

# HUKUK BÖLÜMÜ

## Yargıtay Kararları:

T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ  
ESAS NO: 2008/10493  
KARAR NO : 2009/31940  
TARİHİ : 16.11.2009

### KARAR ÖZETİ : İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI VE FİİLEN ÇALIŞMAMA

İş sözleşmesi, kişisel ilişki kurması, karşılıklı borç doğurması ve sürekli borç ilişkisi yaratması özelliklerini içinde barındırmaktadır. İşverenin işçiden işin ifasını istememe yeri ve zamanı işverenin kendi yönetimini ilgilendirir.

**DAVA** : Davacı, borçlu olmadığını tespitine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

### YARGITAY KARARI

Davacı şirket, davalı işçi ile iş sözleşmesi yaptığını, ancak hiçbir zaman çalışmadığını kendileri tarafında icra takibi yapıldığını ileri sürerek borçlu olmadığını tespiti isteminde bulunmuştur.

Davalı işçi, davalı şirketin sorumlu teknik müdür ve sorumlu veteriner hekim bulunmadan faaliyet göstermesinin mümkün bulunmadığı, sözleşmeyle çalıştığından söz ederek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, davalı işçinin eylemli çalışması bulunmadığı gerekçe gösterilerek istek hüküm altına alınmıştır.

Karar davalı vekilince temyiz edilmiştir.

Dosya içeriğindeki maddi bulgulara göre; taraflar arasında 22.12.2004 başlangıç tarihli, bir yıl süreyle iş sözleşmesi imzalanmıştır. Aylık ücret asgari ücrettir. Sorumlu teknik müdür olarak çalışacaktır. Görevi, "Kuluçhane ve Damızlık İşletmeleri Yönetmeliği uyarınca Damızlık ve Kuluçhane Tesislerinin Sorumlu Teknik Müdürlüğü ve Sorumlu Veteriner Hekimliği"dir.

Anılan Yönetmelik gereği davacı şirketin sorumlu veteriner hekimsiz çalışmasının mümkün olmadığı tartışmasızdır.

Davacı şirketin çalışanlar listesinde davacının da gösterildiği şirket yazısıyla kesinleşmiştir.

Yukarıdaki bulgular Tarım İl Müdürlüğü'nün 30.12.2007 tarihli yazısıyla doğrulanmıştır. Bilindiği üzere iş sözleşmesi, kişisel ilişki kurması, karşılıklı borç doğurması ve sürekli borç ilişkisi yaratması özelliklerini içinde barındırmaktadır.

İş sözleşmesiyle taraflar bir güven ilişkisine girerler.

Öte yandan işçi işverenin kendisinden isteyeceği iş edimi için ifaya hazır olması ona zamanaşımı süresi içerisinde ücret isteme hakkını verir.

Taraflar arasındaki sözleşmeye güven meydana gelmesi için yazılı belgeler yeterli olabileceği gibi zımni davranışlar da bu mümkündür. Susma zımni bir davranıştır.

Somut olayda davacı Şirket davalı Veteriner Hekimin diplomasıyla yönetmeliğe göre işyerini çalıştırmıştır. Başka bir anlatımla yararlanmıştır. İşçinin işyerinde çalışmaması iddiasıyla bir fesihte bulunmamıştır. Kendisini çalışıyor göstermiştir. Aksi halde sağlık kurallarına aykırı bir çalışma gündeme gelir.

Davalının iki ayrı yerde çalışmasını engelleyen İş Kanunumuzda bir hüküm bulunmamaktadır. Kaldı ki kısmi çalışma hali gibi çalışma türleri bu tür bir olanağı vermektedir. Sigortasız çalışma, çalışmama anlamına gelmemektedir.

Davacı şirketin işin ifasını istememe yeri ve zamanı kendi yönetimini ilgilendirir. Dolayısıyla kimse kendi kusurundan yararlanamayacağı dikkate alındığında davanın reddi gerekirken kabulü bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.11.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**  
**ESAS NO : 2008 / 22508**  
**KARAR NO : 2008 / 15770**  
**TARİHİ : 16.06.2008**

#### **KARAR ÖZETİ : AĞIRLIK ZAMMININ UYGULANMASI**

**Toplu İş Sözleşmesi ile kimlerin ağırlık zammından yararlanacağı açıkça hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinde açıkça anlaşılacağı üzere; ağırlık zammından yararlanması gereken işçilerin öncelikle geçici işçi statüsünde çalışıyor olmaları gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesinde belirlenmiş haklar genişletilerek uygulanamaz.**

**DAVA** : Davacı, ağırlık zammı alacağına ödemesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Davanın yapılan yargılanması sonunda, mahalli mahkemece verilen hükmün kanun yararına bozulması Adalet Bakanlığının yazısı üzerine, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından istenmesi üzerine dava dosyası için Tetkik Hakimi .... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### **YARGITAY KARARI**

