

TEKSTİL
İŞVEREN

HUKUK

105

SAYI: 421 - MAYIS 2016

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ



İŞ MÜFETTİŞLERİNCE YAPILAN DENETİM İLE İLGİLİ TUTANAĞA İTİRAZ DAVASI (Karar incelemesi)



Prof. Dr. Fevzi Şahlanan

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2014/22995

Karar No: 2015/14088

Tarihi: 14/04/2015

Karar Özeti:

Dosya içeriğine göre Bölge Müdürlüğü İş Teftiş Kurulu, genel denetim ve teftiş sonrası, işyerinde 4857 Sayılı İş Kanunu'nun bazı hükümlerinin eksik uygulanması ile ilgili genel olarak tespitlerde bulunmuşlardır. Çalışanlar tarafından başvuru olmadığı gibi doğrudan işçi adı belirtilerek alacakları olduğu da tespit edilmemiştir. Bu bir genel denetimdir. İş müfettişleri yasal yetkilerini kullanmışlardır. Bu genel denetim yetkisinin yargı yetkisi olarak değerlendirilmesi gerekçesi isabetli değildir. Kaldı ki Anayasa'ya aykırılık ileri sürülmediği ve iptal edilmediği sürece yasal kuralı hakim uygulamak zorundadır. İş Kanunu'nun 92/3 Maddesi'ndeki inceleme denetimi şeklinde yapılan itirazın doğrudan işçinin alacağına belirlenmesi ve işçiye husumet yöneltilerek yapılması gerekir. Somut uyuşmazlıkta işveren vekili, 92. Madde uyarınca, maddi olaylara dayalı tespit içeren raporun iptalini istemiştir. Bu rapor şu hali ile açılacak davalarda delil niteliğindedir. Rapor bir idari para cezası da içermemektedir. Delil niteliğinde maddi vakıaların tespitini içeren raporun iptalini istemede davacının hukuki yararı yoktur. Davanın 6100 Sayılı HMK'un 114 ve 115. Maddeleri uyarınca hukuki yarar şartı yokluğu nedeni ile usulden reddi yerine kabulü hatalıdır.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı Kanun Md. 92

Yargıtay Kararı:

Davacı, 28.11.2013 tarih ve 213/944-3652/03 Sayılı tutanağın uygulanmasının tebliğ ile durdurulmasına ve iptaline karar verilmesini istemiştir. Yerel Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için tetkik Hâkimi P. Armağan tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Grup Başkanlığı'nın 08/03/2013 tarih ve 944 Sayılı görev yazısı gereğince "bankacılık sektöründe çalışanların çalışma koşullarının

iyileştirilmesi" programlı teftiş kapsamında yapılan inceleme sonucunda müvekkili bankaların çeşitli il ve ilçelerinde bulunan 44 şubesinin, incelendiğini ve 16.09.2013 - 28.11.2013 tarihleri arasında genel müdürlük bünyesinde aralıklı olarak yapılan incelemeler neticesinde noksanlıklar ve mevzuata aykırı hususların belirlendiğine ilişkin tespit tutanağının 28.11.2013 tarihinde kendilerine tebliğ edildiğini ancak raporun usule aykırı ve yetersiz olduğunu, nitekim son denetleme tarihi olan 26.07.2013 itibarı ile bankanın toplam şube sayısının 624 ve personel sayısının 13448 olduğunu şube personel sayısının ise 7439 olduğunu ancak, müfettişler tarafından 44 şubenin yani tüm şubelerin yalnızca yüzde 7'sinin incelendiğini ve görüşülen personel sayısının yüzde 8 olduğunu, tüm çalışanların izni, raporlu veya mazeret izni gibi durumları düşünülüğünde yapılan tespit ve değerlendirmelerin eksik ve hatalı olduğunun daha kolay anlaşılabilceğini, tutanakta haftalık 45 saati aşan fazla mesai yapıldığına dair belirlenimin hukuka aykırı olduğunu beyanla davalarının kabulü ile 28/1.1/2013 tarih ve 2013/944-3652/03 Sayılı tutanağın uygulanmasının tedbir ile durdurulmasına ve iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili cevap dilekçesinde bildirdiği sebeplerle davanın reddini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan yargılama sonunda, işçi ile işveren arasında hizmet akdinin gerek işleyişinden kaynaklanan gerekse fazla mesai yapılmasından kaynaklanan hak ve alacakların ödenmesi gerekip gerekmediği konusu, özellikle çalışan tarafından mahkemeler önüne dava olarak getirilmesi halinde ve tarafların bu konudaki tüm delilleri toplandıktan sora çözümlenmesi gereken bir ihtilaf olduğu, mahkemelerin dahi sahip olmadığı bir yetkinin iş müfettişlerince ve hem de yalnızca bazı çalışanlarla görüşmek suretiyle kullanılmasının kabul edilebilir bir yanı olmadığı, işçi tarafından yaratılmış ve mahkemeye taşınmış bir ihtilaf söz konusu olmadığına göre iş müfettişlerinin düzenledikleri bu raporun yalnızca idari para cezası açısından sonuçlarından bahsetmek söz konusu olacaktır ve bu durumda da yargı önünde haklarını savunma ve delillerini sunma imkânı tanınmayan işverenin müfettiş raporu ile bağlı olacağını söylemenin mümkün olmadığı, 92. Madde'nin son cümlesinde işverenin bu rapora karşı 30 gün içerisinde itiraz edebileceğinin hükme bağlandığı,

