

SAYI: 439 - KASIM - ARALIK 2017

TEKSTİL
İŞVEREN

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ

HUKUK

TT7



DOĞUM YAPAN KADIN İŞÇİYE SÜT İZNI VERİLMEMESİ II

(Karar incelemesi)

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Esas No: 2015/12878

Karar No: 2016/17527

Tarihi: 13/06/2016

Karar Özeti:

4857 Sayılı Kanun'un 74/7. Maddesi'nde "Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır" şeklinde düzenleme bulunmaktadır.

Dolayısıyla, yasa uyarınca kadın işçilere çocuklarını emzirmeleri için günde bir buçuk saat (aksi yönde ve fakat işçi lehine olmak üzere taraflar arasında süre düzenlemesi yapılabileceği gibi) süt izni verilmesi hususu işverenin inisiyatifinde olan bir durum olmayıp, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 74/7. Fıkrası uyarınca da bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi tarafından belirleneceği hüküm altına alınmış olup, işçinin süt izni kullanması gerektiği halde bu iznin kullandırılmaması durumunda, kullandırılmayan sürenin tespiti ile yüzde 50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiğinin kabulü Anayasa'nın 50/2. Maddesi'ne ve amaçsal yorum benimsemek suretiyle 4857 Sayılı Kanun'un ruhuna daha uygun düşeceğinden hükmün bozulması gerekmiştir.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı Kanun Md. 74, 66, 104

Yargıtay Kararı:

Davacı, fazla çalışma ücreti, doğum ve süt izni alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde taraflar avukatları tarafından temyiz edilmiş ve davacı avukatı tarafından duruşma talep edilmiş ise de; 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. Maddesi uyarınca uygulanmasına devam olunan mülga 1086 Sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 438. Maddesi gereğince duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra Tetkik Hâkimi ... tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacının İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işyerinde 01/09/1991 - 08/03/2013 tarihleri arasında çalıştığını, işyerinde yürürlükte



Prof. Dr. Fevzi Şahlanan

olan TİS hükümlerinden yararlanamadığını, 04/01/2010 tarihinde doğum öncesi izne ayrıldığını, 24/01/2010 tarihinde doğum yaptığını, doğum öncesi kullanamadığı izinlerin sadece bir haftasının doğum sonrası izne eklendiğini, kalan sürenin izne eklenmediğini, verilmesi gereken iki saat süt iznini çoğu kez kullanmadığını, herhangi bir ödemede yapılmadığını, fazla mesai ücretlerinin ödenmediğini belirterek fazla çalışma ile doğum ve süt izni ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, zamanaşımı itirazında bulunarak davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan yargılama sonunda fazla çalışma alacağına yönelik talebin kabulüne, sair taleplerin ise reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı, kanuni süresi içinde taraflar vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekeçe:

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının tüm, davacının aşığıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan diğer temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Taraflar arasında davacı işçinin süt izni ücretine hak kazanıp kazanmadığı hususu da ihtilafıdır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 69/3. Fıkrası'nda "İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir" hükmü bulunmakta olup, gece çalışmasının zamlı ücret üzerinden ödeneceği hususunda bir kanuni düzenleme bulunmamasıyla birlikte, Dairemizin yerleşik içtihatları ile bu durum açıklığa kavuşturulmuş ve gece yapılan fazla çalışmaların zamlı ücret üzerinden ödenmesi gerektiği kabul olunmuştur. Süt izni konusuna gelindiğinde ise 4857 Sayılı Kanun'un 74/7. Maddesi'nde "Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır" şeklinde düzenleme bulunmaktadır. Dolayısıyla, yasa uyarınca kadın işçilere çocuklarını emzirmeleri için günde bir buçuk saat (aksi yönde ve fakat işçi lehine

olmak üzere taraflar arasında süre düzenlemesi yapılabileceği gibi) süt izni verilmesi hususu işverenin inisiyatifinde olan bir durum olmayıp, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 74/7. Fıkrası uyarınca da bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi tarafından belirleneceği hüküm altına alınmış olup, işçinin süt izni kullanması gerektiği halde bu iznin kullandırılmaması durumunda, kullandırılmayan sürenin tespiti ile yüzde 50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiğinin kabulü Anayasa'nın 50/2. Maddesi'ne ve amaçsal yorum benimsemek suretiyle 4857 Sayılı Kanun'un ruhuna daha uygun düşeceğinden hükmün bozulması gerekmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 13/06/2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi:

