

Derleyen: Av. Ertan İren

Yargıtay Kararları



T.C.

YARGITAY

HUKUK GENEL KURULU

ESAS NO: 2004/21-763

KARAR NO: 2004/713

KARAR TARİHİ: 15.12.2004

KARAR ÖZETİ: HİZMET TESPİTİ

506 sayılı Kanununun 79. maddesi gereği Yönetmelikle tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak 5 yıl içerisinde mahkemeye başvurarak alacakları ilamla ispatlayabilirler. Maddede belirtildiği üzere, yönetmelikle tespit edilen belgelerin verilmesi durumunda 5 yıllık hak düşürücü süreden bahsedilemeyecektir. 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.

YARGITAY KARARI:

Taraflar arasındaki "sigortalılığın tesbiti" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Kula 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.

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 akdi ile 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 çalıştığına 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.

TEMYİZ EDEN: Davacı

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 bahsedilemeyeceği 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 gerekçeli 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 H.U.M.K'nun 429. maddesi gereğince BOZULMASINA, istek halinde temyiz peşin harcının geri verilmesine, 15.12.2004 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9.HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2004/15859
KARAR NO: 2005/10829
KARAR TARİHİ: 29.03.2005

KARAR ÖZETİ: TOPLU İŞTEN ÇIKARMA

Davacı iddialarında toplu işten çıkarmada sözleşmenin 22.maddesinde öngörülen prosedüre uyulmamasının toplu çıkarmayı kişisel çıkarma haline dönüştürdüğünü ve bu nedenle toplu iş sözleşmesinin iş güvencesi başlıklı 16.maddesinin ihbar önellerini arttıran fıkralarının uygulanması gerektiğini ileri sürmektedir.

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 gerekmiştir.

DAVA: Taraflar arasındaki ihbar tazminatının ödenmesi 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:

YARGITAY KARARI:

Davacı dava dilekçesinde hizmet akdinin ihbar ve kıdem tazminatları peşin ödenmek suretiyle 15 arkadaşıyla birlikte feshedildiğini, işverenin Toplu İş Sözleşmesinin 16/a ve bu maddenin atıfta bulunduğu 19/ A maddeleri gereği ödemesi 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 İş 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 yapıldığını

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 bağitlanan 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 "Toplu İş 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 dönüştürmeyeceği 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 işgüvencesi 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 dönüştürmeyeceği ve dolayısıyla davacı yararına kişisel çıkarmalar için öngörülen sözleşme hükümlerinin uygulanması mümkün olmadığından fark ihbar tazminatını hüküm altına alan mahkemenin kararı hatalı olduğundan bozulması gerekmiştir.

HÜKÜM: 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, 29.03.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2004/13259
KARAR NO: 2005/3782
KARAR TARİHİ: 10.02.2005

**KARAR ÖZETİ: ÜCRETİN GÜNÜNDE
ÖDENMEMESİ NEDENİYLE İŞGÖRME
BORCUNDAN KAÇINMA**

İş Kanununun 34. maddesi gereği, işçinin 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 boştaki 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.

DAVA: Davacı, ücret 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:

YARGITAY KARARI:

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 boştaki 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.

HÜKÜM: 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
10.HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2005/400
KARAR NO: 2005/3302
KARAR TARİHİ: 29.03.2005

**KARAR ÖZETİ: İŞ KAZASI NEDENİYLE
İŞVERENİN SORUMLULUĞU**

1. İş kazası sonucu sürekli işgöremezlik 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 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.

2. 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.

DAVA: Trafik iş kazası sonucu sürekli işgöremezlik durumuna giren sigortalıya bağlanan peşin değerli gelirler ile yapılan harcama ve ödemeler nedeniyle uğranılan Kurum zararının rücuca ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle davanın kabulüne ilişkin hükmün süresi içinde temyizen incelenmesi davalılardan ve A.Ş. avukatınca istenilmesi ve tarafından duruşma talep edilmesi üzerine, dosya incelenerek, işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılması ve duruşma için 29.03.2005 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmiştir. Duruşma günü davalı ... adına Av. 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.

YARGITAY KARARI:

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 İ... yönetimindeki aracın, sollama sırasında önünde giden B... yönetimindeki araca çarpmasıyla gerçekleşen trafik iş kazası sonucu sürekli işgöremezlik 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 İ'nin % 75, B'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 işgöremezlik durumuna giren sigortalıya, Kurum tarafından bağlanan gelirler ile yapılan harcama ve ödemelerin rücuca 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 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 yargılması 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 istemle 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.

HÜKÜM: 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 oybirliğiyle karar verildi.