

YARGITAY KARARLARI

Derleyen: Av. Ertan İREN - Arzu GÖKALP

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2007/6468
KARAR NO : 2007/16058
KARAR TARİHİ : 21.05.2007
İLGİLİ MEVZUAT : 4857 Sayılı İş K. Md. 18
KARAR ÖZETİ : Haklı Neden-Geçerli
Neden Ayrımı

Davacının davranışları işyerinde olumsuzluklara yol açmış olup, haklı neden ağırlığında değilse de, fesih için geçerli neden teşkil ettiğinden işe iade isteğinin reddine karar verilmesi gerekir.

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:

YARGITAY KARARI:

Davacı işçi, 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 çalıştığı projeye 12.05.2006'da başladığı ve 2.6.2006 tarihinde müşteriye teslim edilmesi planlandığı halde 22.05.2006 tarihinde davacının ücretsiz izin talebinde bulunduğunu, iş durumu nedeniyle izin verilemeyeceğinin kendisine bildirildiğini, davacının ödevinin zorunlu sonucu olan görevini yerine getirmemesinden dolayı kusurun davacıdan kaynaklandığını, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davalı işveren tarafından fesih bildiriminde belirtilen nedenlerin kanıtlanmadığı gerek-

çesi ile davacının işe iade isteğinin kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre davacıya üç hafta içinde bitirilmesi gereken bir proje verildiği, davacının projeyi süresinde bitirmek için uyarılara rağmen gerekli çabayı göstermemesi üzerine yerine başka bir personelin görevlendirildiği, bu nedenle projenin bir hafta geç bitirilip iş sahibine teslim edildiği daha sonra davacının yabancı dil öğrenmek için Amerika'ya gideceğini belirterek ücretsiz izin talebinde bulunduğu, ücretsiz izin isteği kabul görmeyince tazminatlarının ödenerek iş sözleşmesinin feshedilmesini istediği, bu isteğinin de kabul edilmemesi üzerine doktordan 12 günlük istirahat aldığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Davacının söz konusu davranışları işyerinde olumsuzluklara yol açmış olup, haklı neden ağırlığında değilse de, fesih için geçerli neden teşkil ettiğinden işe iade isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olmuştur.

Belirtilen nedenlerle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

SONUÇ: Yukarıda belirtilen nedenlerle:

- 1-.....1. İş Mahkemesinin 14.12.2006 gün vesayılı kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
- 2-DAVANIN REDDİNE,
3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
4. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 20 YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
- 5-Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 450 YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
- 6-Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 21.05.2007 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2007/6445 E
KARAR NO : 2007/15616 K
KARAR TARİHİ : 21.05.2007
İLGİLİ MEVZUAT : 4857 Sayılı İş K. Md. 20
KARAR ÖZETİ : İşe İade Davasında, Dava
Açma Süresi Olan Bir Aylık Hak Düşürücü
Sürenin Raporla Durdurulamaması.

Davacının iş sözleşmesinin feshedildiğinin 16.06.2006 tarihinde bildirildiği, davacının bu fesih bildiriminden sonra 20.06.2006 tarihinde 20 günlük ve takip eden 10.07.2006 tarihinde bir kez daha 20 günlük rapor aldığı, davanın ise bir aylık süre geçtikten sonra 08.08.2006 tarihinde açıldığı anlaşılmaktadır. İstirahat raporu alınması hak düşürücü süre olan dava süresinin kesilmesine ve durmasına neden olmaz. Hak düşürücü süre içinde açılmayan davanın reddi gerekir.

DAVA: Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliği-ne 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:

YARGITAY KARARI:

İş sözleşmesinin davalı işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiğini belirten davacı işçi, feshin geçersizliği-ne ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, fesih bildirim tarihine göre davanın bir aylık süre içinde açılmadığını, davacının

iş sözleşmesinin işletmeden kaynaklanan geçerli nedenle feshedildiğini savunmuştur.

Mahkemece geçerli feshin kanıtlanmadığı, feshe son çare olarak bakılmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir. 4857 sayılı İş K.'nun 20. maddesi uyarınca iş sözleşmesi feshedilen işçinin, feshin geçersizliği ve işe iade davasını fesih bildirim tarihinden itibaren bir ay içinde açması gerekir. Bu süre hak düşürücü süredir. Dosya içeriğine göre davalı işveren tarafından davacının iş sözleşmesinin feshedildiğinin 16.06.2006 tarihinde bildirildiği, davacının bu fesih bildiriminden sonra 20.06.2006 tarihinde 20 günlük ve takip eden 10.07.2006 tarihinde bir kez daha 20 günlük rapor aldığı, davanın ise bir aylık süre geçtikten sonra 08.08.2006 tarihinde açıldığı anlaşılmaktadır. İstirahat raporu alınması hak düşürücü süre olan dava süresinin kesilmesine ve durmasına neden olmaz. Hak düşürücü süre içinde açılmayan davanın reddi gerekir. Yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dai-remizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK
- ORTADAN KALDIRILMASINA,
2. DAVANIN REDDİNE,
3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
4. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 20 YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 450 YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 21.05.2007 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2006/13878 E.
KARAR NO : 2006/15652.
KARAR TARİHİ : 29.05.2006
İLGİLİ MEVZUAT : 5521 Sayılı İş Mahkemeleri
Kanunu Md. 5
KARAR ÖZETİ : Yetkili İş Mahkemesinin
Tespiti