davacı banka çalışanlarının fazla mesai ücretleri olduğunun belirlenmesine dair müfettiş raporunun davacı bankayı bağlayıcılığı olmadığı gerekçesi ile istemin kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

6100 Sayılı HMK'nun 106. Maddesi'ne göre;

1. Tespit davası yoluyla, mahkemeden, bir hakkın veya hukuki ilişkinin varlığının ya da yokluğunun yahut bir belgenin sahte olup olmadığının belirlenmesi talep edilir.
2. Tespit davası açanın, kanunlarda belirtilen istisnai durumlar dışında, bu davayı açmakta hukuken korunmaya değer güncel bir yararı bulunmalıdır.
3. Maddi vakıalar, tek başlarına tespit davasının konusunu oluşturamaz.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 92. Maddesi'ne göre ise:

"91'inci Madde hükmünün uygulanması için iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve tefrişle ödevli olan iş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi 93'üncü Madde'de yazılı esaslara uyararak gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri, her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve bu kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak İş Teftişi Tüzüğü'nde açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler.

Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri ve işçi şikâyetlerini inceleyen, bölge müdürlüğü memurları tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler.

Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkili iş müfettişleri ile işçi şikâyetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü, memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlarıncaya kadar geçerlidir. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili İş Mahkemesi'ne itiraz edilebilir".

Anılan yasal hükümler ile çalışma ilişkilerini korumak ve geliştirmek, ortam ve koşulları denetlemek görevi, iş müfettişlerine verilmiştir. Buna göre iş müfettişleri işyerinde genel kontrol ve inceleme denetimi yaparlar.

İşyerinde işin yürütümü yönünden çalışma hayatı ile ilgili tüm mevzuat hükümlerine ve işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından ise işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat hükümlerinin uyulup uyulmadığının tespiti, genel denetimdir. Genel denetim ise yargısal faaliyet olarak nitelendirilemez. Kontrol denetim ise genel denetim sonrası (işin yürütümü veya işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin) mevzuata aykırılık ve eksiklik olarak tespit edilen olguların, verilen süre içinde

giderilip giderilmediğini kontrol edilmesidir.

İnceleme denetimi, bir kişinin ya da kurumun başvurusu üzerine yapılan denetimdir.

Dosya içeriğine göre Bölge Müdürlüğü İş Teftiş Kurulu, genel denetim ve teftiş sonrası, işyerinde 4857 Sayılı İş Kanunu'nun bazı hükümlerinin eksik uygulanması ile ilgili genel olarak tespitlerde bulunmuşlardır. Çalışanlar tarafından başvuru olmadığı gibi doğrudan işçi adı belirtilerek alacakları olduğu da tespit edilmemiştir. Bu bir genel denetimdir, iş müfettişleri yasal yetkilerini kullanmışlardır. Bu genel denetim yetkisinin yargı yetkisi olarak değerlendirilmesi gerekçesi isabetli değildir. Kaldı ki Anayasa'ya aykırılık ileri sürülmediği ve iptal edilmediği sürece yasal kuralı hakim uygulamak zorundadır. İş Kanunu'nun 92/3 Maddesi'ndeki inceleme denetimi şeklinde yapılan itirazın doğrudan işçinin alacağına belirlenmesi ve işçiye husumet yöneltilerek yapılması gerekir. Somut uyuşmazlıkta işveren vekili, 92. Madde uyarınca, maddi olaylara dayalı tespit içeren raporun iptalini istemiştir. Bu rapor şu hali ile açılacak davalarda delil niteliğindedir. Rapor bir idari para cezası da içermemektedir. Delil niteliğinde maddi vakıaların tespitini içeren raporun iptalini istemede davacının hukuki yararı yoktur. Davanın 6100 Sayılı HMK'nun 114 ve 115. Maddeleri uyarınca hukuki yarar şartı yokluğu nedeni ile usulden reddi yerine kabulü hatalıdır.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alman temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 14.04.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi:

İnceleme konumuz Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararı İş Kanunu'nun 92'nci Maddesi'ndeki düzenleme ile ilgili olup Yüksek Mahkeme, sözkonusu itiraz davasını bir işçinin şikâyeti ile ilgili olarak yapılan denetim sonucu tutulan tutanakla sınırlı olarak açılabilceğini, yapılan bir genel denetim sonucu tutulan tutanağa itirazda davacı işverenin hukuki yararının bulunmadığını belirterek davanın reddi gerektiğini belirtmiş ve davayı kabul eden Yerel Mahkeme kararını bozmuştur.

