

HUKUK BÖLÜMÜ

Yargıtay Kararları

T.C.
Y A R G I T A Y
9.HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2005/4092
KARAR NO : 2005/7183
TARİHİ : 03.03.2005

KARAR ÖZETİ : YILLIK ÜCRETLİ İZİN ALACAĞI - YASAL FAİZ

-Aynı döneme ilişkin faiz alacağı bakımından mükerrer yararlanmaya yol açacak şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

-Yıllık izin alacağının en yüksek mevduat faizi üzerinden hesaplanacağına dair İş Kanununda bir hüküm bulunmamaktadır. Faiz alacağının yasal faiz yerine en yüksek mevduat faizinden hesaplanması hatalıdır.

DAVA : Davacı, 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:

Y A R G I T A Y K A R A R I

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

2- Davacılar tarafından daha önce İstanbul 4.İş Mahkemesinin 2002/1207 esas sayılı dosyası ile murislerinin ölümü ile sona eren iş sözleşmesinin devamı sırasında kullanılmayan izinler nedeniyle izin alacağı istenmiştir.Davacıların faiz isteğinde bulunmadıkları anlaşılan söz konusu

davada izin alacağı hüküm altına alınmış ve karar kesinleşmiştir.

Hüküm altına alınan izin alacağının henüz ödenmediği sırada, açılan bu dava ile faiz alacağı isteğinde bulunulmuştur. Mahkemece isteğin kabulüne karar verilmiştir.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda faiz alacağı izin alacağına ilişkin açılan dava tarihinden bu dava tarihine kadar en yüksek mevduat faizi ile hesaplanmıştır.

Dosya içeriğine göre davacıların kesinleşen izin alacağını İstanbul 9.İcra Müdürlüğü'nün 2004/6958 esas sayılı dosyası ile ilamlı icraya konu yaptıkları ve 26.4.2004 tarihli icra emri içeriğine göre davacıların işlemiş faiz isteğinde de buldukları anlaşılmaktadır. Mahkemece anılan icra dosyası getirilmeden aynı döneme ilişkin faiz alacağı bakımından mükerrer yararlanmaya yol açacak şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

Öte yandan, ödenmeyen yıllık izin alacağının en yüksek mevduat faizi üzerinden hesaplanacağına dair İş Kanununda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Böyle olunca, dava konusu faiz alacağının yasal faiz yerine en yüksek mevduat faizi üzerinden hesaplanmış olması da hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 3.3.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
Y A R G I T A Y
9.HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2005/6136
KARAR NO : 2005/8363
TARİHİ : 14.03.2005

KARAR ÖZETİ : İŞSİZLİK ÖDENEĞİ

İşsizlik ödeneğinin ödendiği süre içinde bir gün başka bir işte çalışma gelir getirici bir iş kabul edilmez. Bu durum hakkaniyete de uygun düşmez. İsteğin reddi hatalıdır.

..... ile T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak. Türkiye İş Kurumu Aydın İl Müdürlüğü aralarındaki dava hakkında Aydın 1.Asliye Hukuk Hakimliğinden İş Mahkemesi sıfatıyla verilen 13.2.2004 günlü ve 985 - 78

sayılı hüküm, davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

İş sözleşmesi, çalıştığı işverence 28.02.2002 tarihinde feshedilmiş ve süresinde davalı kuruma işsizlik ödeneği için başvurmuş ve davacıya 4447 sayılı yasanın 51. maddesi uyarınca işsizlik ödeneği bağlanmıştır. Davacının işsizlik ödeneği bağlandığı dönemde 29.03.2003 tarihinde bir gün başka bir işyerinde çalıştığının saptanması üzerine, davalı kurum, ödenen işsizlik ödeneğinin yasal faizi ile davacıdan ödenmesini talep etmiş, davacı bunun üzerine borçlu olmadığının tespitini istemiştir.

Mahkemece, davalı kurum işleminin yasaya uygun olduğu gerekçesi ile istek reddedilmiştir.

