek gerekir. Yazılı şekilde oran belirtilerek hüküm kurulması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.02.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/26660
Karar No : 2005/28908
Tarihi : 08.09.2005
İlgili Kanun : 2822/9

ÖZÜ : *İşçi, toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikanın üyesi olmadığı gibi, dayanışma aidatı verdiği de savunulmadığından, tahkim şartı içeren toplu iş sözleşmesi hükmünün kendisine uygulanma olanağı yoktur. İşin esasına girilerek sonuca gidilmesi gerekirken, görevsizlik kararı verilmesi hatalıdır.*

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

Yerel mahkeme, davayı görev yönünden reddetmiştir.

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

KARAR : İş sözleşmesinin geçerli bir neden olmadan ve sendikal nedenler ile feshedildiğini belirten davacı, feshin geçersizliği ve işe iade isteginde bulunmuştur.

Davalı işveren, toplu iş sözleşmesinde tahkim şartı nedeni ile görev itirazında bulunmuştur.

Mahkemece “ tarafların imzaladığı belirsiz süreli iş sözleşmesinde feshin geçersizliği ve işe iade istemlerinde tahkim şartı bulunduğu, uyuşmazlığın özel hakemde görülmesi gerektiği gerekçesi” ile dava dilekçesinin görev nedeni ile reddine karar verilmiştir.

Dosya içeriğinde, taraflar arasında imzalanmış ve tahkim şartı içeren belirsiz süreli iş sözleşmesi bulunmadığı gibi, davalı işveren aralarındaki sözleşmeye değil, İş Sendikası ile imzalanan ve tahkim şartı içeren toplu iş sözleşmesi hükmüne dayanmıştır. Ancak, davacı toplu iş sözleşmesine taraf sendika üyesi değildir. Dayanışma aidatı verdiği de savunulmamıştır. Tahkim şartı içeren toplu iş sözleşmesinin davacı hakkında uygulanması olanağı yoktur. Somut bu maddi olgulara göre, görevsizlik kararı verilmesi hatalıdır. İşin esasına girilerek sonuca gidilmesi gerekir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.09.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/3922
Karar No : 2001/7383
Tarihi : 30.04.2001
İlgili Kanun : 2822/11

ÖZÜ : *Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle, teşmil kararı da ortadan kalkacağından, bu tarihten sonra yapılan fesihte, toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanmaz.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem ve kötü niyet tazminatı, fazla çalışma, ikramiye, genel ve bayram tatili, ücret alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davalıya ait Basın işkoluna giren işyeri için teşmil kararı 21.12.1995 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanmış olup, teşmil edilmiş olan bir başka yere ait toplu iş sözleşmesinin 30.09.1996 tarihinde süresi sona ermiştir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 11. maddesinin 3. fıkrası uyarınca teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkmış olur. Davacı işçinin sözleşmesi, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesinden sonra feshedildiğinden kıdem tazminatının her yıl için 40 gün üzerinden hesaplanması doğru değildir. Bu itibarla, Basın İş Kanununun 6. maddesi kuralları dikkate alınarak her yıl için bir aylık ücret tutarı dikkate alınmalıdır.

3- Fazla mesai ücreti hesap edilirken, işyerine teşmil edilen toplu iş sözleşmesindeki % 75 zamlı ücretin sözleşmenin sona eriş tarihi olan 30.09.1996 tarihine kadar göz önünde tutulması, bu tarihin sonrası için de Basın İş Kanununun ek madde (1) uyarınca % 50 zamlı olarak hesaplama yapılmalıdır.

Öte yandan uzun bir süre yapıldığı kabul edilen fazla mesai alacağından raporlu, mazeret izinli günler dikkate alınarak bir hakkaniyet indirimi yoluna gidilmelidir.

4- Davanın açılmasından önce davacı işçi alacakların ödenmesi için davalı işverene noterlik aracılığı ile ihtarname çekmiş ise de, bunun muhatabına hangi tarihte ulaştığı belli değildir. Bu konu araştırılarak ihtarname davalıya bu davanın açılmasından önce tebliğ edilmiş ve o tarihten itibaren hüküm altına alınan kıdem ve ihbar tazminatları ile işçilik alacakları için tebliğ tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 30.04.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/11844
Karar No : 2000/11577
Tarihi : 14.09.2000
İlgili Kanun : 2822/12

ÖZÜ : *Sendikanın çoğunluk tespiti için başvuru tarihi, istatistiğin kesinleştiği tarihten sonra olduğu ve bu istatistiğe göre sendika çoğunluğu sağladığından tespite itiraz reddedilmelidir.*

DAVA : Vakfı adına Avukat ile 1. Sendikası adına Avukat 2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 23.05.2000 günlü ve 57-251 sayılı hüküm Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Mahkemece; Dairemizin taraflar arasındaki çoğunluk tespitine itirazda uyuşmazlık konusu olan davalı sendikanın % 10'luk barajı aşıp aşmadığının öncelikle araştırılması ve Temmuz 1994 ve Ocak 1995 istatistiklerine itiraz davalarının sonucunun belirlenerek yapılacak değerlendirmeye göre karar verilmesi yönündeki bozma kararına uyularak araştırma yapılmış ve istatistik yönünden davalı sendikanın çoğunlukta bulunmadığı sonucuna varılarak itirazın kabulüne ve davalı sendikanın çoğunluğunun bulunmadığının tespitine karar verilmiştir.

Oysa, davalı sendika ile ilgili Temmuz 1994 istatistiğine itiraz davasında davalı sendikanın % 7,35 oranında üyesi bulunduğu tespit edilerek kesinleşmiş ise de, davalı bakanlıkça Ocak 1995 istatistiğinde davalı sendikanın üye oranının % 12,52 olarak saptandığı ve bu orana itiraz ile ilgili Ankara 6. İş Mahkemesinin, 5. İş Mahkemesinin 1995/59 esas ile birleştirilerek görülen 1995/745 Esas 1999/62 karar sayılı davasında davanın açılmamış sayılmasına karar verildiği ve böylece Ocak 1995 istatistiğinin de bu şekilde kesinleştiği anlaşılmaktadır.

Davalı sendikanın davaya konu çoğunluk tespit için başvuru tarihi 14.03.1995 tarihi olup, Ocak 1995 istatistiğine göre davalı sendika % 10 barajını aşmış ve bozmadan önce yapılan bilirkişi incelemesi ile toplanan delillere göre işyerinde davalı sendikanın yeterli çoğunluğa sahip bulunduğu da kesinleşmiş olduğundan, davanın reddine karar verilmelidir. Buna göre, yerel mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılmasına ve davanın reddine karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan nedenlerle;

- 1- iş Mahkemesinin 23.05.2000 tarih ve 1997/58 Esas-2000/252 Karar sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- İtirazın reddine,
 - 3- Harç alınmış olduğundan yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 4- 4.000.000 TL maktu vekalet ücretinin davacıdan alınıp davalılara verilmesine,
 - 5- Yargılama giderlerinin davacı üzerinde bırakılmasına,
- 14.09.2000 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/5101
Karar No : 2001/5091
Tarihi : 29.03.2001
İlgili Kanun : 2822/12

ÖZÜ : *Bakanlıkça yayınlanan Temmuz istatistiğine itiraz davası açıldığı gibi, iki ayrı sendika tarafından işkolu itirazında da bulunularak iki ayrı dava daha açılmıştır. İşkolu tespitinde açık ve kesin bir sonuca varmak için, bu üç ayrı davanın birleştirilmesi icap eder.*

DAVA : Sendikası Genel Başkanlığı adına Avukat... ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukat, 2- Sendikası Genel başkanlığı adına Avukat, 3- Sendikası Genel başkanlığı adına Avukat, 4- Sendikası Genel Başkanlığı, 5- Genel Başkanlığı adına Avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 20.12.2000 günlü ve 1089/1680 sayılı hüküm, davalı Bakanlık avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tespit edilen Temmuz 2000 İstatistiğine karşı davacı Sendikası süresi içinde üyesi işçi sayısına ve yüzdesine karşı itirazda bulunarak bu davayı açmıştır.

Yargılama sırasında İşkolları Tüzüğü'nün 17 nolu işkolunda kurulu bulunan diğer sendikalar Sendikası tarafından Ankara 6. İş Mahkemesinde 2000/900 Esas sayısı ile ve Sendikası tarafından da Ankara 8. İş Mahkemesinde 2000/822 Esas sayı ile ayrı ayrı iki dava açıldığı anlaşılmıştır.

İşkolu tespitine itiraz davasında açık ve kesin bir sonuca varabilmek için açılmış bulunan bu üç davanın birleştirilerek yürütülmesi tereddütlerin ortadan kaldırılabilmesi bakımından önem taşımaktadır.

Davalı Bakanlık da haklı olarak aynı istekte bulunmuş olmasına karşı mahkemece bu hususa uyulmamıştır. Konunun önemi bakımından açılan davaların birleştirilerek görülebilmesi için kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 29.03.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2044
Karar No : 2000/1751
Tarihi : 17.02.2000
İlgili Kanun : 2822/15

ÖZÜ : *Bilirkişi raporuna karşı yapılan somut itirazlar, incelenip araştırılmadan, sendikanın yeterli çoğunluğu sağlayamadığına karar verilmesi yerinde değildir.*

DAVA : adına Avukat ile 1- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukat 2- Sendikası adına Avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 30.12.1999 günlü ve 1731/2518 sayılı hüküm davalılar avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davalı sendika, davacı işverene ait işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tespiti istemi ile 18.05.1999 tarihinde diğer davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuruda bulunmuş ve Bakanlıkça yapılan inceleme sonucu işyerinde toplam 43 işçinin çalıştığını, bunlardan 25 inin başvuruda bulunan sendika üyesi olduğunu belirterek tespit yazısı ile durum ilgililere duyurulmuştur. Davacı işveren açtığı dava ile Bakanlık tespitinin gerçeği yansıtmadığını işyerinde toplam 22 işçi bulunduğunu bunlardan sadece beşinin davacı sendikaya üye olduklarını ileri sürmüştür.

Mahkemece, konu bilirkişi aracılığıyla incelettirilmiş, işyerinde gerçekten 22 işçinin başvuru tarihinde çalıştıkları, 10 işçinin davalı sendika üyesi olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak mahkemece dayanan bilirkişi raporuna karşı davalı sendika çok ayrıntılı ve somut itirazlarda bulunmuştur. Mahkemece bu itirazların ne derece doğru olduğu araştırılmamış daha doğrusu üzerinde durulmamıştır. Konunun bilirkişiye intikal ettirilerek her bir itiraz hakkında değerlendirme ve doğruluk dereceleri belirlenmesi gerçeği ortadadır. Bütün bunlardan sonradır ki alınacak ek rapor bir değerlendirmeye tabi tutularak hasıl olacak sonuca göre bir karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 17.02.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8805
Karar No : 2000/8623
Tarihi : 15.06.2000
İlgili Kanun : 2822/15

ÖZÜ : *Sendikanın, toplu iş sözleşmesi yapmak için gerekli çoğunluğu sağladığının tespitinde, işletmeye dahil tüm işyerlerinde çalışan işçiler dikkate alınmalıdır.*

DAVA : A.Ş. adına Avukat ile 1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukat 2. sendikası adına Avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 17.05.2000 günlü ve 70-199 sayılı hüküm davalılardan Sendikası Avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davalı İşçi Sendikasının 07.09.1999 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurarak işletme toplu iş sözleşmesi yapmak için gerekli çoğunluğu bulunduğunun tespitine karar verilmesini istemiş, Bakanlıkça yapılan tespit sonucunda işletmeye ait işyerlerinde çalışan işçi sayısının 87 ve sendikaya üye sayısının da 47 olduğunun anlaşılması üzerine olumlu tespit yazısı taraflara tebliğ edilmiştir.

Davacı şirket işletmeye ait işyerlerinde 98 işçinin çalıştığını, üye sayısının ise 47 olduğunu ileri sürerek İş Mahkemesinde bu itiraz davasını açmıştır.

Mahkemece yapılan yargılama sonucunda toplam işçi sayısının 97, üye sayısının ise 47 bulunduğunu belirleyerek çoğunluğun oluşmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Sendikaya üye sayısında bir uyumsuzluk olmayıp bunun 47 olduğu, dosya içeriğinden açıkça anlaşılmaktadır. Uyumsuzluk toplam işçi sayısına ilişkindir. Bakanlıkça işletmeye dahil iki işyerinde 87 işçinin çalıştığının tespiti doğru ise de diğer iki işyeri ki bunlar Ankara ve İzmir’de bulunmakta olduğu halde dikkate alınmamıştır. Her birinde üçer işçi çalışmaktadır. Böyle olunca işletmeye ait işyerlerinde toplam 93 işçinin çalıştığı ve bunlardan 47’sinin davalı işçi sendikasına üye olduğu sonucuna varılarak davalı sendikanın başvuru tarihinde çoğunluğunun oluştuğu kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olduğundan bu kararın bozularak ortadan kaldırılmasına karar verilmesi gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarıda gösterilen gerekçelerle;

- 1- İstanbul 8. İş Mahkemesinin 17.05.2000 tarih Esas No : 2000/70, Karar No : 2000/199 sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 - 2- İşverenin itirazının reddine,
 - 3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 4- Bakanlık kendisini vekille temsil ettirdiğinden 45.000.000 TL vekalet ücretinin itiraz eden işverenden alınarak anılan Bakanlığa verilmesine,
 - 5- İtiraz eden işveren tarafından yapılan mahkeme masraflarının üzerinde bırakılmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,
- Kesin olarak 15.06.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8746
Karar No : 2000/8620
Tarihi : 15.06.2000
İlgili Kanun : 2822/15

ÖZÜ : *Çoğunluk tespitinde işyerinde çalışan işçilerin yarıdan bir fazlasının değil, yarıdan fazlasının sendikaya üye olması yeterlidir.*

DAVA : Fabrikası ile 1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukat 2. Sendikası aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 02.03.2000 günlü ve 1027-146 sayılı hüküm davalılar avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, davalı sendikanın başvurusu üzerine, davacıya ait işyerinde 18.06.1999 başvuru tarihi itibarıyla çalışan işçi sayısının 9, üye sayısının da 6 olduğunu ve davalı sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğu tespit yazısı ilgililere tebliğ edilmiştir.

Davacı işveren, olumlu yetki tespitine karşı yasal süresinde itiraz etmiş deliller toplandıktan sonra mahkemece re'sen yapılan inceleme ve değerlendirme sonunda işyerinde çalışan işçi sayısının 11, üye sayısının da 6 kişi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca bu tespit sonunda yasanın yüzde oranını değil yarıdan fazla işçi sayısını baz aldığı dikkate alındığından ve işyerinde gerçekte çalışmadıkları halde resmi kayıt ve belgelerde bir kısım işçilerin çalışıyor görüldüğünden davalıların itirazlarının reddine ve itiraz davasının kabulüne karar verilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 12. maddesine göre işçi sendikasının işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. Dairemizin yerleşmiş uygulamasına göre işyerinde çalışan işçilerin yarıdan bir fazlasının (% 50+1) değil, yarıdan fazlasının sendika üyesi olması yeterlidir. Dolayısıyla işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçi sayısı 11 olduğuna göre yarıdan fazlası 6 dır. Bu durumda davalı sendikanın işyerinde çoğunluğa sahip olduğu anlaşıldığından davanın reddine karar verilmesi gerekirken itirazın kabulü hatalıdır. Bu nedenle yerel mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılmasına ve itirazın reddine karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarıda gösterilen gerekçelerle;

- 1- İş Mahkemesinin 02.03.2000 tarih ve Esas No : 1999/1027, Karar no : 2000/146 sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
- 2- İşverenin itirazının reddine,
- 3- Harç alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 4- Davalı Bakanlık kendisini vekille temsil ettirdiğinden 45.000.000 TL vekalet ücretinin itiraz eden işverenden alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilmesine,
- 5- İtiraz eden işverenin yaptığı mahkeme masraflarının üzerinde bırakılmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, Kesin olmak üzere 15.06.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8803
Karar No : 2000/8621
Tarihi : 15.06.2000
İlgili Kanun : 2822/15

ÖZÜ : *Olumsuz yetki tespiti ile ilgili itiraz davasında, davacı sendikanın çoğunluğu olduğu belirtilmekle yetinilmemeli, olumsuz yetki tespiti yazısının iptaline karar verilmelidir.*

DAVA : Sendikası Genel Başkanlığı adına Avukat ile 1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukat 2. Sendikası Genel Başkanlığı adına Avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 04.05.2000 günlü ve 86-333 sayılı hüküm taraflar avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davalı Sendikası 20.12.1999 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurarak Belediyeye ait işyerinde çoğunluğunun bulunduğu tespit isteminde bulunmuş, Bakanlıkça yapılan inceleme sonucunda toplam işçi sayısının 14, sendikasına üye işçi sayısının da 9 olduğunu belirleyerek olumlu tespit yazısını adı geçen sendikaya ve ilgili yerlere tebliğ etmiştir.

Aynı şekilde 17.12.1999 tarihinde davacı Sendikası da Bakanlığa başvurmuş yapılan incelemede işçi sayısı 14 ve Sendikasına üye işçi sayısının da 5 olduğunu belirterek olumsuz tespit yazısı tebliğ edilmiştir.

..... Sendikası olumlu ve olumsuz tespit yazılarının iptali için süresinde ve usulüne uygun biçimde itiraz davası açmıştır.

Mahkemece, tüm deliller toplanmış ve bunların değerlendirilmesi sonucunda işyerinde toplam işçi sayısının 21, Davacı sendikasına üye sayısının da 21 olduğunu belirlemiştir. Bu belirleme başvuru tarihleri itibarıyla dosya içeriğine uygun olup isabetlidir. Öte yandan Sendikasının başvuru tarihinde de çoğunluğu olmadığı yine isabetli şekilde tespit edilmiştir. Bunun sonucu olarak mahkemece olumlu tespit yazısının iptaline karar verilmesi anlatılan dosya içeriğine uygundur.

Ne var ki, olumsuz yetki tespiti ile ilgili itiraz davası konusunda mahkemece davacı sendikanın çoğunluğu olduğu belirtilmekle yetinilmiş, ancak bu konuda idari işlem olduğundan bahisle davacı Sendikasının isteği doğrultusunda hüküm kurulmamıştır.

Bu maddi ve hukuki deliller karşısında olumlu tespit ile ilgili kararın onanması, olumsuz tespit ile ilgili kararın bozularak ortadan kaldırılmasına ve Davacı sendikasının yetkili olduğunun tespitine karar verilmesi gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarıda gösterilen gerekçelerle;

1- İş Mahkemesinin 04.05.2000 tarih Esas No : 2000/86, karar no . 2000/333 sayılı kararının olumsuz yetki tespitinin reddine ilişkin kısmının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2- Davanın kabulü ile Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığının 11.01.2000 tarihli 337 sayılı olumsuz tespit yazısının iptali ile 17.12.1999 başvuru tarihi itibarıyla Belediyesi işyerinde Sendikasının çoğunluğu temsil ettiğinin tespitine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,

Kesin olmak üzere 15.06.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/17649
Karar No : 2000/17238
Tarihi : 23.11.2000
İlgili Kanun : 2822/15

ÖZÜ : *Yetki tespitinde, başvuru tarihindeki durum nazara alınacaktır.*

DAVA : adına Avukat ile 1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukat 2. Sendikası adına Avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 05.10.2000 günlü ve 747/898 sayılı hüküm, davalı Bakanlık avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : İtiraz eden işverene ait işyerinde 05.05.2000 tarihinde çalışan işçilerin çoğunluğunu üye kaydeden Sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip bulunduğu yolundaki Bakanlık yazısının işverene tebliğ edildiği 26.06.2000 tarihinden önce 16.06.2000 tarihinde A.Ş., A.Ş., A.Ş., nın A.Ş. unvanı altında birleşmiş olduğu dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Yetki tespitinde başvuru tarihindeki durum nazara alınacağından 05.05.2000 tarihi itibarıyla Sendikasının işyerinde çoğunluğa sahip olup olmadığının araştırılması gerekirken işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gerekçesiyle de olsa aleyhine itiraz olunan işçi sendikasının kabulü ile olumlu yetki tespiti kararının iptali hatalıdır. Zira işyerini devralan işveren yetki belgesiyle bağlı kalacaktır.

Bu durumda davacının esas hakkında bir inceleme ve değerlendirme yapılarak sonuca gidilmesi gerekirken eksik inceleme ile itirazın kabulü bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 23.11.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/2053
Karar No : 2001/2730
Tarihi : 15.02.2001
İlgili Kanun : 2822/15

ÖZÜ : Yetki itirazına ilişkin davanın, işyerinin bağlı olduğu Bölge Müdürlüğünün bulunduğu yerdeki, iş davalarına bakmakla görevli mahkemede açılması gerekir.

DAVA : Müdürlüğü adına Avukat ile 1- Sendikası adına Avukat 2- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 13.12.2000 günlü ve 198/165 sayılı hüküm, davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı işveren, işyerinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan çoğunluk tespitinin iptali istemiyle bu davayı Çorum İş Mahkemesinde açmış ise de, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 15. maddesine göre yetki itirazının işyerinin bağlı olduğu Bölge Müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapılacağını kurala bağlamıştır. Bu kural uyarınca davanın Samsun İş Mahkemesinde açılması gerekmektedir. Bu itibarla dava dilekçesinin yetki yönünden reddine karar verilmesi gerekirken işin esasının incelenmesi hatalıdır.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 15.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/6153
Karar No : 2001/6666
Tarihi : 19.04.2001
İlgili Kanun : 2822/15

ÖZÜ : Toplu iş sözleşmesi için yetki tespiti yapılırken, başvuru tarihinde, işletmedeki kadrolu/kadrosuz işçilerin sayısı belirlenmeli ve hizmet akdi askıda olan işçiler de hesaba katılmalıdır.

DAVA : Belediye Başkanlığı adına Avukat ile Sendikası adına Avukat 2- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 21.02.2001 günlü ve 178/79 sayılı hüküm, davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davalı Bakanlık, 11.01.2000 başvuru tarihi itibarıyla davacıya ait işletmede 28 işçinin çalıştığı, buna karşılık 21 işçinin davalı sendika üyesi olduğunu tespit ederek taraflara tebliğ etmiştir.

Dosya üzerinde yaptırılan bilirkişi incelemesinde çalışan işçi sayısının 6, üye sayısının da 6 olduğu tespit edilip mahkemece anılan rapora dayalı olarak davanın reddine karar verilmiştir.

Öncelikle çözülmesi gereken sorun, başvuru tarihinde davacıya ait işletmede kadrolu veya kadrosuz kaç işçi çalıştığının, iş akitleri askıda olanların da dikkate alınarak tespiti gerekir. Bunun için başvuru tarihinden önceki birkaç dönem SSK dönem bordrolarının, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilen bildirimlerin celbedilerek işyeri kayıtlarıyla karşılaştırılmak suretiyle başvuru tarihindeki çalışan işçi sayısının tespiti yapılmalıdır. Daha sonra da sendikaya üye olanların sayısı belirlenmek suretiyle davalı işçi sendikasının çoğunluğu sağlayıp sağlamadığı konusu açıklığa kavuşturulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 19.04.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/20587
Karar No : 2002/321
Tarihi : 17.01.2002
İlgili Kanun : 2822/15

ÖZÜ : *Yetki tespitine itiraz davasında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yerel hasım durumunda olup, gerek işçi sendikası genel merkezinin, gerekse Bakanlığın hasım gösterilmemesi, usul eksikliği oluşturduğundan dava reddedilmelidir.*

DAVA : A.Ş. adına Avukat ile Sendikası İzmir Bölge Müdürlüğü aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 07.11.2001 günlü ve 292/982 sayılı hüküm, davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı işveren, işçi sendikası tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına toplu iş sözleşmesi prosedürünün başlatılması için yaptığı başvuruda sendikanın çoğunluğa sahip olduğunu gösteren tespit yazısının iptali için dava açmış ise de, hasım olarak sendikanın Bölge Müdürlüğünü göstermiştir. Yargılama boyunca da davalı olarak kimse temsil edilememiştir. Burada husumetin Sendika Genel Merkezine düşeceği açıktır. Bundan başka 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 12, 13 ve müteakip maddelerine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu tür itiraz davalarında yerel hasım durumundadır. Buna rağmen Bakanlık hasım olarak gösterilmemiştir.

Bu usul eksiklikleri nedeniyle davanın reddine karar verilmesi gerekirken işin esasının incelenerek sonuca gidilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/20688
Karar No : 2002/325
Tarihi : 17.01.2002
İlgili Kanun : 2822/15

ÖZÜ : *İşveren, çoğunluk tespitine itiraz davasını iş mahkemesinde açmadan önce, dava dilekçesini, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ya da ilgili Bölge Müdürlüğüne kayıt ettirmelidir.*

DAVA : Belediye Başkanlığı adına avukat ile Sendikası adına avukat Dahili Davalı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 12.11.2001 gün ve 381/726 sayılı hüküm, davalılar avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı işveren çoğunluk tespitine itiraz davasını iş mahkemesinde açmadan önce dava dilekçesini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ya da ilgili Bölge Müdürlüğüne kayıt ettirmiş değildir. Bu usuli eksiklik Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre davanın reddini gerektirir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/2721
Karar No : 2002/2771
Tarihi : 14.02.2002
İlgili Kanun : 2822/15

ÖZÜ : *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan yetki tespitine itiraz davasında, işçi sendikası üyelik ve üyelikten çekilme bildirimlerinin, Noterlik Kanununa uygun biçimde düzenlenmediği gerekçesiyle geçersiz oldukları kabul edilmişse de, bu kararın özel dairece bozulması ve bozmaya uyulması sonucunda da yerel mahkemece isabetli bir tespit yapılmamıştır. Zira, noterlik personeli hakkında açılan ceza davalarında incelenen bildirimler sınırlı sayıda (27 adet) olup, bundan 1908 üyeliğin de geçersiz olduğu sonucuna varılamaz. Çünkü ceza mahkemesi kararı, incelediği belgeler için bağlayıcı nitelik taşır.*

DAVA : Sendikası Genel Başkanlığı adına Avukat ile 1- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukat 2- Sendikası Genel Başkanlığı adına Avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 27.12.2001 günlü ve 1407/1141 sayılı hüküm davacı ile davalılardan Sendikası avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : İdaresine ait işletme kapsamındaki işyerleriyle ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca düzenlenen yetki tespiti yazısına karşı açılan itiraz davası sonucunda, mahkemece davacı işçi sendikasının çoğunluğu bulunduğu belirlenerek davanın kabulüne karar verilmiştir. Mahkeme bu hükme varırken Dairemizin görüşü doğrultusundaki bilirkişi raporunun (A) şıkkında yer alan değerlendirme ve sonuçları benimsenmiştir ki, buna göre 1512 sayılı Noterlik Kanununun 92. maddesinde öngörülen koşullara tam uyulmamış olması üyelik ve çekilme bildirimlerinin geçersizliği sonucunu doğurmaz. Bu görüş, Anayasanın ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun sendikalara üye olmak ve üyelikten çekilmek konusunda öngördüğü serbestlik ve özgürlüğü esas alır ve anılan 92. maddeye tam uyulmaması olgusunun işçinin iradesini kısıtlayamayacağını kabul eder.

Bilirkişi raporunun bu görüşe uygun biçimde davacı ve davalı işçi sendikaları üye sayılarını gösteren (A) şıkkı mahkemece benimsendikten başka sendikaya üyeliklerin geçersizlikleri ile ilgili olarak açılan ceza davalarının da bu itiraz davası için bekletici sorun sayılmayacağı, zira ceza davalarının noter görevlileri hakkında açılmış olduğu gerekçesine de dayanılmıştır. Görüldüğü gibi yerel mahkemenin bu ilk kararında, bilirkişi raporunun (B) şıkkında yer alıp Noterlik Kanununun 92. maddesine tam uyulmaması sonucu bazı üyelik ve çekilme bildirimlerinin geçersiz sayılması görüşü kabul edilmemiştir.

Davalı işçi sendikasının temyizi üzerine, yerel mahkeme kararı Dairemizin 22.10.1998 tarih ve 15481 – 15066 sayılı ilamıyla bozulmuş olup, özellikle sendikaya üyelik ve sendikadan çekilme bildirimlerinden bir kısmının sahte oldukları iddiasıyla açılan soruşturma ve kamu davalarının sonuçlarının beklenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Mahkemece bozma kararına uyulmuş ve böylece açılan kamu davalarının sonuçlanması beklenmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, Eyüp ve Beyoğlu Ağır Ceza Mahkemelerinde ayrı ayrı açılan kamu davaları sonucunda ilgili noter ve noterlik personelinin görevi ihmal ve görevi kötüye kullanmak suçlarından mahkumiyetlerine karar verilmiştir. Ancak her iki ceza mahkemesince anılan üyelik ve çekilme bildirimlerinin, bir başka anlatımla uyuşmazlık konusu noterlik işlemlerinin tamamı inceleme ve irdelemeye tabi tutulmamış, mahkemelerden biri sekiz, diğeri on dokuz bildirim (işlem) üzerinde inceleme yapmış ve bunların işçilerin gerçek iradelerini yansıtmadığı, bir başka deyişle geçersiz olduğu sonucuna vararak noterlik personelinin hükümlülüğü cihetine gitmiştir. Görüldüğü gibi ceza mahkemesi kararları, inceleme konusu yapılan bildirimlerle sınırlıdır ki, bunun sonucunda inceleme ve irdeleme yapılmayan öteki bildirimlerin geçersiz olduğunun kabulüne olanak yoktur. Oysa yerel mahkeme temyize konu bu son kararında 1908 üyelik ve çekilme fişlerinin tamamının geçersiz olduğunu kabul ederek hüküm kurmuştur. Çoğunluk tespit yazısına itiraz davasında, gerçek durumun çoğunluğun hangi sendikada olduğunun açık ve kesin biçimde anlaşılabilmesi için her üyelik kayıt fişinin veya üyelikten çekilme bildiriminin geçerli olup olmadığı incelemeye tabi tutulmalıdır.

Öte yandan, mahkemece üyelikleri geçersiz sayılan bazı işçilerin mahkemeye vermiş oldukları anlatımlarında ilgili fişlerdeki imzaların kendilerine ait olduğunu ve imzaları noter huzurunda attıklarını belirtmişlerdir. Bu ifadeler ortada iken, irade bildirimlerinin varsayıma dayanılarak geçersiz olduğunun kabulünde isabet yoktur.

Dairemizin bozma kararından önceki aşamada 834 üyelik konusunda geçersizlik iddiası mevcutken, bozmadan sonraki aşamada bu sayının 1748'e yükseldiği görülmüştür. Çoğunluk tespitinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuru tarihindeki üyelik konusu, uyuşmazlığın esasını oluşturduğu için, Dairemizce sonradan soruşturma kapsamına giren üyeliklerle ilgili olarak da incelemeler yapılabileceği görüşü benimsenmiştir. Bir başka anlatımla bu konuda usulü kazanılmış haktan söz edilemez.

Ayrıca burada bir hususun önemle vurgulanmasında yarar vardır. Yukarıda ayrıntılı biçimde açıklandığı üzere bu davanın geçirdiği evreler itibarıyla, üyelik kayıt fişlerinin ya da üyelikten çekilme bildirimlerinin 1512 sayılı Noterlik Kanununun 92. maddesine aykırı olup olmadığı sorunu üzerinde bu aşamada durulması mümkün değildir. Bu durumda mahkemece yapılacak iş, taraf işçi sendikalarından her birinin başvuru tarihindeki üye sayısının sağlıklı şekilde tespit etmek ve bunun sonucuna göre de hüküm kurmaktan ibarettir.

Olayda Medeni Kanununun 2. maddesine dayanılması olanağı da yoktur. Gerçekten bu uyuşmazlığın çözümünde, üyelikle ilgili koşulların oluşup oluşmadığı önem taşımaktadır. Yapılacak inceleme sonucunda bazı üyelikler geçersiz sayılabileceği gibi, diğerleri geçerli olabilir. Varsayımlara dayanılarak sonuca gidilemez. Bu sorun çözümlendikten sonra, bozma kararının diğer kısımları ile ilgili olarak da araştırma ve inceleme yapılmalı ve hasıl olacak sonuca göre hüküm kurulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.02.2002 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/16576
Karar No : 2003/15848
Tarihi : 30.09.2003
İlgili Kanun : 2822/15

ÖZÜ : *Çoğunluk tespitinde, Sendikalar Kanununa göre işveren vekili sayılanlar ile 2495 sayılı Yasa kapsamında olan güvenlik görevlileri, dikkate alınmamalıdır.*

DAVA : Sendikası Genel Başkanlığı adına Avukat ile 1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2 A.Ş. adına Avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 8.5.2003 günlü ve 227/176 sayılı hüküm, davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : İtiraz eden Sendika, davalı işverenin Manavgat ve İstanbul'da bulunan otel işyerlerinin oluşturduğu işletmede çoğunluk tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuruda bulunduğunu, bunun üzerine Bakanlığın 28.12.2001 başvuru tarihi itibari ile tespiti konu işletmede toplam 205 işçinin çalıştığını, bunlardan 96 işçinin sendika üyesi olduğunu yasal çoğunluk sağlanamadığı gerekçesi ile olumsuz yetki tespiti yaptığını, tespitin işçi ve üye sayısı bakımından hatalı olduğunu belirterek olumsuz yetki tespitinin iptali ile sendikanın işletme düzeyinde çoğunluğunun bulunduğu tespitine karar verilmesini istemiştir.

İşveren, işletmede çalışan işçi sayısının 221 olduğunu belirterek davanın reddini talep etmiştir. Bakanlık yapılan tespit bilgi işlem merkezine gönderilen bildirimlerin başvuru tarihi itibari ile değerlendirilmesiyle elde edildiğini tespitini doğru olduğundan bahisle itirazın reddini ister.

2821 sayılı Sendikalar Kanunun 2/2 fıkrası gereğince işletmenin bütünü sevk ve idare eden kişi veya kişiler işveren vekili sayılacağından her iki otel müdürünün işveren vekili olarak kabulü doğru değildir. Bu nedenle işletmenin bütünü sevk eden kişi ve kişiler araştırılarak işçi ve üye sayısından düşülmelidir.

Diğer taraftan özel güvenlik görevlilerinin işçi sayısına dahil edilip edilmeyeceği uyumsuzluk konusudur. Özel güvenlik görevlilerinin işçi ve üye sayısından düşülebilmesi için özel güvenlik görevlisi işçilerin 2495 sayılı yasa çerçevesinde işe alınması ve atanmasının yapılması gerekir. Dolayısı ile işletmede çalışan özel güvenlik görevlilerinin anılan yasa kapsamında olup olmadığının araştırılmadan işçi ve üye sayısından düşülmesi hatalıdır.

Sendika vekili yargılamanın tüm aşamalarda işyerinde daha önce çalışan , ve'nın mevsimlik işçi olduklarını iş akitlerinin feshedilmeyip askıya alındığını iddia etmiştir. Adı geçen işçilerin mevsimlik işçi olup olmadıkları ve iş akitlerinin askıda bulunup bulunmadığının araştırılmadan yazılı şekilde kabulü doğru değildir.

Yine adlı işçinin Manavgat'ta bulunan işyerinde çalıştığı ve itiraz eden sendikanın üyesi olduğu SSK dönem bordrolarından hizmet cetveli ve üye kayıt fişinin incelenmesinden anlaşıldığı halde dosyada mevcut bu bilgi ve belgelerin değerlendirilmeden hüküm kurulması isabetsizdir.

Son olarak hükme dayanak yapılan bilirkişi raporunda;'nın başvuru tarihinde işyerinde çalışmadığı belirtilerek işçi ve üye sayısında nazara alınmamış ise de SSK'nun 2001/III.dönem bordrolarında bu işçinin 11.10.2001 tarihinde işten ayrıldığı, 19.10.2001 tarihinde ise yeniden işe alındığı tespit edilmiştir. Bu durumda adı geçen işçinin hem işçi hem de üye sayısına dahil edilmesi gerekir.

Tüm bu hususlarda mahkemece gerekli araştırma yapılmadan elde edilen deliller birlikte değerlendirilmeden eksik inceleme ve araştırma ile verilen karar isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.09.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/24208
Karar No : 2004/19650
Tarihi : 22.09.2004
İlgili Kanun : 2822/15

ÖZÜ : *Yetki tespitine itirazlarda, işyerinde çalışan işçi sayısı ihtilaf konusu olduğundan, işverenin davaya dahil edilmesi gerekir. Feshin geçersizliği ve işe iade davalarının sayısı, yetki itiraz davasının sonucunu etkiler nitelikte ise, bu davaların sonuçlarının kesinleşmesi beklenmelidir.*

DAVA :

KARAR : Olumlu ve olumsuz yetki tespitine itiraz davasında; mahkemece iş akitleri feshedildiği için işe iade davası açan işçilerin tespiti konu işyerinde çalışan işçiler oldukları kanıtlanamadığından işe iade davalarının sonuçlanmalarının bekletilmesine gerek olmadığına, itiraz eden sendikanın işyerinde yasal çoğunluğu bulunmadığına dolayısıyla itirazın reddine karar verilmiştir.

2822 sayılı TİSGLK nun 15. maddesi uyarınca açılmış bulunan yetki tespitine itirazlarda işyerinde çalışan işçi sayısının uyuşmazlık konusu olduğundan işverenin davaya dahil edilmesi gerekir. Bu tür davalarda işverenin yasal hasım olduğu ve dava sonunda hukuki durumunun etkileneceği dikkate alınmalıdır. Bu nedenlerle işveren A.Ş'nin davaya müdahale talebinin reddi hatalıdır. Böyle bir istek olmasa dahi mahkemenin re'sen işvereni davaya dahil ettirip taraf teşkili sağladıktan sonra yargılamaya devam edip karar vermesi gerekir.

Diğer yandan davacı ile davalı sendikaların çoğunluk tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurmadan kısa bir süre önce iş akitleri feshedilen işçilerin açtıkları feshin geçersizliği ve işe iade davalarının sayı bakımından yetki itiraz davasının sonucunu etkiler nitelikte oldukları dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Bu durumda feshin geçersizliği ve işe iade davalarının sonuçlanıp kesinleşmeleri beklenerek hasıl olacak sonuca göre yetki itirazının sonuçlandırılması zorunludur.

Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.09.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/23001
Karar No : 2005/26468
Tarihi : 19.07.2005
İlgili Kanun : 2822/15

ÖZÜ : Aynı işkolunda iki sendikanın, ayrı ayrı ve farklı tarihlerde, aynı işyeri için yetki başvurularından, önceki tarihli başvuru hakkında bir karar verilmeden, ikinci başvuru hakkında karar verilmesi hatalıdır.

DAVA : B. Sendikası adına Avukat ile 1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukat, 2.G. Sendikası aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesi'nden verilen 06.06.2005 günlü ve 992/548 sayılı hüküm, davalılardan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Dosya içeriğinden Belediyesi ile ilgili olarak G. Sendikası'nca 17.08.2004 tarihinde davalı Bakanlığa yetki başvurusunda bulunulduğu, bu başvurusu sonucu işyerinde 14 işçinin çalıştığı, bunlardan 8 işçinin G. Sendikası üyesi olduğu ve anılan sendikanın yeterli çoğunluğa sahip bulunduğu tespit edildiği,

B: Sendikası'nın ise aynı işyeri ile ilgili olarak 19.08.2004 tarihinde yetki başvurusunda bulunduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılan tespit sonucu işyerinde 14 işçinin çalıştığı bunlardan 5 işçinin B. Sendikası üyesi olduğu, B. Sendikası'nın bu nedenle çoğunluğa sahip bulunmadığı saptanarak olumsuz yetki tespitinde bulunmuştur.

B. Sendikası 17.08.2004 tarihli başvuru ile ilgili olarak G. Sendikası lehine yapılan olumlu yetki tespitine karşı ve ayrıca kendi başvurusu üzerine 19.08.2004 tarihli başvuru üzerine yapılan olumsuz çoğunluk tespitine karşı ayrı ayrı davalar açılmış ve davalar birleştirilerek yargılamalar sonuçlandırılmış, mahkemece yalnız 17.08.2004 tarihindeki başvuru göz önünde bulundurularak bu tarihte işyerinde 14 işçinin çalıştığı 9 işçinin B. Sendikası üyesi olduğu belirlenerek 19.08.2004 tarihli B. Sendikası başvurusu sonucu verilen olumsuz yetki tespitinin iptaline karar verilmiştir. Mahkemenin bu şekilde sonuca varması hatalıdır.