Davacı, işyerinde mevcut çalışma şartlarının, ilgili yasalarda aranılan ağır ve riskli, sağlığı tehlikeye sokucu nitelikte olduğundan bahisle, 506 sayılı yasaya 2098 ve 3395 sayılı yasa ile eklenen Ek 5'inci madde hükümlerinden yararlandırılarak, mevcut çalışma sürelerine itibari hizmet sürelerinin eklenmesini talep edip dava açtığından Mahkemece, anılan yasa hükmü gereğince çalışmaya başladığı tarihten geçerli olmak üzere itibari hizmet süresinden yararlandırılması gerektiğinin tespitine dair istemin kabul edilip, hüküm kesin-

leştirdiğini, önceki çalışma sürelerine, itibari hizmet süresi eklendiğinde, Sosyal Sigortalar Kurumu Müdürlüğünce ödenmesi gereken ilave prim borcunun ikmal edildiğini, çalışma saatlerinin değiştirildiğini, ancak ağır sanayi işçisi olmasına rağmen biriken ağırlık zammı ücreti ile birlikte her ay ödenmesi gereken ağırlık zammı ücretinin ödenmediğini ileri sürerek, biriken yaklaşık .... YTL'lik ağırlık zammı ücretinin yasal faizi ile birlikte ödenmesini istemiştir.

Davacı, davalıya ait Şeker Fabrikasında, 14/9/1990 tarihinden itibaren işçi olarak çalışmış ise de bu çalışmaların, 2/11/1998 den sonrası daimi işçi kadrosunda, öncesinin ise, geçici işçi kadrosunda geçtiği dosyadaki davalı idarece sunulan hizmet yazısından anlaşılmaktadır.

Mahkemece, ağırlık zammı ücretinin ve davanın kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içinde bulunan Toplu İş Sözleşmesine ilişkin EK-3 no'lu cetvelin "ağırlık zamları listesi" yazısının ilk paragrafında, "İşin hususiyetine göre ve o işte bilfiil çalıştığı müddete inhisar etmek ve hiçbir surette müktesep hak teşkil eylememek kaydıyla, aşağıda tadat edilen yerlerde çalışan GEÇİCİ işçilere, gruplarında gösterilen "AĞIRLIK ZAMLARI" ödenir. Bu miktarlar ikinci yıl birinci ve ikinci altıncı aylarda ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla arttırılarak ödenecektir." denilerek, devamında da işyeri gruplarının yapıldığı görülmektedir.

Bu yazının içeriğinden ağırlık zammından yararlanması gereken işçilerin, öncelikle geçici işçi statüsünde çalışıyor olmaları gerekmektedir. Davacı ise, daimi işçi statüsünde çalışmaktadır.

Davacının daha önce açtığı tespit davası ile, 506 S.K.'nin EK-5 madde hükümlerinden yararlandırılmasının gerekçesi, davacının çalıştığı işyerinin olumsuz fiziksel ve kimyasal koşulları taşımasıdır.

Dosyadaki belgelerden ve yazışmalardan, bir kısım geçici işçilerin 506 sayılı yasanın EK-5 inci maddesinde anlatılan itibari hizmet sürelerinden, koşulları olduğu için yararlandırılmıştır. Ancak bu husus daimi işçilerin de, ağırlık zammından yararlandırılmaları gerektiği olgusu anlamında kabul edilemez.

Oysa davamızda Toplu İş Sözleşmesi EK-3 no'lu cetveldeki ağırlık zammı ücretinden, sadece geçici işçilerin yararlandırılacağı olgusu önem taşımaktadır. 506 S.K.nun EK-5 maddesindeki itibari hizmete hak kazanma şartları ve nedeni ile daimi ve geçici işçi statüsünde çalışma hali farklı kavramlardır.

İtibari hizmet sürelerine ilişkin açılan tespit davalarının kazanılması ile prim ödeme gün sayısı arttırıldığından sosyal güvenlik hukuku açısından, işçilere veya hak sahiplerine, ileride bağlanacak yaşlılık veya ölüm aylıklarında aylık bağlama oranının yükseltilmesi gibi olumlu bir katkı sağlamış olacaktır.

Ağırlık zammı ücreti ise toplu iş sözleşmesi hükümlerinde yer alan, kapsamı belirtilmiş gruplara (geçici işçilere), ödenecek ücrete ilişkin, iş hukuku normları dahilinde sağlanmış bir haktır.

Toplu İş Sözleşmesinde belirlenmiş haklar genişletilerek uygulanamaz.