4447 sayılı yasanın 52. maddesinin 1. fıkrasının b bendinde, işsizlik ödeneği süresi içinde gelir getirici bir işte çalışmanın gerçekleşmesi halinde, bu ödeneğinin kesileceği belirtilmiştir. Somut olayda, davacı işsizlik ödeneğinin ödeneceği süre içinde bir gün çalışmıştır. Davacı, bir gün denendiğini işe alınmadığını belirtmektedir. Bunun aksi kanıtlanmamıştır. İşsizlik ödeneğinin ödendiği süre içinde bir gün başka bir işte çalışma gelir getirici bir iş kabul edilemez. Bu durum hakkaniyete de uygun düşmez. Mahkemece isteğin kabulüne yerine yazılı şekilde reddi hatalı bulunmuştur.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, 14.3.2005 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
Y A R G I T A Y
9.HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2004/15078
KARAR NO : 2005/6138
TARİHİ : 24.02.2005

KARAR ÖZETİ : EMEKLİLİK-İŞ GÜVENCESİ TAZMİNATI

İşverenin ihbar önelli feshini kabul etmeyerek, iş akdini işçinin kendisi emekli olmak suretiyle feshettiği anlaşıldığından TİS.nin 25.maddesinde belirtilen cezai şart hükmünden yararlanamaz.

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:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı, işverence kendisine yapılan baskı sonucu SSK.kurumuna başvurarak emekli olduğunu belirterek işyerinde yürürlükte bulunan TİS.nin 25.maddesi gereğince işgüvencesi tazminatı talebinde bulunmuştur.

Davalı davacının kendisinin iş akdini feshettiğini, bu nedenle talebinin yersiz olduğunu belirterek davanın reddini istemiştir.

Mahkeme, iş akdinin davalı işveren tarafından 14.8.2001 tarihinde sona erdirildiğini belirterek, işgüvencesi tazminatının kabulüne karar vermiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden ve tarafların açık beyanlarından davacının 14.8.2001 tarihinden sonra aralıksız olarak 26.11.2001 tarihine kadar işyerinde çalıştığı, bu tarihte SSK. kurumuna emeklilik için başvurarak emekli olduğu anlaşılmaktadır. TİS.nin hizmet akdinin feshi başlığı altında düzenlenen 25.maddesinde "taraf sendika üyesi işçilerin hizmet akitleri 1475 sayılı Kanunun 17/II maddesi dışında her ne sebeple olursa olsun, işverence feshedilmesi halinde hizmet akitleri feshedilen işçiye, işveren yasadan doğan tazminatları ile diğer haklarla birlikte ayrıca cezai şart olarak 5 aylık brüt giydirilmiş ücreti tutarı işgüvencesi tazminatı ödemeyi kabul eder" şeklindedir. Bu durumda davacı 14.8.2001 tarihinden itibaren aralıksız çalıştığı, davalı işverenin ihbar öneli feshini kabul etmeyerek iş akdini kendisinin emekli olmak sureti ile feshettiği anlaşıldığından anılan TİS.nin 25.maddesinde belirtilen cezai şart hükmünden yararlanamaz.

Mahkemece yazılı gerekçe ile bu tazminata karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.2.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
Y A R G I T A Y
9.HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2005/17926
KARAR NO : 2005/29683
TARİHİ : 13.09.2005

KARAR ÖZETİ : KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI, İZİN ÜCRETİ - 5953 SAYILI YASA

İşveren söz konusu alacağı gününde ödememek suretiyle kusurlu olduğu bir gerçek ise de gazetecinin, alacağını uzun süre talep etmemesinden sağladığı menfaatten yararlanması da hukukun temel ilkelerinden olan afaki iyiniyet kuralı ile bağdaşmaz.

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:

Y A R G I T A Y K A R A R I

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

2- Davacı gazetecinin davalıya ait işyerinde 1.11.2000-6.7.2001 tarihleri arasında çalıştığı ve bu süre içinde fazla çalışma yaptığı yine ulusal bayram ve genel tatillerde de çalıştığı ileri sürülerek, söz konusu işçilik hakları 30.7.2001 tarihinde açılan bu dava ile talep edilmiştir. İlk olarak açılan bu davada bahsi geçen işçilik alacaklarının gününde ödenmemesinden kaynaklanan günlük yüzde beş fazlası miktar belirtilerek talep edilmemiştir. Daha sonra 1.10.2003 tarihinde açılan bir başka dava ile günlük yüzde beş fazlası talep edilmiş ve her iki dava birleştirilerek yargılamaya devam olunmuştur. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, yüzde beş fazlaya dair isteklerle ilgili hesaplama 1.10.2003 tarihinde açılan ikinci dava tarihine kadar olan gecikme süresine göre yapılmıştır. Yüzde beşlerle ilgili talep konusu ala-

cak, bilirkişi raporunda 180.962.000.000TL olarak belirlenmiş ve mahkemece daha önce bu miktardan %50 indirimle gidilerek istekle ilgili hüküm kurulmuştur.