Mahkemece öncelikle 17.08.2004 tarihli G. Sendikası'nın başvurusu nazara alınarak bu tarih itibarıyla işyerinde kaç işçinin çalıştığı bunlardan kaç işçinin B. Sendikası'nın üyesi, kaçının G. Sendikası üyesi olduğu şüpheyi yer bırakmayacak şekilde belirlenmelidir. Mahkemenin kararına esas alınan bilirkişi raporunda G. Sendikası'na ilişkin üyelik ve üyelikten istifa kayıt ve belgeleri celp edilmeden eksik inceleme ile sonuca gidilmiştir. Mahkemece bu eksiklikler giderilmeli ve sonuçta 17.08.2004 tarihi itibarıyla G. Sendikası'nın yeterli çoğunluğa sahip olmadığı belirlenir ise bu tespit ile ilgili bakanlık çoğunluk tespitinin iptaline karar verilmelidir. Ancak bundan sonra B. Sendikası'na 19.08.2004 tarihli başvurusuna göre 19.08.2004 tarihinde işyerinde çalışan işçi sayısı B. Sendikası'na üye işçi sayısı ve G. Sendikası'na üye işçi sayısı belirlenmeli ve bunun sonucu 19.08.2004 tarihli B. Sendikası'nın başvurusu sonucu verilen 21.10.2004 tarih ve 24130-47374 yetki tespit yazısı ile ilgili bir hüküm kurulmalıdır. Mahkemenin 21.10.2004 tarihli ve 24145 sayılı G. Sendikası'nın başvurusu üzerine verilen olumlu yetki tespiti yazısı hakkında bir hüküm kurmaması aynı zamanda iki sendikaya olumlu yetki tespiti yazısı verilmesi sonucunu doğuracak niteliktedir. Açıklanan bu nedenler ile kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 19.07.2005 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/27017
Karar No : 2005/29799
Tarihi : 15.09.2005
İlgili Kanun : 2822/15

ÖZÜ : *İşveren ve işveren vekili dışında, kapsam dışı olarak kabul edilen personelin, çoğunluk tespitiinde nazara alınması gerekir.*

DAVA : Sendikası adına Avukat ile Genel Müdürlüğü adına Avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 20.07.2005 günlü ve 251/426 sayılı hüküm, davalılar avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : İtiraz eden sendika; aleyhine itiraz ettikleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Genel Müdürlüğü işyerinde olumsuz yetki tespiti yaptığını, oysa yürürlük süresi sona eren toplu iş sözleşmesinde kapsam dışı bırakılan işçilerin sözleşmeden yararlanmadıkları için sendikaya üye olmadıklarını, kapsam dışı personelin sayısının kapsam içi işçi sayısından daha fazla olduğunu, bu nedenle çoğunluk sağlanamadığını, toplam işçi sayısına dahil edilmemesi gerektiğini belirterek, Bakanlığın 10.02.2005 tarih ve 8008-3956 sayılı olumsuz yetki tespitinin iptali ile tespiti konu işyerinde çoğunluklarının bulunduğunun tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece yürürlüğü sona eren toplu iş sözleşmesinde kapsam dışı bırakılan personelin toplam işçi sayısından düşölerek, sadece kapsam içi çalışan işçilerin yarıdan fazlasının üyeliğine sahip olduğı gerekçesi ile itirazın kabulüne, tespiti konu işyerinde itiraz eden sendikanın çoğunluğunun bulunmadığına karar verilmiştir.

4101 sayılı Kanun ile değişik 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 2. maddesinin 6. fıkrası ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 62. maddesinde işveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler ile tüzel kişiliğı olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idare eden veya toplu görüşmeler sırasında taraf olarak hareket eden kişilerin işveren vekili sayılacaklarını düzenlemiştir.

Bu düzenlemelerde işveren vekili kavramının dar yorumlanarak daha çok işçinin toplu iş sözleşmesi hakkından yararlanmasını sağlamak amaçlanmıştır. Bu nedenle yürürlük süresi çok önce sona eren toplu iş sözleşmesinde, kapsam dışı personel durumunda olan işçilerin, toplam işçi sayısında çoğunluk tespitinde nazara alınması gerekir. Diğer bir ifade ile yasada belirtilen kişiler dışında işyerinde veya işletmede iş sözleşmesi ile çalışan işçinin toplam işçi sayısına dahil edilmesi gerekir. Mahkemece yapılacak iş, bu esaslara göre delilleri değerlendirmek ve sonucuna göre karar vermektir.

Yanlış değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.09.2005 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/23171
Karar No : 2002/20586
Tarihi : 05.12.2002
İlgili Kanun : 2822/29

ÖZÜ : *Kanalizasyon sistemine bağlı olan atık su arıtma tesisindeki iş, grev ve lokavt yasağı kapsamına giren işlerden değildir.*

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacıların temyiz itirazlarının reddine,

2- Davalının temyizine gelince; taraflar arasındaki uyuşmazlık Atık Su Arıtma Tesisi işyerinde yapılan işin grev ve lokavt yasağı kapsamında bulunan işlerden olup olmadığı noktasında toplanmaktadır. Mahkemece Atık Su Arıtma Tesisinde yapılan işin halkın sağlığını yakından ilgilendirdiği ve dolaylı olarak su ile ilgili olduğundan, grev ve lokavt yasağı kapsamında olduğunun tespitine karar verilmiş ise de, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 29. maddesinde söz konusu yasak kapsamında olan işler tek tek ve sınırlı olarak sayılmıştır. Kanalizasyon işi ise sayılanlar içinde yer almamaktadır. Bu durumda kanalizasyon sistemine bağlı olan atık su arıtma tesisindeki işin grev ve lokavt yasağı kapsamında olduğu söylenemez. Dolayısıyla mahkeme davalı sendikanın toplu iş sözleşmesi görüşmelerini, prosedüre uygun yürütüldüğünü dikkate alarak, davanın reddi gerekirken, yanlış değerlendirme ile yazılı şekilde davanın kısmen kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.12.2002 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 29. maddesinin 3. fıkrasında “su işlerinde”, grev yasağının bulunduğu belirtilmektedir. Grev kararı alınan Arıtma Su Tesisinin grev yasağı kapsamına girip girmeyeceği yönünde taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. Mahkeme, arıtma su tesisinin, halk sağlığını yakından ilgilendirdiği gibi dolaylı yoldan su ile ilgili olmakla, 2822 sayılı Yasanın 29/3. maddesi uyarınca grev yasağı kapsamında bulunduğunun tespiti yönüne gitmiştir.

Arıtma tesislerinin atık su ile ilgili işlemler yaptığı da bilinmektedir. İlgili yasa maddesi genel hatlarıyla su işlerinde grev yasağının bulunduğunu belirtmiş olup, yapılan su işinin içme veya sulama suyu üretimi, tasfiyesi ve dağıtımını olacağını belirtmemiş ve bütün olarak her türlü su işinin yasak kapsamında olduğunu kabul etmiştir.

Dosyadaki bilgi belgeler arıtma tesisinde ne gibi işler yapıldığını açıklamaktan uzaktır. Eğer bu tesislerde atık suyun temizlenerek arazi sulamasına tahsisi gibi işler yapılmakta ise, yapılan iş kanalizasyon işi olmayıp kirli-ham suyun arıtılıp, tasfiyesi ve temizlenmesi olduğu ve dolayısıyla yapılan tüm işlemlerin su işi olduğunun kabulü gerekir. Bu nedenle bu yönlerin mahkemece araştırılması ve tesisin özelliklerinin tespitinden sonra bir sonuca gidilmesi gerekirdi. Yapılan işlerin kanalizasyon veya atık sudan faydalanma işlemi olduğunun araştırılması yönünden kararın bozulması gerektiği düşüncesindeyim.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/395
Karar No : 2000/223
Tarihi : 20.01.2000
İlgili Kanun : 2822/46

ÖZÜ : *Grevin kanun dışı olduğu iddiası ile açılan tespit davasına ilişkin dilekçenin, öncelikle Bölge Çalışma Müdürlüğüne kayıt ettirilmemiş olması gerekçesi ile davanın reddi hatalıdır. Bir işyerinde, üretimin durması sonucunu doğuran olaylar söz konusu ise, bunun tespitinde işverenin hukuki yararı vardır.*

DAVA : A.Ş. adına Avukat ile 1- ve 223 arkadaşı adına Avukat 2- 3 arkadaşı adlarına Avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 9.11.1999 günlü ve 676/947 sayılı hüküm davacı Avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı İşveren 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 46. maddesine göre kanun dışı grevi tespit davası açarak mahkemenin esas defterine kayıt edilmek suretiyle bu dava için esas numarası verilip harcıda yatırılmıştır. Bu itibarla ve özellikle HUMK'nun 368. maddesi kapsamında bu isteğin "Tespiti delail " şeklinde nitelendirilmesi olanağı yoktur. Esasen bu husus mahkemenin kabulündedir. Ne var ki, mahkemece iki gerekçe gösterilerek davanın reddine karar verilmiştir.

Bu gerekçelerden birincisi dava dilekçesinin bölge çalışma müdürlüğüne kayıt ettirilmemiş olmasıdır.

Oysa böyle bir kaydın bu dava bakımından ön koşul olarak kabul edilmesi düşünülemez. Anılan kayıt, çoğunluk tespitine karşı açılan itiraz davalarında söz konusudur.

Mahkemenin ikinci gerekçesine gelince davacı işverenin bu tür bir davayı açmakta hukuki yararının bulunmadığı konusu ile ilgilidir. Şayet bir işyerinde üretimin durması sonucunu doğuran olaylar söz konusu ise bunun tespit ettirilmesinde hukuki yararın bulunmadığı düşüncesine yer verilemez.

Gerçekten işveren şayet bir kanun dışı grev varsa iş mevzuatının kendisine tanıdığı yetkileri kullanabilme imkanına sahip olur. Yoksa yetki kullanması mümkün değildir. Bu itibarla bu davanın işin esası incelenerek sonuçlandırılması kaçınılmazdır.

Ne var ki, dava hasımsız olarak açılmıştır. Böyle bir davanın iş mevzuatına göre ya ilgili işçi sendikası yada çalışan işçilerin tamamı veya bir bölümü eylemlerle ilgili bulunması nedeni ile hasım gösterilmelidir.

Zira verilecek karar onlar hakkında sonuç doğuracaktır. Açıklanan nedenlerle taraf teşkil edilerek ve tarafların gösterecekleri deliller toplanıp irdelenmek sureti ile hasıl olacak sonuca göre bir karar verilmelidir.

Yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 20.01.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/4478
Karar No : 2004/22150
Tarihi : 6.10.2004
İlgili Kanun : 2822/46

ÖZÜ : *Grev kapsamındaki işyerinin kapatılıp, aynı işlerin başka bir adreste, başka bir kişiye ait işyerine nakledilmesi suretiyle grevin engellenmek istenmesi, yasaya karşı hile durumunu oluşturur. İşyerinde yapılan grev yasaya uygun bulunduğundan, grevin yasa dışı olduğunun tespiti ve ihtiyati tedbir yoluyla durdurulması yolundaki talebin reddi gerekir.*

DAVA :

KARAR : Sendikası adına avukat ile adına avukataralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 12.01.2004 günlü 188/6 sayılı hüküm, davacı avukatınca temyiz edilmiş olup, yerel mahkemece tedbire ilişkin kararların temyizi kabil olmadığı gerekçesi ile temyiz talebinin reddine karar verilmiştir. Dava 2822 sayılı Kanunun 46.maddesi kapsamında olup verilen karar niteliği itibarıyla temyizi kabil kararlardandır. Bu nedenle mahkemenin 12.01.2004 tarih ve 2003/188-6 Değişik İş Sayılı temyiz talebinin reddine dair karar usul ve yasaya aykırı bulunduğundan bozularak ortadan kaldırılmasına karar verildi. Dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü:

Davalı sendikanın yetki alıp toplu görüşme yaptığı Ltd. Şti.'nin'ya ait adresinde faaliyet gösteren işyerinin grev uygulaması sırasında kapatılıp davacının 08.07.2003 tarihinde açmış olduğu işyerinin aynı kargo şirketine ait araçlara hizmet verdiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Grev kapsamındaki işyerinin kapatılıp aynı işlerin başka bir adreste başka bir kişiye ait işyerine nakledilmesi suretiyle grevin engellenmek istenmesi yasaya karşı hile durumunu oluşturur. Bu durumda davacı işyerinde yapılan grevin yasaya uygun bulunduğundan grevin yasa dışı olduğunun tespiti ve ihtiyati tedbir yoluyla durdurulması yolundaki davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.10.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8114
Karar No : 2001/8852
Tarihi : 24.05.2001
İlgili Kanun : 2822/60

ÖZÜ : *Sona ermiş bir toplu iş sözleşmesinin uygulanmasındaki yorum farklılıkları için yorum davası değil, ancak eda davası açılabilir.*

DAVA : Sendikası adına Avukat ile Belediye Başkanlığı adına Avukatı aralarındaki dava hakkında Asliye Hukuk Hakimliğinden İş Mahkemesi sıfatıyla verilen 03.04.2001 günlü ve 115/162 sayılı hüküm davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı sendikanın, davalı Belediye ile bağtladığı toplu iş sözleşmesinin 32. maddesinde düzenlenen yemek bedeline ilişkin hükmün yorumu için açılan dava mahkemece kabul edilmiş, karar davalı tarafından temyiz edilmiştir.

Toplu iş sözleşmesinin yorumuna ilişkin 2822 sayılı Kanunun 60. maddesinde öngörülen davanın görülebilmesi için öncelikle dava konusu toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunması gerekir. Uyuşmazlık konusu toplu iş sözleşmesi 01.01.1998 – 31.12.1999 tarihleri arasında yürürlüğünü sürdürmüştür. Dava ise, toplu iş sözleşmesinin süresi sona erdikten sonra 09.02.2001 tarihinde açılmıştır. Toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından doğan yorum farklılıkları yorum davasının konusunu oluşturabilir. Sona ermiş bir toplu iş sözleşmesinin uygulanmasındaki yorum farklılıkları için yorum davası değil, ancak eda davası açılabilceğinden kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 24.05.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/9652
Karar No : 2002/8797
Tarihi : 23.05.2002
İlgili Kanun : 2822/60

ÖZÜ : *Yemek yardımının, fiilen çalışmaya bakılmaksızın ödeneceğini öngören toplu iş sözleşmesi hükmünün, yıllık ücretli izne çıkan işçilere, izinde bulundukları sürede de bu ödemenin yapılacağı anlamında yorumlanması gerekir.*

DAVA : Sendikası adına Avukat ile Başkanlığı adına Avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 22.03.2002 günlü ve 75/116 sayılı hüküm davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Belediyeye ait işletme toplu iş sözleşmesi 01.03.2000 – 28.02.2002 yürürlük süreli olup, bu sözleşmenin 43. maddesinin “işçilere, fiilen çalışmalarına bakılmaksızın her ay için 40.000.000 TL yemek yardımı yapılır.” şeklinde bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu sözleşmenin tarafı olan davacı işçi sendikası, yemek yardımının yıllık ücretli izin süresi içinde de yapılması gerekirken, davalı işverenin yıllık izin süresinde böyle bir yardımı yapmadığını belirterek söz konusu yemek yardımının “yıllık ücretli izin döneminde de ödenmesi gerektiği” şeklinde hüküm kurulması isteminde bulunmuştur.

Mahkemece anılan kuralın işçilerin işe gelip de herhangi bir nedenle işveren tarafından iş verilmemesi niteliğinde olduğunu, dolayısıyla yıllık izin sürelerinde uygulanabilirliğinin bulunmadığını gerekçe göstererek davanın reddine karar verilmiştir.

Anılan toplu iş sözleşmesinin 43. maddesinde “fiilen çalışmalarına bakılmaksızın” yemek yardımı yapılacağı şeklinde açık bir kurala yer verilmiştir. Bu madde düzenleniş biçimiyle, mazeretli günlerde işe devam edemeyen işçilere ve yıllık ücretli izin kullanan işçilere de yardımın yapılmasının gerekli olduğu kabul edilmelidir. “Fiilen çalışma” bakımından bir ayırım yapılmamış, açık ve kesin biçimde yemek yardımının yapılacağı öngörülmüştür.

Bu açıklamalar karşısında yerel mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılması gerekmiştir.

SONUÇ :

- 1- Denizli İş Mahkemesinin 22.03.2002 tarih ve 75-116 sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**
 - 2- Davanın kabulü ile 01.03.2000 – 28.02.2002 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin 43. maddesinde yer alan “işçilere fiilen çalışmalarına bakılmaksızın her ay için 40.000.000 TL yemek yardımı yapılır” kuralının “yıllık ücretli izne çıkan işçilerin izinde bulundukları sürede de ödenmesi gerektiği” şeklinde yorumlanmasına,
 - 3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 4- Avukatlık ücret tarifesi uyarınca 175.000.000 TL vekalet ücretinin davacıdan alınıp davalıya verilmesine,
 - 5- Davacının yaptığı masrafların uhdesinde bırakılmasına,
- Kesin olmak üzere 23.05.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/11619
Karar No : 2003/12326
Tarihi : 01.07.2003
İlgili Kanun : 2822/60

ÖZÜ : *Yorum davası, dava tarihinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin varlığı halinde söz konusudur.*

DAVA : Sendikası adına Avukat ile 1. Bakanlığı adına Avukat 2 İşveren Sendikası adına Avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 27.5.2003 günlü ve 784/945 sayılı hüküm, davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı sendika, işyerinde uygulanan TİS’ nin 30. maddesinde düzenlenen giyim yardımının geçici-daimi işçi ayırımı yapılmaksızın tüm işçilere eşit olarak ödenmesi gerekirken davalı işverenin geçici işçilere bu yardımı çalıştıkları süre ile orantılı olarak ödediğini belirterek giyim yardımının bütün işçilere eşit oranda verilmesini (kıstelyevm uygulanmasını) TİSGLK. nun 60. maddesi gereği yorum ile tespitini istemiştir.

Taraflar arasında imzalanıp 01.01.2001-31.12.2002 tarihleri arasında yürürlükte olan TİS.’nin 30. maddesinin yorumuna ilişkin 23.01.2003 tarihinde açılan bu davanın esastan reddedildiği anlaşılmaktadır. Oysa 2822 sayılı TİSGLK’ nın 60. maddesine göre yorum davası ancak dava tarihinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin varlığı halinde söz konusudur. Yorum davası konusu

edilen TİS. nin dava tarihinden önce yürürlüğü sona erdiğinden davanın süre yönünden reddi gerekirken esastan reddi hatalı ise de sonuç itibarıyla doğru olan kararın **ONANMASINA**, 01.07.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/503
Karar No : 2000/3196
Tarihi : 22.03.2000
İlgili Kanun : 2822/61

ÖZÜ : *Alacak, döviz üzerinden ödenecek ise, uygulanacak faizin de döviz üzerinden yürütülmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, 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 :

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

2- Hüküm altına alınan alacaklar, Amerikan Doları üzerinden kabul edildiğine göre bu dövize uygulanacak faizinde 3095 sayılı kanun hükümleri dikkate alınarak döviz üzerinden yürütülmesi gerekir. 2821 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 61. maddesinde öngörülen işletme kredisi faizi yürütülmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.03.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2979
Karar No : 2000/3866
Tarihi : 28.03.2000
İlgili Kanun : 2822/61

ÖZÜ : *Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanmayan alacaklar için, en yüksek işletme kredisi faizinin yürütülmesi hatalıdır.*

DAVA : Davacı, fazla çalışma parası, bayram ve hafta tatili gündeliklerinin 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 :

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

2- Davacı işçi fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil ücretlerinin hüküm altına alınmasını istemiştir. Mahkemece kısmen hüküm altına alınan söz konusu alacaklara en yüksek işletme kredisi faizinin yürütülmesine karar verilmiş ise de, bu alacak Toplu iş sözleşmesinden doğmuş değildir. Toplu iş sözleşmesinde işçi ücretlerine zam öngörülmüş bulunması bu alacakların Toplu İş Sözleşmesinden doğduğunu göstermez. Uyuşmazlık davacının bunlara hak kazanıp kazanmadığı ve karşılığı ücretin ödenip ödenmediği konusuna ilişkin bulunduğu için bu hakların yasadan kaynaklandığı kabul edilmelidir. Böyle olunca anılan alacaklar için en yüksek işletme kredisi faizinin yürütülmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 28.03.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Dava konusu alacaklar Toplu İş Sözleşmesinden doğmaktadır. Gerçekten cevap dilekçesinde davacının fazla mesai yapmadığı ve tatil çalışması yapmadığı davalı tarafça savunulmasına karşın puantaj kayıtlarını davalı dosyaya ibraz ederek yapılan fazla çalışma ve tatil ücretlerini hesaplayarak bildirmiştir. Bu durumda fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil alacakları bulunup bulunmadığı uyuşmazlık konusunu oluşturmadığından dairemizin yerleşik kararları uyarınca Toplu İş Sözleşmesi ile belirlenen anılan alacaklar için 2822 sayılı kanunun 61. maddesine göre en yüksek İşletme kredisi faizi uygulanmasına ilişkin mahkeme kararı isabetli bulunduğundan onanması görüşüyle sayın çoğunluğun bozma kararına katılmıyorum.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/7648
Karar No : 2000/7489
Tarihi : 30.05.2000
İlgili Kanun : 2822/61

ÖZÜ : *Alacaklar toplu iş sözleşmesinden değil, personel yönetmeliğinden ve işverenin kapsam dışı işçiler için belirlediği ücret zammından kaynaklandığından, yasal faizin uygulanması gerekir.*

DAVA : Davacı, izin farkı, ikramiye, sosyal haklar ve yakacak yardımının 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 :

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

2- Davacının, ikramiye ve aynı sosyal haklara, yakacak parasına ilişkin alacakları Toplu İş Sözleşmesinden değil, Personel Yönetmeliğinden; yıllık izin ücreti farkı ise kapsam dışı personele 01.07.1996 itibarıyla uygulanmayan T.C. Sanayi Bakanlığı'nın davacı gibi kapsam dışı personel için belirlediği ücret zammından doğmaktadır. Buna göre dava konusu alacaklara yasal faiz uygulaması gerekirken 2822 sayılı kanunun 61. maddesi gereğince faiz yürütülmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.05.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/9226
Karar No : 2000/13835
Tarihi : 16.10.2000
İlgili Kanun : 2822/61

ÖZÜ : *Kanundan kaynaklanan ilave tediye alacağına, toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklar için uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi uygulanamaz.*

DAVA : Davacı, ilave tediye ve toplu iş sözleşmesi farklarından doğan alacakların 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 :

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

2- Davacı, dava dilekçesinde Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmamasından kaynaklanan fark alacaklarını talep etmiş, ilave tediye alacağından söz etmemiştir. Buna rağmen talep aşılarak 6772 sayılı yasadan doğan ilave tediye alacağının da kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Kabule göre ise, kanundan kaynaklanan ilave tediye alacağına 2822 sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanununun 61. maddesinde yer alan ve Toplu İş Sözleşmesine dayanan alacaklar için uygulanan en yüksek işletme kredisi faizinin uygulanması da hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 16.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/3128
Karar No : 2001/3639
Tarihi : 01.03.2001
İlgili Kanun : 2822/61

ÖZÜ : *Hukukumuzda, ayırık durumlar dışında, eda davası açılabilecek hallerde tespit davası açılamaz.*

DAVA : Sendikası genel Başkanlığı adına Avukat ile Belediye Başkanlığı adına Avukat aralarındaki dava hakkında Asliye Hukuk Hakimliğinden İş Mahkemesi sıfatıyla verilen 22.11.2000 günlü ve 456/473 sayılı hüküm, davalı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : 01.03.1999 – 28.02.2001 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin 8/A maddesinde yer alan “Yönetici İzinleri : Sendika Şube Başkanı ve Sendika İl Başkanı, sendikal faaliyetlerini ifa edebilmeleri için toplu iş sözleşmesinin yürürlükte kaldığı sürece sendikal izinli sayılır. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ise sendikaya Bakanlıkça yeniden yetki tespiti verilmezse sendikal izinli sayılması hali devam eder. Bu sendikal izin yıllık ücretli izinden mahsup edilemez.” kuralının; Toplu iş sözleşmesi tarafı olan işçi sendikasıncı “...İl Başkanının sendikal faaliyetlerini ifa edebilmesi için toplu iş sözleşmesinin yürürlükte kaldığı sürece sendika izinli (ücretli izinli) sayılacağı, ücretli izinli sayılma halinin toplu iş sözleşmesinin sona ermesi halinde sendikaca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Banlığı tarafından yetki tespiti verilmesi halinde devam edeceği şeklinde yorumlaması isteğiyle bu dava açılmıştır. Sendika böylece İl Başkanlarının işyerinde çalışmadan ücretlerinin ödenmesinin sağlanmasını istemektedir ki böyle bir istek nitelikçe tespit davası anlamına gelmektedir. Oysa Hukukumuzda ayırık durumlar olmasında eda davası açılabilcek hallerde tespit davası açılmaz. Öte yandan toplu iş sözleşmesinin anılan hükmün davanın bu yorumlanış şekline göre mevzuata aykırı olup olmadığı noktası üzerinde durulmasına gerek görülmemiştir. Böyle olunca, ilerde eda davası açıldığı takdirde tespiti de karar verilebileceğinden bu davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 01.03.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/15381
Karar No : 2001/180
Tarihi : 16.01.2001
İlgili Kanun : 2822/61

ÖZÜ : *Yasadan kaynaklanan ilave tediye için yasal faiz, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan akdi ikramiye için ise en yüksek işletme kredisi faizinin yürütülmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, ikramiye 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 :

KARAR : 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 iş sözleşmesinin 62. maddesinde ücretin ödeme tarihinden itibaren beş gün içinde tediye edilmemesi halinde her gün için % 3 gecikme zammı uygulanması öngörülmüştür ki bu kural tazminat niteliğindedir. Bu konuda mahkemece davacı tarafa öncelikle hesaplama yaptırılıp harcının yatırılması için önel verilmesi ve bu işlemler tamamlandıktan sonra da mahkemece Borçlar Kanununun 44. maddesi dikkate alınarak bu tazminattan indirim yapılması yoluna gidilmelidir.

3- İlave tediye 6772 sayılı yasadan kaynaklanmakta olup, toplu iş sözleşmesinin 62. maddesi kapsamına girmediği gibi, 8 günlük akdi ikramiye için de yukarıdaki bentte öngörülen bir tazminat öngörülmemiştir. Bir başka anlatımla tazminat yalnız ödenmeyen ücret için öngörülmüştür. Bu konuda ilave tediye için yasal faizin, akdi ikramiye için de en yüksek işletme kredisi faizinin uygulanması gerektiği tartışmasızdır.

4- İhbar tazminatı için davalı işveren temerrüde düşürülmüş olmadığı için fesih tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 16.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/9460
Karar No : 2002/8986
Tarihi : 23.05.2002
İlgili Kanun : 2822/62

ÖZÜ : Yetki tespitinde, Genel Müdür ve önceki toplu iş sözleşmesini işveren adına imzalayan muhasebe müdürü, işyerindeki işçi sayısına dahil edilmemelidir. Bu durumda, çoğunluk tespitine esas işçi sayısı 16 ve sendikanın üye sayısı da 8 olduğuna göre, sendika çoğunluğu sağlayamamış olup, tespitin iptali gerekir.

DAVA : Genel Müdürlüğü adına Avukat ile 1- ÇSG Bakanlığı adına Avukat 2- Sendikası adına Avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 14.12.2001 günlü ve 192/920 sayılı hüküm davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı işveren, Genel Müdürlük ve bağlı işyerlerinde toplam 18 işçi çalıştığını, altı işçinin kapsam dışı, dört işçinin geçici işçi, sekiz işçinin de sendikalı olduğunu, davalı sendikanın çoğunluğunun bulunmadığını ileri sürerek, davalı Bakanlığın çoğunluk tespit yazısına itiraz etmiş ve iptalini istemiştir.

Mahkemece davanın reddine karar verilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davalı sendikanın başvuru tarihi olan 15.12.2000 tarihinde davacıya ait işletmede 18 işçi çalıştığı, işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olan genel müdür ve önceki toplu iş sözleşmesini temsilci sıfatıyla imzalayan muhasebe müdürü bu sayıdan çıkartıldığında çoğunluk tespitine esas sayının on altı olduğu, sekiz üyeye sahip olan sendikanın çoğunluğunun bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Buna göre, mahkemece kurulan hükmün bozularak ortadan kaldırılmasına karar verilmesi gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan nedenlerle;

- 1- İş Mahkemesinin 14.12.2001 tarih 2001/192 E-920 K sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
- 2- Davanın kabulüne,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 29.01.2001 tarih B. 13.0, ÇGM.0.12.00.01-1274/2817 sayılı tespit yazısının iptaline, davalı sendikanın 15.12.2001 tarihinde çoğunluğunun bulunmadığının tespitine,
- 3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 4- 29.480.000 TL yargılama giderinin davalılardan alınıp davacıya verilmesine,
- 5- Avukatlık asgari ücret tarifesi gereğince davacı yararına takdir edilen 175.000.000 TL avukatlık ücretinin davalılardan alınarak davacıya verilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.05.2002 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/12320

Karar No : 2005/3188

Tarihi : 24.03.2005

İlgili Kanun : 506/2

ÖZÜ : *Bir kazanın iş kazası sayılıp sayılmaması, kişinin, kazanın olduğu tarihte hizmet akdine dayanarak çalıştığıнын saptanmasına bağlıdır. Binanın dış cephesinin boyanması işinde çalışan ustanın yaptığı iş, hizmet akdi değil, istisna akdi olduğundan, kazanın iş kazası olarak kabulü usul ve yasaya aykırıdır.*

DAVA : Davacılar, murisleri 24.10.1996 tarihinde ölümüyle sonuçlanan olayın iş kazası olduğunun tespitine, davalı ve karşı davacı ise, davalı Kurum işleminin iptali ile ölümünün iş kazası olmadığının tespitine karar verilmesini istemişlerdir.

Mahkeme, bozmaya uyarak ilamında belirtildiği şekilde davacıların isteğinin kabulüne, diğer davanın ise reddine karar vermiştir.

Hükmün, davalı Sosyal Sigortalar Kurumu ile davacı ve karşı davalı Avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

KARAR : Uyuşmazlık, davacıların murisi ile arasındaki hukuki ilişkinin niteliğinde toplanmaktadır.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 2. maddesinde “bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanların bu kanuna göre sigortalı sayılacakları” hükmü yer almaktadır.

Borçlar Kanunu’nun 313. maddesinde hizmet akdi, “Hizmet akdi bir mukaveledir ki onunla işçi muayyen ve gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder” şeklinde tarif edilmiştir. Hizmet akdinden söz edebilmek için belirli bir işin, işverene bağımlı olarak çalışma karşılığında bir ücret mukabili yapılması gerekmektedir.

Borçlar Kanunu’nun 355 ve 356. maddelerinde düzenlenen istisna akdinde ise “belirli bir işin belirlenen bedel mukabilinde işverenin mesai kısıtlamasına tabi olmadan yapılıp veya başkalarına yaptırılıp teslim edilmesi” söz konusudur. Hizmet akdinde sürdürülen ve devam eden hizmet, istisna akdinde ise, işten hasıl olacak sonuç önemlidir.

Bu ilkeler doğrultusunda somut olay irdelendiğinde; oturduğu iki katlı ahşap evin dış cephesinin boyanması için boyacı ile anlaşmıştır.

Her ne kadar mahkemece taraflar arasındaki hukuki ilişkilerin hizmet akdinden kaynaklandığı belirtilmiş ise de, tüm deliller birlikte değerlendirildiğinde; davacıların murisi ile davalı arasında günün belirlenen bir saatinde iş başı yapılp belirlenen zamanda işin bırakılacağı bu mesai karşılığında günlük ücret ödeneceği yönünde bir anlaşma olmadığı, müteveffa ile davalı arasında istisna akdine dayalı olarak işin yürütüldüğü sırada meydana gelen kazada öldüğü, bu nedenle taraflar arasındaki ilişkinin hizmet akdine değil istisna akdine dayandığı anlaşılmıştır.

Bir kazanın iş kazası sayılıp sayılmaması kişinin, kazanın olduğu tarihte hizmet akdine dayanarak çalıştığının saptanmasına bağlıdır. Binanın dış cephesinin boyanması için getirilen ustanın yaptığı iş hizmet akdi değil istisna akdi olduğundan, dolayısıyla kazanın iş kazası sayılmayacağı düşünülmeksizin yazılı şekilde karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davalı... ve Sosyal Sigortalar Kurumunun bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.03.2005 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

T.C. YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/2639
Karar No : 2004/6740
Tarihi : 16.06.2004
İlgili Kanun : 506/3

ÖZÜ : 506 sayılı yasanın 7. maddesindeki “işveren tarafından geçici görevle yabancı ülkelere gönderilen sigortalıların, bu kanunda yazılı hak ve yükümlülükleri bu görevi yaptıkları sürece de devam eder” hükmü gereğince, şayet işçi Türkiye’de çalışırken geçici bir süre için yurt dışına gönderilmiş ise, hizmet tespitinin kabulü gerekir.

DAVA : Davacılar, murisi’nın davalılardan işverene ait işyerinde 01.06.1994-18.11.1999 tarihleri arasında geçen ve Kuruma bildirilmeyen çalışmalarının tespitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde isteğin kısmen kabulüne karar vermiştir.

Hükmün davalılardan kurum vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

KARAR : Davacılar, murisleri’nın davalı işverene ait Moskova’da bulunan şantiyesinde 01.06.1994-18.11.1999 tarihleri arasında çalıştığının tespitini istemiş, mahkemece istem gibi davanın kabulüne karar verilmiş ise de varılan sonuç usul ve yasaya uygun bulunmamıştır.

Devletlerin, yargı yetkilerini kullanmaları, kendi hakimiyet sahaları içerisinde yaşayan ve bu sınırlar içerisinde geçerli hukuk kurallarına göre olduğu, hukukun genel prensibidir. Olayda herhangi bir şekilde “yabancılık” unsuru girdiğinde mutlak olarak “Türk Hukukunun” uygulanacağından söz edilemez.

Dairemizin yasal dayanağı oluşturan 506 sayılı Yasada belirlenen ilke ve tanımlar kural olarak Türkiye’de bulunan işçi, işverenler ve işyerleri için hüküm ifade ettiği tartışmasızdır. Bu nedenlerle, 506 sayılı Yasanın 3. maddesinde (G bendinde) Türkiye’de çalışan ve yabancı ülkede sigortalı olan yabancı kişilerin sigortalı olmayacakları gibi özel ve istisnai hükümlere de yer verilmiştir.

Somut olayımızda; davacıların murisinin hizmet tespitine konu işyeri Moskova’da bulunmaktadır. Bu halde olaya uygulanacak yasa maddesinin tespit açısının öncelikle Rusya ile Türkiye arasında yapılmış ikili bir Sosyal Güvenlik Sözleşmesinin bulunup, bulunmadığı belirlenmelidir. Ne var ki; bu ülke ile yapılmış herhangi bir sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmamaktadır. Yabancı ülkede yapılan çalışmaların Türk Hukuk kurallarına göre tespiti yukarıda belirtilen ilkeler çerçevesinde mümkün olmadığı için, zaman zaman bu çalışmalar “borçlanma” yoluyla Türkiye’deki çalışmalara dahil edilme imkanı tanınmaktaydı. Son olarak, 4958 sayılı Yasayla getirilen bir değişiklikle 506 sayılı Yasanın 86. maddesinin son fıkrasına “Sosyal Güvenlik Sözleşmesi” imzalanmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerin yurt dışındaki işyerlerinde çalışmak üzere giden Türk İşçilerine istekleri halinde 85. madde hükümlerinin uygulanacağı” şeklinde bir hüküm

getirilmek suretiyle bu konudaki eksiklik giderilmeye çalışılmıştır. Ancak dosyadaki belgelerden davalı işverenin topluluk sigortası yapmadığı anlaşılmaktadır.

Tüm bu olgular yanında; 506 sayılı Yasanın 7. maddesinde özel bir hükümle “işveren tarafından geçici görevle yabancı ülkelere gönderilen sigortalıların bu kanunda yazılı hak ve yükümlülükleri bu görevi yaptıkları sürece de devam eder” şeklinde bir kural getirilmiştir. Buna göre; davacıların murisinin davalı işveren yanında Moskova’daki işyerine gönderilmeden önce Türkiye’de bulunan işyerinde çalışıyor iken geçici bir süre için anılan ülkeye gönderilmiş ise; talep konusu hizmet tespitinin kabulü mümkün olacaktır.

Dosya içerisindeki bilgi ve belgelerden mahkemece bu yönde bir araştırma yapılmadığı anlaşılmaktadır. Yapılacak iş; ölen sigortalının yurt dışına gönderilmeden önce davalı işveren yanında çalışmalarının bulunup bulunmadığı, geçici süreyle bu ülkeye gönderilme olgusunun varlığı araştırılarak sonucuna göre karar vermektir ibarettir.

Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular dikkate alınmadan eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davalı Kurumun bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ : Hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, 16.06.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No : 2005/10-444
Karar No : 2005/449
Tarihi : 06.07.2005
İlgili Kanun : 506/11

ÖZÜ : 506 Sayılı Yasa’nın, iş kazasını tanımlayan 11. maddesi, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen ve sigortalıyı bedence arızaya uğratan olayların, iş kazası olduğunu hüküm altına almıştır. Aynı yasanın 5. maddesi ise işyerinin tanımını yapmakta ve işyeri ile işyerine bağlı yerlerin ve eklentilerin işyeri tanımı içinde kabul edilmesi gerektiğini kurala bağlamıştır. Buna göre yıkanma yerleri, yani sigortalıların kişisel vücut temizliğinin yapıldığı yerlerin işyeri olarak kabul edilmesi belirtilen maddedeki kural gereğidir.

Somut olayda işverenin, işyerinde çalışan ve geceleri de işyerinde kalan sigortalılar için, özel yıkanma yerleri hazırlamadığı bu nedenle kazalı sigortalının zorunlu olarak işyerinde bulunan dereye girerek yıkandığı, bu nedenle Kanunun 11. ve 5. maddeleri kapsamında iş kazası olduğu ve çalışma saati dışında sigortalının yıkanmış olmasının sonuca etkili bulunmadığı gözetilmeden, yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

DAVA : Taraflar arasındaki “rücuan alacak” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi’nce davanın reddine dair verilen 20.02.2004 gün ve 2001/145 E. 2004/42 K. Sayılı Kararın incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi’nin 25.11.2004 gün ve 2004/9396-10877 sayılı ilamı ile;

KARAR : (... Davanın yasal dayanağı 506 Sayılı Yasanın 5., 11. ve 26. maddeleridir. Kurum, sigortalının ölüm olayını iş kazası olarak kabul etmiş ve ölen kişinin hak sahiplerine gelir bağlayarak iş bu dava ile rücuan tazminat talebinde bulunmuştur. Mahkeme olayın iş kazası olmadığından bahisle davanın reddine karar vermiş ise de, varılan sonucun dosya kapsamıyla belirlenen maddi olgu ile çeliştiği ve bu nedenle isabetsiz bulunduğu görülmüştür. 506 Sayılı Yasanın iş kazasını tanımlayan 11. maddesi sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen ve sigortalıyı bedence arızaya uğratan olayların iş kazası olduğunu hüküm altına almıştır. Aynı yasanın 5. maddesi ise işyerinin tanımını yapmakta ve işyeri ile işyerine bağlı yerlerin ve eklentilerin işyeri tanımı içinde kabul edilmesi gerektiğini kurala bağlamıştır. Buna göre yıkanma yerleri yani sigortalıların kişisel vücut temizliğinin yapıldığı yerlerin işyeri olarak kabul edilmesi belirtilen maddedeki kural gereğidir.