Bu nedenle mahkemece Toplu İş Sözleşmesinin EK-3 no'lu cetvelinin ağırlık zammına ilişkin hükmünün kapsamı yanlış yorumlayarak, daimi işçi statüsünde çalışanların da ağırlık zammı ücretinden yararlandırılmaları gerektiği yolunda hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ** : Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığının Hukuk Usulü Mahkemeleri Kanununun 427/6 maddesine dayalı kanun yararına bozma isteğinin açıklanan sebeplerle kabulü ile hükmün, "sonuca etkili olmamak üzere" **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16/6/2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**  
**ESAS NO : 2008 / 1781**  
**KARAR NO : 2009/13520**  
**TARİHİ : 14.05.2009**

#### **KARAR ÖZETİ : EĞİTİM GİDERLERİNİN ÖDENMESİ**

**Maliyeti işverence karşılanan eğitimler ile işyerinde mal ve hizmet üretimine katkı sağlanmakta ve bu da işverenin yararına olmaktadır. Ancak bu tür eğitimler neticesinde işçi daha nitelikli hale gelmekte ve ileride daha kolay iş bulabilmektedir. Bu eğitim karşılığında işçinin belli bir süre çalışması gerekir. Aksi takdirde Eğitim giderleri ve çalışma süresi üzerinde değerlendirme yapılarak işçinin çalışmadığı süre için eğitim ücreti talep edilebilecektir.**

**DAVA** : Davacı, ihbar tazminatı ve eğitim ücreti alacağıнын ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi .... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

### YARGITAY KARARI

1- Dava, işçiye verilen eğitim giderlerinin ödetilmesi isteğine ilişkindir.

İşçiye işverence verilen eğitim, işçinin işyerinde mal ve hizmet üretimine katkı sağlaması sebebiyle işveren yararına olmakla birlikte, verilen eğitim sayesinde işçi daha netilekli hale gelmekte ve ileride daha kolay iş bulabilmektedir. Bu nedenle işçiye masrafları işverence karşılanmak üzere verilen eğitim karşılığında, işçinin belli bir süre çalışmasının kararlaştırılması mümkündür. İşçinin de verilen eğitim karşılığında işverene belli bir süre iş görmesi işverene olan sadakat borcu kapsamında değerlendirilmelidir. Verilen eğitimin karşılığında yükümlenilen çalışma süresinin de eğitimin türü ve masrafları ile uyumlu olması gerekir. Buna karşın, işçiye 4857 sayılı İş Kanununun 78. ve devamı maddeleri hükümlerine göre iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında verilmesi gereken eğitimlere ait giderler istenemez.

İşçiye verilen eğitimin karşılığında işverence yapılan masraflar o işçiye özgü olmalı ve yazılı delille ispatlanmalıdır. İşverenin toplu olarak verdiği eğitimler sebebiyle yapmış olduğu giderlerin işçi başına düşen tutarı, aynı dönemde eğitim alan işçi sayısına bölünmek suretiyle belirlenir. İşçiye verilen eğitim ile ilgili olduğu belirlenmeyen giderlerden işçi sorumlu olmaz.

İşyerinin devri halinde de işçinin eğitim gideri karşılığında belli bir süre çalışma yükümü devam eder. Bu konuda yükümlülüğün ihlali halinde devralan işverenin de eğitim giderlerinin talep hakkı bulunmaktadır.

İşçinin geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırıldığı süre de eğitim karşılığı yükümlü olduğu çalışma süresinden sayılır.

İşverence işçi adına yapılan eğitim giderlerinin tamamı yerine, işçinin çalıştığı ve çalışması gereken sürelerle göre oran kurularak indirildikten sonra kalan miktarının tahsiline karar verilmesi gerekir. Gerçekten işçi, eğitimden sonra çalışmayı yükümlendiği sürenin bir kısmında çalışmış ise işverene bu konuda katkı sağlamış olmaktadır. İşçinin yükümlü olduğu sürenin tamamında çalışılmış olunması halinde ise, işverence eğitim giderleri istenemez (Yargıtay 9. H.D. 6.10.2008 gün 2007/27538 E, 2008/25446 K.)

Somut olayda iş akdinin kurulduğu 14.11.2005 tarihinden önce yapılmış olsa da, davacı .... eğitim kurslarına katılmıştır. Eğitim bedeli işve-

rence karşılanmıştır. 04.11.2005 tarihli sözleşme tarafların iradeleri ile kurulmuştur. Sözleşmede haklı bir sebep olmaksızın iş akdinin feshi halinde .... EURO bedelin ödeneceği kararlaştırılmıştır. Arızı olarak yapılan görev hariçi işler feshi haklı kılmaz. İşçinin feshi haksızdır. Eğitim gideri hakkında değerlendirme yapılarak karar verilmesi gerekirken davanın reddine karar verilmesi,

2- Davalının iş sözleşmesi ihbar önellerine uymadan feshetmesi nedeniyle ihbar tazminatının hüküm altına alınması gerekirken bu talebin de reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.05.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.