Bilindiği gibi 13/11/2011 tarih ve 6111 Sayılı Kanun'un (Bakınız RG 25/2/2011-27857 mükerrer) 77 ve 78'inci Maddeleri ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 91 ve 92'nci Maddeleri'nde değişiklik yapılmış, 91'inci Madde'ye ikinci fıkra eklenerek "İş Mahkemeleri Kanunu'nun 10'uncu Maddesi'ne istinaden iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikâyetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge (İl) Müdürlüklerince incelenir" hükmüne yer verilmiştir. Ayrıca söz konusu yasayla 4857 Sayılı Kanun'un 92'nci Maddesi'nde de değişikliğe gidilmiştir. Değiştirilmiş 92'nci Madde hükmüne göre;

"... 91'inci Madde hükmünün uygulanması için iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişle ödevli olan iş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi 93'üncü Madde'de yazılı esaslara uyararak gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri

her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve bu kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak İş Teftişi Tüzüğü'nde açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler.

Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri ve işçi şikâyetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler.

Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri ile işçi şikâyetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili İş Mahkemesi'ne itiraz edilebilir. İş Mahkemesi'nin kararına karşı taraflarca 5521 Sayılı Kanun'un 8'inci Maddesi'ne göre kanun yoluna başvurulabilir. Kanun yoluna başvurulması İş Mahkemesi'nce hüküm altına alınan işçi alacağının tahsiline engel teşkil etmez.”

Yukarıda belirtilen yasa hükümleri dikkate alındığında işyerlerinin denetimi inceleme konumuz kararda da belirtildiği gibi üç şekilde yapılmaktadır. Bunlardan birincisi genel denetim olup işyerlerinin faaliyetlerinin çalışma hayatı ile ilgili tüm mevzuat hükümlerine uygun yürütülüp yürütülmediğinin denetimidir. İkinci denetim türü genel denetim sonucu tespit olunan aykırılıkların giderilmesi için işverene bir süre verilmiş ise bu aykırılıkların verilen süre içerisinde giderilip giderilmediğinin kontrol edilmesidir. Esasen bu denetim genel denetimin bir parçası olarak nitelenebilir. Buna karşılık inceleme denetimi bir kişinin ya da kurumun şikâyeti üzerine yapılan bir denetimdir ve bu denetim uygulamada daha ziyade 91'inci Madde'nin ikinci fıkrasına eklenen yukarıda belirttiğimiz iş sözleşmesi sona eren işçi alacakları hakkındaki şikâyetlerin değerlendirilmesi amacıyla yapılan bir denetim olarak karşımıza çıkmaktadır. İnceleme konumuz karara konu olan olayda bir banka için yapılmış “Bankacılık sektöründe çalışanların çalışma koşullarında iyileştirilmesi” programı çerçevesinde iş müfettişlerince yapılan bir genel denetim sözkonusudur. Karar metninden anlaşıldığına göre 624 şubesi ve 13448 personeli olduğu belirtilen bir bankada 44 şubenin yani şube sayısının yalnızca yüzde 7'sinin, görüşülen personel sayısının da toplam sayının yüzde 8'ini oluşturduğu belirtilerek eksik ve hatalı bir tutanakla sözkonusu bankada haftalık 45 saati aşan bir fazla mesai yapıldığına ilişkin tutanak tutulduğu ve işveren bankaya tebliğ edildiği anlaşılmaktadır. Tebliğ edilen bu tutanağa karşı işverenin yaptığı 92'nci Madde çerçevesinde yaptığı itiraz mahkemece kabul edilerek tutanağın iptaline karar verilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Yerel Mahkeme kararını bozarken ileri sürdüğü gerekçede olayda bir genel denetim ve teftiş bulunduğu, İş Kanunu hükümlerinin eksik uygulanmasına ilişkin tespitlerde bulunulduğu çalışanlar tarafından, bir başvuru veya şikâyet konu edilerek yapılan bir denetimin

sözkonusu olmadığı, doğrudan işçi adı belirtilerek işçi alacaklarının bulunduğu ilişkin bir tespit sözkonusu olmadığı; raporun bir idari para cezası içermediği gibi gerekçelerle, dayanmış ve davada davacı işveren bankanın 6100 Sayılı HMK'nun 114 ve 115'inci Maddeleri uyarınca davada hukuki yarar şartı yokluğu nedeniyle Yerel Mahkeme kararını bozmuştur.