Somut olayda işverenin işyerinde çalışan ve geceleri de işyerinde kalan sigortalılar için özel yıkanma yerleri hazırlamadığı bunun üzerine kazalı sigortalının zorunlu olarak işyerinde bulunan dereye girerek yıkandığı bu nedenle kanunun 11. ve 5. maddeleri kapsamında iş kazası olduğu ve çalışma saati dışında yıkanmış olmasının sonuca etkili bulunmadığı gözetilmeden yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

Mahkemece yapılacak iş, olayın iş kazası olduğunu kabul ederek, yargılama sırasında ileri sürülen davalıların miras bırakanı K.Y’nin asıl işinin kum eleme ve üretim işi olduğu, dava dışı M.G’e bir kısım onarım işlerini verdiği ve ölen sigortalının M.G’nin işçisi olduğu yönündeki itirazları, 506 Sayılı Yasanın 87. maddesi kapsamında ele alınarak tartışmak, davalıların miras bırakanı K.Y’nin aynı kanunun 4.

maddesi anlamında işveren sıfatına sahip olup olmadığı üzerinde durmak, K.Y ile M.G arasındaki hukuki ilişkinin hizmet akdine mi, istisna akdine mi dayandığını kurum ve işyeri kayıtları getirtilmek suretiyle araştırmak, şayet. M.G'ün işveren olduğu sonucuna varılırsa kurumca adı geçen kişiye de husumet yönetilmesi için davacıya mehil vermek ve yargılamaya iştiraki ile deliller toplandıktan sonra varılacak sonuca göre karar vermekten ibarettir.

O halde, davacı kurumun bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır...)

Gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği düşünüldü:

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel daire bozma kararına uyulmak gerekirken önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ : Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı HUMK' nun 429. maddesi gereğince **BOZULMASINA**, 06.07.2005 gününde, oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/9461
Karar No : 2004/25
Tarihi : 19.01.2004
İlgili Kanun : 506/26

ÖZÜ : *İş kazası sonucu sürekli iş göremezlik yardımının rücu alacağı; zararlandırıcı sigorta olayına maruz kalan işçinin, tazmin sorumlularından isteyebileceği maddi tazminat miktarı ile sınırlıdır. Bu tazminat hesaplanırken, iş göremezlik durumunun kesinleştiği tarih esas alınmalıdır.*

DAVA : Davacı, iş kazası sonucu sürekli iş göremezlik durumuna giren sigortalıya bağlanan peşin değerli gelirler ile yapılan harcama ve ödemeler nedeniyle uğranılan Kurum zararının rücuu ödetilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde isteği hüküm altına almıştır.

Hükmün, davacı Avukatı ve davalılardan tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle ve hükmün dayandığı gerektirici sebeplere göre, davacı Kurumun temyiz itirazlarının reddi gerekir.

2- Davalı nin temyiz itirazlarının incelenmesinde; dava 01.11.1998 tarihinde meydana gelen iş kazası sonucu %16 oranında sürekli iş göremezlik durumuna giren sigortalı işçi için Kurumca yapılan sosyal sigorta yardımlarının rücuu ödetilmesi istemine ilişkin olup, yasal dayanağını teşkil eden 506 sayılı Kanun' un 26. maddesindeki ardılık ilkesi uyarınca, Kurumun rücu alacağı; zararlandırıcı sigorta olayına maruz kalan kazalı işçinin tazmin sorumlularından isteyebileceği maddi tazminat miktarı ile sınırlıdır.

Sigortalı tarafından davalı işveren aleyhine açılıp, Yargıtay'ca onanarak kesinleşen İş Mahkemesinin 1999/1144 sayılı hak sahibi dosyasında hükme dayanak yapılan 07.12.2000 günlü hesap raporunda; sürekli iş göremezlik durumunun kesinleştiği tarih olan 10.07.1999 tarihi yerine kaza tarihinin esas alınarak sigortalının maddi tazminat miktarının hesaplanmış olması maddi yanılığa dayalı olup taraflar açısından kesin hüküm oluşturmaz. Hal böyle olunca, İş Mahkemesinin 1999/1144 sayılı hak sahibi dosyasında hükme dayanak yapılan 07.12.2000 günlü hesap raporundaki veriler aynen esas alınmak ve 10.07.1999 tarihinden başlamak üzere hesap raporu uyarlanarak bulunacak gerçek zarar miktarından, hak sahibi dosyası ile birinci rücu dosyasında hüküm olunan miktarlar tenzil olunduktan sonra hasıl olacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken, kaza tarihinden itibaren ve dış tavanının belirlenmesinde gözetilen hesap öğeleri yönünden, davalılar lehine oluşmuş usuli kazanılmış hak durumu dikkate alınmaksızın, asgari ücrette meydana gelen artışlar ile maddi zarar hesabı yapan bilirkişi raporunun hükme esas alınması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. O halde davalı nin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, 19.01.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/83
Karar No : 2004/1611
Tarihi : 08.03.2004
İlgili Kanun : 506/26

ÖZÜ *Trafik-iş kazasının meydana gelmesinde kusuru saptanamayan işveren şirket hakkındaki rücu davasının reddine karar verilmesi gerekirken, istihdam eden işleten sıfatıyla aksinin kabulü usul ve yasaya aykırıdır.*

DAVA Davacı, iş kazası sonucu sürekli iş göremezlik durumuna giren sigortalıya bağlanan peşin değerli gelirler ile yapılan harcama ve ödemeler nedeniyle uğranılan Kurum zararının rücu ile ödetilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde isteği hüküm altına almıştır. Hükmün, davacı ve davalılardan San.Ltd.Şti. Avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi :

KARAR 1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle ve hükmün dayandığı gerekçelerle göre, davacı Kurumun temyiz itirazlarının reddi gerekir.

2- Davalı işveren şirket vekilinin temyiz istemine gelince; Davalılardan San.Tic.Ltd. Şirketi yönünden davanın yasal dayanağı 506 sayılı Kanunun' un 26/1. maddesi olup, işverenin rücu alacağından sorumluluğu ancak kasti, işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi ya da suç sayılabilir bir eyleminin varlığı halinde mümkündür. Bir başka ifade ile işveren, sadece sayılan maddede öngörülen sayılı ve sınırlı durumlarda rücu alacağından sorumlu olup, bu bağlamda kazaya karışan ve kusurlu sürücünün kullandığı aracın işleteni ya da bu sürücünün istihdam eden sıfatıyla kusursuz sorumluluğu mümkün değildir. Somut olayda ise, Mahkemece hükme dayanak kılınan kusur raporunda; trafik iş kazasının meydana gelmesinde davalı işveren şirket kusurlu bulunmamış, diğer davalılara toplam 8/8 oranında kusur verilmiştir.

Diğer taraftan, önceki kesinleşmiş rücu davasında, davalı işverenin istihdam eden ve işleten sıfatıyla rücu alacağından sorumluluğuna hüküm olunmuşsa da; Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu madde 237 kapsamında kesin hükümden söz edilebilmesi için davanın tarafları yanında dava sebebi ve müddeabihde de ayniyet gerekli olup, somut olayda ise, taraflarda ayniyet mevcutsa da dava sebebi ve müddeabih farklı olduğundan; o davadaki bu yöne ilişkin kabulün; aynı iş kazasında sürekli iş göremez durumuna giren diğer sigortalıya bağlanan gelirlerin rücu tahsiline ilişkin işbu rücu davasında kesin yargı hükümleri çevresinde bağlayıcılığından söz edilemez. Hal böyle olunca, trafik-iş kazasının meydana gelmesinde kusuru saptanamayan işveren şirket hakkındaki rücu davasının reddine karar verilmesi gerekirken istihdam eden-işleten sıfatıyla aksinin kabulü usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir. O halde davalı şirket vekilinin bu yönü amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, 08.03.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/1756
Karar No : 2004/3430
Tarihi : 20.04.2004
İlgili Kanun : 506/26

ÖZÜ : 506 sayılı Kanunun 26. maddesiyle ilgili olarak asıl işveren-taşeron ilişkisinin varlığı için işin belirli bir bölümünde değil de tamamının bir bütün halinde ya da bölümlere ayrılarak başkalarına devredildiği, işten bu yolla tamamen el çekildiği, sigortalı çalıştırılmadığı için işveren sıfatına haiz olunmadığı durumda, bunları devralan kişiler alt işveren, devredenler de asıl işveren olarak nitelendirilemeyecektir. Aracı sıfatının kazanılmasında diğer koşullar ise, asıl işverenden istenilen işin, asıl iş ya da işyeriyle ilgili işin bir bölümünde veya işyeri eklentilerinde alınmış olması ve bu işte işi alanın kendi işçilerini çalıştırması ve bu nedenle de işveren sıfatına sahip olunmasıdır.

DAVA : İş kazası sonucu sürekli iş göremezlik durumuna giren sigortalıya bağlanan peşin değerli gelirler ile yapılan harcama ve ödemeler nedeniyle uğranılan kurum zararının rücu tahsil edilmesi davasının yapılan yargılaması sonucunda; ilamda yazılı nedenlerle davanın kabulüne ilişkin Hüküm, süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalılardan Avukatınca istenilmesi üzerine, dosya incelenerek,

tetkik hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi :

KARAR : İş kazası sonucu sürekli işgöremezlik durumuna giren sigortalı tarafından açılan 2. İş Mahkemesinin 2001/310 E. 2002/565 K. sayılı davasında karara dayanak alınan bilirkişi raporunda, iplik fabrikası inşaatını diğer davalıya yaptırılmasına ilişkin sözleşme hükümlerinden bahisle A.Ş.'nin olayda kusurunun bulunmadığı görüşüne yer verilmiş ve mahkemece anılan davanın yargılaması sonucu verilen kararda A.Ş. hakkındaki davanın reddine karar verilmiş, eldeki davanın yargılaması sürecinde alınan bilirkişi raporlarında ise, asıl işveren konumundaki A.Ş.'nin, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kurallarına aykırı hareketinin iş kazasının gerçekleşmesine yüzde 40 oranında etkide bulunduğu sonucuna varılmış ve hüküm de buna uygun olarak kurulmuştur.

Kendine özgü halefiyet ilkesine dayalı rücu hakkını içeren 506 sayılı Yasanın 26. maddesine dayalı davada, sigortalı veya hak sahipleri tarafından açılmış davada elde edilen kusur raporlarının bağlayıcılığı, anılan davalarda elde edilen raporların 506 sayılı Yasanın 26. maddesi çerçevesinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kuralları yönünden ayrıntılı bir incelemeyi içermesi halinde mümkün olmakla birlikte, davada öncelikle halledilmesi gereken sorun, zararlandırıcı sigorta olayına maruz kalan sigortalıyı çalıştıran Ltd. Şirketi ile diğer davalı A.Ş. arasındaki hukuki ilişkinin niteliğinin, bir başka ifadeyle asıl işveren-taşeron ilişkisi bulunup bulunmadığının saptanmasıdır.

506 sayılı Kanunun 87. maddesi hükmüne göre aracı, bir işte veya bir işin bölümü veya eklentisinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran 3. kişidir.

Asıl işveren taşeron ilişkisinin varlığı için öncelikle işin başka bir işverenden alınmış olması, bir başka ifade ile asıl işverenin işverenlik sıfatına devredilen iş dolayısıyla sahip olması, asıl işyeri ya da işyerinde sayılan yerlerde kendi adına işçi çalıştırıyor olması gerekir.

İşin belirli bir bölümünde değil de tamamının bir bütün halinde ya da bölümlere ayrılarak başkalarına devredildiği, işten bu yolla tamamen el çekildiği, sigortalı çalıştırılmadığı için işveren sıfatına haiz olunmadığı durumda ise, bunları devralan kişiler alt işveren, devredenler de asıl işveren olarak nitelendirilmeyecektir.

Aracı sıfatının kazanılmasında diğer koşullar ise, asıl işverenden istenilen işin, asıl iş ya da işyeriyle ilgili işin bir bölümünde veya işyeri eklentilerinde alınmış olması ve bu işte alanın kendi işçilerinin çalıştırılması ve bu nedenle de işveren sıfatına sahip olunmasıdır.

Somut olayda; davalı A.Ş. ile diğer davalı Ltd. Şti. arasındaki fabrika, idari bina, depo, kazan ve ambar binalarının tadil, tamir ve inşasına ilişkin sözleşmenin tüm içerik ve ekleriyle getirilip, yukarıdaki ilkeler ışığında yapılacak incelemeyle, özellikle A.Ş.'nin tekstürize iplik fabrikası inşaat işini diğer davalıya anahtar teslimi usulü devrettiği, kendi faaliyet alanı dışındaki inşaat işi nedeniyle işten tümüyle el çekmiş olduğu yönündeki iddiaları değerlendirip 506 sayılı yasanın 87. maddesi koşulları yönünden bir sonuca varılması gereğinin gözetilmemiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde davalı A.Ş. vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı Avukatı yararına takdir edilen 375.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.04.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/400
Karar No : 2005/3302
Tarihi : 29.03.2005
İlgili Kanun : 506/26

ÖZÜ : *1- İş kazası sonucu sürekli iş göremezlik durumuna giren sigortalıya, Kurum tarafından bağlanan gelirler ile yapılan harcama ve ödemelerin rücu tazminine yönelik davada İşverenin sorumluluğunun hukuksal dayanağı, 506 sayılı Yasanın 26/1.maddesi olup, “İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kasti veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa,...” tazminle sorumluluğa olanak veren yasal düzenleme, kusura dayalı sorumluluk halini düzenlenmektedir.*

Sigortalı veya hak sahiplerince işveren aleyhine açılan davalarda, iş kazasının gerçekleşmesinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına aykırı kusurlu davranışı tespit edilmediği halde, tehlike sorumluluğu ilkesinden hareketle işverenin tazminle sorumlu kılınmış olmasının, 506 sayılı Yasanın 26.maddesine dayalı dava yönünden tazmin yükümlülüğü doğuran kesin hüküm olarak kabulüne olanak yoktur.

DAVA : Trafik-iş kazası sonucu sürekli iş göremezlik durumuna giren sigortalıya bağlanan peşin değerli gelirler ile yapılan harcama ve ödemeler nedeniyle uğranılan Kurum zararının rücuhan ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle davanın kabulüne ilişkin hükmün süresi içinde temyizden incelenmesi davalılardan ve A.Ş. avukatınca istenilmesi ve tarafından duruşma talep edilmesi üzerine, dosya incelenerek, işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 29.03.2005 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmiştir. Duruşma günü davalı... adına avukat... ile davalı Asil ve karşı taraf adına Av... geldiler. Diğer davalılar adlarına kimse gelmedi. Duruşmaya başlandı. Hazır bulunan Avukatların ve davalı Asil 'in sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek aynı gün Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

KARAR : 1- İşveren tarafından yapılan anlaşma gereğince, A.Ş. işçilerinin işyerine getirilip götürülmesi işini üstlenen numaralı Motorlu Taşıyıcılar Koop. Üyesi olup olay günü kendisine ait araçla servis hizmeti vermekte olan yönetimindeki aracın, sollama sırasında önünde giden yönetimindeki araca çarpmasıyla gerçekleşen trafik iş kazası sonucu sürekli iş göremezlik durumuna giren sigortalıya bağlanan peşin değerli gelirler ile yapılan harcama ve ödemelerin tazminine yönelik davanın yargılaması sürecinde düzenlenerek hükme dayanak kılınan kusur tespitine ilişkin raporda, kazanın gerçekleşmesinde nin %75 nin ise %25 oranındaki kusurlu davranışlarıyla etkide bulunduğu, işverenin ise kusursuz olduğu tespitine yer verilmiş, mahkemece işverenin de tazminle sorumluluğuna hükmedilmiştir.

İş kazası sonucu sürekli iş göremezlik durumuna giren sigortalıya, Kurum tarafından bağlanan gelirler ile yapılan harcama ve ödemelerin rücuhan tazminine yönelik davada İşverenin sorumluluğunun hukuksal dayanağı, 506 sayılı Yasanın 26/1.maddesi olup, "İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veya suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa,..." tazminle sorumluluğa olanak veren yasal düzenleme, kusura dayalı sorumluluk halini düzenlemektedir.

Sigortalı veya hak sahiplerince işveren aleyhine açılan davalarda iş kazasının gerçekleşmesinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına aykırı kusurlu davranışı tespit edilmediği halde, tehlike sorumluluğu ilkesinden hareketle işverenin tazminle sorumlu kılınmış olmasının, 506 sayılı Yasanın 26.maddesine dayalı dava yönünden tazmin yükümlülüğü doğuran kesin hüküm olarak kabulüne olanak yoktur.

Sigortalı tarafından açılan tazminat davası ve eldeki davanın yargılaması sürecinde yapılan incelemeler sonucu düzenlenen raporlarda işverene yüklenebilecek kusur bulunmadığı sonucuna varılmış olmasına karşın, kusursuz işveren hakkındaki davanın reddi gereğinin gözetilmemiş olması,

2- Sigortalı tarafından açılan Edirne İş Mahkemesi'nin 2000/... E, 2001/.... K. sayılı davasının yargılama sürecinde, kusur ve gerçek zarar tavan tespitine ilişkin bilirkişi incelemesi yapılarak hükme dayanak kılındığı, anılan dosyada sigortalının gerçek zarar tavan değerinin 7.034.760.958 TL. olarak belirlendiği ve isteme bağlı kurulan hükmün Yargıtay 21. Hukuk Dairesince onanarak kesinleştiği anlaşılmaktadır. Sigortalının ilk davada belirlenen ve sigorta tahsisleriyle karşılanmayan fazlaya ilişkin zararının tazminine yönelik aynı mahkemenin 2002/... E, 2003/... K. sayılı davasında, sigortalının karşılanmayan zararının halen mevcut olup olmadığının belirlenebilmesi amacıyla, ilk dava kararının kesinleşmesinden sonra yürürlüğe giren ücret artışlarını da gözetmek suretiyle yapılan hesap sonucu belirlenmiş olan 12.239.446.605 TL. gerçek zarar tavan değerinin, halefiyet ilkesine dayalı, sigortalı tarafından istenebilecek miktarla sınırlı tazmin hakkı bulunan Kurum yönünden esas alınmasına olanak bulunmadığının, ikinci dosyadaki hesaplamanın, sigortalının ilk davada belirlenen karşılanmamış zararının, ilk davadaki miktarla sınırlı olarak halen mevcut olup olmadığının tespitine yönelik bir inceleme olup, yeni zarar tavanı ne kadar yüksek çıkarsa çıksın sigortalının ilk davada tespit edilen karşılanmamış zararından fazlasını istemesine olanak vermeyen bir karşılaştırma incelemesidir.

Mahkemece, sigortalı tarafından açılan ilk davada belirlenen gerçek zarar tavan değerinden, sigortalının açtığı davalar sonucu lehine hükmedilen maddi tazminat miktarlarının mahsubu yöntemiyle yapılacak tavan kontrolüne göre sonuca varılması gereğinin gözetilmemesi, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

O halde, kararı temyiz eden davalı vekillerinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, Davalılar Avukatı yararına takdir edilen 400,00 YTL. duruşma avukatlık parasının davacıya yükletilmesine, 29.03.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/1666
Karar No : 2005/4544
Tarihi : 26.04.2005
İlgili Kanun : 506/26

ÖZÜ : 506 sayılı Yasanın 26. maddesine dayanan rücu davalarında kusurun belirlenmesinde, öncelikle zararlandırıcı sigorta olayının ne şekilde olduğu dosya içeriğindeki tüm deliller takdir olunarak, varsa çelişki giderilerek belirlenmeli sonra kusur oran ve aidiyeti konusunda bilirkişi incelemesine gidilmelidir. Kusur saptanırken, iş güvenliği mevzuatına göre alınması gereken önlemlerin alınıp alınmadığı araştırılmalı ve kaçınılmazlığın olayın meydana geldiği zaman geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen zararın kısmen ya da tamamen meydana gelmesi durumu olduğu da göz önünde tutulmalıdır.

DAVA : Davacı, iş kazası sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanan peşin değerli gelirler ile yapılan harcama ve ödemeler nedeniyle uğranılan Kurum zararının rücu ile ödetilmesini istemiştir.

Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm, taraflar Avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve tetkik hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi :

KARAR : Dava; iş kazası sonucu ölen sigortalı işçinin hak sahiplerine Kurumca yapılan Sosyal Sigorta Yardımlarının 506 sayılı Yasanın 26. maddesine göre davalı işverenden tahsili istemine ilişkindir. Mahkeme, kusur yönünden davalı işveren ile 3. kişi arasında görülüp sonuçlanan Zonguldak 4. İş Mahkemesinin 2002/4 esas sayılı dava dosyasında hükme dayanarak kılınan ve işvereni %70 kusurlu'yı kusursuz sayan kusur raporunu, tazminat yönünde ise, hak sahipliği dosyası ile beliren gerçek zarar tavanlarını esas alarak talep gibi ve yazılı şekilde isteği hüküm altına almıştır.

Dosya kapsamına göre; hak sahipleri tarafından Zonguldak 4. İş Mahkemesinin 2000/411 esasında açılan tazminat davasının sadece işverene yöneltilip yargılama aşamasında ise davanın 3. kişi ve usta'ya ihbar edildiği, 04.09.2000 tarihli kusur raporunda işverene %30, usta'ya %10, ölen sigortalıya %10 kusur izafe edilip ayrıca %50 oranında kaçınılmazlık öngörüldüğü anlaşılmaktadır.

Mahkemece; kaçınılmazlık oranının %60'ı ile istihdam eden sıfatından dolayı 3. kişi %10 kusuru işverene yüklenerek işverenin %70 kusurlu sayıldığı, söz konusu işveren kusurunun 22.06.2001 tarihli hesap raporuyla %100 kusura göre belirlenen hak sahiplerinin gerçek zarar tavanlarına uygulanarak ve Sosyal Sigortalar Kurumu tahsislerinin mahsubu ile bakiye karşılanmayan maddi zararların tamamıyla ayrıca manevi tazminatın tahsiline hükmedildiği, hükmün Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 06.11.2001 tarih 2001/6983-7451 sayılı kararı ile Borçlar Kanunu'nun 43. maddesine göre gerçek zarar tavanlarından %20 oranında hakkaniyet indirimi yapılarak düzeltilerek onandığı, bu defa işveren tarafından Zonguldak 4. İş Mahkemesinin 2002/4 esasında 3. kişi aleyhine dava açılarak kesinleşen tazminat dosyası nedeniyle yapılan ödemelerin %10'unun 3. kişiden tahsilinin talep edildiği, hükme esas alınan kusur raporunda işverenin %70 ölenin %10 kusurlu sayılıp %20 oranında da kaçınılmazlık öngörüldüğü, davanın reddine ilişkin hükmün Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 01.12.2003 tarih 2003/8170-19771 sayılı ilamıyla onanarak kesinleştiği, zararlandırıcı sigorta olayının ise 14.02.2000 tarihinde 3. kişi nezaretinde yapılan kazı çalışmaları sırasında "arın patlamasına" bağlı tavan göçüğü nedeniyle meydana geldiği ve ekipte bulunan sigortalının ölümüyle sonuçlandığı anlaşılmaktadır.

Davanın yasal dayanağı 506 sayılı Kanunun 26. maddesi olup, davalı işverenin rücu alacağından sorumluluğu ancak maddede öngörülen koşulların gerçekleşmesi halinde mümkündür. 506 sayılı Kanunun 26. maddesine dayanan rucü davalarında kusurun belirlenmesinde mahkemece, öncelikle zararlandırıcı sigorta olayının ne şekilde oluştuğu dosya içeriğindeki tüm deliller takdir olunarak, varsa çelişki giderilerek belirlenmeli ve bu kabul edilen maddi olgular bilirkişiye bildirilip olaydaki kusur durumunun buna göre çözümlenmesi istenmelidir. Başka ifade ile mahkemece bilirkişi raporuna esas alınacak maddi olgu kusur durumuna etkili tüm deliller toplanıp, çelişki varsa bu da giderilmek suretiyle açık bir şekilde saptanmalı, sonra kusur oran ve aidiyeti konusunda bilirkişi incelemesine gidilmelidir. Bundan başka, bu tür davalarda; bilirkişi kurulunun kusur durumunu saptarken iş güvenliği mevzuatına göre hangi önlemlerin alınması gerekeceğini, bu önlemlerin işverence alınıp alınmadığını ve alınmış önlemlere sigortalı işçinin uyup uymadığının anılan mevzuat hükümleri ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerinde yer almasa dahi işverenin olay tarihinde yürürlükte bulunan 1475 sayılı Kanunun 73. maddesi kapsamında işyerinde çalışan sigortalıların sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları ve araçları noksatsız bulundurmak yükümlülüğü ile kaçınılmazlığın olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen zararın kısmen ya da tüm olarak meydana gelmesi

durumu olduğu da göz önünde tutularak belirlemelerinde zorunluluk vardır.

Somut olayda, yukarıdaki ilke ve esaslar çerçevesinde irdelendiğinde; Zonguldak 4. İş Mahkemesinin 2000/411 esas sayılı tazminat davasına dayanak kılınan 04.09.2000 tarihli kusur raporu 506 sayılı Yasanın 26. maddesi koşullarına uygun olarak düzenlenmediği, işveren ile 3. kişi arasında aynı mahkemenin 2002/4 esasında görülen alacak davasına dayanak yapılan kusur raporu ise davacı kurumun söz konusu davada taraf olmaması nedeniyle temyize konu eldeki davada tarafları bağlamaz.

Mahkemece yapılacak iş; yukarda açıklanan maddi ve hukuki olgular ışığında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile iş kolunda uzman bilirkişi heyetinden kusur oran ve aidiyeti yönünden yeniden kusur raporu almak, denetlendikten ve varsa çelişkiler giderildikten sonra teselsüle dayanılmadığı ve kaçınılmazlıktan işverenin sorumlu tutulamayacağı olguları da gözetilerek, tespit edilen işveren kusurunu hak sahipliği dosyasında %100 kusura göre belirlenen gerçek zarar tavanlarına uygulamak suretiyle işverenin sorumlu olacağı tavan tazminat tutarlarını belirleyip sonucuna göre hüküm kurmaktan ibarettir.

O halde, tarafların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 26.04.2005 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/6980
Karar No : 2005/9656
Tarihi : 03.10.2005
İlgili Kanun : 506/41

ÖZÜ : *Çalışma mevzuatına göre sağlık raporu alınması gerektiği halde, böyle bir rapora dayanılmaksızın çalıştırılma sonucu meydana gelecek hastalık için, kurumca yapılan hastalık sigortası masraflarının tümü işverene ödettirilir.*

DAVA : Davacı, fazlaya dair hakları saklı kalmak kaydıyla 1.000.000.000 lira Kurum zararının yasal faizi ile birlikte tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde kısmen kabulüne karar vermiştir.

Hüküm, davacı Avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi :

KARAR : Dava; işverenin sigortalıyı işe başlatmadan önce ve işin devamı süresince bünyece elverişlilik raporu almaması nedeniyle sigortalının tedavisi nedeniyle uğranılan kurum zararlarının tahsili istemine ilişkin olup; davanın yasal dayanağı 506 Sayılı Yasa’ nın 41 ve İş Kanunu’ nun 86. maddesidir.

Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak olanların işe girişlerinde, bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları İş Kanununun 86. maddesi gereğince uygun olarak ve sırasıyla; işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanseri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı hükümet veya belediye doktorları tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça, bu gibilerin işe alınmaları ve çalıştırılmaları yasaktır. Davalı İşveren işe girişten önce muayene yapıldığına dair muayene kartı ibraz etmiş ise de; yasa maddesinde öngörülen bu sıralamada, önden gelenin yetkisi sonra gelenin yetkisinden üstün olması sebebiyle alınacak bünyece elverişlilik raporunun zikredilen sıralamaya göre alınmış olması gerekeceğinden ve işyerinin bulunduğu yörenin, gibi tıbbi olanakları yeterli bulunan bir yer olması dikkate alınarak yukarıdaki sıralama atlanarak sağlık ocağından yapılan muayene geçerli kabul edilmez.

Bu bağlamda Yasa’ nın 41. maddesinde yer alan “çalışma mevzuatına göre sağlık raporu alınması gerektiği halde böyle bir rapora dayanılmaksızın çalıştırılan sigortalının bünyece elverişli bulunmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı için Kurumca yapılan hastalık sigortası masraflarının tümü işverene ödetilir” hükmü gözetilmeksizin isteğin tamamının hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. O halde davacının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, 03.10.2005 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/417
Karar No : 2005/3257
Tarihi : 28.03.2005
İlgili Kanun : 506/58

ÖZÜ : *Malullük aylığı almakta iken, sigortalı olarak çalışmaya başlayanların malullük aylıkları, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren kesilir.*

DAVA : Davacı, icra takibine yapılan itirazın iptali ile takibin devamına karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde isteğin kabulüne karar vermiştir. Hükmün davacı Avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi :

KARAR : Mahkeme sigortalının fiili çalışma süreleri ile sınırlı olarak maluliyet aylığının kesileceği gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiş ise de, bunun yasa hükümlerine uygun olmadığı anlaşılmaktadır.

Zira, sigortalıya bağlanan aylığın 506 sayılı Kanunu'nun 53. ve 54. maddelerine göre malullük aylığı olduğu tartışmasızdır.

Malul olan sigortalının fiilen bir işte çalışmasının mümkün olamayacağı gerçeğinden hareketle, yasa koyucu bu durumda sigortalıya ödenmekte olan malullük aylığının kesileceğini hükme bağlamış, yaşlılık aylığı almakta iken tekrar sigortalı bir işte çalışmayı düzenleyen 63. maddeye paralel bir çözümü malullük aylığı alanlar için öngörmemiştir. Bir başka ifade ile malullük aylığının, yeniden sigortalı bir işte çalışma halinde kesileceğine dair yasal kuralın 63. maddeye benzer bir istisnası yoktur.

Hal böyle olunca, 506 sayılı Kanunu' un 63. madde hükmünün malullük aylığı alanlara kıyasen uygulaması düşünülemez.

Sigortalının bu yasal kurala aykırı davranışında iyi niyetli olduğu da ileri sürülemeyeceğinden burada Borçlar Kanunu'nun 63. maddesinin uygulama yeri de yoktur.

Davanın yasal dayanaklarından bulunan 506 sayılı Kanun' un 58. maddesi hükmüne göre; malullük aylığı almakta iken sigortalı olarak çalışmaya başlayanların malullük aylıkları çalışmaya başladıkları tarihten başlayarak kesilir. Somut olayda davalı sigortalıya Sosyal Sigortalar Kurumunca 01.06.1989 tarihi itibarıyla bağlanan malullük aylığı sonradan Nakliyat Taah. Tic. Ltd. Şirketine ait "Tütün bakımı ve hammaliyesi" işyerinde, 20.05.1999-01.11.1999 tarihleri arasında 159 gün, 14.04.2000-25.12.2000 arası 238 gün, 04.04.2001-24.09.2001 arası 169 gün sigortalı olarak çalıştığından bahisle 21.11.2001 tarihinden itibaren kesilerek 20.05.1999-21.11.2001 süresinde kendisine ödenen aylık tutarı adına borç kaydedilmiştir. Davacı sigortalıya 20.05.1999-21.11.2001 döneminde ödenen malullük aylıklarının istirdadının istenmesi itibarıyla Kanun' un 58. maddesinin 2. fıkrası kapsamında sigortalının bu süre dahilinde işten ayrıldığı ve aynı Yasa' nın 109. maddesi çerçevesinde kontrol muayenesi üzerine malullüğünün devam ettiğinin anlaşılması halinde eski malullük aylığı yeniden ödenmeye başlayacağından Kurumun istirdat istemi açıklanan esaslara göre değerlendirilmelidir. Diğer taraftan Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 58. maddesinin son fıkrasına göre, sigortalı bir işte çalışması nedeniyle malullük aylığı kesilen davalıya yeniden aylık bağlanması için yazılı talep şarttır. Somut olayda Kurum 13.12.2001 tarihli talep başvurusuna istinaden 24.01.2002 tarihli Sağlık Kurulu raporuna göre malullük halinin devam ettiğinin tespit edilmesi üzerine, kendisine 01.02.2002 tarihinden itibaren aylık bağlandığı için Kurumun davasının fiilen kabulü ile davalının itirazının iptaline ve takibin devamına karar verilmesi gerekirken yazılı düşüncelerle kısmen kabule karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davacı Kurum vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, 28.03.2005 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/86
Karar No : 2003/556
Tarihi : 03.02.2003
İlgili Kanun : 506/60

ÖZÜ : *İşe giriş bildirgesinde daha önceki bir tarih yazılı olsa dahi, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasına tabi olanların sigortalılık süresi, sigortalının 18 yaşını doldurduğu tarihte başlamış kabul edilir.*

DAVA : Davacı, sigortalılık başlangıç tarihinin 01.12.1989 olduğunun tespitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde isteğin kabulüne karar vermiştir.

Hükmün, davalı avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı Kurumun sair temyiz itirazlarının reddi gerekir.

2- Davacı, sigortalılık başlangıcının 01.12.1989 olduğunun tespitini istemekte olup, mahkemece isteminin kabulüne karar verilmiştir.

Davanın yasal dayanaklarından olan 506 sayılı Yasanın 108. maddesi hükmü ile "... sigorta süresinin başlangıcı, bu yasaya tabi olarak ilk defa çalışmaya başlanılan tarih" olup, istemin; Yasanın Geçici 54. Maddesi kapsamında ifade edilen istisnaya girmediği dikkate alındığında, Yasanın 60-G maddesinde ifade olunan "18 yaşından önce malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olanların sigortalılık süresi 18 yaşını doldurdukları tarihte başlamış kabul edilir" hükmü uyarınca, 28.03.1972 tarihinde doğmuş olan davacının sigortalılık başlangıcının 18 yaşını doldurduğu 28.03.1990 tarihi olarak kabul edilmesi gerekirken, işe giriş bildirgesinde yazılı, daha önceki bir tarihin hükme esas alınması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davalının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul olunmalı ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, 03.02.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No : 2004/10-771
Karar No : 2004/24
Tarihi : 02.02.2005
İlgili Kanun : 506/60

ÖZÜ : *Faiz alacağının hüküm altına alınabilmesi için, maddede belirtildiği gibi, işlemiş faizi talep hakkının saklı tutulduğunun beyan edildiği ya da eylem ve işlemlerinden bu durumun anlaşılmakta olduğunun kanıtlanması gerekir. Borç ilişkisinin sosyal güvenlik hukukuna dayalı olması, borçların ferilerinin son bulması yönünden düzenleyici nitelikte hüküm öngören Borçlar Kanununun 113. maddesinde belirtilen ana kuralın ve maddede sınırlı olarak belirtilen düzenlemelerin dışına çıkılması sonucunu yaratmamaktadır. Asıl borcun son bulması nedeniyle fer' ilerinin de son bulduğunun mahkemece re' sen göz önünde tutulması gerekir.*

DAVA : Taraflar arasındaki “alacak” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; İş Mahkemesince davanın kabulüne dair verilen 11.11.2003 gün ve 2002/929-2003/1249 sayılı kararın incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 10. Hukuk dairesinin 13.04.2004 gün ve 2004/384-3104 sayılı ilamı ile;

KARAR : (.....Dava, yaşlılık aylığının geç ödenmesinden doğan faiz alacağının ödetilmesi istemine ilişkin olup, konu ile ilgili Borçlar Kanununun 113. maddesinde “Asıl borç ödenmekle... fer’i haklar dahi sakıt olur. Evvelce işleyen faizleri talep hakkının mahfuz bulunduğu beyan edilmiş veya hal icabında neşet eylemiş olmadıkça bu faizler talep olunamaz.” Hükmü öngörüldüğünden, davacının geç ödemedenden doğan faiz hakkını saklı tuttuğuna ilişkin belge olup olmadığı araştırılmadan, eksik inceleme sonucu yazılı olduğu şekilde faiz alacağına hükmedilmesi, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davalı Kurumun bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır...)

Gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

Borçlar Kanununun 113. maddesi uyarınca, son fıkrasında belirtilen gayrimenkul rehni, kıymetli evrak ve konkordatoya ilişkin özel hükümler dışında, asıl borç ifa ile veya başka bir suretle sona erdiği takdirde kural olarak kefalet, rehin ve diğer fer' i haklar da sona ermektedir.

Fer' i haklar, borç ilişkisinin içerdiği alacak hakkının bir kısmı, bir parçası değildir. Asıl borca bağlı, asıl borç mevcut ve geçerli olduğu sürece geçerlidir ve asıl alacak ile birlikte doğar; varlığını sürdürür, onunla birlikte sona ererler. Fer' i hakların en önemlilerinden birisi de faizdir.

Kural bu olmakla beraber, Borçlar Kanunu işlemiş faizin devam edip etmeyeceği konusunda özel bir hüküm getirmiştir. Borçlar Kanununun 113/2. maddesi hükmüne göre, evvelce işleyen faizleri talep hakkının saklı tutulduğu (ihtirazi kayıt) veya saklı tutulduğunun hal ve koşullardan çıkartılması kaydıyla, ödenmemiş faizlerin istenebilme hakkı ortadan kalkmamakta, asıl borç ifa veya sair bir suretle son bulmuş olsa bile, borcun fer' isi olan faiz varlığını sürdürmekte ve alacaklı bunları talep edebilme hakkını yitirmemektedir.

İhtirazi kayıt, alacaklının borçluya yönelttiği bir irade bildirimi ile yapılır. Bu bildirim ifadan önce yada en geç ifanın ardından derhal yapılmalıdır. Ön koşul ileri sürülmezse ilişkin olduğu hakkın düşmüş sayılması, o haktan zımni olarak vazgeçilmiş olması esasına dayanır.

İşlemiş faizleri talep hakkının saklı tutulduğuna ilişkin beyanla ilgili olarak yasada bir şekil öngörülmemiştir. Asıl borç son bulduğu halde alacaklı, bu hakkını saklı tuttuğunu veya durumun koşullarından bunun anlaşılması gerektiğini kanıtladığı takdirde işlemiş faizlerle ilgili alacak hakkı, son bulmayacaktır.

Burada önemli yön, alacaklının hangi eylem ve işlemlerinin, bu hakkı kullanmak istediği şekilde yorumlanması gerektiğidir. İfade edilmek istenen husus, somut olayın niteliğinin, para borcunun son bulmasına karşılık, işlemiş faiz borcunun devamını gerektirmesidir. Alacaklı açıkça ihtirazi kayıt ileri sürmese de, yaptığı eylem ve işlemlerden bu hakkını kullanmak isteği sonucu

çıkarılabiliyorsa, artık bu hakkın saklı tutulduğunun kabulü gerekecektir. Alacaklının, asıl borç konusu para alacağını tahsil ederken, işlemiş faizleri talep hakkını saklı tuttuğunu beyan etmediği veya bu durum “hal ve koşullardan çıkartılmadığı” takdirde ise, yukarıda belirtilen yasal ilke uyarınca, asıl borç son bulmakla, faiz alacağı da son bulacaktır.

Somut olayda, birikmiş yaşlılık aylıkları davalı Kurum tarafından toplu olarak ödenen davacı, sonrasında faiz alacağına ilişkin bu davayı açmıştır. Davada, faiz alacağının hüküm altına alınabilmesi için, maddede belirtildiği gibi, işlemiş faizi talep hakkının saklı tutulduğunun beyan edildiği ya da eylem ve işlemlerinden bu durumun anlaşılmakta olduğunun kanıtlanması gerekir.

Borç ilişkisinin sosyal güvenlik hukukuna dayalı olması, borçların fer’ ilerinin son bulması yönünden düzenleyici nitelikte hüküm öngören Borçlar kanununun 113. maddesinde belirtilen ana kuralın ve maddede sınırlı olarak belirtilen düzenlemelerin dışına çıkılması sonucunu yaratmamaktadır. Asıl borcun son bulması nedeniyle fer’ ilerinin de son bulduğunun mahkemece resen göz önünde tutulması gerekir.

Belirtilen nedenlerle, davacının, faiz talep hakkını saklı tuttuğuna ilişkin beyanın ya da bu kapsamda ele alınacak halin gereği olan işlem ve eylemlerin neler olduğunu araştırılarak, ortaya konmasında yasal zorunluluk bulunmamaktadır.

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulu’nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ : Davalı vekilin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının yukarıda açıklanan ve Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı HUMK nun 429. maddesi gereğince **BOZULMASINA**, 02.02.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/6354
Karar No : 2005/10864
Tarihi : 10.10.2005
İlgili Kanun : 506/68

ÖZÜ : *Kocasının ölümü üzerine Bağ-Kur'dan ölüm aylığı bağlanan davacıya, babasının ölümü üzerine de Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ölüm aylığı bağlanmıştır. Sonradan çıkan bir Kanuna istinaden, kazanılmış hakları ortadan kaldıracak şekilde, Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından, bağlanmış olan ölüm aylığının kesilmesi hatalıdır.*

DAVA : Davacı, kesildiği tarih itibariyle davalı idarece babasından dolayı ölüm aylığı bağlanmasına ve aksine olan Kurum işleminin iptaline karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde davanın reddine karar vermiştir.