Doğum yapan kadın işçiye süt izni verilmemesinin yaptırımını ve bu sürenin iş süresinden sayılıp sayılmaması ve dolayısıyla sözkonusu süre de dikkate alınarak işçinin fazla çalışma hakkının doğup doğmadığına ilişkin olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 01/02/2012 tarih ve 2010/33459 Esas ve 2012/2569 Karar Sayılı Kararı (Tekstil İşveren Dergisi, Haziran 2015 Sayısı, Hukuk Eki 96'da - Ayrıca bakılabilir Karar İncelemeleri, Cilt II, sh.298 vd.) tarafımızdan incelenmiş ve karar tarafımızdan eleştirilmiştir. Yüksek Mahkeme sözkonusu incelememize konu olan isabetsiz görüşünü daha sonra 2014 yılında verdiği bir kararında da sürdürmüştü. (Y9HD 07/04/2014 - 2012/7210 - 2014/11523 Çalışma ve Toplum, 461-2015/3, s.380). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin süt izni verilmemesinin yaptırımını konusunda sürdürdüğü ve tarafımızdan ve öğretilde başka yazarlar tarafından da eleştirilen (M. Ekonomi, Doğum Yapan Kadın İşçilere Verilmesi Gereken Süt İzninin Çalışma Süresinden Sayılma Özelliği ve Hukuki Sonuçları, Legal 2015, Sayı: 47, s.21 vd.) görüşünün inceleme konumuz 22. Hukuk Dairesi kararında terk edildiği ve eleştiriler doğrultusunda isabetli sonuca varıldığını görüyoruz. Bu nedenle konuya ilişkin içtihat değişikliği niteliğindeki bu yeni kararı okuyanların dikkatine sunmak amacıyla bir kez daha incelemeyi uygun bulduk. Bilindiği gibi 1475 Sayılı mülga İş Kanunu'nun 70'inci Maddesi'nde doğum yapan kadın işçiye süt izni verileceğine ilişkin bir hüküm bulunmamakta idi. Ancak kanunun 81'inci Maddesi gebe ve emzikli kadınların hangi şartlarda çalıştırılacağına ve ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğuna ilişkin hususların bir tüzükle gösterileceğini öngörmüş ve sözkonusu tüzük "Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük" adıyla yayınlanmıştı (RG 10/4/1987-No 19427). Sözkonusu Tüzüğün 6. Maddesi doğum yapan kadın işçilere günde iki defa ayrı ayrı kullanılmak üzere kırkbeşer dakikalık süt izni verileceğini düzenlemişti. Buna karşılık 1475 Sayılı Kanun'un 62. Maddesi'nin (d) bendinde süt izninde geçen sürenin iş süresinden sayılacağı hükme bağlanmış idi. Ancak Yargıtay süt izni verilmesi yönünde bir zorunluluğun yasada bulunmadığı gibi; verilmeyen süt izinleri için ücret ödenmesi gerektiğinin de yasada öngörülmediği gerekçesiyle 2001 yılında doğum yapan kadın işçinin bu talebini 2007 yılında verdiği 01/05/2007 tarih ve 4893/13796 Sayılı kararıyla reddetmişti. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda ise süt izni konusuna kanunda