Yüksek Mahkeme'nin bozma kararındaki gerekçelerden yola çıkıldığında davada çözülmesi gereken temel sorunun müfettiş tutanak ve raporlarına karşı yargı yolunu düzenleyen 92'nci Madde'nin son fıkrasında yer alan hükmün sadece bir şikâyet ve başvuru üzerine yapılan ve işçi alacaklarının varlığına ilişkin tespitte bulunan tutanaklara karşı mı kullanılabilirliği, yoksa iş müfettişlerinin genel teftiş ve inceleme sonucu işyerinde tespit ettiği kanuna aykırılıklara (örneğin fazla mesai yaptırıldığına) ilişkin tutanaklara karşı da 92'nci Madde'de yer alan yargı yolunun kullanılıp kullanılmayacağı olduğu anlaşılmaktadır. 92'nci Madde'nin son fıkrasındaki düzenlemenin sözlerinden her ne kadar bir şikâyet ya da başvuru üzerine yapılan denetimlerle işçi alacağı bulunduğu ilişkili tutanaklara karşı yargı yolunun açık olduğu belirtilmiş ise de; kanunun bu ifadesinden iş müfettişlerinin genel teftiş ve denetlemelerinde işyerinde bazı eksiklikler ve kanuna aykırı uygulamaları tespit eden tutanaklara karşı yargı yoluna gidilemeyeceği gibi bir anlam çıkarılamaz. Bir kere, yasada açıkça iş müfettişleri ve görevli memurlar tarafından tutanakların aksi sabit oluncaya kadar geçerli olduğuna ilişkin, hüküm nedeniyle, işverenin sözkonusu rapordaki tespitlerin doğru olmadığını tespit ettirmek için yargı yoluna gitmekte hukuki yarar vardır. Her ne kadar Yargıtay'ın bozma kararında, müfettiş raporunun idari para cezası içermediği de bozmaya gerekçe olarak belirtilmişse de, böyle bir rapordaki kanuna aykırı fazla çalışma yaptırıldığına ya da ücretinin ödenmediğine ilişkin tespit sonucu işverene İş K. Md. 102'nin C Fıkrası'na göre idari para cezası verilmesi kaçınılmaz olacaktır. Öte yandan sözkonusu rapordaki tespitleri ihbar olarak değerlendirebilen Sosyal Güvenlik Kurumu'nun buna dayanılarak yapıldığı müfettiş raporu ile tespit olunan fazla mesailer için prim alacağı olduğu iddiasıyla harekete geçebileceği gibi davacı bankada çalışan işçilerin de yasa gereği aksi sabit oluncaya kadar geçerli olduğuna ilişkin yasa hükmüne dayanarak fazla mesai iddiasıyla yargı yoluna gitmeleri sözkonusu olabilecektir. Tüm bu nedenlerle işverenin özellikle de gerçek durumu yansıtmadığı iddiası içerisinde olduğu müfettiş raporuna karşı işverenin yargı yoluna gitmekte bu rapor genel bir teftiş sonucu düzenlenmiş olsa da, somut bir işçi şikâyetine dayanan bir alacağı ilişkin olmasa da hukuki yararının bulunduğu kabulü gerekir.

Sonuç:

İnceleme konumuz Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında benimsenen görüşü paylaşmak mümkün olmamıştır.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Esas No: 2014/3337

Karar No: 2014/11703

Tarihi: 29/05/2014

Karar Özeti:

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 59'uncu Maddesi'nde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin haklarının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır. İşçinin işe iade davası açması durumunda, izin ücretinin talep edilip edilemeyeceği davanın sonucuna göre belirlenmelidir. Gerçekten işçinin dava sonucu işe başlatılması durumunda, önceki fesih ortadan kalkmış olmakla ve iş ilişkisi devam ettiğinde 4857 Sayılı Yasa'nın 59'uncu Maddesi uyarınca izin ücreti istenemez. İşçinin işe başvurusuna rağmen yasal bir aylık işe başlatma süresi içinde işe alınmaması halinde ise işe başlatmama anı fesih tarihi olarak kabul edildiğinden, izin alacağı bu tarihte muaccel olur. Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir. 4857 Sayılı Kanun'un 54'üncü Maddesi'nde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi zorunludur. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenecek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihle karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir, işçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 54, 56, 57

Yargıtay Kararı:

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi taraf vekilleri tarafından istenilmekle, temyiz isteklerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

1- Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, davalının tüm ve davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine, **2-** Davacının yıllık izin ücretine yönelik temyizine gelince; Davacı, 01/07/1998 tarihinden 23/07/2010 tarihine kadar davalı

işyerinde çalıştığını, iş aktinin işveren tarafından haksız şekilde feshedildiğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı ile ücret, fazla mesai ile ulusal bayram genel tatili ücreti ile yıllık izin ücretlerinden oluşan işçilik alacaklarının ödenmesini istemiştir.