Hükmün, davacı avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve tetkik hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi :

KARAR : Dava, kocasının ölümü üzerine davacıya Bağ-Kur tarafından bağlanan ölüm aylığından sonra, babasının ölümü nedeniyle davalı Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından bağlanan ölüm aylığının kesilmemesi gerektiğinin tespiti ile aksi yöndeki kurum işleminin iptaline ilişkindir.

Mahkeme, davacının kocasından dolayı Bağ-Kur'dan ölüm aylığı alırken, aynı zamanda sosyal Sigortalar Kurumundan, babasının ölümü nedeniyle, ölüm aylığı alamayacağı kanaati ile davanın reddine karar vermiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, kocasının 27.11.1998 tarihinde ölümü üzerine kendisine Bağ-Kur tarafından ölüm aylığı bağlanan davacının, 27.03.1999 tarihinde babasının da ölümü üzerine; davalı Kurumca bağlanan ölüm aylığının kesilmesi sebebiyle tekrar bağlanıp bağlanamayacağı noktasında toplanmaktadır.

Davacının babası yukarıda söylendiği gibi, 27.03.1999 tarihinde ölmüştür. Davacı 09.04.1999 tarihinde Sosyal Sigortalar Kurumuna ölüm aylığı bağlanması için başvurmuştur. Davalı Kurum, 01.04.1999 tarihinde davacıya ölüm aylığı bağlamıştır. Sosyal Sigortalar Kurumunun eşinden dolayı Bağ-Kur tarafından ölüm aylığı aldığı gerekçesiyle, davacının babasından dolayı aldığı ölüm aylığını, 2004 yılında kesmiştir. Ne var ki 506 sayılı Kanunun 68/C-VI bendi, 29.07.2003 tarih ve 4958 sayılı Kanunun 35. maddesiyle değişikliğe uğramadan önce şu şekilde düzenlenmiştir. VI. bende göre; sigortalının

kız çocuklarına bağlanan aylıklar, Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi işlerde çalışmaya başladıkları veya evlendikleri tarihi takip eden devre başından itibaren kesilir. Aylığın kesilmesine yol açan sebebin ortadan kalkması halinde 1. bölümün (C) fıkrası hükmü saklı kalmak şartıyla bu tarihten başlanarak yeniden aylık bağlanır. Ancak evliliğin son bulması ile kocasından da aylık almaya hak kazanan kimseye bu aylıklardan fazla olanın ödeneceği öngörülmüştür. Davacının babasının ölümünden sonra davacıya Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ölüm aylığı bağlandıktan sonraki devrede, davacının Sosyal Sigortalar Kurumuna, Emekli Sandığına tabi bir işte çalışması söz konusu değildir. Ayrıca evliliği de bulunmadığından 01.04.1999 tarihinde bağlanan ölüm aylığının kesilmemesi gerekir. Yine, sonradan çıkan bir yasa hükmüyle kazanılmış haklar ortadan kaldırılamaz. Öte yandan, VI. Bende, 4958 sayılı Kanunun 35. maddesiyle eklenen “çalışmaya” kelimesinden sonra gelmek üzere “buralardan gelir veya aylık almaya” ibaresinin, mahkeme tarafından geniş yorumlanarak Bağ-Kur’ca ölüm aylığı ödenmesini, aylığın kesilme sebebi kabul edilmesi, yasaya aykırı bulunmuştur. Zira yasanın sınırlandığı Sosyal Güvenlik Kurumları, Sosyal Sigortalar Kurumu ile Emekli Sandığıdır. Sosyal Güvenlik Hukuku kuralları sigortalılar aleyhine yorum yoluyla genişletilemeyeceği gibi, aleyhe olan kurallar, geçmişe dönük olarak da uygulanamaz.

Kaldı ki, 02.07.2005 tarihli 5386 sayılı Kanunun geçici 91. maddesine göre; 06.08.2003 tarihinden önce hak sahibi kız çocuklarına bağlanan gelir ve aylıklar bunların evlenmeleri, Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi çalışmaları veya kendi çalışmalarından dolayı buralardan gelir veya aylık almaları halleri hariç olmak üzere geri alınamaz. 2. fıkra ise “Bunlardan, yukarıda belirtilen haller haricindeki nedenlerle gelir veya aylıkları kesilen veya durdurulan kız çocuklarının gelir ve aylıkları kesme veya durdurma tarihi itibarıyla talep şartı aranmaksızın yeniden başlatılır. Gelir ve aylığın kesilmesi nedeniyle diğer hak sahiplerine önceki hisselerinden fazla ödenen tutarlar, gelir ve aylığı tekrar başlatılacak hak sahibine yapılacak ödemedan mahsup edilir.” Kuralı yer almıştır. Bu kural gereği davacıya talep şartı aranmadan babasından dolayı davalı kurumca kesilen ölüm aylığının yeniden bağlanması gerektiği gözetilmeden yetersiz ve yasal görülmeyen gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi, usul ve yasaya aykırı olup karar bozulmalıdır.

O halde, davacı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 10.10.2005 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No : 2004/21-763
Karar No : 2004/713
Tarihi : 15.12.2004
İlgili Kanun : 506/79

ÖZÜ : 506 sayılı Kanunun 79. maddesi gereği Yönetmelikle tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen sigortalıların, çalıştıkları hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak 5 yıl içerisinde dava açacakları hükmü öngörülmüştür. Maddede belirtildiği üzere, yönetmelikle tespit edilen belgelerin (işe giriş bildirgesi) verilmesi durumunda 5 yıllık hak düşürücü süreden bahsedilmeyecektir. Somut olayda davacı ile ilgili olarak 29.09.1989 tarihli işe giriş bildirgesinin verildiği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca, 5 yıllık hak düşürücü sürenin geçtiğinden söz edilemez.

DAVA : Taraflar arasındaki “sigortalılığın tespiti” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Asliye Hukuk (İş) Mahkemesince davanın reddine dair verilen 11.12.2003 gün ve 1999/...E, 2003/....K. sayılı kararın incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 17.06.2004 gün ve 2004/.... sayılı ilamı ile; Davacı, davalıya ait işyerinde 1988-1993 tarihleri arası hizmet akdine dayalı olarak sürekli çalıştığının tespitini istemiştir.

KARAR : Mahkemece çıraklık sözleşmesi çerçevesindeki çalışmaların sigortalı hizmet olarak değerlendirilemeyeceğinden, ayrıca son çalışması 1993 yılında olup 5 yıllık hak düşürücü süre geçtiğinden davanın reddine karar verilmiştir. Davanın yasal dayanağını oluşturan 3308 sayılı Yasanın 10. ve 25. maddelerinde çıraklığın 14-18 yaş sonuna kadar olduğu, bu dönemde 506 sayılı Yasanın iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık sigorta hükümleri uygulandığından çıraklık dönemindeki çalışmaların tespitine yönelik davanın reddi doğrudur. Ancak davacı 23.03.1974 doğumlu olup, 23.03.1992 tarihinde 18 yaşını doldurduğundan bu tarihten sonrası için çıraklık hükümleri uygulanmaz. Bu tarihten önce davacının çırak olarak çalıştığı ve ara vermeden devamındaki sürede iş akdiyle çalıştığından bu dönem için hak düşürücü süreden bahsedilemez. Bu durumda davacının 18 yaşını doldurduğu 23.03.1992-01.07.1993 tarihleri arası davalı işveren yanında hizmet akdiyle çalıştığının tespitine karar verilmesi gerekirken, istemin tümünden reddi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davacının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

Dava, davacının davalıya ait işyerinde, 20.07.1988 ile 01.07.1993 tarihleri arasında hizmet akdine dayalı olarak geçen, Kuruma kayıt ve tescil edilmeyen sigortalı hizmetlerinin tespiti istemine ilişkindir.

Bu yönü ile davanın yasal dayanağı, 506 sayılı Kanunun 79/8. maddesidir. Anılan maddede, yönetmelikle tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen sigortalıların, çalıştıkları hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak 5 yıl içerisinde dava açacakları hükmü öngörülmüştür. Maddede belirtildiği üzere, yönetmelikle tespit edilen belgelerin (işe giriş bildirgesi) verilmesi durumunda 5 yıllık hak düşürücü süreden bahsedilmeyeceği açıktır.

Somut olayda davacı ile ilgili olarak 29.09.1989 tarihli işe giriş bildirgesinin verildiği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca, 5 yıllık hak düşürücü sürenin geçtiğinden söz edilemez.

O halde, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ : Davacının temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının yukarıda açıklanan ve Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı HUMK'nun 429. maddesi gereğince **BOZULMASINA**, istek halinde temyiz peşin harcının geri verilmesine, 15.12.2004 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

T.C. YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/2042
Karar No : 2005/4858
Tarihi : 02.05.2005
İlgili Kanun : 506/80

ÖZÜ : *Tüzel kişiliğe sahip işverenlerin üst düzeydeki yönetici ve yetkilileri, prim borcundan dolayı kuruma karşı işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludurlar. Davacının şirket payını devralarak aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olduğu tarihten, şirket ortaklığından ve yönetim kurulu üyeliğinden ayrıldığı tarihe kadar gerçekleşen dönemde söz konusu madde gereğince prim borçlarından sorumlu tutulabilmesi, şirketin prim borçlarını tahakkuk ve tediye ile görevlendirilmiş bulunması halinde mümkün bulunmaktadır. Davacının sorumluluğunun bu kapsamda belirlenmesi gerekmektedir.*

DAVA : Davacı, taşınmaz üzerine konulan haczin fekkine, davalı Kuruma borçlu olmadığının tespiti ile yapılan takip işleminin iptaline karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde isteğin kabulüne karar vermiştir.

Hükmün, davalı avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi :

KARAR : Davacı, 26.03.1996 tarihinde tescil edilen anonim şirketin kayden üyesi olup kanunun aradığı üye sayısını tamamlamak için yönetim kurulu üyeliğinin bulunduğunu şirketin leh ve aleyhine hiçbir işlemde imzasının bulunmadığını bu nedenle davalı kurum tarafından haline münasip evinin haczedildiğini öğrendiğini, taşınmazının haczinin mümkün bulunmadığını haczin kaldırılmasını, şirket yöneticiliğinin gerçek bir ortak niteliğinde bulunmaması ve borçluluk sıfatı bulunmadığından takip işleminin iptal ile kuruma borçlu bulunmadığının tespitine karar verilmesini talep etmiş, Mahkemece davacının borçlu bulunmadığının tespitine, takibin iptaline, haczin fekkine karar verilmiştir.

Davacı, iş bu davası ile usule aykırı olarak yapılan takibin iptalini ve kuruma prim borçlusu olmadığının tespitine karar verilmesini istemiştir. Mahkemenin bu iki ayrı talep yönünden inceleme yapması ve her bir uyuşmazlık yönünden ayrı ayrı karar vermesi gerekir. Prim borcu açısından, davanın yasal dayanağı 506 sayılı Yasanın 80. maddesidir. Tüzel kişiliğe sahip işverenlerin üst düzeydeki yönetici ve yetkilileri prim borcundan dolayı kuruma karşı işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludurlar. Davacının şirket payını devralarak aynı zamanda üyeliğinden ayrıldığı tarihe kadar gerçekleşen dönemde söz konusu madde gereğince prim borçlarından sorumlu tutulabilmesi,

şirketin prim borçlarını tahakkuk ve tediye ile görevlendirilmiş bulunması halinde mümkün bulunmaktadır. Davacının sorumluluğunun bu kapsamda belirlenmesi gerekmektedir.

Takibin 6183 sayılı Yasa hükümlerine uygun olarak yürütölüp yürütölmediği konusuna gelince; kurum tarafından çıkarılan Seri no: 6 sayılı genelgenin I-Haczin uygulama şekli başlıklı maddesinde belirtildiği üzere, borçlunun malvarlığına kesin haciz konulabilmesi için ödeme emri tebliğ üzerine kurum alacağının 7 günlük süre içinde ödenmemesi gerekir. Somut olayda, davacıya usule uygun olarak ödeme emri tebliği edilmediği anlaşılmaktadır. Ödeme emri tebliğ edilmeden haciz işleminin takibi ise yasal değildir. Bu nedenlerle:

Mahkemenin takibin iptaline ilişkin kararı yerinde bulunmuş ise de, yukarıda açıklanan esaslar çerçevesinde davacının borç tahakkuk döneminde üst düzey yönetici olarak sorumluluğu sonucuna varılırsa bu takdirde buna ilişkin talebin reddine karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ve araştırma sonucu yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davalı kurum vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz edilen hükmün yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 02.05.2005 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/6653
Karar No : 2001/1
Tarihi : 15.01.2001
İlgili Kanun : 506/Ek 24/L

ÖZÜ : *Belediyelerin kurduğu veya iştirak ettiği ticari şirketler, 506 sayılı Kanunun Ek 24/L maddesindeki müessese, bağlı ortaklık ve iştirak kavramı içinde yer almadıkları için, sosyal yardım zammından sorumlu değildirler.*

DAVA : Davacı, icra takibine konu ödeme emrinin iptaline karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde davanın reddine karar vermiştir.

Hükmün, davacı avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve tetkik hakimî tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi :

KARAR : Dava sonucu itibariyle davacı şirketten 506 sayılı kanunun Ek 24/L maddesi çerçevesinde istenen sosyal yardım zammından, davacının bu madde kapsamındaki kurum ve kuruluşlarından bulunmadığından bahisle sorumlu olmadığına tespiti istemine ilişkindir.

Davacı Belediyesi A.Ş. Belediyesinin ortak olduğu, Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş bir anonim şirket olup, kamu kuruluşu değildir. Şöyle ki, 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2. maddesinde kamu kurum ve kuruluşlarının niteliği belirtilirken, kamu yararına hizmet ve mal üreten sermayesinin tamamı devlete ait olan kuruluş olarak nitelendirilmiştir. Oysa davacı şirket tamamen Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş bir şirkettir. 1580 sayılı Kanunda belediyelere tanınan imtiyazlardan hiçbirisine sahip olmadığı gibi sermayesinin tamamı da devlete ait değildir.

Öte yandan davacı A.Ş.’nin mahalli idarelerden Büyükşehir Belediyesinin bağlı ortaklığı olduğu uyuşmazlık konusu değildir.

506 sayılı Kanunun Ek 24/L maddesi hükmünde yer alan “müessese, bağlı ortaklık ve iştirak” kavramları 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamına giren teşekkül ve kuruluşlarla sınırlıdır. Belediyelerin kurduğu veya iştirak ettiği ticari şirketler, maddedeki “müessese, bağlı ortaklık ve iştirak” kavramı içinde yer almazlar. Bu bakımdan da davacı şirket, Ek 24/L kapsamındaki kurum ve kuruluşlardan olmadığından, dava konusu sosyal yardım zammından sorumlu değildir.

Büyükşehir Belediyesinin bağlı ortaklığı olan davacı A.Ş.’in sermaye kompozisyonu içinde yine Belediyesinin kurduğu ya da iştiraki bağlı ortaklığı bulunan kuruluş ve şirketlerin varlığı da iş bu kuruluş ve şirketlerin Belediyeden ayrı hukuki varlıklarının (tüzel kişiliklerinin) bulunması nedeniyle davacı şirkete kamu kuruluşu niteliği kazandıramayacağı A.Ş.’nin sermaye kompozisyonunun tamamen belediyeye ait olduğu sonucunu yaratmayacağı gibi davacı şirketin Belediyesinin bağlı ortaklığı olma hukuki vasfını ortadan kaldırmayacağı da açıktır.

Mahkemece açıklanan maddi ve hukuki esaslar göz önünde tutulmadan, davanın kabulü yerine reddine hükmedilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

O halde davacının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 15.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/26978
Karar No : 2004/22904
Tarihi : 11.10.2004
İlgili Kanun : 625/1

ÖZÜ : *Özel okul öğretmeni ile imzalanmış olan tip sözleşmenin, Milli Eğitim Müdürlüğü'nce onaylanmamış olması, öğretmenin hizmet akdine bağlı olmadan çalıştığı anlamına gelmez.*

DAVA : Davacı, cezai şart ve ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, görevsizlik kararı vermiştir.

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

KARAR : Dosya içeriğine göre davacının davalı şirkete ait özel okulda öğretmen olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Taraflarca özel öğretim kurumlarında görev alan öğretim elemanlarına mahsus tip iş sözleşmesi imzalanmıştır. Mahkemece anılan sözleşme Milli Eğitim Müdürlüğü'nce tasdik edilmediği için davanın Asliye Hukuk Mahkemesi'nde görülmesi gerektiği gerekçesi ile görevsizlik kararı verilmiştir. Sözleşmenin Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmamış olması davacının bir hizmet akdine bağlı olmadan çalıştığı anlamına gelmez. Bu konuda gerekli işlemlerin eksik yada hiç yapılmamış olması 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu uyarınca tarafların anılan müdürlüğe karşı sorumlulukları ile ilgilidir. Mevcut olgulara göre davacının hizmet akdine bağlı olarak çalıştığı sabit olduğundan işin esası incelenerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde görevsizlik kararı verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.10.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/13237
Karar No : 2005/530
Tarihi : 01.02.2005
İlgili Kanun : 818/53

ÖZÜ : *Hukuk Hakimi, Ceza Mahkemesinde kesinleşen maddi olgularla bağlıdır.*

DAVA : Davacı, iş kazası sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanan peşin değerli gelirler ile yapılan harcama ve ödemeler nedeniyle uğranılan Kurum Zararının rücuhan ödetilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hükmün, davacı ve davalılardan Genel Müdürlüğü avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve tetkik hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi :

KARAR : Dava, iş kazasında vefat eden sigortalılardan hak sahiplerine Kurumca yapılan sosyal sigorta yardımlarının 506 sayılı Kanun’ un 26. maddesi uyarınca, davalılardan müteselsilen tahsiline ilişkin olup, mahkemece; Dairemizin bozma ilamına uyulmuş, yapılan araştırma sonucu davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Dairemizin 11.02.2002 tarih 2002/1125-903 sayılı ilamında da açıkça belirtildiği gibi; Kanun’ un 26. maddesi kusur esasına dayanmakta olup, davalı ceza mahkemesince kusurlu bulunarak mahkum edilmiştir. Borçlar Kanunu’nun 53. maddesinde belirlenen genel hükümlerde açıklandığı üzere hukuk hakimi, “...kusurun mevcut olup olmadığına...” karar verebilmek için “...Ceza Hukuku’ nun mesuliyetine dair hükümleriyle bağlı olmadığı gibi, ceza mahkemesinden verilen beraat kararıyla mukayyet değildir...” Bundan ayrı olarak “...kusurun taktiri ve zarar miktarının tayini hususunda da ...” hukuk hakimi ceza mahkemesi kararıyla bağlı değildir.

Bu hükümden çıkan genel sonuç; hukuk hakiminin genelde ceza mahkemesinden verilen “hükümlülük kararı” ile bağlı olmasıdır. Şüphe yoktur ki; bu kararın “kesin nitelikte” bir karar olması gerekir. Hal böyle olunca halledilmesi gereken sorun; bağlılığı kapsamının ne olması gerekeceğidir. Başka bir anlatımla ceza mahkemesinin kesinleşen hükümlülük kararında, öncelikle maddi olguların saptanması, bu olgulara bağlı olarak suç teşkil eden bir fiilin ya da kusurlu hareketin var olup olmadığı, varsa kusurun derecesi ve bunun sonucunda doğan zararın miktarının ne olduğu söz konusudur. Saptanacak maddi olgulara göre Ceza Mahkemesince kusurun varlığı kabul edildiğinde “bu kusurun” suç teşkil edip etmeyeceğinin taktirinin, Ceza Hukuku’nun mesuliyete ilişkin esas ve ilkeleriyle yapılabileceği ortadadır.

Diğer taraftan saptanacak her kusurlu hareketin hukuki yönden suç teşkil ettiği de söylenemez. Ceza Hukuku yönünden suç teşkil etmeyen “kusur” halinin genel anlamda Medeni Hukuk yönünden sorumluluğu gerektirebileceği de açıktır. Bu nedenle; hukuk hakiminin “...kusur mevcut olup olmadığına...” karar verebilmesi için ceza hükmüyle bağlı olmayacağı ilkesinin sebebi ortadadır. Bu ilkenin tabii sonucu olarak da kusur derecesinin takdiri ve bundan doğacak “...zarar miktarının tayini...” hususlarında da hukuk hakiminin ceza mahkemesi kararı ile bağlı olmayacağı ilkesinin nedeni yasada kabul edildiği şekilde açıktır.

Ne var ki ceza mahkemesi kendine has usuli olanakları nedeniyle hükme esas aldığı maddi olayların varlığını saptamada daha geniş yetkilere sahiptir. Bu nedenle ceza mahkemesinde saptanacak maddi olayın yargısal bir kararla saptanmış olması gerçeğinin hukuk hakimini de bağlaması gerekir. Bu hal; Kamunun yargıya olan güvenin korunmasının bir gereği olduğu gibi, söz konusu Borçlar Kanunu’nun 53. maddesinde öngörülen kuralın da doğal bir sonucudur. Nitekim bu husus Yargıtay’ın yerleşmiş ve kökleşmiş görüşleri ile de kabul edilmiş bulunmaktadır. Şu halde hukuk hakimi ceza mahkemesince saptanan maddi olaylarla bağlı olup, orada belirlenen kusur oranlarıyla bağlı değildir.

Hukuk hakimi ceza mahkemesinde belirlenen maddi olgularla bağlı bulunduğundan; ceza mahkemesinde olayda kusuru bulunduğuyla ilişkin maddi olguda kesinleşmiş olmakla davalı .. yönünden; işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda uzman bilirkişilerden, ceza mahkemesinde kesinleşen maddi olguları da gözetilmesi suretiyle alınan kusur raporu ile davalı... kusur oranının belirlendiği de gözetilerek rücu alacağından sorumluluğuna karar verilmesi gerekirken hakkındaki davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

Öte yandan; iş kazasında vefat eden sigortalı nın hak sahibi karısı yönünden tavan zararının belirlenmesinde mahkemece 25.07.2003 tarihli hesap raporu esas alınmış ise de alınan rapor eş yönünden eksik olup söz konusu hesap raporundaki diğer doneler aynen alınmak suretiyle anılan hak sahibi eş yönünden evlenme ihtimalinin belirlenerek aynı oranda maddi zarardan indirim yapılmak suretiyle dış taban (gerçek zarar) miktarının belirlenmesi gerekir.

Açıklanan maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin eksik araştırma, inceleme ve yanılıklı değerlendirme ile yazılı gerekçelerle karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde tarafların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, 01.02.2005 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/1057
Karar No : 2003/1710
Tarihi : 10.03.2003
İlgili Kanun : 818/63

ÖZÜ : *Borçlar Kanunu'nun 63. maddesine göre, sebepsiz zenginleşen kişinin, iade borcu ile yükümlü tutulabilmesi için, kötü niyetli olduğunun kanıtlanması gerekir. Davacının kötü niyetli olmadığı ve Kurumu yanıltmadığı, dava dosyasındaki bilgi ve belgelerden açıkça anlaşıldığından, davanın reddine karar verilmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, fazlaya dair haklar saklı kalmak kaydıyla 1.551.007.160 liranın yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde isteğin kabulüne karar vermiştir.

Hüküm, davalı avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve tetkik hakimi.... tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi :

KARAR : Sigortalıya 25.01.1995 tarihli tahsis talep dilekçesine istinaden, Kurum tarafından aynı isim ve soyadlı'nın 01.05.1963-31.12.1968 arasında geçen 469 gün hizmeti de eklenmek sureti ile 01.03.1995 tarihinden geçerli olarak yaşlılık aylığı bağlanmış ve 22.07.1999 tarihine kadar da bu aylık davacıya ödenmiştir. Kurum sonradan bilgisayar kayıtları kontrolü sırasında yaptığı yanlışlığı fark ederek davacının hizmet süresine eklenen 469 gün hizmeti ve davacının yaşlılık aylığını iptal ederek ödediği 1.551.007.160 lirayı davalıdan talep etmiş bunun üzerine sigortalı Kuruma müracaat edip 1995-1996 yıllarının isteğe bağlı sigorta primlerini ödeyerek 10.09.1999 tarihinde yeniden tahsis talebinde bulunmuş ve Kurum tarafından da 01.10.1999 tarihinden itibaren yeniden yaşlılık aylığı bağlanmıştır.

Mahkemece 01.03.1995-22.07.1999 tarihleri arasında ödenen yaşlılık aylıklarının istirdadına ilişkin açılan işbu davanın kabulüne karar verilmiş ise de davacının yaşlılık aylığı talebi sırasında ve sonrasında Kurumu yanıltması söz konusu olmayıp, tahsis talebi üzerine Kurum davacının hizmet süresinin eksik olduğunu belirtmiş olsaydı şimdiki gibi davacının, primlerini ödeyip yaşlılık aylığına hak kazanması mümkün bulunmaktadır. Ayrıca borçlar Kanunu'nun 63. maddesine göre sebepsiz zenginleşen kişinin, iade borcu ile yükümlü tutulabilmesi için kötü niyetli olduğunun kanıtlanması gerekir, davacının iyi niyetli olduğunun kabulü asıldır. Davacının kötü niyetli olmadığı ve Kurumu yanıltmadığı dava dosyasındaki bilgi ve belgelerden açıkça anlaşılmaktadır. Kaldı ki, davalı Kurumca davacının kötü niyetli olduğu iddia ve ispat edilmemiştir. Öte yandan, birçok Yargıtay Kararında da belirtildiği gibi; iyi niyetle zenginleşen kimse, zenginleşmenin geri verilmesinden dolayı; zenginleşme hiç olmasaydı bulunacağı durumdan daha kötü duruma düşürülemez.

Yaşam deneyleri ve günümüzün ekonomik koşullarına göre davacının, kendisine ödenen dava konusu yaşlılık aylıklarını tüketerek elden çıkarmak zorunda kalan, günü gününe ve kıtı kıtına geçinen kimselerden olduğunun da kabulü gerekir. Şüphesiz bu yönden bir kuşku ve duraksama duyulması halinde Mahkemenin gerekli inceleme ve araştırma yapabileceği de tartışmasızdır.

Açıklanan nedenlerle Kurumun davasının reddine karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ve yanılgılı değerlendirme sonucu yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde davalının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.03.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/127
Karar No : 2004/22056
Tarihi : 05.10.2004
İlgili Kanun : 818/87

ÖZÜ : *İşçinin imzasını taşıyan ve çalıştığı tüm süre boyunca, hafta tatili ve genel tatil ücretlerinin ödendiği belirtilen ibraname ile işverenin, bu kalemlerle ilgili olarak, ibra edildiğinin kabulü gerekir.*

DAVA : Taraflar arasındaki fazla çalışma parası, hafta ve genel tatil gündeliği ile prim alacağının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin Hüküm, süresi içinde temyizen incelenmesi taraflar avukatınca istenilmesi ve davalı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Dosya içinde bulunan ve davacı işçinin imzasını taşıyan 04.05.2001 tarihli ibranamede, davacının çalıştığı tüm süre boyunca hafta tatili ve genel tatil ücretlerinin ödendiği belirtilmiştir. Fesihden sonra ve davacıya işçilik haklarının ödendiği sırada düzenlendiği anlaşılan söz konusu ibranamede açıkça belirtilen bu kalemlerle ilgili olarak davalı işverenin ibra edildiğinin kabulü gerekir. Böyle olunca, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin reddi gerekir. Mahkemece anılan isteklerin kabulü bozma nedenidir.

3- Bilirkişi tarafından düzenlenen raporda, davacı işçinin haftada 3 saat fazla çalışma yaptığı sonucuna varılarak bu yönde hesaplama yapılacağı belirtilmiş olduğu halde, haftada 6 saat fazla çalışma yapmış gibi hesaplamaya gidilmiştir. Mahkemece, takdiri indirim yapılmış olmakla birlikte, anılan rapora itibar edilerek sonuca gidilmesi hatalıdır.

Öte yandan davacının izinli ve raporlu olduğu günler için de fazla çalışma ücreti hesaplanarak hüküm altına alınması da doğru olmamıştır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 375.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.10.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/8622
Karar No : 2004/25098
Tarihi : 08.11.2004
İlgili Kanun : 818/87

ÖZÜ : *İbranamedeki imza işçiye ait olsa da, savunma ile ibranamenin çelişkili olduğu ve ibranamedeki boşlukların bilahare değişik yazılarla doldurulduğu tespit edildiğinden, bu tür bir ibranameye değer vermek mümkün değildir.*

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacının şikayeti üzerine iş müfettişliğince yapılan tahkikat sırasında işveren vekili davacının geçmişte çalışması olmadığını ve ücret alacağı olmadığını savunmuş, yargılama sırasında davacının istifaen işyerinden ayrıldığını ileri sürmüş ve ibraname savunmasına dayanmıştır. İbraname savunma ile çelişkili olduğu gibi kendi içerisinde de çelişmektedir. Tanzim tarihi 2001 yılı olarak yazılı olduğu halde ayrılma tarihi olarak 07.11.2002 yazılıdır. Savunma ile ibraname çelişkili olduğundan Dairemizin uygulamasına göre, bu tür ibranamelere değer vermek mümkün değildir. İbranamedeki imzanın davacıya ait olduğu anlaşılmakta ise de boşlukların değişik yazılarla bilahare doldurulduğu gözlemlenmiştir. Bu sebeplerle bu ibranameye değer verilerek kıdem, ihbar tazminatı ve izin ücret alacağının reddi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.11.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/18194
Karar No : 2005/12943
Tarihi : 12.04.2005
İlgili Kanun : 818/87

ÖZÜ : *İbranamedeki tarihlerin farklı olması ve davacı beyanının işyeri kayıtlarıyla çelişkili olması halinde, eksik inceleme ile karar verilmesi hatalıdır.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar tazminatı ile fazla çalışma parasının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm, süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 12.04.2005 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat karşı taraf adına Avukat geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Dava dilekçesinde davacı, hizmet akdinin 25.06.2002 tarihinde feshedildiğini iddia ederek dava konusu alacakları talep etmiş, davalı da, feshin cevap layihasında 25.06.2002 tarihinde yapıldığını kabul etmiştir. Mahkemece davacının dava dilekçesindeki talebini nazara alarak davacının alacaklarının 25.06.2002 tarihine kadar hesaplanarak hüküm altına alınmıştır. Ancak kayıtlarda davacının işyerinde 09.07.2002 tarihine kadar çalıştığı konusunda bilgiler mevcuttur.

Mahkeme, bu belgelere dayanarak esasında akdin 09.07.2002 tarihine kadar devam ettiğini kabul etmiş ve ibranameye değer vermemiştir. İbraname tarih yönünden kendi içerisinde çelişkilidir. İbranamenin baş satırında akdin 09.07.2002 tarihinde sona erdirildiği yazılı olmasına rağmen imza kısmında 25.06.2002 tarihi yazılıdır. Dava dilekçesindeki davacı beyanının işyeri kayıtlarıyla çelişki nedenleri davacı asile sorulmadan bu konuda gerekli tespitler yapılmadan eksik incelemeyle, hizmet akdinin devamı sırasında alındığının kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 400 YTL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.04.2005 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY

Davacı, her ne kadar dava dilekçesinde fesih tarihini 25.06.2002 tarihi olarak göstermiş ise de, davalı tarafça davacıya temmuz ayında dokuz günlük ücret ödendiği anlaşılmaktadır.

Davalı, SSK'ya işten çıkma tarihini 09.07.2002 olarak gösterdiğinden işverence düzenlenen ibranamedeki işten ayrılma tarihinin 09.07.2002 olduğu yolundaki açıklama gerçeği göstermektedir.

Bu durumda ibranamenin fesih tarihinden sonra düzenlendiği ve sehven işten çıkma tarihinin 25.06.2002 yazıldığı ortaya çıkmaktadır.

Bu nedenle ibranameye değer verilerek davanın reddi gerekirken, kabulüne karar verilmesi düşüncesiyle çoğunluğun bozma kararına katılamıyorum.

KARŞI OY

Davacı vekili, müvekkilinin 25.06.2002 tarihinde işverenin feshiyle işten ayrıldığını belirterek ihbar tazminatı ile fazla mesai ücreti talebinde bulunmuştur.

Dosyada bulunan 25.06.2002 tarihli ibranamede davacı fazla mesai ve ihbar tazminatı alacaklarının olduğunu kabul etmiştir.

Ancak, ibranamede işten ayrılış tarihi 09.07.2002 olarak gösterilmiştir. Davalı işveren bu tarihin yanlışlıkla yazıldığını ileri sürmüştür. Davacı taraf bu beyana karşı çıkmamıştır.

Bilirkişi, tarafların işten çıkış tarihini 25.06.2002 olarak kabul ettiğini belirterek bu tarihe kadar olan alacakları belirlemişlerdir.

Davacı taraf bu raporu işten ayrılma tarihinin 09.07.2002 olduğunu belirterek itiraz etmemiş ve 25.06.2002 tarihine göre bulunan miktarlar üzerinden davayı ıslah etmiştir.

Yine davacı vekili, karar celsesinde raporun dosya içeriğine uygun olduğunu belirtmiş ve 25.06.2002 tarihini fesih tarihi kabul eden mahkeme kararını temyiz etmemiştir. Bu durumda fesih tarihinin 25.06.2002 olduğu açık olup, tarafların kabul ve beyanlarının dışına çıkma olanağı bulunmamaktadır.

İbranamede 25.06.2002 tarihini taşımadığına göre fesihle birlikte davacının davalıya ibraname verdiği ve ibraname kapsamına göre dava konusu alacaklarını aldığı açık olup, usulüne uygun olarak düzenlenen ibranameye değer verilip davanın reddi gerekirken kabulü yönündeki mahkeme kararının bozulması gerektiği görüşümdedir.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2550
Karar No : 2000/4726
Tarihi : 04.04.2000
İlgili Kanun : 818/104

ÖZÜ : ***Faize faiz yürütülemeyeceği kuralı gereğince, faiz bir tarafa bırakılarak, sadece ana para için mevduat faizi yürütülmelidir.***

DAVA : Taraflar arasındaki, kıdem tazminatı, kıdem tazminatı faizi, ihbar tazminatı ile işçilik haklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükümün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 04.04.2000 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 dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- İcra takibine ilişkin talepten önce kıdem tazminatı ve bunun faizi gösterilip toplandıktan sonra bulunan toplam meblağın takip tarihinden itibaren en yüksek banka mevduat faizleriyle tahsili isteğinde bulunulmuş ve mahkemece de bu istek doğrultusunda itirazın iptali ile takibin devamı şeklinde hüküm kurulmuş olması faiz için faiz

yürütülmesi anlamına gelmektedir. Böyle bir kabul Borçlar Kanununun 104/son maddesindeki faize faiz yürütülemeyeceği kuralına aykırılık oluşturur. Bu durumda mahkemece yapılacak iş, faiz bir tarafa bırakılarak sadece ana para için mevduat faizi yürütülmesini sağlayacak şekilde hüküm kurmaktan ibarettir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, Davalı yararına takdir edilen 65.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04.04.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/15429
Karar No : 2003/2643
Tarihi : 27.02.2003
İlgili Kanun : 818/113

ÖZÜ : *Asıl alacaklar ihtirazi kayıtsız alındığında, fer'i nitelikteki faiz alacağı artık talep edilemez.*

DAVA : Davacı, teşvik primi ile gecikme faizi 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 :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2- Davalının temyizine gelince;

Davacıya hak ettiği kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık ücretli izin alacaklarının, Toplu İş Sözleşmesi ile belirlenen ödeme süresinden 17 gün sonra, ihtirazi kayıt dermeyeran etmeksizin ve davadan önce davacıya ödendiği hususu taraflar arasında ihtilafsızdır. Davacı bu alacaklarının 17 gün geç ödendiğinden bahisle gecikme faizi talep etmekte; davalı ise buna karşı çıkmaktadır.

Borçlar Kanununun 113. maddesine göre, asıl alacaklar ihtirazi kayıtsız alındığında, fer'i nitelikteki faiz alacağı artık talep edilemez. Bu durumda faiz alacağı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken mahkemece kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 27.02.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/8030
Karar No : 2001/8597
Tarihi : 17.05.2001
İlgili Kanun : 818/126

ÖZÜ : *Zaman aşımı def'i, davanın her safhasında ileri sürülebileceğinden, bu talep incelenerek sonuca gidilmelidir.*

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

KARAR : 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 11.07.2001 tarih ve 8532 Esas 10491 karar sayılı ilamında, sair itirazlar yerinde görülünce "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 ile değerlendirmeye tabi tutularak hasıl olacak sonuca göre karar verilmelidir..." şeklinde bozulmuştur.

Bozmadan sonra davalı vekili mahkemeye verdiği 05.02.2001 tarihli dilekçesinde, zaman aşımının def'i ileri sürmüştür. Bu dilekçenin bir sureti 06.02.2001 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.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.05.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/16964
Karar No : 2002/2627
Tarihi : 12.02.2002
İlgili Kanun : 818/126

ÖZÜ : *Fazla mesai, hafta tatili, milli bayram ve genel tatil alacaklarının hesabında, dava tarihinden geriye doğru son beş yıl içinde gerçekleşenler dikkate alınmalıdır.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar, kıdem tazminatı, izin ücreti, fazla çalışma ile hafta, bayram ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesi 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 12.2.2002 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat (.....) geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davalı vekilince ilk oturumda zaman aşımı def'i ileri sürüldüğü halde, mahkemece bu savunma üzerinde durulmaksızın davacının 1992 yılından itibaren fazla mesai, hafta tatili, milli bayram ve genel tatil alacaklarının hesaplanarak hüküm altına alınması hatalıdır. Gerekirse bilirkişiden ek rapor alınmak suretiyle dava tarihinden geriye doğru son beş yıl içinde gerçekleşen fazla mesai, hafta tatili, milli bayram ve genel tatil alacakları belirlenerek hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, Davalı yararına takdir edilen 250.000.000 TL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.02.2002 gününde oy birliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/14720
Karar No : 2004/4609
Tarihi : 10.03.2004
İlgili Kanun : 818/158

ÖZÜ : *İşçinin, işverence yapılan eğitim giderlerinden payına düşen kısmı ödeyeceğini taahhüt ettiği sözleşme hükmü, işçi aleyhine konulmuş tek taraflı cezai şart olarak kabul edilemez.*

DAVA : Davacı, cezai şart alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı banka ile davalı işçi arasında akdedilen hizmet sözleşmesinin 4. maddesinde davalı istifa halinde, eğitim programına katılması nedeniyle eğitim programının maliyetinden payına düşen 6.000 Amerikan Dolarını bankanın talebi üzerine 10 gün içinde ödeyeceğini taahhüt ederek bankaca yapılacak eğitim giderlerinden kendisine düşen kısmı ödeyeceğini ifade etmiştir.

Mahkemece bu düzenlemenin işçi aleyhinde konulmuş tek taraflı cezai şart olarak kabul edilip isteğin reddedilmesi hatalıdır. Dairemizin yerleşik uygulamalarına göre davacı taraf eğitim gideri olarak harcama yaptığını ispatladığı takdirde bu tür eğitim giderlerine davalı işçinin çalıştığı süre, eğitimden yararlanan sayısı dikkate alınarak ve oranlanarak davalıya düşen eğitim giderine hükmetmek gerekir. Bu durumda mahkemece davalı tarafça dosyaya ibraz edilen harcama belgeleri değerlendirilerek eğitimin gideri mahiyetinde olduğu anlaşıldığı takdirde belirtilen hususlara göre uzman bilirkişiden rapor alınıp talebin kabulüne karar vermek gerekirken yazılı gerekçelerle reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.03.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/507
Karar No : 2000/4100
Tarihi : 29.03.2000
İlgili Kanun : 818/159

ÖZÜ : *Sözleşmelerde belli bir nedene bağlı olarak, işveren yararına cezai şartın öngörüldüğü hallerde, cezai şartın tek taraflı olması geçersizliğe sebep olmaz.*

DAVA : Davacı, ihbar tazminatı ile cezai şart alacağının icra inkar tazminatlarıyla birlikte ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı işveren, taraflar arasında düzenlenmiş olan yazılı hizmet akdinin "Yükümlülüklerin yerine getirilmemesi" başlığı altında yer alan "Personel, özel bir eğitimden geçirileceğinden her ne surette olursa olsun iki yıl tam olarak dolmadan A.Ş'den ayrıldığı veya hizmet sözleşmesi iş kanunun, işverenin bildirimsiz feshini düzenleyen 17/II maddesi gereğince, feshi halinde üretime doğrudan katılmaksızın öğrenmekle geçirdiği staj süresince kendisine ödenen aylık, ikramiye vs. eklentilerine karşılık olarak 300.000.000 TL. sini çalıştığı süreyle orantı yapılmaksızın, tam olarak itirazsız ödemeyi beyan ve taahhüt eder" biçimindeki kurala dayanarak istekte bulunmuştur.