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinde HUMK'da düzenlenen genel yetki kuralından farklı olarak özel bir düzenleme ile işçinin çalıştığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesi de davanın açılabilceği yer olarak öngörülmüştür. Bu özel yetki düzenlemesinde davacının işçi ya da işveren olması ayrımı yapılmamış, "iş mahkemelerinde açılacak her dava" ifadesi kullanılmıştır. Bu nedenle davacı işveren bu kurala dayanarak işçinin çalıştığı işyerinin bulunduğu İstanbul iş mahkemesinde bu davayı açabilir. İşin esasının incelenmesine geçilmesi gerekirken, yetkisizlik kararı verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Davacı işveren, davalı işçinin sebep olduğu zararın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davanın yetki yönünden reddine karar vermiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Davacı işveren; davalı işçinin sebebiyet verdiği zararın ödetilmesine karar verilmesi istemi ile işyerinin bulunduğu İstanbul iş mahkemesinde dava açmıştır.

Mahkeme davayı yetki yönünden ret etmiştir.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 5. maddesine

göre "İş Mahkemelerinde açılacak her dava açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir..." Anılan yasa maddesinde HUMK.da düzenlenen genel yetki kuralından farklı olarak özel bir düzenleme ile işçinin çalıştığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesi de davanın açılabilceği yer olarak öngörülmüştür. Bu özel yetki düzenlemesi yapılır iken davacının işçi ya da işveren olması ayrımı yapılmamış "iş mahkemelerinde açılacak her dava" ifadesi kullanılmıştır. Davacı işveren bu kurala dayanarak işçinin çalıştığı işyerinin bulunduğu İstanbul İş Mahkemesinde bu davayı açmayı tercih etmiştir.

Açıklanan nedenlerle işin esasının incelenmesine geçilmesi gerekirken yazılı şekilde yetkisizlik kararı verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.05.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2008/2133 E.
KARAR NO : 2008/3907 K.
KARAR TARİHİ : 24.03.2008
İLGİLİ MEVZUAT : 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Md. 79/10 (5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Md.86/9)
KARAR ÖZETİ : Sigortalılığın Tespiti.

Sigortalılığın tespitine ilişkin davalarda, işe giriş bildirgesinin verilmiş olması yeterli olmayıp, fiili olarak sigortalının o işyerinde çalıştığının tespiti gerekir.

DAVA: Davacı, 10.09.1979 tarihli işe giriş bildirgesiyle 1 gün asgari ücretle çalıştığının ve bu çalışma-

nın diğer sigortalı sürelerine eklenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilâmında belirtildiği şekilde isteğın kabulüne karar vermiştir.

Hükmün, davalı Avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğının süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra işın gereğı düşünöldü ve aşğıdaki karar tespit edildi:

YARGITAY KARARI:

Dava, 10.09.1979 tarihinde davacının 1 gün süre ile çalıştığının tespiti istemine ilişkindir.

Mahkemece yapılan araştırma hüküm kurmaya yeterli değildir. Yasal dayanağı 506 Sayılı Kanunu'nun 79/10. maddesi olan bu tür davalarda, çalışma iddiasının gerçeğe uygunluğu özel bir duyarlılıkla araştırılmalıdır.

Sigortalılığın tespitine ilişkin davalarda, işe giriş bildirgesinin verilmiş olması yeterli olmayıp, fiili olarak sigortalının o işyerinde çalıştığının tespiti gerekir.

Davacı ile davalı işveren arasında baba oğul ilişkisinin bulunması, işyerinin yasa kapsamından çıkarılmasından sonra sigortalı imzasını dahi içermeyen işe giriş bildirgesi ile davacının 10.09.1979 tarihinden işe başladığına Kuruma bildirilmesi karşısında; sigortalının talep konusu ettiğı günde ilgili primin işverence yatırılması gerektiğı halde, işveren babanın, davacı oğlunu, sosyal güvenlik haklarından mahrum etmesinin hayatın olağan akışına ters düşeceğı ve davacının fiili çalışmanın varlığını ve primin işverence yatırıldığını hususunu ispat edememiş

olması nedeniyle, ispat edilemeyen davanın reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde kabule karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davalı Kurumunun bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, 24/03/2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.