Davalı cevabında, zamanaşımı definde bulunarak davacının 01/07/1998'de işe başlayıp 01/11/2005 tarihine kadar çalıştığını, tekrar 01/09/2006 tarihinde işe başlayıp 08/01/2011 tarihine kadar çalıştığını, kesintisiz çalışma olmayıp iki dönem halinde çalışması olduğunu, her iki dönemde de iş aktinin haklı nedenle feshedildiğini, fazla çalışma, genel tatilde çalışma olmadığını; 01/07/1998 - 01/11/2005 hizmet dönemine ilişkin yıllık izin alacağının ilk fesih tarihi 01/11/2005'den itibaren beş yıl içinde talep edilmediğinden zamanaşımına uğradığını, 01/09/2006 tarihinden sonraki çalışma dönemlerinde ise yıllık izinlerini kullandığını bildirerek davanın reddini savunmuştur. Mahkemece, davacının her iki dönem çalışmasının kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona erdiğinin davalı işverence ispatlanmadığı bahisle bilirkişinin 01/07/1998-23/07/2010 tarihleri arasındaki 11 yıl 2 ay 22 gün üzerinden hesapladığı kıdem tazminatı ile ihbar tazminatlarına ve dava tarihinden geriye doğru beş yıllık zamanaşımı süresi gözetilerek hesaplanan fazla mesai ve ulusal bayram genel tatili ücret alacaklarına hükmedilmiş; yıllık izin ücreti yönünden davacının çalışması iki dönem ayrılıp ilk dönem çalışması için yıllık izin ücreti alacağının zamanaşımına uğradığı ikinci dönem çalışması sırasında ise yıllık izinlerini fazlasıyla kullandığı gerekçesiyle yıllık izin ücreti isteminin reddine karar verilmiştir.

Taraflar arasında uyuşmazlık, işçinin kullandırılmayan izin sürelerine ait ücretlere hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 59'uncu Maddesi'nde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle 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, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır. İşçinin işe iade davası açması durumunda, izin ücretinin talep edilip edilemeyeceği davanın sonucuna göre belirlenmelidir. Gerçekten işçinin dava sonucu işe başlatılması durumunda, önceki fesih ortadan kalkmış olmakla ve iş ilişkisi devam ettiğinde 4857 Sayılı Yasa'nın 59'uncu Maddesi uyarınca izin ücreti istenemez. İşçinin işe başvurusuna rağmen yasal bir aylık işe başlatma süresi içinde işe alınmaması halinde ise, işe başlatmama anı fesih tarihi olarak kabul edildiğinden, izin alacağı bu tarihte muaccel olur.

Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir. Aktin feshi halinde kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret, işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullandırılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Bu nedenle zamanaşımı da iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar. 4857 Sayılı Kanun'un 54'üncü Maddesi'nde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin

birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi zorunludur. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenecek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullanılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir, işçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenecek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz. Somut olayda, davacının çalışması aralıklı dahi olsa yıllık izin özde bir dinlenme hakkı olduğundan ve önceki çalışma dönemindeki yıllık izin zamanaşımına uğramaz ki, ilk dönem çalışması kıdem tazminatı hesabında da gözetilmiştir. Bu haliyle beş yıllık zamanaşımı süresinin ikinci dönem çalışmasının son bulunduğu tarihten başlatılması gerekeceğinden zamanaşımına uğrayan yıllık izin ücreti alacağı bulunmamaktadır.

O halde, davacının davalı işyerindeki tüm çalışmalarını birleştirilerek toplam hizmet süresi üzerinden hak ettiği yıllık izin süresinin belirlenmesi ve kullandığı miktar varsa mahsup edilip sonucuna göre yıllık izin ücret alacağının belirlenmesi gerekir.

Anılan yön gözetilmeksizin verilen karar usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, aşağıda yazılı temyiz harcının davalıya yükletilmesine, 29/05/2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Esas No: 2013/7874

Karar No: 2014/7561

Tarihi: 09/04/2014

Karar Özeti:

Dosya kapsamında yer alan davacı tarafından imza itirazına uğramayan bordrolarda fazla çalışma tahakkukları bulunmaktadır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda söz konusu tahakkukların hep aynı oranda olması ve iddia ve davacı tanıklarıyla doğrulanan ücret miktarı dikkate alınarak bordrolarda ödendiği gözükken fazla çalışmaların ücretin parçası olduğu sonucuna ulaşılmış ise de, bilirkişice yapılan bu çıkarım yerinde değildir. Fazla çalışmaların hep aynı miktarda olması ya da oransal olarak aynı oranda olması mümkündür. Diğer taraftan davacı tarafından imza itirazına uğramayan yazılı belgeler karşısında davacı tanık

beyanları da fazla çalışma olarak gözükken tutarların ücretin içinde yer alan tutarlar olarak kabulünü gerektirecek nitelik ve ağırlıkta değildirler. Bu itibarla davacı tarafından imza itirazına uğramayan bordrolarda fazla çalışma tahakkuku olan dönemlerde daha yüksek fazla çalışma yapıldığı, ancak eş değer bir delille ispatlanabileceğinden bu tarz yazılı delillerin dosyada yer almadığı göz önüne alınarak fazla çalışma tahakkuku olan söz konusu dönemlerin dışlanarak davacının fazla çalışma ücreti talebinin hüküm altına alınması gerekirken hatalı değerlendirme ve buna bağlı olarak eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi isabetsizdir.

İlgili Mevzuat

4857 Sayılı İş K. Md. 41

Yargıtay Kararı:

Davacı, kıdem tazminatı ve fazla mesai ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde duruşmalı olarak davalı Aras Kargo Yurtiçi Yurtdışı Taşımacılık A.Ş. Ankara Bölge Müdürlüğü avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; duruşma gününün taraflara tebliği için davetiyeye yapıstırılacak posta pulu bulunmadığından duruşma isteğinin reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra Tetkik Hakimi A. Bulut tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı şirkette 06.09.2001-22.03.2011 tarihleri arasında kurye ve şoför olarak 890,00 TL ücretle çalıştığını, iş sözleşmesini ücretlerinin doğru hesaplanmayıp düzenli ödenmemesi nedeniyle haklı sebeple feshettiğini iddia ederek kıdem tazminatı, ücret, fazla çalışma ücreti ve ücret alacaklarının faiziyle birlikte davalıdan tahsilene karar verilmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı Aras Kargo şirketi vekili; zamanaşımı itirazında bulduklarını, davacının haklı sebep olmaksızın ayrıldığından kıdem tazminatına hak kazanmadığını, 18.07.2003-26.06.2007 tarihleri arasındaki dönem için 2.476,22 TL kıdem tazminatı ödendiğini ve müvekkili şirketin ibra edildiğini, davacının net ücretinin 851,08 TL olduğunu, fazla mesai ücretlerinin ödendiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacı işçinin iş sözleşmesini feshetmekte haklı olduğu, diğer taleplerine ilişkin alacakları da bulunduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalı vekilinin aşağıdaki

bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı ve varsa miktarı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği kabul edilmelidir.

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

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir.

İşçiye bordro imzalanmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemesi, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

Somut olayda; dosya kapsamında yer alan davacı tarafından imza itirazına uğramayan bordrolarda fazla çalışma tahakkukları bulunmaktadır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda söz konusu tahakkukların hep aynı oranda olması ve iddia ve davacı tanıklarıyla doğrulanan ücret miktarı dikkate alınarak bordrolarda ödendiği gözükken fazla çalışmaların ücretin parçası olduğu sonucuna ulaşılmış ise de, bilirkişice yapılan bu çıkarım yerinde değildir. Fazla çalışmaların hep aynı miktarda olması ya da oransal olarak aynı oranda olması mümkündür. Diğer taraftan davacı tarafından imza itirazına uğramayan yazılı belgeler karşısında davacı tanık beyanları da fazla çalışma olarak gözükken tutarların ücretin içinde yer alan tutarlar olarak kabulünü gerektirecek nitelik ve ağırlıkta değildirler. Bu itibarla davacı tarafından imza itirazına uğramayan bordrolarda fazla çalışma tahakkuku olan dönemlerde daha yüksek fazla çalışma yapıldığı, ancak eş değer bir delille ispatlanabileceğinden bu tarz yazılı delillerin dosyada yer almadığı göz önüne alınarak fazla çalışma tahakkuku olan söz konusu dönemlerin dışlanarak davacının fazla çalışma ücreti talebinin hüküm altına alınması gerekirken hatalı değerlendirme ve buna bağlı olarak eksik inceleme yazılı şekilde karar verilmesi isabetsizdir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 09.04.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Esas No: 2013/8232