Mahkemece sözü edilen kuralın tek taraflı yani sadece işveren yararına olmak üzere düzenlenmiş bir cezai şart niteliğinde olduğuna işaret edilerek isteğin reddine karar verilmiştir.

Davalı işçinin davacıya ait işyerinde 6-7 ay kadar çalıştıktan sonra istifa ettiği tartışmasız olduğu gibi, davalı işçi yararına öngörülmüş yukarıdaki hükme benzer bir düzenlemenin sözleşmede yer almadığı görülmektedir.

Söz konusu hüküm içeriğinde işçinin özel eğitime tabi tutulacağı, bunun için iki yıl çalışma zorunluluğu öngörüldüğü açıklanmaktadır. Dairemizce sadece işveren yararına yer verilen cezai şartın kural olarak geçersiz olduğu kabul edilmektedir. Ancak söz konusu düzenleme belli bir nedene bağlı olarak cezai şartın öngörüldüğünü belirtmektedir ki bu tür özel haller söz konusu olduğu zaman cezai şartın tek taraflı olmasının sonuca etkili olmadığı düşünülmektedir. Gerçekten işveren büyük masraflar yaparak işçiyi yurt içinde ya da yurt dışında eğitime yada bursa tabi tutmuş yani onu yetiştirmiş ise işverenin belli bir süre işçiyi işyerinde çalıştırmaya mecbur tutulması haklı görülmelidir.

Somut olayda cezai şart böyle bir nedenle konulmuş bulunduğuna göre, salt tek taraflı olması sonucu onun geçersizliğinin kabulü hakkaniyet ve adalet ilkeleriyle bağdaşmaz. Şayet düzenlemede belirtildiği gibi davacı eğitime tabi tutulmuş ise bu cezai şartın geçersizliği kabul edilemez. Bunun içinde mahkemece eğitime tabi tutulup tutulmadığı araştırılmalı ve inceleme konusu yapılmalı eğitime tabi tutulmadığı takdirde şimdiki gibi davanın reddine aksi halde istek doğrultusunda konu incelenerek hüküm kurulmalıdır. Öğretide de böyle bir ayırım yapılmasının doğru olacağı görüşü benimsenmektedir.

Yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.03.2000, gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/23061
Karar No : 2003/6649
Tarihi : 21.04.2003
İlgili Kanun : 818/161

ÖZÜ : *Taraflar arasında düzenlenen tip ve özel sözleşmelerde yer alan, tek taraflı işveren lehine ve işçi aleyhine cezai şart geçersizdir.*

DAVA : Davacı, cezai şart 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 :

KARAR : Davacı 625 sayılı özel Öğretim Kurumları Kanunu gereğince davalı ile 01.09.1999 tarihinden başlayan biri bir yıl süreli tip, diğeri 2 yıl süreli özel sözleşme imzalandığını, davacının iki yıllık süre dolmadan 08.08.2000 tarihinde tebliğ edilen ihtarname ile hizmet akdini sona erdirdiğini belirterek sözleşmelerde öngörülen 4 aylık brüt ücret tutarının cezai şart tazminatı olarak hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Mahkemece davalının sözleşmeyi süresinden önce haksız olarak sona erdirdiği işçi lehine olan 3 aylık ücret tutarının cezai şart olarak kabul edileceği gerekçe gösterilerek belirlenen cezai şarttan 1/3 oranında hakkaniyet indirimi yapılarak istek kısmen kabul edilmiştir.

Taraflar arasında düzenlenen tip ve özel sözleşme hükümleri incelendiğinde, tip sözleşmenin ve özel sözleşmenin 3/1 maddelerinde işveren lehine işçinin feshi halinde brüt 4 aylık ücret tutarının cezai şart olarak düzenlendiği oysa karşılıklı kabul edilen ve işçi lehine öngörüldüğü belirtilen tip sözleşmenin 14 ve özel sözleşmenin 3/2 maddelerindeki düzenlemelerin Borçlar Kanunu'nun 325. maddesindeki bakiye süre ücreti ile ilgili hükmün sözleşme kapsamına işveren lehine kısaltılarak konulduğu her iki düzenlemenin de işçi aleyhine olduğu anlaşılmaktadır. Bu açıklamalara göre sözleşmelerdeki cezai şart tek taraflı işveren lehine ve işçi aleyhine olduğundan geçersizdir. Anılan isteğin reddi yerine kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.04.2003 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/23807
Karar No : 2004/22055
Tarihi : 05.10.2004
İlgili Kanun : 818/161

ÖZÜ : *Hakim, fahiş gördüğü cezai şartı indirmekle yükümlüdür: Cezai şartın rekabet yasağı sözleşmesinden doğması, indirim yapılması gereğini ortadan kaldırmaz.*

DAVA : Taraflar arasındaki, maddi tazminat ve cezai şart alacağının ödetilmesi 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 05.10.2004 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 dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Mahkemece, davaya konu 40.000 USD cezai şart isteğinin kabulüne karar verilmiştir. Borçlar Kanunu'nun 161/son maddesi uyarınca, hakim, fahiş gördüğü cezai şartı indirmekle yükümlüdür. Cezai şartın rekabet yasağı sözleşmesinden doğmuş olması, indirim yapılması gereğini ortadan kaldıran bir durum değildir. Mahkemece indirime gidilmemiş olması hatalı olup, kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 375.000.000.-TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.10.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/5530
Karar No : 2004/21060
Tarihi : 30.09.2004
İlgili Kanun : 818/179

ÖZÜ : *Okul yaptırma derneğinin işçisi iken, okulun Milli Eğitim Bakanlığına devredildiği, ayrıca bu durum hizmet tespit davası ile de belirlendiğine göre, Milli Eğitim Bakanlığı gerçekleştirecek işçilik alacaklarından sorumludur.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, yıllık izin, fazla mesai ile hafta tatili ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacının dava dışı olan İmam Hatip Lisesi Yaptırma Derneği tarafından inşa edilen okul inşaatında çalıştığı, inşaat bitimini müteakip Dernek Tüzüğü gereği derneğin son genel kurulda dernek feshedilerek davacının inşaatında çalıştığı okulun davalı Milli Eğitim Bakanlığına devredildiği, bu şekilde fiilen işyeri devrinin gerçekleştiği anlaşıldığından bu hususlar kesinleşen hizmet tespit davası ile de belirlendiğinden Borçlar Kanununun 179. maddesi gereğince işyerini devralan Milli Eğitim Bakanlığı gerçekleşmesi halinde dava konusu alacaklardan sorumludur. Buna rağmen işin esasına girilerek hüküm kurulması gerekirken Milli Eğitim Bakanlığı aleyhine açılan davanın reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.09.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/5569
Karar No : 2004/21064
Tarihi : 30.09.2004
İlgili Kanun : 818/179

ÖZÜ : *İşçinin çalıştığı işyerinin, akdın feshinden sonra Anonim Ortaklığa döndüğünün saptanması halinde, Borçlar Kanununun 179. maddesine göre bir değerlendirme yapılarak sonuca gidilmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile tasarrufu teşvik kesintisi alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacının davası, davalı Tesisleri AŞ.nin akdin feshinden sonra kurulup, ticaret siciline tescil edildiği gerekçesiyle husumet yönünden reddedilmiş ise de; dosya içeriğinden işyerinin davacının işe girdiği tarihlerde tarafından işletmeye başlatıldığı, vefatı üzerine oğulları tarafından çalıştırılmaya devam edildiği ve bu sırada davacının hizmet akdinin sona erdirildiği; bilahareoğulları tarafından şirketleşerek işyerinin şirket tarafından işletilmeye devam edildiği intiba uyanmaktadır. Mahkemece bu hususta yeterli araştırma yapılmadan yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır. Mahkemece bu hususlar kesin olarak belirlenmeli davacının çalıştığı işyerinin akdin feshinden sonra davalı Anonim Ortaklığa devredildiğinin saptanması halinde Borçlar Kanunu 179. maddesi değerlendirilerek sonuca gidilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.09.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/25738
Karar No : 2003/2041
Tarihi : 20.02.2003
İlgili Kanun : 818/325

ÖZÜ : *Belirli süreli sözleşme işverenin temerrüdü nedeniyle sona erdirildiğinde, ödenmesi gereken ücretten, işçinin iş yapmadığından dolayı tasarruf ettiği yahut diğer bir iş ile kazandığı ve kazanmaktan kasten feragat ettiği miktarın mahsubu gerekir.*

DAVA : Davacı, itirazın iptaline, takibin devamına ve %40 icra inkar 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 :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının sair temyiz itirazlarının reddine;

2- Davacı ile davalı arasında, üç ay süreli sözleşmenin işverence ikinci ayın sonunda sona erdirildiği hususunda anlaşmazlık bulunmamaktadır.

Taraflar arasında akdedilen belirli süreli sözleşme; Borçlar Kanunun 325. maddesi gereğince işverenin temerrüdü nedeniyle sona erdirildiğine göre ödenmesi gereken son ay karşılığı ödenecek ücretten davacının iş yapmadığından dolayı tasarruf ettiği yahut diğer bir iş ile kazandığı ve kazanmaktan kasten feragat eylediği şeyin mahsubu gerekirken mahkemece anılan ayın karşılığının tamamı üzerinden takibin devamına karar verilmesi doğru bulunmamıştır.

3- Alacak az yukarıda anlatılan gerekçe ile likit olmadığından %40 icra inkar tazminatına hükmedilmesi ise ayrı bir bozma nedeni sayılmıştır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.02.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/13276

Karar No : 2000/18513

Tarihi : 07.12.2000

İlgili Kanun : 854/20

ÖZÜ : *Gemi adamının hak ettiği kıdem tazminatı için, mevduata uygulanan en yüksek faiz değil, dava tarihinden itibaren yasal faiz uygulanmalıdır.*

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 :

KARAR : 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 hak ettiği 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, 07.12.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/8663
Karar No : 2002/8309
Tarihi : 15.05.2002
İlgili Kanun : 1086/9

ÖZÜ : *Her dava, aksine hüküm bulunmadıkça, açıldığı tarihte davalının ikametgahı sayılan yer mahkemesinde görülür.*

DAVA :’ne izafeten İşletme Müdürlüğü adına Avukat ile sendikası adına Avukat aralarındaki dava hakkında Asliye Hukuk Hakimliğinden İş Mahkemesi sıfatıyla verilen 13.12.2001 günlü ve 331/491 sayılı hüküm, davalı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı idare, dava dilekçesinde davalı sendikaca 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 34. maddesine aykırı olarak atanan dört temsilcinin üç olarak tespitini istemiştir.

Davalı sendika, merkezlerinin Ankara oluşu nedeniyle yetki itirazında bulunmuş, esas yönünden de taraflar arasında akdedilmiş, toplu iş sözleşmesinin 2/B-d maddesine göre temsilci listesine yapılan itirazın sendikaya yapılması gerektiğini ve anılan sözleşmenin 8/h maddesinde belirtilen sürenin geçirilmesi sonucu listelerin kesinleştiğinden söz ederek davanın reddini savunmuştur.

Söz konusu uyuşmazlığın çözümü için yetkili mahkemeyi belirten özel bir hüküm bulunmamaktadır. Yetkili mahkemeye ilişkin özel hüküm bulunmadığı durumlarda genel hükümlere başvurulması usul kurallarındandır.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun dokuzuncu maddesine göre, her dava aksine hüküm bulunmadıkça açıldığı tarihte davalının ikametgahı sayılan yer mahkemesinde görülür.

Somut olayda davalı Sendika merkezi Ankara'dadır. Şu durumda söz konusu davanın Ankara'da açılması gerekirken işyeri temsilcisinin atandığı Artvin'de görülmesi az önce yukarıda anlatılan usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.05.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/7671
Karar No : 2001/7877
Tarihi : 07.05.2001
İlgili Kanun : 1086/67

ÖZÜ : *İşveren, kısmi davada saklı tutulan kıdem tazminatı dışındaki bakiye işçilik hakları yönünden, takip tarihinden önce temerrüde düşürülmediğinden, söz konusu alacaklar nedeniyle takip tarihinden önce işlemiş faiz alacağından söz edilemez.*

DAVA : Davacı, icra takibine yapılan itirazın iptali ile % 40 icra inkar 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 :

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

2- Davacı işçinin daha önce işveren aleyhine açtığı kısmi davada hüküm altına alınan tazminat ve alacakları ile birlikte saklı tuttuğu bakiye alacaklarını da icra takibine konu yaptığı, bakiye alacaklar için takip tarihinden önceki dönem için işlemiş faiz isteğinde bulunduğu anlaşılmaktadır.

Mahkemece, davalı işverenin takibe yaptığı itirazının iptaline ve takibin devamı ile % 40 icra inkar tazminatına karar verilmiş ise de, davalı işveren kıdem tazminatı dışında kısmi davada saklı tutulan bakiye işçilik hakları yönünden takip tarihinden önce temerrüde düşürülmüş değildir. Böyle olunca davacının anılan alacaklar nedeniyle takip tarihinden önce işlemiş faiz alacağından söz edilemeyeceğinden davalının bu yöne ilişkin itirazının haklı olduğu kabul edilmelidir. Mahkemece takibe konu miktarın tamamı yönünden itirazın iptaline ve takibin devamına karar verilmesi hatalıdır.

Öte yandan davalı işveren takibe konu borcun bir kısmına itirazda bulunmadığına göre itiraza uğramayan alacak miktarı için de icra inkar tazminatına hükmedilmesi doğru değildir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 07.05.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19056
Karar No : 2001/2658
Tarihi : 14.02.2001
İlgili Kanun : 1086/74

ÖZÜ : *Haksız zenginleşmelerde faiz başlangıç tarihinin, haksız zenginleşmenin meydana geldiği gün olmasına rağmen, daha sonraki bir tarihten itibaren faiz talebinde bulunulduğu için, istekle bağlılık kuralı gereği bu tarihten itibaren faize karar verilmelidir.*

DAVA : Davacı, icra takibine yapılan itirazın iptali ile icra inkar 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 :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillere kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazı yerinde görülmemiştir.

2- Davacı, haksız zenginleşme sebebiyle geri alım isteğinde bulunmuştur. Dairemizin yerleşmiş uygulamasına göre haksız zenginleşmelerde faiz başlangıç tarihi haksız zenginleşmenin meydana geldiği gündür. Ancak dava konusu olayda davacı daha sonraki bir tarih olan 22.4.1999 tarihinden itibaren faiz yürütülmesini istediğinden istekle bağlı kalarak 22.4.1999 tarihinden itibaren faize karar verilmesi gerekirken mahkemece icra ödeme emrinin tebliği tarihinden faize karar verilmesi hatalıdır

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/13419
Karar No : 2001/18892
Tarihi : 04.12.2001
İlgili Kanun : 1086/74

ÖZÜ : ***İstekle bağlılık kuralı gereğince, bilirkişi tarafından tespit edilen işe giriş tarihi değil, işçi tarafından belirtilen işe giriş tarihi esas alınarak alacaklar hesaplanmalıdır.***

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar, kıdem tazminatı, ilave tediye ile yıllık ücretli izin alacağının ödenilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesinin davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 04.12.2001 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat ile karşı taraf adına Avukat ve geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Dava dilekçesinde işe giriş tarihi 01.07.1998 olarak gösterilmiş ve isteklerde bulunulmuştur. Mahkemece mütalaasına başvuru bilirkişi tarafından bu tarih 02.05.1998 olarak esas alınmış ve hesaplamalar buna göre yapılmıştır. Bu şekilde yapılan hesaplamaların,

ihbar tazminatı ile izin alacağı bakımından sonuca etkisi bulunmamakla birlikte, kıdem tazminatı ve ilave tediye alacağının daha fazla olarak belirlenmesine yol açtığı ortadadır. Böyle olunca istekle bağlı kalınarak kıdem tazminatı ile ilave tediye alacağının yeniden hesaplanarak hüküm altına alınması için kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 97.500.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04.12.2001 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/12492
Karar No : 2003/472
Tarihi : 23.01.2003
İlgili Kanun : 1086/74

ÖZÜ : *Davacının işçilik haklarının bizzat kendisinin belirttiği düşük miktar yerine, bilirkişice baz alınan daha yüksek miktardaki ücretten hesaplanması, istekle bağlılık kuralına aykırılık oluşturur.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla mesai, yıllık izin ücreti hafta, bayram, dini ve milli bayram gündeliklerinin 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 :

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

2- Davacı, dava dilekçesinde son ücretinin bahşişlerle birlikte net 250 Milyon lira olduğunu bildirdiği halde Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 74. maddesine aykırı olarak talep aşılacak suretiyle bilirkişice esas alınan 350 Milyon net ücret üzerinden yapılan hesaplama göre isteklerin hüküm altına alınması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 23.01.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/13588
Karar No : 2003/798
Tarihi : 28.01.2003
İlgili Kanun : 1086/74

ÖZÜ : ***Hafta tatili talebinin, fazla mesai olarak düzeltilmesine rağmen, hem hafta tatili hem de fazla mesai alacağının hüküm altına alınması, istekle bağlılık kuralına aykırılık oluşturur.***

DAVA : Taraflar arasındaki kıdem ve ihbar tazminatı ile izin, genel tatil, milli bayram ücreti ve fazla çalışma ücretinin 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 28.01.2003 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Dava dilekçesinde talep kısmında hafta tatili alacağı olarak 50.000.000 TL. talep edilmiş, davacı vekilinin daha sonra 23.01.2002 tarihinde verdiği dilekçe ile bu konuda hataya düştükleri belirtilerek hafta tatili talebi fazla mesai olarak düzeltilmiştir. Mahkemece bu talep doğrultusunda fazla mesai alacağının kabulü ile yetinilmesi gerekirken ayrıca hafta tatili alacağının hüküm altına alınması, HUMK' nun 74. maddesinde yazılı olan istekle bağlılık kuralına aykırılık oluşturur.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.01.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8048
Karar No : 2001/2132
Tarihi : 26.03.2001
İlgili Kanun : 1086/76

ÖZÜ : *Yürürlükteki yasaları resen tatbik etmekle yükümlü bulunan mahkemelerin, yürürlükten kalkan bir yasa maddesine dayanarak karar verme yetkisi bulunmadığından, Sosyal Sigortalar Kurumunun karar tarihinden önceki mevzuata göre yaptığı işlemlerin iptaline karar verilmelidir.*

DAVA : Davacı, yapılan işin nevinin, Sosyal Sigortalar Kurumu genelgesinin 68. sırasındaki işkoluna sokularak prim ve gecikme zammı tahakkuku kararının ve gönderilen ödeme emrinin iptaline karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde isteğin kısmen kabulüne karar vermiştir.

Hükmün, taraflar avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

KARAR : Dosyadaki yazılara, toplanan delillere ve hükmün dayandığı gerekçelere göre, davalı kurumun temyiz itirazlarının reddi gerekir.

Kurum müfettişlerince, 4792 sayılı Kanunun 3917 sayılı Kanunla değişik 6. maddesinin verdiği yetkiye dayanılarak davacıya ait işyerinde yapılan inceleme sonunda eksik işçilik bildiriminde bulunulduğunun tespit edildiği gerekçesiyle ek prim ve gecikme zammının tahsiline ilişkin kurum işleminin iptali istemine ilişkin olup, mahkemece dava tarihinde yürürlükte bulunan mevzuat çerçevesinde yapılan inceleme sonucunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Davanın yasal dayanağını teşkil eden ve sigorta müfettişlerine işyerlerinde eksik işçilik bildiriminde bulunulup bulunulmadığını inceleme ve buna dayalı olarak kurumca resen ek prim tahakkuk ettirme yetkisi veren 4792 sayılı Kanunun 3917 sayılı kanunla değişik 6. maddesi, karar tarihinden önce 04.10.2000 tarih ve 24190 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 616 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yürürlükten kaldırılmış olup 04.10.2000 tarihine kadar

idari aşamada kesinleşmiş dosyalar dışında kalan kurum işlemlerinin yasal dayanağı ortadan kalktığından, bu tarihten sonra Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 76. maddesi uyarınca yürürlükteki yasaları resen tatbik etmekle yükümlü bulunan mahkemelerin; yürürlükten kalkan bir yasa maddesine dayanarak inceleme yapma ve karar verme yetkilerinin bulunmadığının kabulü gerektiğinden, karar tarihinden önceki mevzuata göre yapılan ölçümlere ve buna dayalı ek prim tahakkuk ve tahsiline ilişkin kurum işleminin iptaline karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ve yanılığlı değerlendirme sonucu yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davacı işverenin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 26.03.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/17068
Karar No : 2004/22817
Tarihi : 11.10.2004
İlgili Kanun : 1086/85

ÖZÜ : *Diğer tarafın yokluğunda yapılan ıslahın, yazılı olarak karşı tarafa tebliği gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti, bayram, hafta ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı taraf, bilirkişi raporundan sonra davalı tarafından yokluğunda, ıslah dilekçesi vererek dava konusu miktarı artırılmıştır. HUMK.'un 85. maddesi gereğince diğer tarafın yokluğunda yapılan ıslahın yazılı olarak karşı tarafa tebliğ gerekir. Mahkemece, yoklukta yapılan ıslah işleminin davalı tarafa tebliğ işlemi yapılmadan karar verilmesi hatalı olup, sair temyiz nedenleri incelenmeksizin kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.10.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/6329
Karar No : 2003/18968
Tarihi : 10.11.2003
İlgili Kanun : 1086/86

ÖZÜ : *Dava konusu tazminat ve alacaklara, ıslah dilekçesi dikkate alınmadan hüküm kurulması hatalıdır.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla mesai, yıllık izin alacağı ile genel tatil gündeliklerinin 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 :

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

2- Davacının, dava konusu ettiği tazminat ve alacaklarının 09.07.2002 tarihli ıslah dilekçesi ile miktarlarını arttırdığı halde ıslah dikkate alınmadan hüküm kurulması hatalıdır.

3- Hüküm altına alınan fazla çalışma karşılığı ücret ve tatil alacaklarının 01.01.2000-26.07.2000 dönemi için ücret üzerinden hesaplanması doğru ise de, bu tarihten önceki fazla çalışma ve tatil çalışmalarının bu ücretin asgari ücrete oranlanarak belirlenmemesi isabetsizdir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.11.2003 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/3131
Karar No : 2000/7143
Tarihi : 22.05.2000
İlgili Kanun : 1086/87

ÖZÜ : *Dava dilekçesindeki müddeabihin, ıslah yolu ile arttırılması mümkün değildir.*

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 :

KARAR : Davacı, fazlaya ait haklarını saklı tutulmak suretiyle ihbar ve kıdem tazminatı isteğiyle açtığı davanın görülmesi sırasında mahkemece mütalaasına başvurulmuş bilirkişi tarafından her iki tazminat miktarları hesaplanmış olup daha az olan dava dilekçesindeki miktarlar hüküm altına alınmıştır.

İkinci dava ile davacı, bu defa fazlaya ait hakları saklı tutulmaksızın bir miktar kıdem tazminatı istemiş daha sonra da birinci ve ikinci davalarda istenen miktarların toplamı ile bilirkişi tarafından hesap edilmiş olan miktar arasındaki oluşan fark meblağın tahsili talep edilmiştir. Mahkemece, son açılan iki dava birleştirilmiş ve her ikisinin toplamı olan kıdem tazminatları miktarları kabul edilmiştir.

İkinci davada fazlaya ait haklar saklı tutulmadığı için, üçüncü dava ile istenen kıdem tazminatı miktarına karar verilmesi mümkün değildir. Miktar göstermek suretiyle ikinci dava açılmış olan mahkeme artık bu miktarla bağlıdır. Kaldı ki HUMK nun 87. maddesi uyarınca da ıslah yolu ile müddeabihin artırılması mümkün değildir. Dava yolu ile miktarın arttırılması evleviyetle mümkün değildir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.05.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/16252

Karar No : 2002/15354

Tarihi : 16.09.2002

İlgili Kanun : 1086/87

ÖZÜ : *Sendikal tazminatın miktarı ıslah yoluyla artırıldığına göre, artırılan kısım için dava tarihinden değil, ıslah tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir.*

DAVA : Davacı, sendikal tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Islah yoluyla dava konusu miktarın artırıldığı durumlarda faizin artırılan kısım için ıslah tarihinden itibaren yürütülmesi gerekir. Hukuk Genel Kurulunun 03.07.2002 tarih ve 2002/9-564/E, 2002/572/K sayılı kararı da bu doğrultudadır. Mahkemece ıslah yoluyla artırılan ve hüküm altına alınan miktara ıslah tarihi yerine, dava tarihinden faize karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.09.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/12222

Karar No : 2003/2609

Tarihi : 27.02.2003

İlgili Kanun : 1086/87

ÖZÜ : *İşçi, davanın açıldığı tarihte alacak miktarlarını bilebilecek durumda iken, talep konusu alacaklardan fazlaya ait haklarını saklı tutmamış ise, bu kısımlardan kısmen vazgeçmiş sayılarak ıslah isteği reddedilmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve izin ücreti bayram ve hafta tatili gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı, 11.06.1996 tarihinde davalılara ait fırın işyerinde çalışmaya başladığını 19.06.2000 tarihinde iş akdinin işverence feshedildiğini belirterek, kıdem ve ihbar tazminatı ile bir kısım işçilik haklarının ödenmesini istemiştir.

Dava sırasında vermiş olduğu 24.05.2002 tarihli dilekçe ile kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil ve bayram ücreti alacaklarının daha fazla olduğunu belirterek davayı bu yönde ıslah ettiğini belirtmiştir.

Davalı ise, davanın reddini istemiş ve ayrıca fazlaya ait davacının dava dilekçesinde söz konusu alacakları saklı tutmadığını belirterek ıslah isteğinin reddini savunmuştur.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunun 83. maddesi gereğince taraflardan her biri yapmış oldukları usule ilişkin işlemleri tamamen veya kısmen ıslah edebilirler. Ayrıca 87/son maddesinin Anayasa Mahkemesinin 20.07.1999 tarih ve 1999/33 sayılı iptal kararından sonra da ıslah yolu ile müddeabihin artırılması da mümkündür. Ancak olayımızda davacı, dava dilekçesinde talep konusu alacaklardan fazlaya ait haklarını saklı tutmadığı gibi, davayı da kısmi dava olarak açmamıştır. Başka bir anlatımla alacak miktarları bellidir. Davacı davanın açıldığı tarihte alacak miktarlarını bilebilecek durumdadır. Dilekçedeki isteklerin artırılması “ıslah” olarak adlandırılrsa dahi bu durumun yeni bir dava olarak nitelendirilmesi gerekir. Davacı dava konusu yapmadığı ve saklı tutmadığı kısımlardan zımnen vazgeçmiş ve isteklerini miktarla sınırlanmış sayılır.

O halde davacının isteyebileceği, kıdem, ihbar tazminatları ile fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil ücretleri dava dilekçesiyle sınırlandırmış bulunduğu bu istekler için fazlaya ait kısımları açıkça saklı tutmadığından, zımni olarak vazgeçmiş sayılmalı ve dava dilekçesi dışında kalan miktarların reddi cihetine gidilmelidir. Mahkemece aksine düşüncelerle bu miktarların kabul edilmiş olması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.02.2003 gününde oybirliği karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/6393
Karar No : 2001/6984
Tarihi : 24.04.2001
İlgili Kanun : 1086/91

ÖZÜ : *Feragat, davayı sona erdiren taraf işlemi olup, hüküm kesinleşinceye kadar davadan feragat edilebilir.*

DAVA : Davacı, TİS ücret farkı, ikramiye, fazla çalışma parası ile bayram ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Dosyaya kararın tefhiminden sonra davacı asıl feragat dilekçesi sunmuştur.

Feragat davayı sona erdiren taraf işlemi olup, hüküm kesinleşinceye kadar davadan feragat edilebileceğinden davacı asilin feragat dilekçesinin bir değerlendirmeye tabi tutularak sonucuna göre karar verilmek üzere kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.04.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/22416
Karar No : 2005/30348
Tarihi : 19.09.2005
İlgili Kanun : 1086/91

ÖZÜ : *Duruşmaya son verilip karar verilmekle, mahkeme davadan elini çeker. Karardan sonraki dönemde mahkeme usule ilişkin haller dışında davayı tekrar ele alıp, esasa etkili karar veremez. Bu nedenle mahkemece verilen nihai karardan sonra, yapılacak feragat talebi üzerine, bu talep temyiz isteği kabul edilerek dosyanın Yargıtay’a sevki sağlanmalıdır. Yargıtay’ca verilecek bozma ilamından sonra, dosyanın ele alınıp, feragat sebebiyle gerekli kararın verilmesi mümkündür.*

DAVA : İş Sendikası adına avukat ile Belediye Başkanlığı adına avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 17.06.2005 günlü ve 107/362 sayılı hüküm, davalı avukatınca temyiz edilmiş, davacı sendika tarafından davalı işveren aleyhine açılan sendika aidat alacağı davasının yargılaması sonunda bozmaya uyularak 22.04.2003 tarihinde dava kabul edilmiştir. Karar kesinleşmeden, davacı vekili 29.03.2003 tarihinde vekaletnamesindeki yetkiye istinaden davadan feragat etmiş ve mahkemece 29.03.2003 tarihli karar ile davanın feragat nedeni ile reddine karar verilmiştir.

Harcın ödenmesi ile ilgili sorun çıkması ve davalı vekilinin bu konuda mahkemeye başvurması üzerine, mahkemece temyize konu ek karar ile ilk kararın taraflarca temyiz edilmediği, bu karardan sonra dosyanın ele alınarak red kararı verilmesinin usule aykırı olduğu, kararın hataya dayandığı gerekçesi ile feragat nedeni ile red kararının kaldırılmasına karar verilmiştir.

Belirtmek gerekir ki HUMK. nun 91 ve devamı maddeleri uyarınca “feragat kesin bir hükmün sonuçlarını doğurur ve kararın kesinleşmesine kadar feragat isteminde bulunabilir”. Somut olayda davacı vekili karar kesinleşmeden davadan feragat etmiştir. Feragat isteğinde bulunma tarihine kadar kararın temyiz edilmemiş olması bu istemi geçersiz kılmaz. Zira karar kesinleşmemiştir. Mahkemeler Kanunda gösterilen istisnalar dışında kendi hükümlerini kendileri kaldıramazlar. İlk derece mahkemelerin kararını bozup kaldırma yetkisi Yargıtay Kanunu 1 ve HUMK.un 428. maddeleri uyarınca münhasıran Yargıtay’a aittir. Yerel mahkeme duruşmaya son verip karar vermekle davadan elini çekmiştir. Artık Mahkemece karardan sonraki dönemde usule ilişkin haller dışında davayı tekrar ele alıp esasa etkili karar veremez. Mahkemece belirtilen doğrultuda inceleme yapıp karar vermesine imkan veren bir usul hükmü de yoktur. Böyle bir durumda mahkemeye verilen feragat isteğinin temyiz isteği kabul edilerek Yargıtay’a sevkini sağlanması, Yargıtay’ca verilecek bozma ilamından sonra dosyanın ele alınıp feragat sebebiyle gerekli kararın verilmesi mümkün olur. Yerleşmiş Yargıtay uygulaması bu yöndedir. Somut bu

olgulara göre mahkemenin verdiği 29.04.2003 feragat nedeniyle ek ret kararı ve bu kararın kaldırılmasına dair 17.06.2005 tarihli ek karar yok hükmündedir. Bu nedenlerle anılan kararın kaldırılmasına karar verildi. Dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : Davacı vekili temyiz aşamasında vekaletnamesindeki yetkiye istinaden davadan feragat ettiğinden ve feragat kesin hükmün sonuçlarını doğurduğundan feragat konusunda yerel mahkemece inceleme yapılması ve sonucuna göre karar verilmesi için yerel mahkemenin 22.04.2003 gün 107-362 sayılı kararının bozulmasına karar verilmiştir.

SONUÇ : Temyiz edilen kararın yukarıdaki nedenle **BOZULMASINA**, 19.09.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/511
Karar No : 2000/4068
Tarihi : 29.03.2000
İlgili Kanun : 1086/187

ÖZÜ : *İlk davanın kesinleşip kesinleşmediği belli olmadan, icra işlemine başlanılmamalıdır.*

DAVA : Davacı, icra takibine yapılan itirazın iptali ile % 40 icra inkar 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 :

KARAR : Davacı, İş Mahkemesinde açmış olduğu 1998/1059 esas sayılı dosya ile fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydı ile ihbar, kıdem tazminatı ile birlikte işçilik haklarını istemiştir. Mahkemece yapılan yargılama sonunda anılan istekler tespit edilmek suretiyle taleple bağlı kalınarak hüküm kurulmuştur. Bu karar davalının yokluğunda verilmiş ve davalıya tebliğ edildiğine dair dosyada bir belgeye de rastlanmamıştır. Diğer bir ifade ile karar kesinleşmeden davacı tarafından icraya konulmuş ise de davalının icraya itirazı üzerine takip durmuştur. Davacı açmış olduğu bu dava ile de itirazın iptali ile icranın devamına karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece yapılan yargılamada bu dava kabul edilmiştir. Ne var ki ilk davaya ait kararın kesinleşip kesinleşmediği konusunda mahkemece herhangi bir araştırma yapılmamıştır. Yapılacak iş İş Mahkemesinde görülen 1998/1059 esas sayılı kararın kesinleşip kesinleşmediği konusu üzerinde durulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.03.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/525
Karar No : 2000/4855
Tarihi : 06.04.2000
İlgili Kanun : 1086/187

ÖZÜ : *Ceza davası sonunda verilecek bir hükümlülük kararı hukuk hakimini bağlayacağından, o davanın beklenmesinde yasal zorunluluk vardır.*

DAVA : Davacı, itirazın iptaliyle icra-inkar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davalılar, banka şube müdürü ve müdür yardımcısı olarak görev yaptıkları sırada usulsüz kredi verilmesini ve yeteri kadar teminat alınmamasına neden oldukları için bankayı zarara uğratma eylemiyle ilgili olarak banka tarafından itirazın iptali ve takibin devamı şeklinde açılmış olan bu dava mahkemece aynı eylemlerden dolayı aynı kişiler hakkında açılan kamu davası sonunda verilmiş olan beraat kararının kesinleşmesinin beklenmesinin gerek duyulmaksızın sonuçlandırılmıştır. Ancak belirtmek gerekir ki, beraat kararının Yargıtay’ca bozulması ve sonuçta davalıların hüküm giymesi ihtimali mevcuttur. Böyle bir durumda verilecek bir hükümlülük kararının hukuk hakimini bağlayacağı kuşkusuzdur. Bu itibarla o davanın beklenmesinde yasal zorunluluk vardır.

Bundan başka mahkemece icra dosyasının incelendiği anlaşılmakta ise de; o dosyanın geçirdiği evrelerin takip edilebilmesi için bu dosyaya celp edilmesi gerekmektedir. Böylece sonuçta olayla ilgili yasaya uygun bir karar verebilme imkanı sağlanmış olur.

Eksik inceleme ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.04.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/18179
Karar No : 2000/235
Tarihi : 20.01.2000
İlgili Kanun : 1086/204

ÖZÜ : *Takas ve mahsup talebi karşılık dava sayılacağından aynı davada alacaklar takas edilebilir ve takas konusu alacak miktarının harçlandırılmasına da gerek yoktur.*

DAVA : Davacı, ihbar 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 :

KARAR : Davacı banka, davalı işçinin ihbar öneline uymaksızın işi bıraktığını ileri sürerek ihbar tazminatı isteğiyle bu davayı açmış olup, davalı işçide cevap dilekçesinde davacıdan yıllık ücretli izin, hafta ve genel tatil çalışma karşılığı alacaklarının bulunduğunu belirterek takas mahsup savunmasını ileri sürmüştür.

Mahkemece, takas mahsup talebinin harçlandırılmadığı, sonra açılacak dava ile bu alacakların tahsili olanağı bulunduğu ve delil gösterilmediği gerekçe gösterilerek takas mahsup reddedilmiş ve ihbar tazminatı tahsili cihetine gidilmiştir.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 204. maddesi açıkça takas ve mahsup talebinin karşılık dava sayılacağı, Borçlar Kanununun 118. maddesi de taraflardan her birinin alacağı ile takas edebileceği kuralına yer verilmektedir. Dava ekonomisi yönünden de değerlendirilecek olursa taraflar arasındaki bu tür uyuşmazlıklar daha az masraf, daha az emek, sarf edilmek suretiyle kısa sürede uyuşmazlıklar sonuçlandırılmış olur. Usul Kanunu bu amaca yönelik hükümleri içermektedir. Somut olay bakımından takas konusu alacak miktarının harçlandırılmasına da gerek yoktur. Bu itibarla davalıdan delilleri sorulup mukabil delillerde bildirildikten sonra hepsinin toplanarak takas mahsup istekleri açıklığa kavuşturulmalıdır.

Yazılı şekilde davanın kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.01.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/16452
Karar No : 2002/1623
Tarihi : 29.01.2002
İlgili Kanun : 1086/238

ÖZÜ : *Deliller toplanmadan sonuca gidilmesi, Anayasanın ve Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun duyarlılık gösterdiği hak arama özgürlüğüne ve savunma hakkına aykırılık oluşturur.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar, kıdem tazminatı, ikramiye ile yıllık izin ücretinin 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 29.01.2002 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 dosya incelendi, gereği konuşup düşünüldü :

KARAR : Davalı işçi, davalıya ait işyerinde çalışırken haksız olarak işten çıkarıldığını ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatları ile birlikte bir kısım işçilik hakları isteği ile dava açmıştır.

İlk oturuma davacı gelmiş, davalı ise hazır bulunmamıştır. İkinci oturumda da aynı şekilde sadece davacı hazır bulunmuştur. Ancak oturum sonunda verilen ara kararında davacının şahsi sicil dosyasının ve ücret bordrolarının istenmesine karar verilmiş ve bu karar uyarınca da davalı işverene anılan belgeleri ibraz etmek üzere müteakip oturuma kadar önel verilmiştir. Görüldüğü gibi delillerin ibrazı ne ara kararında yer almış, ne de yazılan müzekkerede yer almıştır. Üçüncü oturumda davalı işveren davaya karşı diyeceklerini bildiren cevap dilekçesini ibraz etmiş ve delillerini de göstermiştir. Mahkeme bu deliller toplanmadan sonuca gitmiştir ki bu uygulama Anayasanın ve Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun duyarlılık gösterdiği hak arama özgürlüğüne ve savunma hakkına aykırılık oluşturur. Somut olayda davalı işverene yöntemine uygun bir önel de verilmiş değildir. Böyle olunca davalının gösterdiği delillerin toplanması için kararın bozulması gerekmiştir.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 250.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/13464
Karar No : 2000/18865
Tarihi : 13.12.2000
İlgili Kanun : 1086/293

ÖZÜ : *İşçinin boş kağıdı imzalaması, taraflar arasındaki karşılıklı güvenden kaynaklandığından, suiistimal edilen emniyet bakımından tanık dinletilmesine gerek vardır.*

DAVA : Davacı, kıdem ve kötü niyet tazminatı, ikramiye ile yıllık izin ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş ve davacı avukatınca da duruşma talep edilmiş ise de; temyiz edilmiş ise de, HUMK'nun 435. maddesi gereğince duruşma isteğinin süreden reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten ve temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacının temyizine gelince;

Davacı, iş akdinin işverence haksız olarak sona erdirildiğini belirterek kıdem, kötü niyet tazminatları ile birlikte izin ücreti ile ödenmeyen ikramiye alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı ise savunmasında; davacının istifa suretiyle işten ayrıldığını ileri sürmektedir.