açıkça yer verilmiştir. 4857 Sayılı Yasa'nın 74. Maddesi'nde yer alan düzenlemeye göre; "kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre, günlük çalışma süresinden sayılır." Bu konuya ilişkin yönetmelik ise "Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" adıyla 16.08.2013 tarih ve 28737 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Emzirme izni ya da süt izni olarak adlandırılan bu süreyi, kadın işçi dilerse birden fazla parçaya bölebilir. Özellikle iş yeri ile evi arasında mesafenin az olduğu hallerde kadın işçi gün içinde toplam bir buçuk saati aşmayacak şekilde bu iznini bölerek kullanabilir. Öte yandan günün hangi saatinde bu izni kullanacağı da kadın işçinin talebine bırakılmıştır (İş K. Md. 74/1). Ancak, uygulamada işçinin ev-işyeri arasındaki mesafenin özellikle büyük şehirlerde uzak olması nedeniyle işverenin ve işçinin talepleri doğrultusunda, uygulamada süt izinleri işten 1.5 saat erken çıkma, haftada bir gün işe gelmeme veya 1 yaşına kadar kullanacağı süt izinleri toplamı olarak 40 iş günü işe gelmeme gibi şekillerde kullandırılmaktadır. Fiili zorunluluktan kaynaklanan bu uygulamaların kanunun amacına ve hükmün düzenlenme biçimine uygun olduğu söylenemez. Süt izninin doğum yapan kadın işçiye kullandırılmaması halinde işverenin sorumluluğuna ilişkin olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin görüşünün işveren hakkında idari para cezası uygulanması şeklinde olduğu anlaşılmaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'ne göre: "Kadın işçiye doğumdan sonra bir yıla kadar günde 1.5 saat süt izni verilmesi gerektiğine dair düzenleme, 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 74. Maddesi'yle getirilmiştir. İşverence süt izni verilmemesinin yaptırımını da, anılan yasanın 104. Maddesi'nde öngörülmüştür. Bununla birlikte süt izni verilmemesi durumunda işçiye ilave bir ücret ödeneceğine dair bir kurala yer verilmiş değildir. Böyle olunca süt izni süresinin fazla çalışma süresi olarak değerlendirilerek sonuca gidilmesi doğru olmaz. Süt izni ücreti isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde talebi kabulü hatalı olmuştur." (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2012 ve 2014 tarihli yukarıda belirtilen kararları) Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bu görüşüne katılmak mümkün değildir. Kanun hem 74'üncü Maddesi'nde, hem de 66'ncı Madde'nin (e) bendinde açıkça süt izni süresinin iş süresinden sayılacağını çok açık bir şekilde belirtmiştir. Hal böyle iken süt izni hakkı olan bir kadın işçiye bu hakkının kullandırılmadığı durumlarda işveren lehine sebepsiz bir zenginleşme doğacağı açıktır. Bir sürenin iş süresinden sayılması işçinin fazla çalışma talebiyle açtığı davada da, kanunun öngördüğü farazi iş süresi olarak dikkate alınmalıdır. Bu nedenle süt izni verilmeyip işçi çalıştırılmaya devam ettirildiği durumlarda işçiye çalışılmış gibi sayılan bir buçuk saatlik sürenin ücretinden başka o günkü günlük normal çalışma süresine eklenen bir buçuk saatlik çalışma karşılığı ücretinin de ödenmesi gerekir. Sözkonusu süre çalışılmış gibi dikkate alınarak haftalık çalışma süresi ve dolayısıyla fazla çalışma hesabı yapılmalıdır. İş Kanunu'nda düzenlenen bir hususa aykırı davranış için kanunda idari para cezası öngörülmüş olması sözkonusu aykırı davranışın işveren için doğurduğu tazmin yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. Sözkonusu tazmin yükümlülüğünün kapsamı kadın işçinin fazladan çalışmış olduğu süt izni süresine tekabül eden ücret

tutarı olmalıdır. Kaldı ki Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin süt izni vermeyen işveren için idari para cezası öngören bir yaptırımdan söz etmesi konuya ilişkin yasal düzenlemeyle de uyumlu değildir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 104. Maddesi'nde "Kanun'un 74'üncü Maddesi'ndeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştırır veya ücretsiz izin vermeyen" işveren veya işveren vekilinden söz edilmiş, fakat 74'üncü Madde'nin 6'ncı Fıkrası'nda öngörülen süt izni hakkında bir cezai yaptırımdan söz edilmemiştir.

Sonuç:

Yukarıda belirtilen nedenlerle inceleme konumuz Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin Kararı, aynı konuda verilmiş 9. Hukuk Dairesi'nin isabetsiz kararları hakkındaki eleştirileri de karşılayan isabetli bir karar olarak değerlendirilmiştir.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Esas No: 2016/27010

Karar No: 2016/16881

Tarihi: 29/09/2016

Karar Özeti:

Somut uyuşmazlıkta, davacı işçinin davalı işyerinde çalışırken 17/09/2012 tarihinde işveren ile aynı faaliyet içerisinde olan ... ile iş görüşmesi yapıp 26/09/2012 tarihinde iş sözleşmesi imzaladığı 03/10/2012 tarihli dilekçesiyle yaş hariç emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini sonlandırıp kıdem tazminatının ödenmesini talep ederek işyerinden ayrıldığı ve ayrıldıktan 5 gün sonra 08/10/2012 tarihinde'ye ait işyerinde çalışma başladığı görülmektedir. Davacının çalışırken başka bir işverenle iş sözleşmesi imzalayıp ardından yaş hariç emeklilik koşullarının oluştuğu nedeniyle fesih hakkını kullanması ve iş sözleşmesini feshettikten sonra diğer işyerinde işe başlaması şeklinde gerçekleşen olayda fesih hakkının kötüye kullanıldığı, kötüye kullanılan hakkın korunmayacağı anlaşıldığından kıdem tazminatı isteminin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Mevzuat:

1475 Sayılı İş K. Md. 14

Yargıtay Kararı:

Davalı vekili tarafından verilen 24/05/2016 havale tarihli dilekçede Dairemizin 05/04/2016 tarih, 2014/37652 E ve 2016/8470 K Sayılı Onama Kararı'nın maddi hataya dayalı olarak verildiği ileri sürülerek kararın ortadan kaldırılması ve hükmün bozulmasına karar verilmesi talep olunmuştur. Dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü: Davacının davalı bankadan ayrılmadan önce daha sonra çalışacağı banka ile iş sözleşmesi imzaladığı gözden kaçırılarak karar verildiği anlaşılmalı yukarıda tarih ve numarası belirtilen ONAMA KARARININ ORTADAN KALDIRILMASINA ve hükmün aşağıdaki şekilde bozulmasına karar vermek gerekmiştir.