Karar No: 2015/4644

Tarihi: 09/02/2015

Karar Özeti

Somut uyuşmazlıkta bir borcu ifa etmek düşüncesiyle davacı işveren tarafından işe başlatmama tazminatının çıplak brüt ücret üzerinden ödenmesi yerine giydirilmiş ücret üzerinden ödenmesi nedeni ile davalı işçide bir zenginleşme olduğu sabittir. Ancak bu hukuki işlemi gerçekleştiren fakirleşen işverenin kendisi olup mal varlığında eksilme iradesine dayandığı gibi giydirilmiş ücret üzerinden hatalı ödemeyi bilirkişi raporu ile öğrenildikten sonra 818 Sayılı BK. hükümlerinin yürürlükte olduğu zamana göre bir yıl geçtikten sonra dava açılmıştır. Davanın zamanaşımı süresi içinde açıldığı kabul edilse dahi davalı işçi giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanan tazminatın bu ücret üzerinden ödenmesi gerektiğini sanarak kabul ettiğinden iyiniyetli olduğunun kabulü gerekir. Davacı işveren tazminatı hatalı hesaplasa da, kendi hesaplaması ile karşı tarafa güven vermiştir. Dava açıldığında hatalı olarak ödenen miktarın iyiniyetli kabul eden davalı işçinin geri verme anında yedinde kaldığı da belirlenmemiştir. Diğer taraftan hatalı ödemeyi yapan davacı işveren ekonomik ve sosyal açıdan üstün, iyiniyetle zenginleşen işçi ise zayıf konumdadır. Güvenin korunması, hakkaniyet ilkeleri gereği bir borcu ifa etmek düşüncesiyle davacı işveren tarafından giydirilmiş ücret üzerinden ödenen işe başlatmama tazminatından fazla ödemenin istenmesi doğru değildir. Davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.

İlgili Mevzuat

4857 Sayılı İş K. Md. 18 - 21

Yargıtay Kararı:

Davacı, sehven fazla ödenen işe başlatmama tazminatı alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel Mahkeme, isteği hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi G.Y.Koçak tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı işveren vekili, davalı işçiye kesinleşen feshin geçersizliği ve işe iade davası üzerine işe başlatılmaması nedeni ile giydirilmiş ücret üzerinden işe başlatmama tazminatının ödendiğini, davalının ayrıca fark alacakları için dava açtığını ve açılan davada işe başlatmama tazminatının fazla ödendiğinin bilirkişi raporu ile saptandığını, sehven ödenen fazla işe başlatmama tazminatının davalı işçiden tahsilene karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı işçi vekili, görev, yetki ve zamanaşımı itirazı yanında işe başlatmanın çıplak brüt ücret üzerinden

hesaplanacağına dair hüküm bulunmadığını, işe başlatmama tazminatının kıdem tazminatı gibi yasal hükümlere göre gelir vergisi kesintisine tabi olmadığını, işe başlatmama tazminatının davacı işverenin muhasebe departmanı tarafından hesaplanıp ödendiğini, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan yargılama sonunda, emsal karar gerekçe gösterilerek, işe başlatmama tazminatının çıplak ücretten hesaplanması gerektiği, davacı işveren tarafından işe başlatmama tazminatının ise giydirilmiş ücretten hesaplanıp ödendiği, sehven ödenen fazla miktarın davacıya ödenmesi gerektiği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe:

Dava tarihinde mülga, ancak işe başlatmama tazminatının ödendiği tarihte yürürlükte olan 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 61 ve 01.07.2012 tarihinde yürürlükte olan 6098 Sayılı T.B.K.'nin 77. Maddesi'ndeki düzenlemelere göre, sebepsiz zenginleşme; geçerli olmayan veya tahakkuk etmemiş yahut varlığı sona ermiş bir nedene ya da borçlu olunmayan şeyin hataen verilmesine dayalı olarak gerçekleşebilir. Sebepsiz zenginleşmenin borç doğurmasının nedeni, kişinin iradesi dışında mal varlığında bir eksilmenin meydana gelmesidir.

Hukuki muamelenin (akdin) kurulmaması, eksik kurulması veya geçersiz kurulması gibi hukuki sebebin geçersiz olması, gerçekleşmemiş olması, sonradan ortadan kalkması, borç olmayan şeyin yanlışlıkla ödenmesi, zenginleşmenin zenginleşenin müdahalesinden doğması, yine zenginleşmenin umulmayan bir olaydan doğması sebepsiz zenginleşme yollarından sayılır. Bir borcu ifa etmek düşüncesiyle veya karşı taraftan bir edimin ifası beklentisiyle yapılan ifalar sonucu vuku bulan kazandırmalar, ifa sonucu zenginleşme oluşturur ve bu sebepsiz zenginleşme konusu olur.

Dava konusu talebi oluşturan sebepsiz zenginleşme davalarında B.K.'nin 66. Maddesi'ne göre; iade alacaklısının geri alma hakkının varlığını öğrenmesinden itibaren 1 yıl (6098 Sayılı TBK/da bu süre 2 yıl olarak belirlenmiştir) ve her halde bu hakkın doğduğu tarihten itibaren 10 yıl sonra nedensiz zenginleşmeden doğan iade istemi zamanaşımına uğrar. Bir yıllık süre zarar görenin malvarlığındaki eksilmeye yol açan eylem ve işlemin haksız olduğuna kesin olarak kanı bulunduğu ve mal varlığındaki eksilmenin miktarıyla haksız edinenin şahsını tam olarak öğrendiği tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır. 10 yıllık süre ise iade borcunun doğduğu andan itibaren işlemeye başlayacaktır.