Dairemizce verilen bozma kararında yapılan indirimin yetersiz olduğu belirtilerek çok daha yüksek oranda indirimle gidilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Mahkemece bozma kararına uyulduğu halde bu defa %60 oranında indirim yapılmak suretiyle, yüzde beş fazlaya dair istekle ilgili 72.384.750.000TL nin kabulüne karar verilmiştir. Belirtmek gerekir ki, mahkemece uyulan bozma kararı gerekleri, indirim yönünden yerine getirilmemiştir. Gerçekten, davacı gazeteci feshin ardında açmış olduğu davada yüzde beşlerle ilgili istekte bulunmamış ve aradan 2 yıldan fazla bir süre geçtikten sonra bu yönde dava açmıştır. Davacının bu tutumu yüzde beş fazlaya dair isteklerin 180.962.000.000TL olarak belirlenmesinde etkili olmuştur. Hesaplamanın dayanağını oluşturan asıl alacak tutarının da 2.780.750.000TL olması ve yine davacı gazetecinin bir yıldan daha az bir süre içinde çalışmaları sonucu bu rakamın ortaya çıkması dikkate alınması gereken hususlardır.

İşveren söz konusu alacağı gününde ödememek suretiyle kusurlu olduğu bir gerçek ise de, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunun 15.2.1974 gün ve 1973/4 E, 1974/6 K sayılı kararında da belirtildiği üzere, gazetecinin, alacağını uzun süre talep etmemesinden sağladığı menfaatten yararlanması da hukukun temel ilkelerinden olan afaki iyiniyet kuralı ile bağdaşmaz. Basın çalışanlarıyla ilgili 5953 sayılı yasanın anılan hükmü sebepsiz zenginleşmeye imkan verecek şekilde yorumlanmamalıdır.

Mahkemece, günlük yüzde beş fazlaya dair istekle ilgili olarak yapılan indirim somut olay bakımından yetersiz kalmaktadır. Bu konuda çok daha yüksek bir oranda indirimle gidilerek anılan talep yönünden bir karar verilmelidir.

3-Davacı gazeteciye fesih sırasında ödenen 7.500.000.000 TLnin kıdem tazminatından mahsubu yapılarak sonuca gidilmiştir. Kıdem tazminatı fesih tarihinde muaccel olmuş ise de, Basın çalışanlarıyla ilgili 5953 sayılı yasanın ek 1. maddesinin 8. fıkrası hükmüne göre fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin takibeden ücret ödemesi sırasında gazeteciye ödenmesi gerekir. Şu hale göre, fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil alacakları ile bunların günlük yüzde beş fazlası kıdem tazminatından daha önce muaccel olmuştur. Fesih sırasında yapılan ödemenin öncelikle daha önce ödenmesi gereken işçilik haklarından mahsubu gerekir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.9.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
Y A R G I T A Y
9.HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2005/21268
KARAR NO : 2005/29399
TARİHİ : 12.09.2005

KARAR ÖZETİ : HAKLI FESİH - İHBAR TAZMİNATI

Haklı olarak iş akdini fesheden, karşı taraftan ihbar tazminatı isteyemeyeceğinden ihbar tazminatı isteğinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem, yıllık izin, ikramiye, yakacak ve yemek bedelinin 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:

Y A R G I T A Y K A R A R I

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 yeni belediye başkanı tarafından uygulanan baskılara rağmen çalışmaya devam ettiğini, en son 29.6.2004 günü kendisine ağır hakaret edilmesi üzerine iş kanununa dayanan fesih hakkını kullanarak aynı gün işten ayrılmak zorunda kaldığını bildirerek kıdem ve ihbar tazminatı ile diğer işçilik alacaklarını talep etmiştir. Davacının aynı tarihli istifa dilekçesi de durumu doğrulamaktadır. Tanık anlatımları ve diğer delillerden, davacının akdini haklı nedenle feshettiği anlaşılmaktadır. Haklı olarak akdi fesheden karşı taraftan ihbar tazminatı isteyemeyeceğinden, ihbar tazminatı isteminin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.9.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
Y A R G I T A Y
9.HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2005/22601
KARAR NO : 2005/29568
TARİHİ : 12.09.2005

KARAR ÖZETİ : İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ-İŞE DAVET

İş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen işçi işe iade davası açtıktan sonra işveren tarafından işe davet edilmesi yeni bir hizmet akti için içap niteliğindedir Bu davet feshi ortadan kaldırmaz. İşveren feshin geçerli bir sebebe dayanmadığını kabul ettiği gerekçesiyle davanın reddi hatalıdır.