Gerçekten dosya içerisinde 28.04.1999 tarihini taşıyan ve davacı tarafından imzalanan bir dilekçe mevcut olup, bu dilekçede "...18 Nisan 1999 Belediye Başkanlığı seçimini 'ın kazanmasından rahatsızlık duyduğumdan, belediyenizdeki görevimden istifa ediyorum..." denilmektedir.

Davacı, kendisi ve diğer çalışanlardan Belediye başkanı ve yetkilileri tarafından 1993 yılında imzalarını taşıyan boş kağıtlar alındığını ve daha sonra üstlerinin doldurularak işleme konulduğunu ancak istifa etmelerini gerektiren bir neden olmadığını belirtmiştir.

Mahkeme yazılı bir belge olan ve imzası kabul edilip içeriği kabul edilmeyen istifa dilekçesinin gerçek iradeyi yansıtmadığının ancak yazılı belge ile ispatlanması gerektiğini belirterek dinlenen tanık beyanlarına değer vermemiştir. Yine mahkemenin de kabul ettiği şekilde dinlenen davacı tanıkları belediye başkanının çalışanlardan ve davacıdan imzalı boş kağıt aldığını ifade etmişlerdir.

Beyaz imza alınıp verilmesi hallerinde taraflar arasında karşılıklı ve kuvvetli emniyete dayanan bir münasebetin mevcut olduğu kabul edilmektedir. Böyle bir münasebet bulunmasa beyaz imza alınıp verilmesi düşünülemez. Bu durumda beyaz imza verenin diğerinden beyaz imza aldığını gösteren bir belge istemesi işin mahiyeti bakımından söz konusu edilemez. Kaldı ki, iddia bir taraftan davacının suiistimal edilen emniyeti dolayısıyla hile iddiasına da dayanmaktadır. Her iki

bakımdan da davacının olayda şahit dinletmesi Hukuk Muhakemeleri Usul Kanununun 293. maddesinin 4. ve 5. bentlerine de uygundur. Bu durumda mahkemece yapılacak işlem tanık sözlerini değerlendirmek suretiyle davacının kıdem ve kötü niyet tazminat isteklerinde haklı olup olmadığını belirlemekten ibarettir. Eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olduğundan hükmün bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.12.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/18499
Karar No : 2000/814
Tarihi : 01.02.2000
İlgili Kanun : 1086/381-388

ÖZÜ : *Hükümde, her bir davalının sorumlu olacağı işçilik hakları ve miktarlarının, açık ve kesin olarak belirtilmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile fazla çalışma parasının 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 :

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Mahkemece bozma kararına uyularak, davalıların sorumlu olacakları miktarlar mütalaasına başvuru bilirkşi tarafından düzenlenen raporda belirlenmiştir. Ancak hüküm kurulurken her bir davalının sorumlu olacağı işçilik hakkı ile bunların miktarları gösterilmemiştir. HUMK'nun 381 ve 388. maddelerinde bunların şüpheye yer vermeyecek şekilde açık ve kesin olarak belirtilmesi öngörülmektedir. Bundan başka ilamın infazı aşamasında tereddütlerle karşılaşılması da kaçınılmazdır. Bu itibarla hüküm fıkrasının açıklığa kavuşturulması bakımından kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 01.02.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/12570
Karar No : 2000/17214
Tarihi : 23.11.2000
İlgili Kanun : 1086/415

ÖZÜ : *Verilen kesin süre içerisinde, bilirkişi ücreti ve posta masraflarının yatırılmaması nedeniyle davanın reddi yerine, bu konuda bilgisi olmayan davacıya bir süre verilmesi gerekir veya ileride icap edenlerden alınmak şartıyla, masrafların Devlet Hazinesinden ödenmesine karar verilebilir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem, kötü niyet ve haksız fesih tazminatları ile izin ücreti, ikramiye, sabun, yağ, optik bez bedeli ve yakacak bedelinin ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı, iş akdinin feshine dayanak olan eylem nedeniyle yargılanıp beraat ettiğini, bu nedenle feshin haksız ve kötü niyetli olarak yapıldığını ileri sürerek kıdem, ihbar ve kötü niyet tazminatı ile, iş akdinin feshi sırasında ödenmeyen işçilik haklarının tahsilini istemiştir.

Mahkemece, davacı vekiline bilirkişilerin ücretleri ve posta masrafları için verilen kesin mehile rağmen süresi içinde masraflar yatırılmadığından davanın reddine karar verilmiştir.

Dosya içeriğinden, davacı vekiline, ceza mahkemesince verilen beraat kararının hukuk mahkemesi hakimini bağlamayacağından söz edilerek, feshe dayanak olayda davacının kusuru olup olmadığının belirlenmesi için bilirkişi incelemesi yapmak üzere süre verildiği anlaşılmaktadır. Son kez verilen 20 günlük kesin sürenin son günü, davacı vekili, verilen süre içinde müvekkili ile irtibat kuramadığı için para yatıramadığını, bu nedenle vekaletten çekildiğini belirterek, vekaletten çekildiğinin ve parayı yatırması ihtarının davacı asile bildirilmesini istemiştir. Davacıya gönderilen tebligat belgesinde ise sadece vekaletten

çekilme bildirilmiş, masraf konusu belirtilmemiştir. Tebliğ edilen duruşma günü oturuma katılan davacı, bu konuda bilgisi olmadığını, masraf yatırmaya hazır olduğunu bildirmiştir. Bu durumda mahkemece, davacı asile bir süre verilmesi gerekir. Ayrıca Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanunu'nun 415. maddesinin 2. fıkrasına göre, belirlenen müddet içinde masraf yatırılmazsa ileride icap edenlerden alınmak şartıyla Devlet Hazinesinden ödenmesine de karar verilebilir. Kaldı ki, böyle bir bilirkişi incelemesi yapılmamış olsa bile, mahkemece bu konudaki ceza davası dosyası ve ilgili belgeler getirilerek mevcut deliller değerlendirilerek sonuca varılıp bir karar verilmesi gerekir.

Davacının kıdem, ihbar ve kötü niyet tazminatları dışında çeşitli işçilik hakları konusunda da talebi vardır. Bu konudaki deliller toplanmamış, bir inceleme yapılmamıştır. Mehil verilen hususun yerine getirilmemesi bu alacakların varlığının araştırılması ve karar verilmesine engel değildir. Bu alacakların da hiçbir inceleme ve araştırma yapılmadan yazılı şekilde reddi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.11.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/5370
Karar No : 2003/18589
Tarihi : 03.11.2003
İlgili Kanun : 1086/482

ÖZÜ : *Verilecek kesin mehil, tanıkların hazır bulundurulmasına ilişkin değil, tanıklarla ilgili ücretlerin ve davetiye giderlerinin karşılanması için olmalıdır.*

DAVA : Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı, fazla mesai 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 :

KARAR : Kesin mehil içerisinde ara kararını yerine getirmediği gerekçesiyle davalı tanıklarının dinlenmesi istemi reddedilmişse de, 24.01.2002 günlü oturumda verilen kesin mehil usule uygun olarak verilmiş değildir. Tarafların tanıklarını hazır etmesi için kesin mehil verilemez. Verilecek kesin mehil tanıklarla ilgili ücretleri ve davetiye giderlerini karşılaması için olmalıdır. Mahkemece yapılacak iş davalıyı tanıkları adına ücret ve davetiye gideri yatırmak için kesin mehil vermek davetiye ile gelen tanıkları dinlemek, davetiye tebligatına rağmen gelmeyen tanıkları ihzaren celbetmek, tüm delilleri hep birlikte değerlendirerek karar vermektir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.11.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/8543
Karar No : 2001/10965
Tarihi : 26.06.2001
İlgili Kanun : 2004/67

ÖZÜ : *İşçiye aylık olarak ödenen ücretin miktarı ve çalışılan süre belli olduğundan, talep edilen alacak likittir ve icra inkar tazminatının hüküm altına alınması gerekir.*

DAVA : Davacı, icra takibine yapılan itirazın iptali ile % 40 icra inkar tazminatına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Uyuşmazlık, aylık ücretin ödenip ödenmediği konusunda toplanmaktadır. Aylık ücretin miktarı ve çalışılan süre belli olduğuna göre alacağın likit olduğu açıktır. Gerçekten mevcut bilgilerle bu miktar belirlenebileceği için % 40 icra inkar tazminatının da hüküm altına alınmak üzere kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 26.06.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/10180
Karar No : 2003/23447
Tarihi : 29.12.2003
İlgili Kanun : 2004/67

ÖZÜ : ***Yabancı para üzerinden yapılan takiplerde, yabancı paranın fiili ödeme günündeki Türk Lirası karşılığı üzerinden icra-inkar tazminatına hükmedilmelidir.***

DAVA : Davacı, icra takibine yapılan itirazın iptali ile icra-inkar 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 :

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

2- İcra iflas Yasasının 58/I-III ve 67 maddeleri hükümleri uyarınca yabancı para üzerinden yapılan takiplerde, yabancı paranın fiili ödeme günündeki TL/kur karşılığı üzerinden icra-inkar tazminatına hükmedilir. Mahkemece takip tarihindeki TL/kur karşılığı üzerinden icra-inkar tazminatına karar verilmesi gerekirken yanlış anlamalara neden olacak şekilde karar verilmesi hatalıdır.

3- Anayasanın 73. Maddesi gereğince vergi, resim, harç ve benzeri mali yükümlülüklerin yasayla konulması zorunludur. Avukatlık ücret tarifesi ile vergi konulması imkansızdır. Mahkemece tarife uyarınca vekalet ücreti taktiri gerekirken yazılı şekilde ayrıca KDV'ye de karar verilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

4- 3095 Sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun' un 4/a maddesi uyarınca somut olayda bir yıllık faiz oranının esas alınması gerekirken davacının talebi gibi bir aylık mevduat faizinin esas alınması sonucunu doğuracak şekilde takibin devamına karar verilmesi de doğru değildir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.12.2003 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2853
Karar No : 2000/3178
Tarihi : 04.05.2000
İlgili Kanun : 2829/8

ÖZÜ : *Primi ödenmeyen sigortalılık süresi, yaşlılık aylığında nazara alınmaz.*

DAVA : Davacı, 38.219.977 TL kurum alacağını ödeme tarihinden itibaren yasal faiziyle birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde davanın reddine karar verilmiştir.

Hükmün, davacı Avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi :

KARAR : Davacı Sosyal Sigortalar Kurumu, davalılardan sigortalı olan 'nin kendisine yaşlılık aylığı bağlanması için yasaca aranan sigortalılık süresinin yetmemesi nedeniyle Kurumun arşiv bölümünde görevli ile anlaşarak başka sigortalıya ait hizmet süresinin kayıtlarda tahrifat yapılarak adına düzenlendiği ve böylece 01.02.1993 tarihinden itibaren yaşlılık aylığı bağlanarak 21.06.1994 tarihine kadar aylıklarının ödendiği, ancak bu sahteciliğin öğrenilmesi üzerine iş bu istirdat davasının açıldığı, sahte aylık bağlama olayında sonraki devrede 'nin isteğe bağlı sigortalı olarak primlerini ödeyerek , yaşlılık aylığına hak kazandığının anlaşılması üzerine, 01.07.1994 tarihi itibarıyla yeniden yaşlılık aylığı bağlandığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Bu durumda, primi ödenmeyen sigortalılık süresi yaşlılık aylığında nazara alınmayacağından ancak ödeme tarihi itibarı ile geçerli olacağından (2829 sayılı Kanun 8. m) Kurumun işleminin doğru olduğu anlaşılmaktadır. Bu itibarla Kurumun isteğinin aylıkların ödeme tarihleri nazara alınarak faizi ile birlikte hüküm altına alınması gerekirken yazılı gerekçelerle davanın reddi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, 04.05.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/15931
Karar No : 2003/15934
Tarihi : 02.10.2003
İlgili Kanun : 4046/21

ÖZÜ : *4046 sayılı Özelleştirme Yasasına göre İş Kaybı Tazminatına hak kazananların, bu tazminattan yararlanabilmesi için, hizmet akitlerinin sona erdiği tarihten itibaren 30 gün içinde, İş ve İşçi Bulma Kurumuna başvurması zorunlu olup, İş Kaybı Tazminatından bu Kurum sorumludur.*

DAVA : Davacı, özelleştirme tazminatının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davalının temyizine gelince:

A) Davacı açmış olduğu dava ile hizmet akdinin davalılardan Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından iş akdinin süresi dolması nedeniyle feshedildiğini, bu kurumun özelleştirme kapsamında yer alması nedeniyle 4046 sayılı Özelleştirme Yasasının 21. maddesi gereğince kendisine ödenmesi gereken iş kaybı tazminatının davalılar tarafından ödenmediğini belirterek bu tazminatın hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalılar savunmalarında; iş akdinin feshinin özelleştirme nedeniyle yapılmayıp süre dolması nedeniyle feshedildiğini, dolayısı ile özelleştirme yasasının 21. maddesi gereğince davacının talepte bulunamayacağını belirtmişlerdir.

4046 Sayılı Özelleştirme Yasasının 21. maddesinde, İş Kaybı Tazminatına hak kazananların bu tazminat ve diğer hizmetlerden yararlanabilmesi için hizmet akitlerinin sona erdiği tarihten itibaren 30 gün içinde İş ve İşçi Bulma Kurumuna başvurmalarının zorunlu olduğu belirtildiği gibi, bu kurumun en geç 30 gün içinde gerekli incelemeyi yaparak iş kaybı tazminatına hak kazanıldığını tespit etmesi halinde

gerekli ödemeyi yapacağı öngörülmektedir. Ancak bu maddede hizmet akitlerinin sona erme tarihi itibarıyla 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümleri gereğince hizmet ve prim ödeme sürelerine göre yaşlılık aylığına hak kazananların bu tazminattan yararlanamayacakları belirtilmektedir. Bu hükme rağmen mahkemece bu yönde gerekli araştırma yapılmamıştır. Yine dosyadaki belgelerden davacının hizmet akitlerinin süresinin dolması nedeniyle işverence yenilenmediği görülmektedir. Özelleştirme nedeniyle bir fesih olgusunun bulunduğu bu yazıdan anlaşılmamakta, ancak işverence düzenlenen işten ayrılma bildirgesinde başlık olarak “Özelleştirme Nedeniyle İşten Ayrılma...” sözleri kullanılmasına karşılık bildirgenin içerisine akdin süre dolması nedeniyle fesih yapıldığı belirtilmektedir. Mahkeme bu çelişki üzerinde durmamıştır. Özelleştirme yasasının 21. maddesinde öngörülen koşulların davacı yönünden oluşup oluşmadığı araştırılmadan ve işten ayrılmanın gerekçesi üzerinde mutabakat sağlanmadan davalılardan İş ve İşçi Bulma Kurumu yönünden davanın kabulü hatalı ise de ilgili kurumun vekilleri tarafından temyiz yoluna başvurulmadığı anlaşılmakla kararın bu davalı yönünden bozulması yönüne gidilememiştir.

B) Özelleştirme yasasının yukarıda belirtilen 21. maddesinde iş kaybı tazminatından yararlanılabilmesi bakımından hizmet akdinin sona erdiği tarihten 30 gün içinde İş ve İşçi Bulma Kurumuna başvurulması ve kurumun gerekli incelemeyi yaparak bu hususta gerekli kararı vermesi öngörülmektedir. Yasanın bu hükmünden anlaşılabileceği üzere iş kaybı tazminatından işveren değil İş ve İşçi Bulma Kurumu sorumludur. Çünkü hizmet akdinin sona ermesi ile işverenle işçi arasındaki hukuki ilişki sona erip, iş kaybı tazminatı yönünden İş ve İşçi Bulma Kurumu ile davacı arasında bu yasa yönünden hukuki ilişki kurulmuştur.

..... Kurumu Genel Müdürlüğünün bu yöne ilişkin itirazları göz önünde tutulmadan tazminat isteginden bu kurumunda sorumlu tutulması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02.10.2003 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/7211
Karar No : 2005/35435
Tarihi : 09.11.2005
İlgili Kanun : 4447/48

ÖZÜ : *İşçinin, süresi içinde Türkiye İş Kurumu'na başvurması ve işten ayrılma bildirgesi dışındaki koşulları yerine getirmesi halinde, mahkeme kararı ile işverenin feshinin haklı nedene dayanmadığını veya işçinin feshinin haklı nedene dayandığını göstereceğinden, mahkeme kararının, işten ayrılma belgesi yerine geçeceğinin kabulü gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, izin ücreti, genel tatil gündeliği, işsizlik sigortası 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 :

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

2- Davacı, işverenin tutumu sebebiyle işsizlik sigortasından yararlanamadığını iddia ederek bu nedenle tazminat isteminde bulunmuştur. Somut olayda feshin kim tarafından gerçekleştirildiği ve feshin haklı olup olmadığı tartışmalıdır. Bu gibi durumlarda işçinin 4447 sayılı işsizlik sigortası Kanunu'nun düzenlediği işsizlik sigortasından yararlanıp yararlanamayacağı mahkemenin tespiti sonunda belirlenecektir. Bu nedenle işçinin anılan yasanın 48. maddesi gereğince süresi içerisinde Türkiye İş Kurumuna başvurması ve yasanın aradığı koşulları taşıması gerekir. İşçinin süresi içerisinde başvurması ve işten ayrılma bildirgesi dışındaki koşulları yerine getirmesi halinde, mahkeme kararı ile işverenin feshinin haklı nedene dayandığını veya işçinin feshinin haklı nedene dayanmadığını göstereceğinden mahkeme kararının işten ayrılma belgesi yerine geçeceğinin kabulü gerekir. Davacının anılan kuruma mahkeme kararı ile başvurusu sonucunda işsizlik sigortasının geriye yönelik olarak ödenmesi mümkündür. Davacının zararı doğmadığından mahkemece davanın maddi tazminat talebi yönünden reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.11.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/3524
Karar No : 2005/33298
Tarihi : 13.10.2005
İlgili Kanun : 4447/51

ÖZÜ : **4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda öngörülen koşulların mevcut olması halinde, işsizlik tazminatından İş-Kur sorumludur. İşçi, işsizlik sigortası isteme koşullarını yerine getirmesine rağmen, işverenin haksız eylemi ile bu ödeneği İş-Kur'dan alamaması halinde, işverenin kusurundan doğan zararı, tazminat olarak işverenden isteyebilir.**

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı ile işsizlik ödeneğinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, duruşmalı olarak süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; HUMK. nun 438. maddesi gereğince duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verdikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre, yasada aranan koşulların mevcut olması halinde işsizlik tazminatından İş-Kur sorumludur. İşçi İşsizlik sigortası isteme koşullarını yerine getirmesine rağmen işverenin haksız eylemi ile bu ödeneği İş-Kur dan alamaması halinde işverenin kusurundan doğan zararı tazminat olarak işverenden isteyebilir.

Davacı, 4447 sayılı yasanın 51. maddesindeki koşullara sahip olduğunu, İş-Kur'a usulünce başvurduğunu, işverenin eylemi nedeni ile işsizlik sigortası alamadığını ileri sürüp kanıtlayabilmiş değildir. Buna rağmen işsizlik tazminatından davalı işverenin sorumlu tutulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.10.2005 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/28345

Karar No : 2004/24792

Tarihi : 03.11.2004

İlgili Kanun : 4688/3

ÖZÜ : *Anayasaya ve yasalara aykırı hükümler içeren sendika tüzüğünün, mahkemece yapılan ihtar ve verilen süreye rağmen düzeltilmemesi durumunda, sendikanın kapatılmasına karar vermek gerekir.*

DAVA : Ankara Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından sendikanın kapatılmasına karar verilmesi istenmiştir.

Yerel mahkeme, isteği reddetmiştir.

Hüküm, süresi içinde Ankara Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Ankara Cumhuriyet Başsavcılığı 10.06.2004 tarihli dava namesinde özetle, davalı sendika tüzüğünün “sendikanın amaçları “ başlığını taşıyan 2. madde (b) bendinde “... bireylerin ana dillerinde öğrenim görmesini ve kültürlerini geliştirmesini savunur”. Sözcüklerinin Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 3. maddesinde yer alan “Türkiye Devleti, ülkesi ve milletiyle bölünmez bir bütündür. Dili Türkçe’dir” ve yine 42. maddesinin 6. paragrafında yer alan “Türkçe’den başka hiçbir dil, eğitim ve öğretim kurumlarında Türk vatandaşlarına ana dilleri olarak okutulamaz ve öğretilemez.” Kurallarına ve Yabancı Dil Eğitimi ve Öğretimi, Türk Vatandaşlarının Farklı Dil ve Lehçelerinin Öğretilmesi Hakkındaki Kanunun 2. maddesinin (a) fıkrasında eğitim ve öğretim kurumlarında Türk vatandaşlarına Türkçe’den başka hiçbir dil ana dilleri olarak okutulamaz ve öğretilemez şeklindeki düzenlemelere açıkça aykırı olduğunu, Ankara Valiliğinin ihtarına rağmen belirtilen sözcüklerin tüzükten çıkarılmadığını, davalı sendikanın bu şekilde 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 20. maddesinde yer alan sendika ve konfederasyonlarının yönetim ve işleyişleri Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz şeklindeki düzenlemeye aykırı olduğundan anılan yasanın 37. maddesi gereğince kapatılmasına karar verilmesi talep edilmiştir.

Mahkeme; tüzükteki hükmün Türkiye Cumhuriyeti Devletinin toprak bütünlüğü, ulusun birliği ve devletin tekliği esaslarına karşı bir tehlike oluşturmadığı gibi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 10. ve 11. maddelerine de aykırı olmadığı gerekçesi ile davayı reddetmiştir.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 37. maddesinde, “Anayasada belirtilen Cumhuriyetin Niteliklerine ve Demokratik Esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan sendika ve konfederasyon, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının istemi üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme kararı ile kapatılır...” denilmektedir.

Mahkemece 4688 sayılı Kanunun 6. maddesi uyarınca tüzüğünde değişiklik yapması için 13.07.2004 tarihli duruşmada davalı sendikaya 60 günlük süre verilmiştir. Esasen mahkeme davalı sendikanın tüzüğünde kanuna aykırılık bulunup bulunmadığını açılan dava üzerine hemen değerlendirip, buna göre süre verilip verilmeyeceğini kararlaştırmak zorundadır. Tüzüğü değerlendiren mahkeme yasalara aykırı olduğunu tespit ederek ilgili sendikaya düzeltme yapması yönünde süre vermiş olup, tüzüğün kanunlara uygun hale getirilmemesinin yaptırımını sendikanın kapatılması olduğu halde sendika vekilinin tüzükte değişiklik yapılmayacağı yolundaki beyanına rağmen davanın reddine karar verilmiştir.

Mahkemenin gerekçeli kararında; “... verilen sürede tüzük düzeltilmez ise işin esasına girilmesi; düzeltilme halinde ise verilen mehile ve ihtara uyulduğu için karar verilmesine yer olmadığı...” şeklinde hüküm kurulması gerektiği ifade edilmiştir. Mahkeme verdiği ihtarla tüzükteki düzenlemenin yasaya aykırılığını baştan itibaren kabul etmiş ve kendisini bağlamıştır. Gerçekten 4688 sayılı Yasanın 6. maddesi hakime taktir hakkı da vermemektedir. Mahkeme yapacağı incelemede kanuna aykırılık olup olmadığını belirleyip, tarafları da dinleyip düzenleme yapılması yönünde karar verdiğine göre, düzeltme yapılmaması üzerine yeniden esasa girip inceleme yapamaz. Anılan yasa hükmü emredici niteliktedir. Mahkeme bu durumda sadece sendikanın kapatılmasına karar verebilir.

Ancak, mahkeme verilen süreye rağmen düzeltilmeyen sendika tüzüğünün 2. maddesinin (b) bendi hükmünün Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 10 ve 11. maddelerine aykırı olmadığı gerekçesi ile davayı reddetmiştir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 10. maddesi ifade özgürlüğü ile ilgili olup herkesin görüşlerini açıklama ve anlatım özgürlüğüne sahip olduğu belirtilmekle beraber, bu özgürlüğün ulusal güvenlik, toprak bütünlüğü veya kamu düzeninin sağlanması amacıyla yasayla sınırlandırabileceği belirtilmektedir. Aynı sözleşmenin 11. maddesi ise dernek kurma ve toplantı özgürlüğüyle ilgili olup, herkesin sendika kurabileceği ve sendikalara katılabileceği belirtilmekle beraber bu hakkın da bazı hallerde sınırlandırılabilmesi kabul edilmiştir. Bu nedenle sendika kurma hakkının da ulusal güvenlik, kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin sağlanması için sınırlandırılabilmesi benimsenmiştir.

Sendikalar tüzüklerinin ilgili makama verilmesi ile tüzel kişilik kazanır. Sendika tüzüğü sendikanın amacı ve bu amacı gerçekleştirmek üzere sürdüreceği çalışma konuları ile usullerini kapsar. Bu doğrultuda 4688 sayılı Yasanın 3/f maddesinde sendikanın tanımı “Sendika: Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları” şeklinde yapılmıştır. Anılan yasanın 7/b maddesinde sendika tüzüklerinde sendikaların amacının yer alacağı düzenlenmiştir. Davalı sendika tüzüğünde amaçlar belirtilirken 4688 sayılı yasanın 3/f maddesinde açıklanan amaçları aşar şeklinde “bireylerin anadillerinde öğretim görmesini ve kültürlerini geliştirmesini savunur” düzenlemesine yer vermiş, yukarda açıklandığı gibi, Valiliğin ve Mahkemenin verdiği süreler içerisinde de tüzüğünden bu ifadeleri çıkarmamıştır.

4688 sayılı Yasanın 20. maddesinde sendika ve konfederasyonların yönetim ve işleyişini Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine aykırı olamayacağı, 2925 sayılı Yasanın 4771 sayılı Yasa ile değişik 2. maddesinde de eğitim ve öğretim kurumlarının Türk vatandaşlarına Türkçe’den başka hiçbir dil anadilleri olarak okutulamaz ve öğretilemez, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının değiştirilmesi dahi teklif edilemeyecek 3. maddesinde Türkiye Devletinin anadili Türkçe olduğu belirtildiği gibi, eğitim ve öğretim hakkı ve ödevi başlıklı 42. maddesinin 6. fıkrasında “Türkçe’den başka hiçbir dil, eğitim ve öğretim kurumlarında Türk Vatandaşlarına anadilleri olarak okutulamaz ve öğretilemez”, 66. maddesinde “Türk Devletine vatandaşlık bağı ile bağlı olan herkes Türk’ tür” düzenlemelerine yer verilmiştir.

Yasaların ve Anayasanın açıklanan bu hükümleri ulusal güvenliğin, kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin sağlanması amacıyla demokratik bir toplumda zorunlu bir tedbir olarak ülke bütünlüğüne karşı eylemleri önlemek için düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 10 ve 11. maddeleri ile uyumlu bulunmaktadır. Anayasanın ve yasaların yukarıdaki hükümlerine aykırı olan sendika tüzüğündeki düzenlemenin Valilikçe ve Mahkemece yapılan ihtarlar ve verilen süreye rağmen davalı sendika tarafından düzeltilmemesi, sendikanın bir faaliyetidir. Ayrıca, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumaktan başka bir amacı olmayacak sendikanın tüzüğündeki bu düzenlemenin kelime değişimi yapılmak suretiyle de olsa ısrarla devam ettirilmesi dikkat çekici olup, gerçek amaç dışına çıkıldığını göstermektedir.

Bu nedenle davalı sendikanın tüzüğünün “Sendikanın Amaçları” başlıklı 2. maddesinin (b) bendinde “Toplumun bütün bireylerinin, temel insan hakları ve özgürlükler doğrultusunda demokratik, laik, bilimsel ve parasız eğitim görmesini, bireylerin ana dillerinde öğrenim görmesini ve kültürlerini geliştirmesini savunur” şeklindeki düzenlemeden “..... bireylerin ana dillerinde öğrenim görmesini ve kültürlerini geliştirmesini savunur” sözcüklerinin Anayasanın 3,42/6, Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 20. maddesi hükümlerine aykırı olduğundan 4688 sayılı Yasanın 37. maddesi uyarınca mahkemece davalı sendikanın kapatılmasına karar vermek gerekirken yazılı şekilde davanın reddi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 03.11.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/13085
Karar No : 2003/13197
Tarihi : 17.07.2003
İlgili Kanun : 4688/31

ÖZÜ : *İtirazın, aynı hizmet kolunda kurulu olan diğer sendikaların üye sayılarına yönelik olmaması nedeniyle, mahkemece bu sendika üyeliği yönünden inceleme yapılmıştır. Bu inceleme kapsamı yönünden verilen karar bu davanın tarafları için bağlayıcı olduğundan, diğer sendikalar yönünden kesin delil oluşturmaz.*

DAVA :

KARAR : Sendikası Adına avukat ile 1- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına, 2- Sendikası adına avukat aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 09.06.2003 günlü ve 612/656 sayılı hüküm, taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

İtiraz eden Sendikası vekili, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu uyarınca 07.07.2002 tarih ve 24808 sayılı Resmi Gazete’ de yayınlanan istatistiğin 7 nolu “Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmetleri” hizmet kolunda toplam çalışan sayısının 34.334, bu hizmet kolunda

faaliyet gösteren müvekkili sendikanın üye sayısının 7.297, temsil oranının %21.25, aleyhine itirazda bulunulan Sendikasının üye sayısının 11.676, oranının %34.01 olarak tespit edildiği ve davalı sendikanın yetkili sendika olduğunun ilan edildiğini, bu tespit ve ilanın maddi gerçeği yansıtmadığını, itirazlarının kabulü ile davalı Bakanlık tarafından yayınlanan hizmet kolunda Sendikasının toplu görüşme yapmaya yetkili olduğuna ilişkin tespitin iptaline, bu hizmet kolunda müvekkili Sendikasının yetkili olduğuna karar verilmesini talep etmiştir.

Aleyhine itiraz edilen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı itiraz eden sendikanın “Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmetleri” hizmet kolunda çoğunluğunu sağlamış olsa dahi kanun gereğince toplu görüşme yapmaya yetkili olamayacağını, dava açmakta hukuki yararının bulunmadığını, kaldı ki, çalışan ve üye listeleri ile sendikalar tarafından gönderilen üyelik ve istifa bildirimlerinin bilgi işlem merkezlerinde karşılaştırılması sonucu elde edildiğini, tespitin doğru olduğunu belirterek davanın reddini istemiştir.

Aleyhe itiraz edilen Sendikası ile İş Mahkemesinin 2002/1232 esas sayılı dosyasındaki yargılama sonucunda kendilerinin üye sayısının 11.676, temsil oranının %34.01 olarak saptanıp, verilen kararın kesinleştiğini bu nedenle bu davada kesinleşen üye sayısının ve temsil oranının dikkate alınarak karar verilmesi gerektiği belirlenerek davanın reddini istemiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, İş Mahkemesinin 2002/1232 esas sayılı dosyasında görülen ve temyiz edilmeden kesinleşen hizmet kolu istatistiğinin iptali davasında;..... Sendikası, davasını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na açtığı ve kendi üye sayısına ilişkin olduğu anlaşılmıştır. Bu durumda itirazın aynı hizmet kolunda kurulu olan diğer sendikaların üye sayılarına yönelik olmaması nedeniyle mahkemece bu sendika üyeliği yönünden inceleme yapılmıştır. Bu inceleme kapsamı yönünden verilen karar bu davanın tarafları için bağlayıcıdır. Diğer sendikalar yönünden ise kesin delil oluşturmaz.

Hizmet kolunda yayınlanan istatistiğin “Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmetleri” hizmet kolunda çalışan sayısının tespit edildikten sonra bu hizmet kolunda bulunan kurumlar tarafından Bakanlığa gönderilen çalışan personel listesi, üye listesi, aidat listesi ile aynı hizmet kolunda kurulu sendikalar tarafından gönderilen 31.05.2002 tarihi itibarıyla geçerli üyelik ve istifa bildirimlerinin karşılaştırılması ve değerlendirilmesi sonucu istatistiğin oluşturulması gerekir. Mahkemece bu konuda yaptırılan yetersiz bilirkişi incelemesi kendi içinde çelişkili olduğu gibi hüküm kurmaya yeterli ve elverişli değildir. Bu durumda

mahkemece yapılacak iş, konusunda uzman üç kişilik bir bilirkişi kurulu oluşturularak yukarıda ifade edildiği şekilde karşılaştırma ve değerlendirme yapılmak suretiyle gerçek sayıların saptanması ve alınacak rapor ile diğer delilleri birlikte değerlendirmekten ibarettir.

Eksik inceleme ve araştırma ile yetersiz ve usulüne uygun olmayan bilirkişi kurulundan alınan rapor doğrultusunda hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.07.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/17505
Karar No : 2005/20176
Tarihi : 23.06.2005
İlgili Kanun : 5188/10

ÖZÜ : *5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ile getirilen düzenlemede, özel güvenlik görevlilerinin en az lise ve dengi okul mezunu olması gerekmektedir. Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte, özel güvenlik görevlisi olarak çalışmakta olanların yeni düzenlemeye uyumlarını sağlamak için kanunun geçici 1. maddesinde; 2495 sayılı Kanuna göre çalışan özel güvenlik görevlilerine 5 yıl süre ile çalışma izni verilmiştir. Bu şekilde ortaokul mezunu olanların, lise ve dengi okuldan mezun olabilmelerine imkan tanınmıştır.*

İşçi, beş yıllık çalışma izni süresi içinde işten çıkarıldığından ve başka bir birimde çalıştırılabilme imkanı düşünülmendiğinden geçerli nedene dayanmayan feshin, geçersizliğine karar vermek gerekir.

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı işçi, davalıya ait işyerinde güvenlik görevlisi olarak çalışmakta iken 5188 sayılı Kanun uyarınca ortaokul mezunu olduğu gerekçesiyle işten çıkarıldığını belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine, işe iade edilmediği takdirde ödenmesi gereken tazminatın ve boşta geçen süre ücretinin belirlenmesine karar verilmesi isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, 5188 sayılı Kanun' un 10/b maddesi uyarınca özel güvenlik görevlilerinin en az lise ve dengi okul mezunu olması şartı getirildiğinden davacının iş akdi ihbar öneli verilerek ve kıdem tazminatı ödenmek suretiyle feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, 5188 sayılı Özel Güvenlik Görevlileri hakkındaki kanununa göre özel güvenlik görevlilerinin en az lise ve dengi okul mezunu olmak gerektiği, davacının ise ortaokul mezunu olduğu, feshin bu nedenle geçerli nedene dayandığı gerekçesiyle isteğin reddine karar verilmiştir.

Davacı işçinin, davalıya ait işyerinde 01.10.1993 tarihinde güvenlik görevlisi olarak çalışmaya başladığı ve iş sözleşmesinin feshedildiği tarihe kadar aynı işte çalıştığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Davacı ortaokul mezunu olup, işe başladığı tarihte yürürlükte bulunan 2495 sayılı Yasanın 16/b. Maddesinde belirtilen şartları taşımaktadır. Anılan yasa yürürlükten kaldıran, 26.06.2004 tarih ve 25504 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun 10/b maddesi özel güvenlik görevlileri için en az lise ve dengi okul mezunu olmak gerektiğini düzenlemiştir. Davacının iş sözleşmesi, davalı işverence 5188 sayılı Kanun' un anılan maddesindeki şartları taşımadığı gerekçesiyle, tazminatları ödenmek suretiyle feshedilmiştir. Ancak, anılan kanunun yürürlüğe girdiği tarihte özel güvenlik görevlisi olarak çalışmakta olanların, yeni düzenlemeyle uyumlarını sağlamak amacıyla öngörülen geçici 1. maddesinde, kanunun yürürlüğe girdiği tarihte, 2495 sayılı Kanuna göre çalışmakta olan özel güvenlik görevlilerine beş yıl süreyle çalışma izni verildiği belirtilmiştir. Böylece ortaokul mezunlarına bu süre içinde yasanın aradığı lise ve dengi okul mezunu olabilme olanağı verilmiş bulunmaktadır. Davacı işçi, yasa ile verilmiş olan beş yıllık çalışma izin süresi içinde işten çıkarılmış olup, fesih tarihinde özel güvenlik görevlisi olarak çalışmasına engel yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Öte yandan, işyerinde 1993 yılından beri çalışmakta olan davacının işten çıkarılmadan önce, başka bir bölümde değerlendirilmesi de düşünülmemiştir. Bu nedenle, geçerli bir neden olmadığından işverence yapılan feshin geçersizliğine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde isteğin reddi hatalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu' nun 20/3. maddesi uyarınca yerel mahkeme kararının ortadan kaldırılması ve davacı işçinin kıdemi ve fesih nedeni dikkate alınmak suretiyle işe başlatılmadığı takdirde ödenmesi gereken tazminat miktarı alt sınırdan belirlenmesi uygun görülerek aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan nedenlerle,

1- İş Mahkemesinin 03.05.2005 tarih ve 1282-241 sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2- Davalı işverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,

3- Davacının süresi içerisinde başvurusuna rağmen işverence işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının 4 aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine,

4- Davacının süresi içinde başvurması halinde kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,

5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6- Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca 350 YTL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

7- Davacı tarafından yapılan 42.20 YTL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

8- Temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,

Kesin olarak 23.06.2005 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8927

Karar No : 2000/13666

Tarihi : 11.10.2000

İlgili Kanun : 5521/1

ÖZÜ : *Hizmet akdi ile çalışan personelin bankayı zarara uğrattığı iddiası ile açılan davanın, İş Mahkemesinde incelenmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, uğranılan banka zararının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı görev yönünden reddetmiştir.

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

KARAR : Taraflar arasında oluşan uyuşmazlık hizmet akdinden doğmaktadır. Gerçekten davacı banka nezdinde çalışan personelin hizmet akdinin icrası sırasında zarara uğrattığı iddiasıyla bu davayı açmış bulunmaktadır. Mevcut durum karşısında uyuşmazlığın iş mahkemesince incelenip sonuçlandırılması gerekir. Mahkemenin aksi görüşle görevsizlik kararı vermesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19304
Karar No : 2001/135
Tarihi : 15.01.2001
İlgili Kanun : 5521/1

ÖZÜ : *Atama tasarrufu ile çalıştırılan ve işverenle arasındaki ilişkisi statü hukukuna dayanan kişiye ilişkin uyuşmazlıkların çözüm yeri, iş mahkemesi değildir.*

DAVA : Davacı, icra takibine yapılan itirazın iptali ile icra inkar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davalı işçiye ait şahsi sicil dosyasının incelenmesinden; kendisinin atama tasarrufu ile çalıştırıldığı ve taraflar arasındaki ilişkinin hizmet akdine değil statü hukukuna dayandığı anlaşılmaktadır. Her ne kadar Yargıtay 5. Ceza Dairesince davalı doktorun Memurin Muhakemat Kanununa tabi olmadığı sonucuna varılmışsa da, böyle bir nitelendirmenin davacının işçi olduğunu göstermediği düşünülmelidir. Böyle olunca uyuşmazlığın çözüm yerinin iş mahkemesi değil, İdari Yargı yeri olduğu kabul edilerek görev yönünden dava dilekçesinin reddine karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/1362
Karar No : 2001/2094
Tarihi : 12.02.2001
İlgili Kanun : 5521/1

ÖZÜ : *İki işveren arasındaki, rücu alacak istemine ilişkin dava, İş Mahkemelerinin görev alanına girmez.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı ile 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 :

KARAR : Davacı şirket, sözleşme ile işyerini devraldığı davalıya karşı hizmet akitlerini feshettiği işçilere ödediği kıdem ve ihbar tazminatları ve izin alacağından davalıya ait çalışma dönemine isabet eden miktarlarını rücu davası yolu ile talep etmektedir.

İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesine göre “İş Mahkemeleri işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarına bakmakla görevlidirler.” Somut olayda dava iki işveren arasındaki rücu alacak istemine ait olduğundan, genel mahkemece bakılması gerekir. İş Mahkemesinde görülmesi olanaksız olan bu davaya genel mahkemede bakılması için görevsizlik kararı verilmesi gerekirken, işin esasına girilerek karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2921
Karar No : 2001/2918
Tarihi : 19.02.2001
İlgili Kanun : 5521/1

ÖZÜ : *Belediye Başkanlığı ile Belediye Meclis Üyesi arasındaki alacak davası, aradaki ilişki hizmet akdine dayanmadığından, İş Mahkemesinde görülemez.*

DAVA : Davacı, ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Belediye Meclis Üyesi olan davacı, Belediye Başkanlığı hakkında açtığı bu dava ile kendisinden istirdat edilen paranın tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, işin esası incelenerek isteğin reddine karar verilmiş ise de taraflar arasındaki ilişkinin hizmet akdine dayandığı düşünülemez. Gerçekten davacı belediye meclis üyesi ve başkan yardımcılığı görevlerini ifa etmiştir ki aradaki ilişkinin hizmet akdine dayanmadığı açıktır. O halde görev noktasından dava dilekçesi reddedilmelidir. Daha önce taraflar arasında açılmış olan dava da iş mahkemesinde görülmemiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/1857
Karar No : 2001/2861
Tarihi : 19.02.2001
İlgili Kanun : 5521/1

ÖZÜ : *İş akdinden veya İş Kanununa dayanan hak ve iddialardan doğmayan uyumsuzluklar, iş mahkemelerinin görev alanına girmez.*

DAVA : Davacı, ödetilmesine sebebiyet verilen huzur hakkının rücu tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davacı, yardımlaşma sandığı yönetim kurulunda görev yapan üye işçinin davalı işverence işyerinin değiştirilmesi sonucu, yerine yedek üyenin kurula alındığını, ancak üye işçinin temyiz işlemini iptal ettirmesi sonucu geri görevine döndüğünü bu nedenle üye işçiye faizi ile birlikte huzur hakkı ödendiğini, bu duruma davalı işverenin neden olduğunu belirterek faizi ile ödediği alacağın davalıdan rücu tahsilini talep etmiştir.

İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesine göre “iş mahkemeleri işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarına bakmakla görevlidirler. Somut olayda dava yardımlaşma sandığı ile işveren arasındaki rücu alacak istemine ait olup, alacak 506 sayılı yasa kapsamına da girmediğinden, uyuşmazlığın yerel mahkemede çözülmesi gerekir. Mahkemece görevsizlik kararı verilmesi gerekirken, işin esasına girilerek hüküm tesisi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/3486
Karar No : 2002/2869
Tarihi : 18.02.2002
İlgili Kanun : 5521/1

ÖZÜ : *İşveren ile Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü arasındaki rücu davasının çözüm yeri, İş Mahkemesi değildir.*

DAVA : Davacı, iş kazasında sakatlanan işçiye ödenen tazminatın kusur oranına göre rücu tahsiline karar verilmesini istemiştir

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı Belediye Başkanlığı, bir iş kazası sonucu, iş gücü kaybına uğrayan dava dışı işçisine ödemek zorunda kaldığı maddi tazminatın, olayda hizmet kusuru bulunduğu ileri sürdüğü davalı SSK Genel Müdürlüğünden rücu tahsilini isteyerek bu davayı açmıştır.

Mahkemece, ortada bir iş uyuşmazlığı varmış gibi işin esasını inceleyerek davanın reddine karar verilmiştir.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa göre iş mahkemeleri iş kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akinden veya İş Kanuna dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarını çözümlemekle görevlidir. Temyize konu davada ise davalı SSK Genel Müdürlüğü olduğu gibi İş Kanununa ve 506 sayılı Kanuna dayanan bir uyuşmazlıkta söz konusu değildir. Böyle olunca uyuşmazlığın çözüm yeri hukuk mahkemesi olup, dava dilekçesinin görev yönünden reddine karar verilmesi gerekirken, işin esasının incelenmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 18.02.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/5690
Karar No : 2002/4328
Tarihi : 18.03.2002
İlgili Kanun : 5521/1

ÖZÜ : *İş kazası sonucu yapılan tazminat ödemelerinin, rücu tahsiline ilişkin işverenler arasındaki uyuşmazlık, İş Kanunundan kaynaklanmadığından, İş Mahkemelerinin görev alanına girmez.*

DAVA : Davacı, iş kazası sonucu yapılan ödemelerin rücu tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalılar avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı şirket, işyerinde iş kazası sonucu ölen işçinin hak sahiplerine yaptığı ödemelerin, olayda kusurlu bulunan yüklenici şirketlerden kusurları oranlarında tahsili istemi ile rücuana dava açmıştır.

Mahkemece istek kabul edilmiştir.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesine göre, iş mahkemeleri İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözüm yeridir. Somut olayda, davacı işveren iş kazasında kusurları ve yüklenici durumunda bulunan davalı şirketlerden, işçinin hak sahiplerine ödediği tazminatı rücu yoluyla talep etmekte olup, taraflar arasında işçi ve işveren ilişkisi bulunmamaktadır. Ayrıca uyuşmazlık da İş Kanunundan kaynaklanmadığından, davanın iş mahkemesinde görülmesi olanağı yoktur. Genel hukuk mahkemeleri yetkili olduğundan, mahkemece görevsizlik kararı verilmesi gerekir. Yazılı şekilde işin esasına girilerek hüküm kurulması hatalıdır.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.03.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/10369
Karar No : 2002/9382
Tarihi : 03.06.2002
İlgili Kanun : 5521/1

ÖZÜ : *İşverene bağımlı olarak prim usulü ücretle çalışan işçinin, işverenle arasındaki ilişki hizmet akdi ilişkisi olduğundan, uyuşmazlığın iş mahkemesinde çözümlenmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, ücret ve prim alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı görev yönünden reddetmiştir.

Hüküm, duruşmalı olarak davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de, HUMK'nun 435. maddesi gereğince duruşma isteğinin süreden reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten ve temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı, davalıya ait et ürünlerini asgari ve prim usulü ücretle pazarlamasını yaptığını, sözleşme gereği teminat olarak babasına ait taşınmazlara işverenin ipotek koyduğunu, keza boş ve imzalı irsaliye fişi aldığını belirterek sözleşmenin feshedildiğini, irsaliye fişinin geçersizliğinin tespiti ile ücret ve prim alacağının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Mahkemece savunmaya değer verilerek, araştırma ve inceleme yapılmadan taraflar arasında hizmet akdi ilişkisi olmadığı, davacının kendi nam ve hesabına çalıştığı gerekçesi ile görevsizlik kararı verilmiştir.

Davacı, gerçekte şirkete ait ancak şirket müdürü adına kayıtlı araçlarla, davalının et ürünlerini pazarladığını belirtmiş, davalı ise araçların şirket müdürü’e ait olduğunu kabul etmiştir. Taraflar arasındaki sözleşmenin 3. maddesi incelendiğinde davacı, davalı şirketin ürünleri dışında ürün satamaz. Aldığı ürün bedelini 7 gün içinde ödeyecektir. Satış bedeli üzerinden ürün maliyet bedeli ve gideri düştükten sonra net kar üzerinden % 25 prim alacaktır. Davalı pazarlanan ürünü davacının saklama koşullarına göre saklayıp saklamadığını denetleyecektir. Somut bu maddi ve hukuksal olgular karşısında davacının, davalı işverene bağımlı olarak, prim usulü ücretle çalıştığının kabulü gerekir. Taraflar arasında hizmet akdi ilişkisi mevcut olup, uyuşmazlığın iş mahkemesinde çözülmesi gerekir. Mahkemece yazılı gerekçe ile görevsizlik kararı verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.06.2002 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/24798
Karar No : 2002/22859
Tarihi : 26.11.2002
İlgili Kanun : 5521/1

ÖZÜ : *Eski hükümlü çalıştırılmaması nedeniyle verilen idari para cezalarına itirazı kapsayan talep, İş Kanunu uygulamasından doğsa dahi işçi ve işveren arasında hizmet akdinden kaynaklanan bir uyuşmazlık söz konusu olmadığından, itirazın İş Mahkemesi yerine Sulh Ceza Mahkemesine yapılması gerekir.*

DAVA : A.Ş. adına Avukat ile Çalışma Bakanlığı Bursa Bölge Müdürlüğü aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 13.05.2002 gün ve 388/251 sayılı hüküm, davalı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı, işveren Çalışma Bakanlığı Bursa Bölge Müdürlüğünün 05.01.2001 tarih ve 00419 sayılı kararıyla eski hükümlü işçi çalıştırmadıkları gerekçesiyle toplam 43.624.000.000 TL idari para cezası tahakkuk ettirilmesi işlemine karşı iş mahkemesinde istihdam zorunluluğunun henüz doğmadığının ve buna bağlı olarak idari para cezası tahakkukuna yer olmadığının tespiti davası açmış Bölge Çalışma Müdürlüğüne tebligat yapılarak davalının yokluğunda yargılama yapılarak istek kabul edilmiştir.

Kararın, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bursa Bölge Müdürlüğüne 05.07.2002 tarihinde tebliği üzerine Maliye Hazinesi vekili müdahil sıfatıyla 17.07.2002 tarihinde temyiz yoluna başvurmuştur.

Her ne kadar 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 8. maddesi uyarınca kararın tebliğ tarihinden itibaren sekiz günlük süre içinde temyiz edilmemiş olması nedeniyle süre aşımı yönünden temyiz isteminin reddi düşünülebilir ise de, dava dilekçesi ve kararın Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlığının tüzel kişiliği bulunmayan Bölge Müdürlüğüne tebliği nedeniyle temyiz talebinin Bakanlığın temsilcisi olan Hazine vekili tarafından hükmün öğrenilmesinden itibaren yasal süresi içinde yapıldığının kabulü gerekmiştir.

Dosyanın incelenmesinde, idari para cezasına itirazı kapsayan talebin İş Kanunu uygulamasından doğmasına rağmen işçi ve işveren arasında hizmet akdinden kaynaklanan bir uyuşmazlık olmadığı anlaşılmaktadır. Zira 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesi uyarınca iş mahkemeleri işçi ve işveren ve işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarını çözmekle görevli bulunmaktadır.

Ortada bir ceza uyuşmazlığı olduğu ve idari para cezasına itirazında sulh ceza mahkemesine yapılması gerektiğinden bir kısım tespiti ilişkin istemler eklenmek suretiyle İş Kanununun 25. maddesiyle ilgili de olsa “davacının eski hükümlü istihdam etme zorunluluğunun başlamadığına ve idari para cezası uygulama şeklindeki kurum işleminin yerinde olmadığının tespitine” şeklinde idari para cezasının uygulanmasının önlenmesine yönelik karar verilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Mahkemece yapılacak iş, görevsizlik nedeniyle dava dilekçesini reddetmekten ibarettir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, 26.11.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/16138
Karar No : 2003/6803
Tarihi : 22.04.2003
İlgili Kanun : 5521/1

ÖZÜ : *İşçi ile işveren arasında hizmet akdi bulunduğundan, işverenin yönetim hakkı kapsamında olan bir işleme karşı açılan davanın, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesi uyarınca iş mahkemelerinde çözümlenmesi gerekmektedir.*

DAVA : Davalılardan A.Ş. İskenderun Bölge Müdürlüğünde vekaleten personel şube müdürlüğü görevini yürüten davacının bu kurumun özelleştirilmesinden dolayı başka bir kamu kuruluşuna nakli için yaptığı başvurunun kurumca zımnen reddine ilişkin işlemin iptaline ve 4046 sayılı Yasanın 22. maddesi gereğince bir başka kamu kuruluşuna nakli yönünde karar verilmesini talep ettiği görülmektedir.

KARAR : Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının sendika üyesi olduğu, ücretinden sendika aidatı kesildiği, personel şube müdürlüğüne vekaleten baktığı anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının kapsam dışı personel olmadığından özelleştirme kapsamında bulunan davalı Genel Müdürlüğü ile aralarındaki uyuşmazlığın idari yargı yerinde çözümlenmesi mümkün değildir. Davacı ile anılan davalı işveren arasında hizmet akdi bulunduğundan işverenin yönetim hakkı kapsamında olan bu işlemine karşı, açılan davanın 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesi uyarınca iş mahkemelerinde çözümlenmesi gerekmektedir. Uyuşmazlığın çözüm yerinin iş mahkemesi olduğundan işin esasına girilip inceleme yapılmaksızın dava dilekçesinin görev yönünden reddi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.04.2003 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/16619
Karar No : 2004/5151
Tarihi : 15.03.2004
İlgili Kanun : 5521/1

ÖZÜ : İşveren ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında çıkan uyuşmazlıkların çözüm yeri idari yargı yeri olup, İş Mahkemeleri görevli değildir.

DAVA :A.Ş. adına Avukat....ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukat..... aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 15.12.2000 günlü ve 115-1807 sayılı hüküm, Cumhuriyet Başsavcılığının 04.09.2003 gün ve 106098 sayılı yazısı ile dairemize gönderilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : Mahkeme tarafından, davacı şirkete ait Bursa Bölge Müdürlüğü unvanı adı altında faaliyet gösteren işyerinin bağımsız bir işyeri olmayıp şirketin merkezine bağlı olarak çalışan ve yönetilen bir büro şeklinde bulunduğu anlaşılmakla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bursa Bölge Müdürlüğü'nün 08.11.1999 tarih ve 018894 sayılı kararında gösterilen bu işyerine 099677.16 dosya numarası verilmek suretiyle yeni kurulan işyeri şeklindeki değerlendirmenin ve alınan kararın iptaline ve bu işyerinin İstanbul'da bulunan şirket merkezi kayıtları üzerinden yürütülmesine karar verilmiştir.

Adalet Bakanlığının yazısı ile kararın kanun yararına temyiz edilmesi istenmiş olup Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından anılan karar temyiz edilmiştir.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun birinci maddesinde iş mahkemelerinin çözümleyeceği uyuşmazlıklar sınırlı biçimde gösterilmiştir. Sözü edilen maddede İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle.... işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdine veya iş kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde İş Mahkemeleri kurulur" kuralına yer verilmiştir. Görüldüğü gibi bu hüküm işçi ile işveren arasında doğan uyuşmazlıklar koşulunu öngörmektedir. Somut olayda ise uyuşmazlık işveren kabul edilen davacı şirket ile Bakanlık arasındadır. Dava İdari Yargı yerinde görülmelidir. Görev noktasından dava dilekçesinin reddine karar verilmek üzere hükmün kanun yararına bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.03.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/19797
Karar No : 2005/36172
Tarihi : 15.11.2005
İlgili Kanun : 5521/1

ÖZÜ : *Taraflar arasındaki ilişki, aylık sabit ücret ve başarı primi ödenmesi karşılığında, avukatlık hizmetinin görülmesinden ibarettir. Davacının serbest avukat olarak çalışmalarını yürüttüğü büroya göre yetkili iş mahkemesinin belirlenmesi yerinde değildir. Bu yerde işverene ait bir kısım işlerin yürütülmesi, avukatlık bürosunun işverene ait işyeri olarak değerlendirilmesini gerektirmemektedir.*

DAVA : Taraflar arasındaki kıdem tazminatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda, ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm, süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 15.11.2005 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

KARAR : Davacı işçi, davalı işverene ait işyerinde avukat olarak çalıştığından bahisle kıdem tazminatı isteğinde bulunmuş, davalı işveren görev itirazı ile birlikte yetkisizlik yönünden itirazda bulunmuştur. Mahkemece her iki itirazında reddine karar verilerek işin esasına girilmek suretiyle kıdem tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmiştir.

Taraflar arasındaki ilişki, aylık sabit ücret ve başarı primi ödenmesi karşılığında avukatlık hizmeti gördürülmesinden ibarettir. Davacı, zaman zaman şirket merkezine de giderek bu hizmeti yürütmüştür. Bu itibarla görev yönünden itirazın reddi ile işin esasına girilmesi yerinde olmuştur.

Bununla birlikte davalı şirketin merkezi İstanbul'un Kartal ilçesinde olduğu halde, işçinin şirkete ait bir kısım işleri Cağaloğlu'nda bulunan bürosundan yürüttüğü gerekçesiyle dava İstanbul iş mahkemesinde açılmıştır. Davacının serbest avukat olarak çalışmalarını yürüttüğü büroya göre yetkili iş mahkemesinin belirlenmesi yerinde değildir. Bu yerde işverene ait bir kısım işlerin yürütülmesi Avukatlık bürosunun işverene ait işyeri olarak değerlendirilmesini gerektirmemektedir. Davanın, işyerinin bulunduğu yer mahkemesinde

görülmesi için yetkisizlik kararı verilmesi gerekirken mahkemece işin esasına girilerek hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilenYTL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.11.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/14614
Karar No : 2000/12355
Tarihi : 25.09.2000
İlgili Kanun : 5521/5

ÖZÜ : *Kıdem tazminatının ödetilmesi davasında yetkili mahkeme, işverenin ikametgahının bulunduğu yer mahkemesidir.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, yetki yönünden davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Mahkemece Küçükçekmece Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi ve İstanbul 3. İş Mahkemesinin kesinleşen yetkisizlik kararları ile olumsuz yetki uyuşmazlığı çıktığı, mercii tayini yapılması gerektiği yetkili mahkemenin İstanbul İş Mahkemesi olduğu belirtilerek yetkisizlik kararı verilmiştir.

Olumsuz yetki uyuşmazlığından söz edebilmek için kesinleşen yetkisizlik kararları ile yargı çevresi farklı iki mahkemenin birbirlerini yetkili kılmaları gerekir. Davada Küçükçekmece Asliye Hukuk (İş) mahkemesi İstanbul İş Mahkemesini İstanbul İş Mahkemesi de Bakırköy İş Mahkemesini yetkili sandıklarına ve Küçükçekmece Asliye Hukuk Mahkemesinin yetkisizlik kararı madde itibariyle yetkisizlik olup niteliği itibariyle görevsizlik kararı olduğuna göre, olumsuz yetki uyuşmazlığından söz edilemez. Kaldı ki davalı İstanbul İş Mahkemesinde yetki itirazında bulunurken yetkili mahkeme olarak Bakırköy İş Mahkemesini yetkili göstermiş ve artık bu mahkemenin yetkisini kabul etmiştir. Bu mahkemedeki yetkisizlik itirazının dinlenmemesi gerekir.

Diğer taraftan işverenin ibaret ikametgahı Küçükçekmece ilçesi sınırları içinde olduğuna göre iş davasının Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'nun yetki kararına istinaden Bakırköy İş Mahkemesinde görülmesi gerekir. Bu olgulara göre işin esasına girilerek istem konusunda hüküm tesisi gerekirken yazılı gerekçe ile yetkisizlik kararı verilmesi hatalı olup, kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 25.09.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/25457
Karar No : 2004/20759
Tarihi : 27.09.2004
İlgili Kanun : 5521/5

ÖZÜ : *İş davaları, işyeri merkezinin bulunduğu yer mahkemesinde açılabilceği gibi, işin yapıldığı yer mahkemesinde de açılabilir.*

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı ile fazla çalışma ve hafta tatili gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı yetkisizlik yönünden reddetmiştir.

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

KARAR : Mahkemece, davalının ikametgahının İstanbul olduğu ve davacının işini yaptığı yerin de Ankara olmadığı gerekçesi ile davalı işverenin yetki itirazı kabul edilerek, dava dilekçesinin yetki yönünden reddine karar verilmiştir. Davacı dava dilekçesinde işini yaptığı yerin Ankara olduğunu belirtmiş, davalı da fesih bildiriminde davacının Ankara bürosunda çalıştığını açıklamıştır. Dosya içeriğine göre davalı şirket merkezi her ne kadar İstanbul da ise de işin fiilen yapıldığı yer Ankara'dır. 5521 sayılı Kanunun 5. maddesine göre işçinin işini yaptığı yer Mahkemesinin de yetkili olduğu öngörülmüştür. Buna göre dava yetkili yer mahkemesinde açılmıştır. Bu nedenle, işin esası incelenerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken dava dilekçesinin yetki yönünden reddine karar verilmiş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.09.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/24301
Karar No : 2005/28891
Tarihi : 07.09.2005
İlgili Kanun : 5521/5

ÖZÜ : *5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca; İş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi işçinin işini yaptığı işyeri yer mahkemesinde de açılabilir. Dava yetkili mahkemede açıldığından, yetkisizlik kararı verilmesi hatalıdır.*

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

Yerel mahkeme, davayı yetki yönünden reddetmiştir.

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

KARAR : İş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini iddia eden davacı, feshin geçersizliği ve işe iade isteğinde bulunmuştur.

Mahkemece, savunmaya değer verilerek, işin yapıldığı yer mahkemesinin İstanbul olduğu belirtilerek yetkisizlik kararı verilmiştir.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca "İş mahkemelerinde açılacak her dava açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi işçinin işini yaptığı işyeri yer mahkemesinde de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz." Öngörülen bu düzenleme kamu düzenine ait bir yetki kuralı olup, emredici kural olduğundan uyuşmazlığa bu yer mahkemeleri dışında başka mahkemede bakılamaz. Somut olayda davalı Genel Müdürlüğü'nün ikametgahı Ankara olup, işin yapıldığı yer ise İstanbul ili sınırları içindedir. Davacı, bu mahkemelerden herhangi birinde davasını açabilir. Yasa davacıya seçimlik bir hak tanımıştır. Davacı, seçimlik hakkını, davalının ikametgahının bulunduğu yer mahkemesinden yana kullanmıştır. Dava yetkili mahkemede açıldığından yetkisizlik kararı verilmesi hatalıdır. İşin esasına girilerek sonuca gidilmesi gerekir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 07.09.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8676
Karar No : 2000/13115
Tarihi : 04.10.2000
İlgili Kanun : 5521/8

ÖZÜ : *İş Mahkemelerinde temyiz süresi 8 gün olup, bu süreden sonraki temyiz isteminin reddi gerekir.*

DAVA : Davacı, icra takibine yapılan itirazın iptali ile takip konusu alacağın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8. maddesine göre İş Mahkemelerinden verilen kararlar tefhim ve tebliğ tarihinden itibaren 8 gün içinde temyiz olunabilir.

07.03.2000 gününde verilen karar 8 günlük temyiz süresi geçtikten sonra 20.03.2000 tarihinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olduğundan HUMK'nun 432/4. maddesi gereğince süre aşımı nedeniyle davacının temyiz isteminin reddine,

2- Davalının temyizine gelince;

Davacı tarafından icraya konulup daha sonra itiraz edilen kıdem tazminatı ile bunun işlemleri faizinin yargılama sırasında likit olmadığı anlaşılmış bulunduğundan bu alacaklar için % 40 icra inkar tazminatına hükmedilmesi doğru değildir. Karar bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2002/14030
Karar No : 2003/1995
Tarihi : 20.02.2003
İlgili Kanun : 5521/8

ÖZÜ : *Her iki davalının vekili olan avukatın, süresi içinde sadece biri adına süre tutum dilekçesini vermiş olması halinde, diğeri için yapmış olduğu temyiz istemi, süresi geçtiği için reddedilmelidir.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla mesai, yıllık izin ücreti ile hafta ve genel tatil gündeliklerinin ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- Davalı A.Ş.temyizi yönünden:

Hüküm, davalılarA.Ş. ve..... vekilinin yüzüne karşı 02.05.2002 tarihinde tefhim edilmiştir. Her iki davanın vekili aynı avukat olup, süresi içinde sadece adına süre tutum dilekçesi vermiştir. Aynı avukat tarafından 20.06.2002 tarihli gerekçeli temyiz dilekçesinde ise her iki davalı adına kararın temyiz edildiği belirtilmiştir. Ancak, davalı.....A.Ş.ve adına süresinde verilmiş bir süre tutum dilekçesi bulunmadığı gibi temyiz harcıda yatırılmamıştır. Buna göre karar adı geçen davalı tarafından 5521 s. İş Mahkemeleri Yasasının 8. maddesinde öngörülen 8 günlük temyiz süresi geçtikten sonra temyiz edilmiş olduğundan HUMK nun 432/4 maddesi gereğince süre aşımı nedeniyle temyiz isteminin reddine,

2- Davalı.....temyiz istemi yönünden:

Her ne kadar dava dilekçesinde ve kararda iki davalı şirket gösterilmiş ise de, gerçekte bu iki şirketin aynı şirket olduğu, 1991 yılında G..... A.Ş.ünvanı ile kurulan şirketin 04.09.1998’de unvan değiştirerek Ç..... .A.Ş. adını aldığı, davalı’nın ise, şirket ortaklarından biri olduğu Ticaret Sicil kayıtlarından anlaşılmaktadır. Davacı da 22.02.2001 havale tarihli dilekçesiyle bu nedenle davalı..... hakkındaki davasını atıye bırakmıştır. Buna rağmen davalı aleyhine hüküm kurulması hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.02.2003 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/476
Karar No : 2000/3160
Tarihi : 21.03.2000
İlgili Kanun : 5953/6

ÖZÜ : *Mevduata uygulanan en yüksek faiz, 1475 sayılı İş Kanununa göre, hak kazanılan kıdem tazminatı için geçerlidir.*

DAVA : Davacı, fark kıdem 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 :

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

2- 5953 sayılı “Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun” kapsamında kıdem tazminatı için mevduata uygulanan en yüksek faiz öngörülmüş değildir. Sözü geçen faiz 1475 sayılı İş Kanunun 14/11. maddesinde kanuna göre hak kazanılan kıdem tazminatı için geçerlidir.

Bu itibarla hüküm altına alınan kıdem tazminatına 3095 sayılı yasada öngörülen faiz yürütülmekle yetinilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 21.03.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

05.11.1979 tarihinde davalıya ait işyerinde 5953 sayılı yasa hükümleri gereğince gazeteci olarak çalışmaya başlayan davacının 17.11.1995 tarihinde istifa ederek işyerinden ayrıldığı, 31.01.1990 gününden sonraki çalışmalarla ilgili olarak işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 13. maddesi gereğince kıdem tazminatı ödendiği ve kendisinden ibraname alındığı hususlarında çekişme yoktur.

Davacının daha önce 17.12.1987 ve bilahare 31.01.1990 tarihlerinde de istifa ederek 05.11.1979 – 07.12.1983 tarihleri arasında geçen çalışmalar için 07.12.1983 tarihinde 10.12.1987 – 31.01.1990 tarihleri arasında geçen çalışmalar için de 31.01.1990 günü kıdem tazminatı aldığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır.

Davacı 1987 ve 1990 tarihlerinde kıdem tazminatı adı altında aldığı ödemelerin avans olduğunu iddia ederek tüm çalışma süresi nazara alınarak son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanarak önceden yapılan ödemeler düşülerek farkın, fark kıdem tazminatı olarak ödenmesini istemiş, mahalli mahkemece bu istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur.

İstifa, bozucu yenilik doğuran bir hal olup, bu yöndeki irade karşı tarafa ulaşmakla sonuçlarını doğurur. Bu nedenlerle 1987 ve 1990 yıllarındaki istifa tarihlerinde sözleşmeler sona ermiştir.

İstifa hallerinde kıdem tazminatının ödenmesinin 1475 ve 5953 sayılı yasaların hükümleri gereği mümkün olmadığı, yargı kararlarında istikrar kazanmıştır.

Ancak aksi davranışlara 1475 sayılı Yasada müeyyide getirildiği halde 5953 sayılı yasada bu konuda cezai bir yaptırım öngörülmemiştir.

Nitekim bu nedenle 5953 sayılı yasaya göre çalışılan işyerlerinde düzenlenen toplu iş sözleşmelerinde, örneğin davacın çalıştığı işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmelerinde istifa halinde de kıdem tazminatı ödeneceği kabul edilmiş, davacı bu toplu iş sözleşmesinden yararlanarak daha önceleri de 1987 ve 1990 yıllarında istifa ederek iş akdini sona erdirmiş ve bu tarihlerde hak kazandığı kıdem tazminatlarını almıştır. İstifadan sonraki çalışma yeni bir hizmet akdine dayanmaktadır.

Davacı, işverenin baskısı ile istifa ettiğini, işverenin ileride daha fazla kıdem tazminatı ödememek için böyle bir davranışa girdiğini de ileri sürmemiş bu hususta bir delil de sunmamıştır.

Davacı, toplu iş sözleşmesinin kendisine verdiği hakkı kullanmış, 1987 – 1990 yıllarında istifa ederek hizmet akdini sona erdirmiş ve kıdem tazminatlarını almış ve değerlendirmiştir.

Davacıya daha önceki yıllarda kıdem tazminatı adı altında ödenen ödemeleri avans olarak nitelemek yasaya ve toplu iş sözleşmelerine aykırıdır.

Hiç kimse karşı tarafa zarar vermeye yönelik kendi davranışının sonucu olan bir halden yararlanarak hak iddiasında bulunamaz ve böyle bir isteği yasa ve hukukun himaye etmesi mümkün değildir.

Mahkemenin kararına gerekçe yapılan Hukuk Genel Kurulunun 03.02.1999 gün 1999/9-46-46 sayılı kararı da olayımıza emsal olamaz. Zira anılan kararda "... istifa halinde kıdem tazminatı ödenemez oysa somut olayda istifa etmesine rağmen davacı işçiye kıdem tazminatı ödendiğine göre istifanın hukuka uygun gerçek bir istifa olmadığının kabulünün zorunlu görülmesine göre ..." gerekçesi, yasal düzenleme nazara alınarak kullanılmış anılan karara esas davada toplu iş sözleşmesinde istifa hallerinde kıdem tazminatı ödeneceği düzenlemesinin varlığı ileri sürülmemiş ve tartışılmamıştır.

1987, 1990 yıllarındaki davacının istifaları sonucu kendisine isteği ile kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemeler avans değil kıdem tazminatıdır.

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetleri Tazimi hakkındaki kanun kıdem tazminatını düzenleyen 6. maddesinin 8. fıkrası hükmü gereği aksine bir sözleşme olmadıkça bir defa kıdem tazminatı alan gazetecinin kıdemi, yeni işine girişinden itibaren hesaplanır. Dava konumuzda bu düzenlemenin aksine bir sözleşmenin bulunduğu da ileri sürülmemiştir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle davanın reddi ve kararın bu yönden de bozulması gerektiği görüşünde olduğumdan daire çoğunluğu kararının (1) nolu bendine katılamıyorum.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2951
Karar No : 2000/6809
Tarihi : 10.05.2000
İlgili Kanun : 5953/6

ÖZÜ : *Hizmet akdinin haklı nedenle de olsa işçi tarafından feshi halinde ihbar tazminatı talep edilemez.*

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, yıllık izin, ikramiye, ücret alacağı ile ulusal bayram ve genel tatil gündeliklerinin 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 :

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

2- Hizmet akdinin haklı nedenle de olsa işçi tarafından feshi halinde, ihbar tazminatı talep edilmesi mümkün değildir. 5953 sayılı yasanın 11/2. maddesinde bu kuralın aksine bir düzenleme mevcut değildir. Bu nedenlerle mahkemece yazılı şekilde ihbar tazminat isteğinin hüküm altına alınması hatalıdır.

3- Mahkemece, kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren faiz yürütülmüş ise de davanın dayanağı 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi hakkındaki kanundur. Anılan kanunda 1475 sayılı İş Yasasının 14. maddesindeki gibi özel bir düzenleme mevcut olmadığından daha önce temerrüde düşürülmedikçe kıdem tazminatına dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekirken mahkemece fesih tarihinden faize hükmedilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.05.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8680
Karar No : 2000/13119
Tarihi : 04.10.2000
İlgili Kanun : 5953/6

ÖZÜ : *5953 sayılı Kanuna göre ödenmesi gereken kıdem tazminatı için, en yüksek mevduat faizi yürütülmesi hatalıdır.*

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti, ikramiye, sosyal yardım, ücret, ücret zam farkı ile fazla çalışma parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davalının temyizine gelince;

Hükmedilen kıdem tazminatı için, en yüksek mevduat faizi yürütülmesine karar verilmiştir. Oysa 5953 sayılı Kanunda kıdem tazminatı için bu tür bir faiz öngörülmüş değildir. O halde kıdem tazminatı için yasal faize karar verilmesi gerekir.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/15518
Karar No : 2002/1624
Tarihi : 29.01.2002
İlgili Kanun : 5953/6

ÖZÜ : *Gazetecinin hüküm altına alınan ihbar ve kıdem tazminatlarından, işverence fesihden sonra ihbar ve kıdem tazminatlarına mahsuben ödenen tutarın mahsubu yapılmalıdır. Hizmet akdinde gazeteciye ödenecek ücret miktarı içinde, onun yapacağı fazla mesai karşılığına da yer verilmiş olduğundan, ayrıca fazla mesai talep etme hakkı bulunmamaktadır. 5953 sayılı Kanunda, kıdem tazminatı için bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütüleceğine dair bir kural yer almadığından, yasal faize karar verilmelidir.*

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar, kıdem tazminatı, izin ücreti, fazla çalışma parası ile ücretlerin geç ödenmesinden doğan alacakların ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde temyizden incelenmesi davacı ve davalılardan A.Ş. avukatınca istenilmesi ve davalı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 29.01.2002 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına avukat geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşup düşünüldü:

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

2- Dava dilekçesinde, davalı işverence fesihten sonra ihbar ve kıdem tazminatlarına mahsuben 1.000.000.000 TL. ödendiği belirtilmiş ve bu tutarın hak kazanılan tazminatlardan indirilmesi istenmiştir. Mahkemece davacı gazetecinin ihbar ve kıdem tazminatları hüküm altına alınırken, daha önce ödenen bu tutarın mahsubu yapılmamıştır.

3- Dosya içinde bulunan hizmet akdinin 3. maddesinde, gazeteciye ödenecek ücret miktarı içinde onun yapacağı fazla mesai karşılığına da yer verilmiş olduğu görülmektedir. Bu düzenleme karşısında davacı gazetecinin ayrıca fazla mesai talep etme hakkı bulunmamaktadır. Böyle olunca hem fazla mesai alacağı hem bundan kaynaklanan yüzde beş ödemeyle ilgili isteklerin reddine karar verilmelidir.

4- 5953 sayılı Kanunda, kıdem tazminatı için bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütüleceğine dair bir kural yer almamaktadır. Mahkemece alınan tazminata yasal faiz yerine bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmesi hatalı olduğu gibi, dava tarihi yerine fesih tarihinden faizin hüküm altına alınması da yasaya aykırıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 250.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/2771
Karar No : 2003/15686
Tarihi : 30.09.2003
İlgili Kanun : 5953/6

ÖZÜ : *Basın Kanununda, ihbar ve kıdem tazminatlarının hesabında ikramiye, yol ve yemek yardımı gibi ödemelerin dikkate alınacağına dair bir kurala yer verilmemesine ve buna aykırılık halinde cezai yaptırım öngören bir düzenleme de bulunmadığına göre, bu ödemelerin dikkate alınacağına dair iş sözleşmesi hükmüne istinaden yapılan hesaplama isabetlidir.*

DAVA : Taraflar arasındaki kıdem, ihbar tazminatı ile hafta tatili ve izin ücreti alacağının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm, süresi içinde temyizen incelenmesi taraflar avukatınca istenilmesi ve davacı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 30.09.2003 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 :

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

2-(a) Basın çalışanlarıyla ilgili 5953 Sayılı Kanunda ihbar ve kıdem tazminatlarının hesabında ikramiye, yol ve yemek yardımı gibi ödemelerin dikkate alınacağına dair bir kurala yer verilmemiştir. Ne var ki, anılan kanunda tazminata esas alınacak ücretin tespitinde bu tür ödemelerin dikkate alınamayacağına dair ve yine buna aykırılık halinde cezai yaptırım öngören bir düzenleme de bulunmamaktadır. Taraflar arasında imzalanmış olan iş sözleşmesinin 5. maddesinde, “Kıdem tazminatına esas olan ücret, gazetecinin son aylık ücretine bir yıl içinde almakta olduğu aynı ve nakdi bütün ödemelerin 1/12’sinin ilavesi ile bulunan miktardır...” hükmü mevcuttur. Davacı gazeteci bakımından anılan sözleşme hükmü geçerli olup, davacının ihbar ve kıdem tazminatlarının ikramiye, yol ve yemek yardımı eklemek suretiyle hesaplanmasında bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Somut olayın özelliği dikkate alınarak bu husus bozma nedeni yapılmamıştır.

(b) Davalı vekilince cevap dilekçesi ekinde fesih tarihinden 15 gün öncesine ait tarihin yazılı olduğu yıllık ücretli izin kullanımına ait bildirim formu sunulmuş ve bu belgede davacının 55 gün izin hakkının kaldığı hususunun kendi el yazısı ile belirtilmiş olduğu savunması yapılmıştır. Mahkemece sözü edilen belge üzerinde durulmaksızın 75 günlük izin alacağı hesaplatılarak hüküm altına alınmıştır. Ancak, anılan belgede imzanın davacıya ait olması ve davacı işçi tarafından kalan izin hakkının 55 gün olduğunun belirtilmiş olması halinde bu beyan davacı işçiyi bağlayacağından izin alacağının 55 gün üzerinden hesaplanması gerekir. Mahkemece söz konusu belge ile ilgili davacının diyecekleri sorularak bu konuda gerekli inceleme tamamlandıktan sonra sonuca gidilmelidir.

(c) Yıllık ücretli izin alacağının ikramiyenin de dahil edilmiş olduğu giydirilmiş ücretten hesaplanması da doğru değildir.

3- Taraflar arasında imzalanmış olan iş sözleşmesinin 1. maddesinde 01.09.1990 tarihli toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan sosyal yardımlar ile her türlü akçeli ödemelerin gazeteciye sağlanacağı kurala bağlanmıştır. İşyerinde 01.09.1990-31.08.1992 tarihleri arasında uygulanmış olan toplu iş sözleşmesinin 10. maddesinde, gazetecinin ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri ile hafta tatillerinde çalışması halinde asıl ücretin dışında 2.5 yevmiye ödeneceği kurala bağlanmıştır. Davacı işçinin çalıştığı hafta tatilleri için yapılacak hesaplama da anılan sözleşme hükümlerinin uygulanması gerekir. Ayrıca belirtmek gerekir ki davalı işverence genel tatil alacakları hesabında 2.5 yevmiye esas alınmış olup, bu uygulama da, iş sözleşmesinin göndermesiyle toplu iş sözleşmesi hükmünün geçerli olduğunu göstermektedir.

Mahkemece ek bilirkişi raporu ile hesaplanan bu alacağın indirim hususu da düşünölmek suretiyle kabulüne karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, Davacı yararına taktir edilen 275.000.000 TL. duruşma avukatlık parasının davalıya, davalı yararına takdir edilen 275.000.000 TL. duruşma avukatlık parasının davacıya yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.09.2003 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/1376
Karar No : 2003/2719
Tarihi : 03.03.2003
İlgili Kanun : 5953/11

ÖZÜ : *Haber kaynağının her koşulda gizli tutulması ilkesinin ihlal edildiği ve haber kaynaklarıyla yapılan görüşmelerin üçüncü kişilere aktarılmayacağına dair güvence verilmesine rağmen uyulmadığı gerekçesiyle hizmet akdini fesheden gazetecinin feshi haklı fesih olup, kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekir.*

DAVA : Davacı, kıdem ve manevi tazminat ile işçilik alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş ve davacı avukatınca da duruşma talep edilmiş ise de, HUMK. nun 435. maddesi gereğince duruşma isteğinin süreden reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten ve temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm, davacı tarafın aşağıdaki bendlerin dışında kalan temyiz itirazları yerinde bulunmamıştır.

2- Davacı gazeteci, davalı Gazetenin Bürosunda haber kaynaklarına verilen bir yemekte, misafirlere konuşulanların üçüncü kişilere aktarılmayacağı güvencesi verildiği halde, dışarıya sızdırıldığı; bu durumun Gazetecilik Meslek İlkelerinin en önemlisi olan “haber kaynağının her koşulda gizli tutulması ilkesinin ihlal edildiği, olay nedeniyle güvenilirliğinin zedelendiği, meslek onurunun kırıldığı ve haber kaynakları karşısında rencide edildiği, bu nedenle iş akdini 5953 sayılı Basın İş Kanunu’nun 11. maddesi gereğince feshettiğinden söz ederek; kıdem tazminatı, manevi tazminat, fazla mesai ücreti, izin ücreti %5 fazla ödemeleri ve ikramiye isteklerinde bulunmuştur.

Mahkemece, kıdem tazminatı ve manevi tazminat istekleri feshin haklı sebebe dayanmadığı, fazla mesai isteminin ise muhabirlerin günlük çalışma sürelerini kendi düzenlediği gerekçesiyle red edilmiş, diğer istekleri kısmen hükmolunmuş karar taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

5953 sayılı “Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun” (Basın İş Kanunu) temelde basında çalışanları korumak için çıkarılmıştır. Gerçekten de gazetecilerin toplumu bilgilendirme görevi büyük bir zahmet ve özveri gerektirir. Bazı ayrıcalıklı düzenlemelerin varlığına rağmen Basın İş Kanunu’nun yeterli olmadığı, tam bir koruma sağlamadığı, özellikle önemli ölçüde boşluklar taşıdığı düşüncesi gerek Yargıda gerek Öğretide paylaşılmaktadır.