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının davalı ... işyerinde 01.10.2004 -

03.10.2012 tarihleri arası satın alma müdürü olarak çalıştığını, ...dan aldığı kıdem tazminatına esas yazıyı işverenliğe ibraz ederek 1475 Sayılı Yasa'nın 14. Maddesi'nin 5 No.lu bendi uyarınca işyerinden ayrılan davacının hak kazanmış olduğu kıdem tazminatının işverence ödenmediğini belirterek kıdem tazminatının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davacı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının başka bir işyerinde çalışmak üzere istifa ederek işten ayrıldığını, davacının iradesinin emekliliğe değil, başka bir işyerinde çalışmaya yönelik olduğunu, işten ayrıldıktan sonra 19/11/2012 tarihinde ...'nde çalışmaya başladığını, işçinin başka bir işyerinde çalışmak amacıyla İş Kanunu'nun 14/5. Maddesi'ne dayanmasının yasal hakkın kötüye kullanımını niteliğinde olduğunu savunarak haksız davanın reddine karar verilmesi talep edilmiştir.

Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacı işçinin işten ayrıldıktan 5 gün sonra bir başka işyerinde (...) sigortalı çalışmaya başladığı, bu firmayla iş görüşmelerinin ise davalı işyerinden ayrılmadan önce başladığı ... cevabi yazısından anlaşıldığı, Yargıtay ...'nin 25/01/2013 Gün, 2012/10954 E. 2013/909 K. Sayılı Kararı'nda işçinin ayrıldıktan sonra başka bir firmada çalışmasının hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilemeyeceği işçinin yasanın kendisine verdiği emeklilik hakkını kullandığının açıkça belirtildiği, davacının bu nedenle kıdem tazminatına hak kazandığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

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

2. Taraflar arasındaki uyuşmazlık yaş hariç emeklilik koşullarını taşıyan davacı işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır. 1475 Sayılı Yasa'ya 4447 Sayılı Yasa ile eklenen 5. bentte, "506 Sayılı Kanun'un 60'ıncı Maddesi'nin Birinci Fıkrası'nın (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı kanunun Geçici 81'inci Maddesi'ne göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlamaya kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle" işçilerin kıdem tazminatına hak kazanabileceği hükme bağlanmıştır. Düzenlemenin amacı, prim ödeme ve sigortalılık süresi yönünden emeklilik hakkını kazanmış olsa da, diğer bir ölçüt olan emeklilik yaşını beklemek zorunda olan işçilerin, bundan böyle çalışma olmaksızın işyerinden ayrılmaları halinde kıdem tazminatı alabilmelerini sağlamaktır. İşçi ayrıldığı tarihte sigortalılık süresini ve prim gün sayısını tamamlamış ise kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Hakkın kötüye kullanılmadığı sürece işçinin herhangi bir neden belirterek veya neden belirtmeden ayrılması, kıdem tazminatını hak kazanmasını etkilememelidir. Zira yasadan doğan bir hakkı bulunmaktadır. İşçinin daha sonra bunu belgelendirmesi ve işverene sunması, kıdem tazminatına

hak kazanılmasını ortadan kaldırmaz. Ayrıca çalışma hakkı anayasal bir haktır. Davacının ayrıldıktan sonra yeni iş bulması, bu hak kapsamında değerlendirilmelidir. Yasal hakkını kullanan işçinin, ayrılmadan önce ve çalışırken iş bulduğu savunulmadığı sürece bu hakkını kullanması, hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilemez.

Türk Medeni Kanunu'nun 2. Maddesi uyarınca "herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz." Objektif iyiniyet olarak da tanımlanan ve dürüstlük kuralını düzenleyen madde, bütün hakların kullanılmasında dürüstlük kuralı çerçevesinde hareket edileceğini ve bir kimsenin başkasını zararlandırmak ya da güç duruma sokmak amacıyla haklarını kötüye kullanılmasını yasanın korumayacağını belirtmiştir. Bu nedenle iş ilişkisinde de fesih hakkını kullanan tarafın bu kurala dikkat etmesi gerekir. Kaldı ki 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun fesih hakkını düzenleyen 435. Maddesi'nde bu kuraldan açıkça söz etmektedir.