Diğer taraftan geri verme borcunun kapsamı, sebepsiz zenginleşen kimsenin iyiniyetli olup olmamasına göre değişir. Zenginleşen kimse iyiniyetli ise, yani malvarlığında gerçekleşen zenginleşmeyi geri vereceğini bilmiyor veya bilmesi gerekmiyorsa, geri verme anında elinde kalmış olan miktarı vermekle borcundan kurtulur. Daha önce elinden çıkmış olan kısmı geri vermekle yükümlü değildir. Geri vermede iyiniyetli kabulde, fakirleşen ve zenginleşenin konularına, özellikle sosyal ve ekonomik durumlarına

göre mülga BK.'nin 43 ve 44, 6098 Sayılı TBK.'nin 51 ve 52. Maddeleri uyarınca güvenin korunması ilkesinin yargıcın takdir yetkisi ile dengelenerek tamamlanması, bu yolla hakkaniyete ulaşılarak iadesi istenen miktarın azaltılması veya tamamen kaldırılması söz konusu olmalıdır (Yargıtay İçtihatı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 27.01.1973 gün 6/2 Sayılı kararı. Dairemizin 23.10.2009 gün ve 2009/33526 Esas, 2009/28432 Kararı).

Ayrıca belirtmek gerekir ki, taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümünde, bir tarafta oluşturulan güvenin korunması ilkesi de önem taşır. Kanun'un getirdiği güvenin korunmasına ilişkin hükümler yanında, tarafların sözlü veya yazılı davranışları bu güven ortamını sağlayabilir. Sağlanan güvenin, güven sorumluluğu kapsamında, hukuken korunması gerekir. Güven sorumluluğunda taraflar birbirlerinden, bekledikleri güveni boşa çıkarmamalıdır. Dosya içeriğine göre davalı işçiye açtığı ve kesinleşen feshin geçersizliği ve işe iade kararı sonrası davacı işveren tarafından 10.12.2010 tarihinde banka yolu ile giydirilmiş ücret üzerinden işe başlatmama tazminatı ödenmiştir. Davalı işçinin fark alacaklar için dava açması üzerine açılan davada 05.05.2011 tarihli bilirkişi raporu ile davalı işçiye işe başlatmama tazminatının çıplak ücret üzerinden ödenmesi gerekirken, giydirilmiş ücret üzerinden ödeme yapılarak fazla ödeme yapıldığı saptanmıştır. Bunun üzerine davacı işveren bu saptamanın tespitinden ve öğrenmeden itibaren bir yıl geçtikten sonra 29.11.2012 tarihinde giydirilmiş-çıplak ücret farkından kaynaklanan fazla ödemenin davalı işçiden tahsiline karar verilmesi için bu davayı açmıştır. Somut uyuşmazlıkta bir borcu ifa etmek düşüncesiyle davacı işveren tarafından işe başlatmama tazminatının çıplak brüt ücret üzerinden ödenmesi yerine giydirilmiş ücret üzerinden ödenmesi nedeni ile davalı işçide bir zenginleşme olduğu sabittir. Ancak bu hukuki işlemi gerçekleştiren fakirleşen işverenin kendisi olup mal varlığında eksilme iradesine dayandığı gibi giydirilmiş ücret üzerinden hatalı ödemeyi bilirkişi raporundan öğrendikten sonra ve 818 Sayılı BK. Hükümlerinin yürürlükte olduğu zamana göre bir yıl geçtikten sonra dava açılmıştır.

Davanın zamanaşımı süresi içinde açıldığı kabul edilse dahi davalı işçi giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanan tazminatın bu ücret üzerinden ödenmesi gerektiğini sanarak kabul ettiğinden iyiniyetli olduğunun kabulü gerekir. Davacı işveren tazminatı hatalı hesaplasa da kendi hesaplaması ile karşı tarafa güven vermiştir. Dava açıldığında hatalı olarak ödenen miktarın iyiniyetli kabul eden davalı işçinin geri verme anında yedinde kaldığı da belirlenmemiştir. Diğer taraftan hatalı ödemeyi yapan davacı işveren ekonomik ve sosyal açıdan üstün, iyiniyetle zenginleşen işçi ise zayıf konumdadır. Güvenin korunması, hakkaniyet ilkeleri gereği bir borcu ifa etmek düşüncesiyle davacı işveren tarafından giydirilmiş ücret üzerinden ödenen işe başlatmama tazminatından fazla ödemenin istenmesi doğru değildir. Davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.02.2015 tarihinde oy birliği ile karar verildi.