Öte yandan Türkiye’de basının kendi kendini kontrolüne ilişkin bir çok çalışmalar yapılmış, kurumlar oluşturulmuştur. Basın Konseyi ve Basın Meslek İlkeleri bu bağlamda ortaya çıkmıştır. Basın Meslek İlkelerinin 11. maddesine göre “Gazeteci, kaynaklarının gizliliğini korur. Kaynağın kamuoyuna kişisel, siyasal, ekonomik vb. nedenlerle yanılmayı amaçladığı haller bunun dışındadır.” Bu ilke bir çok ülkenin basın meslek ahlak yasalarında da yer almıştır.

Basın İş Kanunu’nun 11. maddesinin ilk fıkrasına göre “Bir mevkutenin veche ve karakterinde gazeteci için şeref ve şöhretini veya umumiyetle manevi menfaatlerini ihlal edici bir vaziyet ihdas edecek şekilde bariz bir değişiklik vukuu halinde gazeteci ihbar müddetini beklemeden akdi feshedebilir”. Anılan fıkranın gazetenin dünya görüşü veya siyasi çizgisindeki değişikliğin bir müeyyidesi olarak yorumlanması oldukça dar bir yorumdur. Yasanın konuluş amacı karşısında yetersiz kalır, gazeteciye gerekli koruma sağlamaz.

Veche ve karakter sözcükleri (objektif) ile gazetecinin şeref ve şöhreti manevi menfaati (subjektif) sözcüklerini birlikte ele almak gerekir. Gazetenin dünya görüşü ve siyasi çizgisi yanında insanlık ve sosyolojik boyutunda basın meslek etiğinin de göz önünde tutulması gerekir. Başka bir anlatımla, gazetenin çalışma şeklinin meslek etik ilkelerine uygun olması gerekir. Aksi bir tutum ve davranışın ortaya konması ve diğer basın organlarına yansımaları Basın Kanununun 11. maddesinin ilk fıkrasına aykırılık oluşturur.

Anılan maddenin ikinci fıkrasındaki, “İş akdini birinci fıkranın verdiği hakka dayanarak fesheden gazeteci, işverenin kusuru neticesinde iş akdini feshetmiş olsa idi ne miktar tazminat alacak idiye o miktar tazminat isteyebilir” düzenlemesi, ilk fıkranın tamamlayıcısı ve müeyyidesidir. Müeyyidenin ağırlığı ve işverenin kusuru ile özdeşleştirilmesi ilk fıkranın ne derece genişlikte ve önemde olduğunu vurgular. Başka bir anlatımla bu hüküm işverenin kusuru olması durumunda işçinin iş akdini fesih etme hakkı bulunduğunu da düşündürülebilir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre somut olay şu şekilde gerçekleşmiştir. Davacı Gazeteci, davalı Gazetenin temsilcisinin talebi üzerine,..... Savcısı ve..... Dairesi Başkanını 1 Mayıs 2001 tarihinde anılan Gazetenin.... Bürosunda yemeğe davet etmiştir. Orada konuşulanların üçüncü kişilere aktarılmayacağı konusunda misafirlere yine onların istekleri uyarınca Gazete sorumlularınca güvence verilmiştir. Görüşmede Gazetenin..... Temsilcisi ve Haber Müdür Yardımcısı da bulunmuştur. Ancak, yemekten bir gün sonra konuşulanlar Adalet Bakanı dahil olmak üzere üçüncü kişilere sızdırılmıştır.

Maddi olguların bu gelişim süreci..... Gazetesinin 9-10 Mayıs 2001.... Gazetesinin 9 Mayıs 2001 tarihli nüshalarında ayrıntısıyla yazılmış; diğer bazı gazetelerin internet sitelerinde yer almıştır.

Davacının bu olayla, çalıştığı savunma muhabirliği birimde görevini etkin şekilde yapmasını sağlayan haber kaynakları üzerinde güvenilirliği sarsılmıştır. Meslek onuru incinmiştir. Bu durum Basın İş Kanununun 11. maddesinin ilk ve ikinci fıkralarının aradığı subjektif ve objektif koşulları taşımakta olup anılan maddeye göre davacıya haklı fesih hakkı tanır.

Davacının kıdem tazminatı isteminin kabulü yerine yazılı şekilde hüküm tesisi bozmayı gerektirmiştir.

3- Davacının fazla mesai %5 fazla ödeme istemlerinin normatif dayanağı Basın İş Kanununun Ek 1. maddesidir. Davalı taraf hizmet sözleşmesindeki “(gazeteci) işverenin yazılı talimatı ve muvafakati olmadan fazla mesai yapamaz” hükmüne dayanarak talebin reddini istemiştir. Anılan savunma mahkemece de uygun görülmüştür. İkinci bir gerekçe de muhabirlerin günlük çalışma sürelerinin kendileri tarafından belirlendiğidir.

Muhabirlik idari bir görev değildir. Kamuyu ilgilendiren bilgileri araştırma, kaynağına inme, gözlemlerde ve röportajlarda bulunma, genellikle de olay yerine gitme, günün sonunda da bilgileri yazı işlerine sunma gibi işlevleri bulunur. Günlük görevin ne zaman sona ereceği, işin bitme durumuna bağlı bulunduğundan kendisinin dahi bilmesi düşünülemez. Şu durumda bir muhabir yasanın aradığı şekilde fazla mesai yapmış ise bunun karşılığını almalıdır. Yasa da bunu emredici olarak düzenlenmiştir.

Kaldı ki dosya içerisindeki belgelerden davacı için bir kısım işlerde fazla mesai tahakkuku yapıldığı anlaşılmakta ise de, bu konuda işverenin izni olduğuna dair bir belgeye rastlanmamıştır.

Somut olayda davacının fazla çalışmasının da bulunduğu tanık beyanları ve dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Bu durum belirlenerek %5 zamlı ödemesi ile birlikte hesaplandıktan sonra Dairemizin indirim ilkeleri de göz önünde tutularak bir sonuca varılması gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi ayrı bir bozma nedeni sayılmıştır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.03.2003 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/13047
Karar No : 2003/15461
Tarihi : 25.09.2003
İlgili Kanun : 5953/14

ÖZÜ : *Ücretleri her ay peşin ödenen gazetecilere, ücretlerini vaktinde ödemeyen işveren bu ücreti, geçecek her gün için % 5 fazlasıyla ödemek zorundadır.*

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, ikramiye, fazla mesai, yıllık ücretli izin, askerlik ücreti, genel tatil, resmi ve dini bayram gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerekçelere göre, tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Basın İş Kanunu'nun 14. maddesinin birinci fıkrasında, gazeteciye ücretinin her ay peşin ödeneceği öngörülmüş, 2. fıkrasında ise gazetecilere ücretleri vaktinde ödemeyen işverenlerin bu ücretleri, geçecek her gün için % 5 fazlasıyla ödemek zorunda olduklarına yer verilmiştir. Mahkemece bu dava ile birleştirilen itirazın iptali davasına konu ücret alacağı kısmen kabul edildiği halde, söz konusu ücrete ilişkin davacının günlük %5 fazla ödeme alacağı ile ilgili itirazın iptali isteminin reddine karar verilmiş olması hatalıdır. Takip tarihi itibarıyla ödenmemiş ücret alacağının günlük %5 fazla ödemesi hesaplattırılarak sonucuna göre bu alacak hakkında itirazın iptaline karar verilmelidir.

3- Davacı gazetecinin, askerlik süresi ücreti için günlük %5 fazla ödeme isteği, bu alacağın fiilen çalışma karşılığı olduğu gerekçesi ile reddedilmiş ise de, Basın İş Kanunu'nun 14/2 maddesinde öngörülen fazla ödemenin fiilen çalışma karşılığı olmayan ücrete uygulanmayacağına dair bir hüküm bulunmamaktadır. Bu itibarla, bilirkişi tarafından hesaplanan söz konusu alacağın Borçlar Kanununun 43-44. maddeleri uyarınca indirim yönünden değerlendirmeye tabi tutularak sonucuna göre hüküm altına alınması gerekir.

4- Basın İş Kanununda, fazla mesai ücretinin peşin ödeneceğine dair herhangi bir düzenleme bulunmadığından günlük %5 fazla ödemenin fazla mesainin ait olduğu ayın sonundan itibaren hesaplanması gerekirken fazla mesai ücretinin peşin ödendiği varsayılarak buna ilişkin fazla ödeme alacağının hesaplanmış olması ayrı bir bozma nedenidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 25.09.2003 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/24567
Karar No : 2004/25982
Tarihi : 23.11.2004
İlgili Kanun : 5953/14

ÖZÜ : *Basın çalışanlarıyla işverenleri arasındaki ilişkileri düzenleyen 5953 sayılı yasada öngörülen günlük % 5 fazlasıyla ödeme kuralı, bir tarafın zenginleşmesine veya diğer tarafın ödeme güçlüğüne düşmesine sebep olmayacak ve fahiş tutarlara ulaşmayacak şekilde indirim tabi tutularak uygulanmalıdır.*

DAVA : Taraflar arasındaki fazla çalışma, fazla mesai, ikramiye ile bayram ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin Hüküm, süresi içinde temyizen incelenmesi taraflar avukatlarınca istenilmesi ve davacı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 23.11.2004 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 :

KARAR : 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.

Davacının, davalıya ait işyerinde çalıştığı 5 yıldan fazla bir süre için fazla çalışma ile bayram ve genel tatil ücretleri yönünden hesaplama yapılmıştır. Mahkemece anılan isteklerle ilgili olarak talep edilen günlük %5 fazlaya dair alacaktan %70 oranında indirim yapılarak sonuca gidilmiştir. Buna göre fazla çalışma ücretlerinin gününde ödenmemesi nedeniyle günlük yüzde beş fazlası 80.974.506.081 TL. ve diğer talebin yüzde beş fazlası ise 10.810.773.656 TL. olarak hüküm altına alınmıştır. Günlük yüzde beş fazlasına dair istekler yönünden yapılacak olan indirimde; gerçekleşen asıl alacak miktarı, ödeme bakımından gecikilen süreler, hesaplanan günlük yüzde beş fazlaya dair alacağın miktarı ve fesih tarihi ile dava tarihi arasında geçen süre gibi ölçütlerle birlikte Borçlar kanununun 44. maddesinde yer alan koşullar dikkate alınarak bir karar verilmelidir. Tarafların karşılıklı kusur durumları gözetilmelidir. Yine, bir tarafın zenginleşmesine veya diğer tarafın ödeme güçlüğüne düşmesine engel olunmalıdır. Belirtmek gerekir ki, basın çalışanlarıyla işverenleri arasında ilişkileri düzenleyen 5953 sayılı yasada öngörülen günlük yüzde beş fazlasıyla ödeme kuralı yıllık olarak değerlendirildiğinde %1825 oranında fazlasıyla ödeme anlamına gelmekte ve bu durum, gününde ödenmeyen alacakların kısa süre içinde önemli meblağlara ulaşması sonucunu doğurmaktadır.

Somut olayda, davacı gazeteci işyerinde çalıştığı 5 yılın ardından, iş ilişkisinin devam ettiği bir sırada anılan alacakların ödenmesi talebiyle davalı işverene başvurmuş ve daha sonra bu davayı açmıştır. Ancak, hesaplama konu olan ve çalışılan bu 5 yıl içinde bu yönde istekte bulunulmamıştır. Gerçekten, söz konusu alacaklar için geçerli olan zamanaşımı süresi kadar beklendikten sonra bu yönde talepte bulunulması ve bu davanın açılmış olması, daha yüksek bir oranda indirim yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Mahkemece yapılan indirime rağmen hüküm altına alınan günlük yüzde beş fazlaya dair alacak tutarları fahiş durumdadır. Günlük yüzde beş fazlaya dair istekler yönünden daha yüksek bir oranda indirime gidilmesi için kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 375.000.000 TL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.11.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/19606

Karar No : 2004/7404

Tarihi : 05.04.2004

İlgili Kanun : 6023/28

ÖZÜ : *Türk Tabipler Birliği, işyeri hekimliği asgari ücret tarifelerini 6023 sayılı Kanuna göre belirlediğinden, tarifiedeki ücretin alt sınır olarak kabul edilmesi zorunluluğu vardır. Bu tarifenin altında ücret kararlaştırılması ve işyeri hekiminin bu ücreti kabul etmesi, tarifenin bağlayıcılığını ortadan kaldırmaz.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti ile ücret farkı alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR : Davalıya ait işyerinde çalışan davacı, işverence iş sözleşmesinin feshedilmesi nedeni ile ihbar ve kıdem tazminatları, Türk Tabipler Birliğince belirlenen tarifiedeki ücret üzerinden eksik ödenen ve yıllık ücretli izin alacağının hüküm altına alınmasını ve tazminatlarının da tarifiedeki ücret esas alınarak belirlenmesini talep etmiştir.

Mahkemece sözleşmedeki ücretin tarifiedeki ücretten az olduğu kabul edilmekle birlikte, tarifenin bağlayıcılığının olmadığı, doktor olan davacının bu tarifeden haberdar olduğu, bunu bildiği halde özgür iradesi ile sözleşmeyi imzaladığı gerekçesi ile fark ücret ve yıllık ücretli izin alacaklarının reddine, sözleşmedeki ücret üzerinden hesaplanan ihbar ve kıdem tazminatlarının kabulüne karar verilmiştir.

Davacının mensubu olduğu Türk Tabipler Birliği, işyeri hekimliği asgari ücret tarifelerini 6023 sayılı Kanunun 28/II maddesine göre belirlemektedir. Bu düzenlemeyle Birliğe bağlı bulunan işyeri hekimleri için asgari ücret tarifesi belirleme yetkisi verilmiştir. Belirlenen tarifiedeki ücretin, sözleşmelerde alt sınır olarak kabul edilmesi zorunluluğu vardır. Yasal bu düzenleme hem işyeri hekimini hem de taraf olan işvereni bağlar. Davacı ile davalı işverenin tarifiedeki ücretin altında ücret kararlaştırmaları ve davacının uzun süre bu ücreti kabul etmesi, tarifenin bağlayıcılığını ortadan kaldırmaz. Bir başka anlatımla davacı tarifiede belirlenen ücreti talep edebilir. Somut bu hukuksal olgulara göre işyeri hekimi ücret tarifesine göre belirlenen tazminat ve alacakların bir değerlendirmeye tabi tutularak hüküm altına alınması gerekir. Yazılı şekilde sözleşmedeki ücret esas alınarak karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.04.2004 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanununun 28. maddesinde düzenlenen “İdari Heyetinin vazifeleri” arasında, tabip odalarının veya birlik teşekküllerinden herhangi birisinin göstereceği lüzum üzerine bazı mıntikalarda, odalar da tabip tedavisi ücretlerinin en az miktarlarını gösterir tarifeler düzenlenebileceği belirtilmektedir.

İşyeri hekimi ile işveren arasında yapılacak sözleşme de ücret ve diğer çalışma koşullarının belirlenmesinde taraflar tamamen serbestmidirler yoksa 6023 sayılı Yasa hükümlerine uymak zorundadırlar.

16 Aralık 2003 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren işyeri Sağlık Birimleri ve işyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki yönetmelikte, işyeri hekimi ile yapılacak sözleşmenin Ek 7’de öngörülen örneğe uygun olarak düzenleneceği öngörülmüştür.

Örnek sözleşmede, zorunlu olarak bulunması gereken unsurlar gösterilmesine karşılık, işyeri hekimi ile işveren arasındaki ücret belirleme konusunda taraflar serbest bırakılmışlardır.

6023 sayılı Yasada ücret belirlemesi yönünden emredici kural bulunmamaktadır. Talep üzerine bazı mıntikalar ve odalar için tarifeler düzenlenebileceği belirtilmekte olup talep üzerine tarife belirlenmesi emredici kural haline gelmez. Yine yasada tarifenin dışına çıkılamayacağı yönünde de bir düzenleme bulunmamaktadır.

Doktrinde de kabul edildiği şekilde Türk Hukukunda, işyeri hekiminin ücreti iş sözleşmesinde serbestçe kararlaştırabileceklerdir. İşyeri hekiminin tarifenin altında ücretle çalışmayı kabul etmesi ancak işyeri hekiminin tıbbi deontoloji kurallarına uymaması nedeniyle meslek içi disiplin kurallarının hakkında uygulanmasının gerekçesi olabilir. emredici olmayan bir tarifenin işvereni bağlayıcılığından söz edilemez. Sözleşmede zorunlu olarak bulunması gereken unsurlar, işyerinin yer aldığı risk grubu, çalışılan işçi sayısı, çalışma süresi, hekimin sertifika numarası ve uzmanlık alanıdır. Bu nedenle sözleşmede belirlenen ücret yerine tarifiedeki ücretin, tazminat ve diğer alacak hesaplamasında esas alınması yasal bir zorunluluğa dayanmadığından mümkün değildir. Bu nedenle bozma kararına katılamıyoruz.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/7476
Karar No : 2005/2741
Tarihi : 01.02.2005
İlgili Kanun : 6023/28

ÖZÜ : *Belirli süreli sözleşmenin bitiminde çalışmaya devam edilmiş ise, sözleşme aynı şartlarla ve bir yıl için uzamış sayılır. Daha sonraki çalışmalar, bu sözleşme kapsamında değerlendirilmeyeceğinden, belirli süreli sözleşmede kararlaştırılan Türk Tabipler Birliğinin asgari ücret tarifesinin uygulanması zorunluluğundan söz edilemez.*

DAVA : Taraflar arasındaki kıdem, ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti ile eksik ücretin 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 01.02.2005 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davacı işçi, davalıya ait işyerinde işyeri hekimi olarak çalıştığını ve taraflar arasında düzenlenen yazılı iş sözleşmesinin hükmüne rağmen Türk Tabipler Birliğinin belirlediği asgari ücret tarifesinin altında ücret ödendiğini ileri sürerek, ücret farkı ile ihbar ve kıdem tazminatı farkı isteklerinde bulunmuştur. Mahkemece isteklerin kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre, taraflar arasında 01.01.1998 yılında yazılı iş sözleşmesi imzalanmış ve bir yıl süreli anılan sözleşmenin 3. maddesinde taraflarca tespit edilen ücretin hiçbir şekilde Türk Tabipler Birliğinin belirlediği tarifinin altında olamayacağı kurala bağlanmıştır. Sözleşmenin 10. maddesinde çalışan sayısı 422 olarak belirtilmiş ve 11. maddede ise ilk altı ay için ücreti 152.000.000 TL, ikinci altı ay için de 214.000.000 TL net olarak belirlenmiştir. İşyerinde çalışan 422 işçi sayısına göre ilk yıl için taraflarca kararlaştırılan ücret Türk

Tabipler Birliğinin tarifesi ile uyumludur. Yargılama sırasında 1998 yılında çalışan işçi sayısının 434 olduğu ortaya çıkmış ve bu sayıya göre Türk Tabipler Birliği tarafından belirlenen ücret daha yüksek ise de, ilk yıl için tarafların sözleşmede belirledikleri 422 işçi sayısı ile bağlı olduklarının kabulü gerekir. Buna göre, 1998 yılı için davacı işyeri hekimine Türk Tabipler Birliğinin belirlediği tarifenin altında bir ödeme yapılmadığının kabulü gerekir.

Taraflar arasında 01.01.1998 başlangıç tarihi ve 1 yıl süreli sözleşmenin dışında yazılı olarak yapılmış başka bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Davacı işçi, sözleşmenin süresinin bitiminde çalışmaya devam ettiğine göre Borçlar Kanununun 339. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin aynı şartlarla ve bir yıl için yenilendiğinin kabulü gerekir. 01.01.1999 – 01.01.2000 tarihleri arasında geçerli olan bu yazılı iş sözleşmesinin 3. maddesinde kararlaştırılan ücretin Türk Tabipler Birliğinin belirlediği ücretin altında olamayacağı belirtildiğinden, davacının ücretinin, işyerinde fiilen çalışmakta olan işçi sayısına göre ve Türk Tabipler Birliğinin belirlediği tarife dikkate alınarak ödenmesi gerekir. Davalı işverence 1999 yılı için davacı işyeri hekimine yapılan ücret ödemelerinin Türk Tabipler Birliğinin belirlediği ücret altında kaldığı anlaşılmaktadır. Bu itibarla aradaki farkın davacıya ödenmesi gerekir.

Borçlar Kanununun anılan hükmü uyarınca iş sözleşmesinin yenilenmesi en fazla bir yıl için söz konusu olabileceğinden, davacının daha sonraki çalışmaları, ilk olarak taraflar arasında düzenlenmiş olan 01.01.1998 tarihli iş sözleşmesi kapsamında değerlendirilemez. Başka bir anlatımla, 01.01.2000 tarihinden sonraki çalışmaları belirsiz süreli iş sözleşmesine dayanmakta ve daha önce uygulanan yazılı iş sözleşmesinin 3. maddesinin bu tarihten sonra bir geçerliliği bulunmamaktadır. Böyle olunca, 01.01.2000 tarihinden sonra davacı işyeri hekimine Türk Tabipler Birliğinin belirlediği asgari ücret tarifesinin uygulanması zorunluluğundan söz edilemez. Gerçekten, 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanununun 28. maddesinde hekim tedavi ücretlerinin belirlenmesine dair bir hüküm bulunmakta ise de, anılan kurala göre Türk Tabipler Birliğinin hasta ile hekim arasındaki ilişkide ücreti belirleme yetkisi verilmiştir. Bu konuda iş sözleşmesinde tarafların serbestçe belirlediği ücretin geçerli olduğunun kabulü gerekir. Davacı işçiye 01.01.2000 tarihinden sonra yazılı olmayan belirsiz süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışmalarından dolayı ücretleri ödenmiş ve ihtirazi kayıt ileri sürülmemiştir. Bu durumda 01.01.2000 tarihinden sonraki dönem için Türk Tabipler Birliğinin belirlediği tarife ile ödenen ücretler arasındaki farkın talebi mümkün değildir.

Mahkemece davacının çalıştığı tüm süre için fark ücretleri hesaplanarak hüküm tesisi hatalı olmuştur. Aynı şekilde ihbar ve kıdem tazminatları işçiye fiilen ödenen ücrete göre hesaplanarak ödenmiş olmakla, bu tazminatlarla ilgili olarak fark isteklerinin de reddine karar verilmelidir. Gerekirse bilirkişiden de ek rapor alınarak 01.01.1999 – 01.01.2000 arasında kalan dönem için davacıya ödenen ücretler ile Türk Tabipler Birliğinin belirlediği tarife arasındaki farkın hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 400. YTL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.02.2005 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No : 2005/9-753

Karar No : 2005/12

Tarihi : 02.02.2005

İlgili Kanun : 6023/28

ÖZÜ : *Türk Tabipler Birliğince belirlenen işyeri hekimliği asgari ücret tarifesindeki ücretler bağlayıcı olmayıp, işyeri hekimi ve işveren anlaşarak tarife dışında ücret belirleyebilirler.*

DAVA : Taraflar arasındaki ücret farkı, ihbar ve kıdem tazminatı davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; İş Mahkemesince davanın kısmen kabulüne dair verilen 18.09.2003 gün ve 2003/177 E, 1041 K. Sayılı kararın incelenmesi davacı tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 05.04.2004 gün ve 2003/19606 – 2004/7404 sayılı ilamıyla :

KARAR : (... Davalıya ait işyerinde çalışan davacı, işverence iş sözleşmesinin feshedilmesi nedeni ile ihbar ve kıdem tazminatları, Türk Tabipler Birliğince belirlenen tarifiedeki ücret üzerinden eksik ödenen ücret ve yıllık ücretli izin alacağının hüküm altına alınmasını ve tazminatlarının da tarifiedeki ücret esas alınarak belirlenmesini talep etmiştir.

Mahkemece, sözleşmedeki ücretin tarifiedeki ücretten az olduğu kabul edilmekle birlikte, tarifenin bağlayıcılığının olmadığı, doktor olan davacının bu tarifeden haberdar olduğu, bunu bildiği halde özgür iradesi ile sözleşmeyi imzaladığı gerekçesi ile fark ücret ve yıllık ücretli izin alacaklarının reddine, sözleşmedeki ücret üzerinden hesaplanan ihbar ve kıdem tazminatlarının kabulüne karar verilmiştir.

Davacının mensubu olduğu Türk Tabipler Birliği, işyeri hekimliği asgari ücret tarifesini 6023 sayılı Kanunun 28/II maddesine göre belirlemektedir. Bu düzenlemeyle birliğe bağlı bulunan işyeri hekimleri için asgari ücret tarifesini belirleme yetkisi verilmiştir. Belirlenen tarifiedeki ücretin, sözleşmelerde alt sınır olarak kabul edilmesi zorunluluğu vardır. Yasal bu düzenleme hem işyeri hekimini hem de taraf olan işvereni bağlar. Davacı ile davalı işverenin tarifiedeki ücretin altında ücret kararlaştırmaları ve davacının uzun süre bu ücreti kabul etmesi, tarifenin bağlayıcılığını ortadan kaldırmaz. Bir başka anlatımla davacı tarifiede belirlenen ücreti talep edebilir. Somut bu hukuksal olgulara göre işyeri hekimi ücret tarifesine göre belirlenen tazminat ve alacakların bir değerlendirmeye tabi tutularak hüküm altına alınması gerekir. Yazılı şekilde sözleşmedeki ücret esas alınarak karar verilmesi hatalıdır...)

Gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü :

A- Dava Konusu : Hizmet sözleşmesi ile kararlaştırılan ücretin, Türk Tabipler Birliği tarafından saptanan işyeri hekimleri asgari ücret tarifesinden düşük olması nedeniyle aradaki farkın, ihbar ve kıdem tazminatı ile ücretli izin alacağı farkının tahsili istemine ilişkindir.

B- Davacının İsteminin Özeti : Davacı, davalı şirkete ait işyerinde 01.01.1987 tarihinde işyeri hekimi olarak çalışmaya başladığını, sözleşmesinin her yıl yenilendiğini, en son sözleşme süresi dolmadan iş akdinin 1475 sayılı Kanunun 13. ve 19. maddeleri hükümlerine uyulmaksızın, ihbar ve kıdem tazminatı da ödenmeden 30.11.2002 tarihinde feshedildiğini, taraflar arasındaki sözleşmede kararlaştırılan işyeri hekimliği aylık ücretlerinin çalıştığı süre boyunca hep Türk Tabipler Birliğince düzenlenen işyeri hekimliği asgari ücret tarifesindeki aylık ücretinin altında kaldığını ileri sürerek, son beş yılın aylık ücret farkı ile ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin parası farkını talep etmiştir.

C- Davalının Cevabının Özeti : Davalı, davacının sözünü ettiği tarifenin müvekkilini bağlamayacağını, olsa olsa davacı bakımından disiplin sorununu gündeme getirebileceğini, davacının kıdem tazminatını ödemeye hazır olduklarını beyan ederek, bunun dışındaki istemleri yönünden davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

D- Yerel Mahkeme Kararının Özeti : Türk Tabipler Birliği tarafından hazırlanan ücret tarifesinin, işçiler için belirlenen asgari ücret gibi uygulanması zorunlu bir tarife olmadığını, bu tarifenin Türk Tabipler Birliği tarafından tek taraflı olarak belirlendiğini, kamu düzenini ilgilendiren bir yönü bulunmadığını, davacının serbest iradesi ile sözleşmede belirlenen ücretini hiçbir ihtirazi kayıt ileri sürmeksizin aldığını, part-time çalışan doktorun aldığı ücretin tek geçim kaynağı olmadığı yönündeki gerekçe ile davacının fark ücret isteyemeyeceği sonucuna varılarak bu yönden davanın reddine karar verilmiş, ayrıca bilirkişi tarafından hesaplanan ihbar ve kıdem tazminatına hükmedilmiştir.

E- Temyiz Evresi, Bozma ve Direnme : Hükümün davacı vekilince temyizi üzerine, Yüksek Özel Dairece; Tamamı yukarıya aynen alınan ve özetle 6023 sayılı Kanunun 28/II maddesinin Türk Tabipler Birliğine asgari ücret tarifesini belirleme yetkisi verdiği, belirlenen tarifiede ki ücretin, sözleşmelerde alt sınır olarak kabul edilmesinin zorunlu bulunduğu ve yanları bağlayacağı gerekçesiyle karar bozulmuştur.

Yerel mahkemece; işyeri hekiminin ücreti konusunda sözleşme özgürlüğü ilkesinin geçerli olduğu, Türk iç hukukunda Türk Tabipler Birliği tarafından belirlenen tarifenin uyulması zorunlu ve bağlayıcı olduğuna dair bir hüküm bulunmadığı, tarifieden daha düşük ücretle çalışmayı kabul eden işyeri hekimi bakımından Türk Tabipler Birliğince disiplin cezası uygulanmasının bu tarifeyi bağlayıcı kılamayacağı, bu hususun hekimle Türk Tabipler Birliği arasındaki iç ilişkiyi ilgilendirdiği gerekçeleri ile önceki hükümde direnmiştir.

F- Uyuşmazlık : Türk Tabipler Birliği tarafından 6023 sayılı Kanunun 28/II. Maddesine dayalı olarak belirlenip yayınlanan işyeri hekimleri asgari ücret tarifesinin işverenler bakımından uyulması zorunlu ve emredici bir kural olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

G- Gerekçe : Belli sayıda işçi çalıştıran işverenlere işyeri hekimi istihdam etme zorunluluğu getiren İşçi Sağlığı İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddesine dayanılarak çıkarılan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelikte; işyerlerinde işyeri hekimi olarak çalışacak doktorların nitelikleri ve işyeri ile işyeri hekimi arasında yapılacak sözleşmede zorunlu olarak bulunması gereken unsurlar açıklanmış olup, ücret konusunda herhangi bir hüküm getirilmemiştir.

Sözleşmede zorunlu olarak bulunması gereken unsurlar, işyerinin yer aldığı risk grubu, çalışan işçi sayısı, çalışma süresi hekimin sertifika numarası ve uzmanlık alanıdır.

Öte yandan Türk Tabipler Birliğinin yayınladığı tarifelerin yasal dayanağını oluşturan 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanununun İdare Heyetinin Diğer Vazifeleri başlıklı 28. maddesinin 07.06.1985 gün ve 3224/54 sayılı Kanun ile değişik II. Bendindeki “Tabip odalarının veya birlik teşekküllerinden herhangi birisinin göstereceği lüzum üzerine, bazı mıntıklarda odalarla tabip tedavisi ücretlerinin en az miktarını gösteren tarifeler düzenlemek ...” şeklindeki düzenlemeden de açık bir biçimde anlaşılacağı gibi, Türk Tabipler Birliğine; işyeri hekimleri bakımından uyulması zorunlu bir şekilde asgari ücret belirleme yetkisi verilmemiştir. Bir tarifenin uyulmasının zorunlu olduğunun söylenebilmesi için, mutlaka yasal dayanağının gösterilmesi gerekir. Bu anlamda işçiler için Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenen ve uyulması zorunlu olan asgari ücret, yasal dayanağını 4857 sayılı İş Kanununun 39 ve 102. maddelerinden almaktadır.

6023 sayılı Kanunun 28/II. Maddesinde belirtildiği şekilde, talep üzerine bazı mıntıklar ve odalar için tarife düzenlenebilmesi, bu tarifeleri emredici ve uyulması zorunlu hale getiremeyeceğinde duraksama olmaması gerekir. Kanunda, bu tarifenin dışına çıkılamayacağı yönünde bir düzenleme de bulunmamaktadır.

Hal böyle olunca, doktrinde de kabul edildiği üzere (Doç. Dr. Ömer Ekmekçi İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabip Odalarının Yetkisine ilişkin Sorunlar MESS Mercek Dergisi, Nisan 2001, s. 73 vd. “İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri” 23 Mayıs 2002 Dedeman Oteli/İstanbul s. 23 vd) Türk Hukukunda işyeri hekimisi ile işveren uygulayacakları ücreti serbestçe kararlaştırabilecekleri işyeri hekiminin tarifenin altında ücretle çalışmayı kabul etmesinin işyeri hekiminin tıbbi deontoloji kurallarına uymaması nedeniyle, hakkında meslek içi disiplin kurallarının uygulanmasının gerekçesi olabileceği anlaşıldığından, Türk Tabipler Birliği tarafından saptanan işyeri hekimleri asgari ücret sözleşmesinin uygulanması zorunlu ve bağlayıcı bir tarife olmadığı yönündeki direnme kararı doğru olup, onaylanması gerekir.

SONUÇ : Davacı vekilinin temyiz itirazlarının reddi ile, direnme kararının yukarıda açıklanan nedenlerle **ONANMASINA**, 02.02.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/13119
Karar No : 2000/18456
Tarihi : 06.12.2000
İlgili Kanun : 6245/10

ÖZÜ : *Harcırahsız tayin isteminde bulunanların, daha sonra harcırah istemlerine herhangi bir yasal engel bulunmamaktadır.*

DAVA : Davacı, harcırah alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR : Davacı, davalı Genel Müdürlüğe bağlı olarak Kocaeli İli Derince İlçesinde çalışırken 17.08.1999 tarihindeki deprem nedeniyle ve ayrıca eşinin Mersin’de öğretmenlik yaptığını ileri sürerek harcırahsız olarak bu ile tayinini istemiştir. Ancak davacı daha sonra açtığı bu davayla ödenmeyen harcırahın tahsilini istemiş olup istek mahkemece reddedilmiştir.

Dairemizin kararlılık kazanmış içtihadına göre harcırahsız tayin isteminde bulunanların daha sonra harcırah istemelerine herhangi bir yasal engel bulunmamaktadır. Gerçekten davacı başka bir ildeki göreve başlamak nedeniyle harcıraha hak kazanmış bulunmaktadır. Mahkemenin davayı reddetmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUC : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.12.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2003/12822

Karar No : 2004/1887

Tarihi : 10.02.2004

İlgili Kanun : 6245/10

ÖZÜ : *4726 sayılı 2002 Mali Yılı Bütçe Kanununun “Kamu Harcamalarında Etkinliği Artırıcı Önlemler” başlıklı 6. maddesinin (g) bendinde “başka yerlerdeki birimler arasında naklen atanması yapılanlar ile başka yerlerde sürekli veya geçici olarak görevlendirilenler, harcırah talep etmediklerine ilişkin yazılı beyanda bulunmaları halinde, 6245 sayılı Harcırah Kanununda veya özel mevzuatlarında bu atama veya görevlendirilmeler için öngörülen harcırah ödenmez.” hükmü gereğince, kendi isteğiyle nakil talebinde bulunan işçiye harcırah ödenmez.*

DAVA : Davacı, harcırah 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 :

KARAR : Davacı, harcırah alacağı talebinde bulunmuş, isteği mahkemece kabul edilmiştir.

Davalı idareye başvuran davacı, harcırah talep etmeden Şereflikoçhisar İlçesinden Ankara'nın Akyurt İlçesine atanmasını talep etmiş ve bu isteği işverence yerine getirilmiştir.

Davacı dava dilekçesinde; 6245 sayılı Harcırah Kanununda atamaların harcırah ve yolluk verilmeden yapılamayacağını kurala bağlandığını belirterek alacak talebinde bulunmaktadır.

Ancak, 12.12.2001 günlü Resmi Gazetede yayınlanan 4726 sayılı 2002 Mali yılı Bütçe Kanununun "Kamu Harcamalarında Etkinliği Artırıcı Önlemler" başlıklı 6. maddesinin (g) bendinde "...başka yerlerdeki birimler arasında naklen ataması yapılanlar ile başka yerlerde sürekli veya geçici olarak görevlendirilenlere, harcırah talep etmediklerine ilişkin yazılı beyanda bulunmaları halinde, 6245 sayılı Harcırah Kanununda veya özel mevzuatlarında bu atama veya görevlendirmeler için öngörülen harcırah ödenmez..." denilmektedir.

İlgili yasanın bu maddesiyle Harcırah Kanunu hükümlerine yeni bir değişiklik getirilmiş olmaktadır. Davacının atama ve nakil işlemleri 2002 yılında yapıldığına göre davacıya 2002 yılı Mali Bütçe Kanununun ilgili hükmü gereğince ödeme yapılması mümkün değildir. Bu nedenle davacı isteğinin reddi gerekirken kabulü hatalı olduğundan kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.02.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/2441
Karar No : 2000/4719
Tarihi : 04.04.2000
İlgili Kanun : 6245/14

ÖZÜ : *Harcırah, işçinin çalıştığı ve ikamet ettiği yerden bir başka yere, geçici bir süreyle gönderilmesi durumunda işçiye yapılan bir ödeme olup, salt kadronun başka bir şehre alınmasından hareketle, harcırahın hüküm altına alınması hatalıdır.*

DAVA : Taraflar arasındaki fazla mesai, kasa tazminatı, yıllık izin ile harcırah alacağının ödetilmesi 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 04.04.2000 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 dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

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

2- Davacı işçi, işyerinde sorumlu mağaza müdürü olarak çalıştığından bahisle kasa tazminatı adı altında istekte bulunmuş, davalı işveren ise; işyerinde bu tür bir uygulamanın bulunmadığını savunmuştur. Mahkemece istek doğrultusunda karar verilmiştir. İşyeri personel yönetmeliğinde bu konuda bir düzenleme olmadığı gibi, dinlenen tanıklar da anılan tazminat ile ilgili bir açıklamada bulunmamışlardır. Bu durumda davacı işçi kendisine kasa tazminatı ödenmesi gerektiği hususunu ispat edememiştir. Anılan istek reddedilmelidir.

3- İşyerinin 1994 yılında kapanmasından sonra davacının kadrosu İstanbul'a alınmış ancak Ankara'da çalışmaya devam etmiştir. Davacı işçinin sürekli Ankara'da ikamet ettiği de anlaşılmaktadır. Harcırah işçinin çalıştığı ve ikamet ettiği yerden bir başka yere geçici bir süreyle gönderilmesi durumunda konaklama, yemek, yol gibi bazı giderlerin karşılanması için işçiye yapılan bir ödemedir. Somut olayda davacının Ankara'da görevlendirilmesi söz konusu olmayıp, mağazanın kapanmasından sonra kadrosunun İstanbul'a alınması durumu mevcuttur. Böyle olunca kadronun salt İstanbul'a alınmasından hareketle harcırah isteğinin hüküm altına alınması hatalıdır.

4- Dava konusu alacaklar yönünden davalı işveren davadan önce temerrüde düşürülmüş değildir. Mahkemece tahakkuk tarihinden itibaren faize karar verilmesi hatalıdır. Hüküm altına alınan alacaklar yönünden ilk ve ek dava tarihleri dikkate alınarak faiz yürütülmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 65.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04.04.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/1069
Karar No : 2000/4826
Tarihi : 05.04.2000
İlgili Kanun : 6245/56

ÖZÜ : *Emekli olmak suretiyle işyerinden ayrılan işçi, işyerinden ayrıldığı tarihten itibaren 6 ay içinde harcırah isteğinde bulunabilir. Bu süre hak düşürücü niteliktedir.*

DAVA : Davacı, harcırah 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 :

KARAR : Davacı işçi, 14.01.1998 tarihinde emekli olmak suretiyle işyerinden ayrılmıştır. Daha sonra 16.07.1998 tarihinde çalıştığı işyerinin ait olduğu kamu tüzel kişisine başvurarak yerleştiği Ilgın İlçesi Bulacık Köyü için harcırah isteğinde bulunmuştur. Davalı işverence talebinin olumlu karşılanmaması üzerine 25.09.1998 tarihinde bu davayı açarak harcırah alacağı isteğinin hüküm altına alınması talebinde bulunmuştur.

6245 sayılı Harcırah kanununun 56. maddesine göre emekli olmak suretiyle işyerinden ayrılan bir kimsenin vazifesinden ayrıldıktan sonra 6 ay zarfında müracaat ederek bu kanuna göre harcırah isteğinde bulunabileceği hükmüne yer verilmiştir. 6 aylık süre hak düşürücü niteliktedir. Bu süre geçirildikten sonra harcırah talebinde bulunma olanağı yoktur.

Mahkemece emeklilik işleminin bildirildiği tarih esas alınmış ise de burada önemli olan, işyerinden ayrılış tarihidir. Böyle olunca isteğin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.04.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.