Keza 6100 Sayılı H.M.K.'un 29/1 Maddesi'ne göre "Taraflar, dürüstlük kuralına uygun davranmak zorundadırlar". Bu ilke gereğince taraflar doğruyu söyleme yükümlülüğü altındadır. Tarafların iyiniyeti veya kötünüyeti (Y. İBK. 14/02/1951 gün ve 17/1), taraflarca ileri sürülmesi dahi dosyadan anlaşıldığı takdirde hâkim resen dikkate alacaktır (Y. HGK. 21/10/1983 gün ve 1981/1-30 E, 1983/1000 K).

Somut uyuşmazlıkta, davacı işçinin davalı işyerinde çalışırken 17/09/2012 tarihinde işveren ile aynı faaliyet içerisinde olan ... ile iş görüşmesi yapıp 26/09/2012 tarihinde iş sözleşmesi imzaladığı, 03/10/2012 tarihli dilekçesiyle yaş hariç emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini sonlandırıp kıdem tazminatının ödenmesini talep ederek işyerinden ayrıldığı ve ayrıldıktan 5 gün sonra 08/10/2012 tarihinde ..'ye ait işyerinde çalışmaya başladığı görülmektedir. Davacının çalışırken başka bir işverenle iş sözleşmesi imzalayıp ardından yaş hariç emeklilik koşullarının oluştuğu nedeniyle fesih hakkını kullanması ve iş sözleşmesini feshettikten sonra diğer işyerinde işe başlaması şeklinde gerçekleşen olayda fesih hakkının kötüye kullanıldığı, kötüye kullanılan hakkın korunmayacağı anlaşıldığından kıdem tazminatı isteminin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı bozulmasına peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 29/09/2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Esas No: 2016/18349

Karar No: 2016/20557

Tarihi: 22/09/2016

Karar Özeti:

4857 Sayılı Kanun'un 59. Maddesi'nde, iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının

ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada ilişkinin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının önemi bulunmamaktadır.

Akdin feshi halinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Bu sebeple zamanaşımı da, iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 59

Yargıtay Kararı:

Davacı, kıdem tazminatı, akdi ikramiye, ilave tediye, görev tazminatı, toplu iş sözleşmesi alacağı ile yıllık izin alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin iş sözleşmesinin haklı sebep olmaksızın feshedildiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, akdi ikramiye, ilave tediye, görev tazminatı ve toplu iş sözleşmesi alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

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

2. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 37. Maddesi'ne göre, işçiye ücretinin elden ya da banka kanalıyla ödenmesi durumunda, ücret hesabını gösteren imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan "ücret hesap pusulası" verilmesi zorunludur. Uygulamada çoğunlukla "ücret bordrosu" adı altında belgeler düzenlenmekte ve periyodik ödemelerde işçinin imzası alınmaktadır. Banka aracılığı ile yapılan ödemelerde banka kayıtları da ödemeyi gösteren belge niteliğindedir. Ücretin ödendiğinin ispatı işverene aittir. Bu konuda işçinin imzasını taşıyan bir ödeme belgesi yeterli ise de, para borcu olan ücretin ödendiğinin tanıklı ispatı mümkün değildir.

Somut olayda, mahkemece, davacının akdi ikramiye ve ilave tediye ile görev tazminatı ve toplu iş sözleşmesi alacaklarına dair taleplerinin kabulüne karar verilmiş ise de, yapılan araştırma eksik ve hüküm kurmaya yeterli bulunmamaktadır.

Dosya içerisinde bulunan banka dekontu, tahakkuk müzakeresi ve eklerinde davacı adına 15.03.2010 tarihinde anılan alacaklara ilişkin ödeme yapıldığı anlaşılmaktadır. Buna göre, yapılan ödemenin değerlendirilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

3. 4857 Sayılı Kanun'un 59. Maddesi 'nde, iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada ilişkinin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının önemi bulunmamaktadır.