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:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliği ile işe iadesine , işe başlatılmama tazminatına ve boşa geçen süre ücretine karar verilmesi isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacının işe davet edilmesine rağmen işe başlamadığı ayrıca personel giderinin bütçenin yüzde otuzunu aşması ,gerekli vizenin alınmaması sebebiyle feshin geçerli nedenle yapıldığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Dava devam ederken, davacının işe davet edilmesi aksi ileri sürülmedikçe, davalı işverenin feshin geçerli bir sebebe dayanmadığını kabul ettiği şeklinde değerlendirilmelidir. Davacının işe davet edildiği davalının ve mahkemenin de kabulündedir. Diğer yandan akdin feshi tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir eylem olup, karşı tarafa ulaştıktan sonra tek taraflı olarak

geri alınması mümkün değildir. Davacı tarafından temyiz incelemesine konu işe iade davası açıldıktan sonra davalı işveren tarafından davacının işe davet edilmesi yeni bir hizmet akdi için icap niteliğinde bulunmaktadır. Bu davet feshi ortadan kaldırmaz. Buna göre Mahkemenin feshin geçerli nedenle yapıldığını kabul ederek davayı ret etmesi hatalıdır.

4857 Sayılı İş Kanununun 20/3.maddesi uyarınca yerel mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılması ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir.

HÜKÜM : Yukarıda açıklanan nedenlerle,

1-) Gerze Asliye Hukuk (İş) Mahkemesinin 14.04.2005 tarih ve 176-65 sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

2-) İşverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının **İŞE İADESİNE,**

3-) Davacının yasal sürede başvurmasına rağmen işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının çalışma süresi dikkate alınarak taktiren beş aylık ücreti 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 (29.00)YTL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

8-) Temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, dair, kesin olarak 12.09.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
Y A R G I T A Y
9.HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2005/24194
KARAR NO : 2005/29143
TARİHİ : 12.09.2005

**KARAR ÖZETİ: İLAVE ÜCRET ZAMMI -YENİ YÖNETİM KURULU
KARARI**

Yönetimin değişmesi sebebiyle ,önceki yönetim kurulunun bu durumu görerek atanacakları bazı ünvanlara yeni görevlerinde yararlanmak üzere ilave zammı yürürlüğe koyduğu gerekçesi ile önceki yönetim kurulu üyeleri aleyhine şikayette bulunulduğu ,haklarında açılan davalarda ceza aldıkları,yeni yönetim kurulunun bazı ünvanlara yapılan bu ilave zamları kaldırması mevzuata uygun bulunmuş olup,fark alacak isteklerinin kabulü hatalıdır.

DAVA : Davacı, fark ücret ve ikramiye, teşvik ikramiyesi, yıllık izin ile ihbar ve kıdem 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:

Y A R G I T A Y K A R A R I

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

2.Davacı, 25.12.2002 tarihli Yönetim Kararınca,1.1.2003 tarihinden itibaren yürürlüğe konulan % 28 ücret zammına ek olarak verilen ilave zammın bilahare 20.2.2003 tarihinde kaldırıldığı gerekçesi ile bu zamma dayalı fark alacak isteklerinde bulunmuştur. Mahkemece bu istekler hüküm altına alınmıştır.

Dosya içeriğinden Yönetim Kurulunun 25.12.2002 tarihinde tüm personele 1.1.2003 tarihinden itibaren %28 ücret zammı yaptığı davacının da dahil olduğu bazı ünvanları taşıyanlara ayrıca ilave zam yapılmasının karar-

laştırıldığı buna göre ocak 2003 tarihinde ödeme yapıldığı ancak yönetimin değişmesi sebebiyle 6.1.2003 tarihinde yönetim kurulunun değiştiği ve önceki yönetim kurulunun bu durumu görerek atanacakların yeni görevlerde yararlanmak üzere ilave zammı yürürlüğe koyduğu gerekçesi ile önceki yönetim kurulu üyeleri aleyhine şikayette bulunulduğu ve haklarında dava açıldığı ve ceza aldıkları 20.2.2003 tarihinde yeni yönetim kurulunun bazı ünvanlara yapılan ilave zamların kaldırılmasına karar verildiği bu sebeple 20.2.2003 tarihinden itibaren ilave zamların ödenmediği anlaşılmaktadır. Açıklanan bu gelişmelere göre 20.2.2003 tarihinde bazı ünvanlara verilen ilave zamların kaldırılması mevzuata uygun bulunmuş bu sebeplerle fark alacak isteklerinin reddi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Mahkemenin yazılı şekilde bu zam farkından doğan fark alacak isteklerini kabul etmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.9.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
Y A R G I T A Y
9.HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2005/24301
KARAR NO : 2005/28891
TARİHİ : 07.09.2005