Akdin feshi halinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Bu sebeple zamanaşımı da, iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar. Somut olayda, davacının iş sözleşmesinin 25/11/2005 tarihinde feshedildiği ve davanın 24/07/2012 tarihinde açıldığı, fesihden itibaren işleyen beş yıllık zamanaşımı süresinin dolduğu anlaşılmaktadır. Şu halde, mahkemece anılan alacağın reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22/09/2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Esas No: 2016/13791

Karar No: 2016/15847

Tarihi: 01/06/2016

Karar Özeti:

Davalılar arasında 4857 Sayılı İş Kanunu'na uygun asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunduğu dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Mahkemece de asıl işveren alt işveren ilişkisi geçerli kabul edildiği halde davacının hangi davalıya ait işyerine iade edildiği kararda belirtilmemiştir. Davacı alt işveren olan davalı şirketin işçisi olduğuna göre anılan davalıya ait işyerine iadesine karar verilmelidir. Yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olmuştur.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 2, 18 - 21

Yargıtay Kararı:

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, iş sözleşmesinin haklı ve geçerli sebep olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek müvekkilin işe iadesine karar verilmesini, boşta geçen süre ücret ve diğer haklar ile işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminatın belirlenmesini istemiştir.

Davalı İsteminin Özeti:

Davalı cevap dilekçesinde özetle; davacının çalıştığı dönem

boyunca işyeri kurallarına riayet etmemesi ve görevini layıkıyla yerine getirmemiş olması sebebiyle, 22/01/2016 tarihinde, haklı sebeple iş sözleşmesine son verildiğini ve davacının 06/01/2016 tarihinde işe başlamış olması sebebiyle işe iade davası açmaya hak kazanamadığı savunmasında bulunmuştur.

Davalı ... Belediyesi İsteminin Özeti:

Davalı cevap dilekçesinde özetle, hukuki yarar, zamanaşımı, dava şartı ve husumet itirazında bulduktan sonra, davacının ... bünyesinde pazaryerinde denetim personeli olarak çalıştığını, iş sözleşmesine davalı şirket tarafından son verildiğini, davacıya bütün görev ve emirlerin şirket tarafından verildiğini, iş ilişkisinde davalı idarenin taraf olmadığını, davalı şirket ile aralarında yalnızca kira sözleşmesi yapıldığını, yirmibir adet pazaryerinin işletme hakkının yetki ve sorumlulukları ile beraber devredildiğini ileri sürerek, asıl işveren sıfatının bulunmadığı ve dolayısıyla hiçbir sorumluluğu bulunmadığından kendisine yöneltilen davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, yargılama sonucunda davacı işçinin davalı şirket elemanı olarak çalışmaya başladığı, işe giriş ve çıkışlarının sürekli yenilendiği, belirli süreli iş sözleşmesinin bu şekilde belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğü, davalı şirket ile arasında 5. Noterliği 'nde kira sözleşmesi düzenlenerek yirmibir adet pazaryerinin işletilmesi içinin davalı şirkete bırakıldığı, görünürde kira sözleşmesi şeklinde kurulan ilişkinin esasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi olduğu, sözleşmenin hükümlerinin incelenmesinde pazaryerlerinde yapılacak tahsilatların Belediye adına yapıldığı gibi dükkan ve tezgâhların dağılımından bir pazaryerinin işleyişine kadar faaliyetin davalı ... adına gerçekleştirildiği sonucuna ulaşıldığı, bu durumda kira sözleşmesinden bahsedilemeyeceği, davacının iş sözleşmesinin davalı şirket tarafından Kod 4 yani belirsiz süreli iş sözleşmesinin işverence haklı sebep gösterilmeden feshi şeklinde sonlandırıldığı, aşamalarda davalı şirket tarafından iş sözleşmesinin hangi gerekçe ile feshedildiğine ilişkin bir delil ileri sürülmediği gibi davacının savunmasının dahi alınmadığı, davalı tarafın feshe gerekçe olarak gösterdiği olayın soyut kaldığı, iddiadan öteye geçemediği, davacıya bildirim süresi dahi tanınmadığı, bu sebeple iş sözleşmesinin herhangi bir geçerli sebep olmadan ve gerekçe sunulmadan feshedildiğini kabulde zorunluluk bulunduğu, davalıların tazminat haklarından asıl işveren - alt işveren sıfatı ile müştereken sorumlu oldukları kanaatine varılarak davacının davasının kabulüne karar vermek gerekeceği sonucuna varılmıştır.

Temyiz:

Davalılar; vekilleri temyiz talebinde bulunmuştur.

Gerekçe:

Davalılar arasında 4857 Sayılı İş Kanunu'na uygun asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunduğu dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Mahkemece de asıl işveren alt işveren ilişkisi geçerli kabul edildiği halde davacının hangi davalıya ait işyerine iade edildiği kararda belirtilmemiştir. Davacı alt işveren olan davalı şirketin işçisi olduğuna göre anılan davalıya ait işyerine iadesine karar verilmelidir. Yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olmuştur. Belirtilen sebeplerle, 4857 Sayılı Kanun'un 20. Maddesi'nin 3. Fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan

kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmiştir.

Hüküm:

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. Davanın KABULÜ ile davalı alt işveren tarafından

gerçekleştirilen feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının alt işveren ... işyerine İŞE İADESİNE,

3. Davacının kanuni süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin dört aylık ücreti olarak BELİRLENMESİNE,

4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6. Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 1.800,00 TL vekâlet ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

7. Davacı tarafından yapılan 132,70 TL yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

8. Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 01/06/2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Esas No: 2016/19098

Karar No: 2016/22986

Tarihi: 10/10/2016

Karar Özeti:

Dosya içeriğine göre, davacının 30/05/2012 tarihinde imzalandığı taahhütname başlıklı belgede günde sekiz saat normal mesai, iki saat fazla mesai ve ayda iki hafta tatili çalışmasının iş sözleşmesi ile belirlenen ücrete dâhil olacağı kararlaştırılmıştır. Sözleşmelerde fazla mesai ücretinin aylık ücrete dâhil olduğunun kabul edildiği durumlarda yıllık ikiyüzyetmiş saat fazla mesainin aylık ücret kapsamında olduğu kabul edilmektedir. Davacının fazla mesai ücreti alacağı hesaplanırken kanuni ikiyüzyetmiş saatlik fazla mesai süresi mahsup edilmeli bakiye kalan kısım hüküm altına alınmalıdır. Mahkemece bu yön gözetilmeden davacının yaptığı tüm fazla mesai çalışmalarının hesaplanarak hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 41

Yargıtay Kararı:

Davacı, fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil, ücret alacağı, yıllık izin ile hafta tatili ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatları tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi ... tarafından

düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, müvekkilinin 31/05/2012 - 25/12/2012 tarihleri arasında, davalıya ait ...'nın ... kasabasındaki işyerinde, finisher operatör yardımcısı olarak çalıştığını belirterek ücret alacağı, fazla çalışma, genel tatil ve hafta tatili ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı vekili, davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Karar, süresi içerisinde taraflar vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

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 ve davalı arasındaki uyuşmazlık davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı konusundadır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp ispatlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

Dosya içeriğine göre, davacının 30/05/2012 tarihinde imzaladığı taahhütname başlıklı belgede günde sekiz saat normal mesai, iki saat fazla mesai ve ayda iki hafta tatili çalışmasının iş sözleşmesi ile belirlenen ücrete dâhil olacağı kararlaştırılmıştır. Sözleşmelerde fazla mesai ücretinin aylık ücrete dâhil olduğunun kabul edildiği durumlarda yıllık ikiyüzyetmiş saat fazla mesainin aylık ücret kapsamında olduğu kabul edilmektedir. Davacının fazla mesai ücreti alacağı hesaplanırken kanuni ikiyüzyetmiş saatlik fazla mesai süresi mahsup edilmeli bakiye kalan kısım hüküm altına alınmalıdır. Mahkemece bu yön gözetilmeden davacının yaptığı tüm fazla mesai çalışmalarının hesaplanarak hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Hükmün yukarıda açıklanan sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10/10/2016 gününde oybirliğiyle ile karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2016/25124

Karar No: 2016/16189

Tarihi: 20/09/2016

Karar Özeti:

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20. Maddesi uyarınca iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri süren işçinin, fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içerisinde feshin

geçersizliği ve işe iade istemi ile dava açması gerekir. Bu süre hak düşürücü süre olup, resen dikkate alınması gerekir. İşveren fesih bildiriminde bulunmuş, ancak bunu tebliğ etmemiş olmasına rağmen, örneğin, işçi, işvereni şikâyet ederek, fesih bildirimini yapıldığı tarihi kesin olarak belirleyecek bir işlem yapmışsa, artık bu tarihin esas alınması uygun olacaktır. Bu anlamda işverenin fesih bildirimini tebliğden imtina edildiği tutanakların tutulduğu tarih, tutanak düzenleyicilerinin doğrulaması halinde tebliğ tarihi sayılacaktır. Eylemli fesih halinde dava açma süresi, eylemli feshin yapıldığı tarihten itibaren işler. Fesih bildirimine karşı idari itiraz yolu öngören personel yönetmeliği ya da sözleşme hükümleri, dava açma süresini kesmeyeceği gibi, işçinin bu süre içinde hastalığı nedeni ile rapor alması da bu süreyi durdurmayacaktır. Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması bu yöndedir.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 18 - 21

Yargıtay Kararı:

Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

İş sözleşmesinin geçerli bir neden olmaksızın 25/11/2013 tarihinde davalı işverence feshedildiğini ileri süren davacı işçi, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Vekilinin Cevabının Özeti:

Davalı işverence, işe iade davasının 1 aylık hak düşürücü süre geçtikten sonra açıldığı ve davacının iş sözleşmesinin geçerli nedene dayalı olarak feshedildiği savunulmuştur.