KARAR ÖZETİ : İŞE İADE-YETKİLİ MAHKEME

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:

Y A R G I T A Y K A R A R I

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, 7.9.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
Y A R G I T A Y
9.HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2005/26660
KARAR NO : 2005/28908
TARİHİ : 08.09.2005

KARAR ÖZETİ : TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ -TAHKİM ŞARTI

İşçi toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikanın üyesi olmadığı gibi dayanışma aidatı verdiği de savunulmadığından ,tahkim şartı içeren TİS'in kendisine uygulanma olanağı yoktur.İşin esasına giderek 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:

Y A R G I T A Y K A R A R I

İş sözleşmesinin geçerli bir neden olmadan ve sendikal nedenler ile feshedildiğini belirten davacı, feshin geçersizliği ve işe iade isteğinde bulunmuştur.

Davalı, işveren TİS'de 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 TİS hükmüne dayanmıştır. Ancak, davacı TİS'e taraf sendika üyesi değildir. Dayanışma aidatı verdiği de savunulmamıştır. Tahkim şartı içeren TİS'in 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, 8.9.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
Y A R G I T A Y
9.HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2005/27566
KARAR NO : 2005/28936
TARİHİ : 08.09.2005

KARAR ÖZETİ : 4857 SAYILI KANUN KAPSAMI

İşyerinde 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 edilme-lidir. Eksik inceleme ile görevsizlik kararı verilmesi hatalıdır.

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla mesai, yıllık ücretli izin ile ulusal bayram ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, görevsizlik kararı vermiştir.

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

Y A R G I T A Y K A R A R I

- 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 Kanunu'nun 4/2 maddelerinde, "507 sayılı sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerindeki çalışmalar, İş Kanunu istisnaları arasında sayılmış ve bu kural-ların uygulanmayacağı belirtilmiştir." Sözü edilen 507 sayılı yasanın 2. mad-desinde "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 yapıyor 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, 8.9.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
Y A R G I T A Y
9.HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2005/27701
KARAR NO : 2005/30370
TARİHİ : 19.09.2005

KARAR ÖZETİ : ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK - İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

Çalışma koşullarından esaslı değişiklik olan işyeri değişikliğine karşı 6 iş günü içinde itiraz edilmemiş, işlem kabul edilmiştir. İşverenin işyeri değişikliği geçerli hale gelmiştir. TİS de öngörülen cezai şart tazminatının reddi yerine kabulü hatalıdır.

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:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı, davalı işverenin, işyeri değişikliğinde TİS'in 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 TİS 23. maddesinde düzenlenen işyeri değişikliğinde, kurala aykırı davrandığı, cezai şart niteliğindeki tazminatı ödemesi gerektiği kabul edilerek, belirlenen miktar, B.K.'nin 161/ son maddesi uyarınca taksitli indirim tabii tutularak, gerekçede 3.500,-YTL, nin hükümde ise 4.000,-YTL tazminatın tahsiline karar verilir. Faizde kısa kararda 22.02.2005 tarihinden itibaren uygulanmış iken, gerekçeli kararda 10.02.2005 tarihinden yürütülmüştür.

Uyuşmazlığa konu edilen ve hükme dayanak yapılan Toplu İş 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 şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı 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 inci 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 4.5.2005 tarihinde yürürlükteydi. Dava, 22.02.2005 tarihinde işlemde, 9 ay aşkın süre sonra açılmıştır. Davacı, bu düzenlemeye göre, çalışma koşullarından 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, 19.9.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
Y A R G I T A Y
9.HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2005/29066
KARAR NO : 2005/30405
TARİHİ : 19.09.2005

KARAR ÖZETİ : BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMENİN ASKIYA ALINMASI

İşçinin yaptığı işin sürekli iş olduğu, tüm yıl boyunca çalıştığı, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin sözleşmesinin askıya alınmasının da sözleşmenin feshi anlamına geldiği anlaşıldığından, fesih niteliğindeki askıya alma işleminde neden gösterilmemesi feshin geçersizliği sonucunu doğuracaktır.Yapılan işin mevsimlik iş ve sözleşmenin askıya alındığının kabulü hatalıdır.

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:

Y A R G I T A Y K A R A R I

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 GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE 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 anlaşılmak-

tadır. 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 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 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.

HÜKÜM : Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Ankara 10. İş Mahkemesinin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2. Feshin **GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının **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 taktiren davacının 8 aylık brüt ücreti tutarında **BELİRLENMESİNE,**

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 **GEREKTİĞİNE,**

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 tarifeye göre 350.-YTL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,
Kesin olarak oybirliği ile karar verildi. 19/9/2005