Yargılama Süreci ve Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, işe iade davasının yasanın öngördüğü 1 aylık hak düşürücü sürede açılmadığı gerekçesiyle 22/05/2014 tarihli ilk celsede davanın reddine karar verilmiştir.

Yerel Mahkemece Verilen Karar:

Dairemizin 27/11/2014 tarih, 2014-23051/Esas ve 2014-3915/ Karar Sayılı İlamı ile bozulmuştur.

Bozma ilamında özetle, "davacı tarafça son celse, daha önce isimlerini bildirdiği tanıklarına davetiye çıkarılması yönünde mahkemeden talepte bulunulmuştur. Aynı celse de davalı vekili de tanık listesini tekrar ettiklerini bildirmiştir. Mahkemece, davacının talebi hakkında olumlu veya olumsuz bir karar verilmediği gibi tarafların tanıkları dinlenmeksizin sonuca gidilmiştir.

HMK 27. Maddesi'ne göre davanın tarafları, kendi hakları ile bağlantılı olarak hukuki dinlenilme hakkına sahiptirler. Bu hak açıklama, tanık dinletme ve ispat hakkını da içerir.

Taraflarca usulünce tanık listeleri verilmiş ancak mahkemece hukuki dinlenilme hakkı ihlal edilerek tarafların tanıkları

dinlenmemiştir" gerekçesi ile tarafların bildirdiği tanıkların dinlenerek ve diğer tüm deliller ile birlikte bir değerlendirmeye tabi tutarak sonuca gidilmesi gerektiği belirtilmiştir. Mahkemece bozma ilamına uyularak yapılan yargılama sonucunda davanın süresinde açıldığı ve feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar süresinde davalı vekilince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20. Maddesi uyarınca iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri süren işçinin, fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içerisinde feshin geçersizliği ve işe iade istemi ile dava açması gerekir.

Bu süre hak düşürücü süre olup, resen dikkate alınması gerekir. İşveren fesih bildiriminde bulunmuş, ancak bunu tebliğ etmemiş olmasına rağmen, örneğin, işçi, işvereni şikâyet ederek, fesih bildirimini yapıldığı tarihi kesin olarak belirleyecek bir işlem yapmışsa, artık bu tarihin esas alınması uygun olacaktır. Bu anlamda işverenin fesih bildirimini tebliğden imtina edildiği tutanakların tutulduğu tarih, tutanak düzenleyicilerinin doğrulaması halinde tebliğ tarihi sayılacaktır. Eylemli fesih halinde dava açma süresi, eylemli feshin yapıldığı tarihten itibaren işler. Fesih bildirimine karşı idari itiraz yolu öngören personel yönetmeliği ya da sözleşme hükümleri, dava açma süresini kesmeyeceği gibi, işçinin bu süre içinde hastalığı nedeni ile rapor alması da bu süreyi durdurmayacaktır. Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması bu yöndedir (15/09/2008 gün ve 2008/1860 Esas, 2008/23531 Karar Sayılı İlamımız).

İş sözleşmesinin önel verilerek feshi halinde, dava açma süresi önelin sona ereceği tarihte değil, işverenin fesih bildirimini tebliğ ettiği tarihten başlar.

Somut uyuşmazlıkta davalı işveren tarafından, davacının iş sözleşmesinin ihbar öneli verilerek 30/09/2013 tarihinde feshedildiği ve yine bu tarihte fesih bildirimini davacı işçi tarafından tebellüğ edildiği anlaşılmaktadır. İşe iade davası ise 19/12/2013 tarihinde açılmıştır. Her ne kadar davacı işçi tarafından, fesih bildirimini ihbar önelinin sonu olan 25/11/2013 tarihinde ve baskı ile imzalatıldığı iddia edilmiş ise de; davacının bu iddiasını ispatlayamadığı anlaşıldığından, hak düşürücü süre içinde açılmayan davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır. 4857 Sayılı İş Yasası'nın 20/3 Maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

Hüküm:

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

- 1.** Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
- 2.** Davanın REDDİNE,
- 3.** Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 4.** Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
- 5.** Karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT'ne göre belirlenen 1.800 TL ücreti vekâletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
- 6.** Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, Kesin olarak 20/09/2016 tarihinde oybirliği ile karar verildi.