

TEKSTİL
İŞVEREN

HUKUK

97

SAYI: 48 - TEMMUZ 2015

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ



Feshin geçersizliğine ilişkin kararı alt işverenin temyiz etmemesi nedeniyle kesinleşmesinin mali sonuçlarından asıl işverenin sorumlu olmayacağı

(Karar İncelemesi)



Prof. Dr. Fevzi Şahlanan

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

Esas No: 2013/36476

Karar No: 2014/1712

Tarihi: 07/02/2014

Karar Özeti:

Somut olayda, feshin nedeni yapılan eylemler haklı feshin nedeni oluşturacak ağırlıkta olmasa da, davacının işyerinde işin yürütümünü bozucu ve olumsuzluklara sebebiyet veren davranışları bir bütün olarak değerlendirildiğinde işyerindeki iş akışının olumsuz etkileneceği ve işverence iş sözleşmesinin devamı beklenemeyeceği dikkate alındığında iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilmesine rağmen mahkemece feshin geçerli sebebe dayanmadığına yönelik kurulan hükmün davalı alt işverence temyiz edilmemesi karşısında bu husus bozma sebebi yapılmamıştır. Ancak bu durumda hükmü temyiz eden davalı asıl işverenin işe iadenin mali sonuçlarından sorumlu tutulması mümkün değildir.

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 davalı Türkiye Kızılay Derneği Genel Başkanlığı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi D. Akarçay tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, davacının 04/03/2011 - 09/03/2012 döneminde davalı alt işveren şirkette işçi olarak çalıştığını, davalı firma tarafından feshin sebebi bildirilmeksizin iş sözleşmesinin haksız ve usulsüz olarak şifahen sona erdirildiğini ileri sürerek davacı işçinin işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Protam Destek Hizm. Tem. İnş. Proje Pet. Nak. Gıda İnş. Ltd. Şti. vekili, davacının işyerinde hizmetli-bekçi olarak çalıştığını, davacının işyeri prensiplerine ve defalarca ihtar olunmasına karşın işyeri kurallarına aykırı davrandığını, mesai arkadaşları arasında huzursuzluk

çıkardığını, yürütülen işin aksamasına sebebiyet verdiğini, davacının 25/01/2012 tarihinde ibraz ettiği sağlık raporunda içinde kötü düşünceler olması, insanlara öfke duyması, karamsarlık şikayetleri sonucu kesin tanı olarak depresif nöbet teşhisinin konduğunu, temizlik imza formlarını imzalamadığını, iş akdininin 09/03/2012 tarihinde haklı nedenle sona erdirildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Davalı Türkiye Kızılay Derneği Genel Başkanlığı vekili, davacıyı işe alanın müvekkili olmadığını, inşaatı yapılan yerin derneğin bir işyeri olmadığını, diğer davalı ile asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunmadığını, davacının işyerindeki disiplinsiz davranışlarının bulunduğunu ileri sürerek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, davacının 05/09/2011 - 09/03/2012 tarihleri arasında davalı Protam Destek Hizm. Tem. İnş. Proje Pet. Nak. Gıda İnş. Ltd. Şirketi bünyesinde diğer davalıya ait işyerinde temizlik işçisi olarak çalıştığı, davacının işini tam olarak yapmadığı, aksattığı, işyerinde huzursuzluk yarattığı yönündeki iddiaların haklı feshin nedenleri olmadığı, geçerli feshin nedeni olarak kabul edilebileceklerinden davacının savunması alınmadan iş sözleşmesinin feshedilmesinin yerinde olmadığı, davacının sağlık raporu kapsamının davalı işyerindeki işini tam ve gereği gibi yapamayacağını gösterir mahiyette olmadığı, davacının raporu amirinin böyle bir rapor alması halinde eski görev yerine dönebileceğine dair söylemi üzerine aldığını bildirir tanık beyanı da değerlendirildiğinde davalının bu rapora dayanmasının da kabul edilemeyeceği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Mahkeme hükmü, davalılardan Türkiye Kızılay Derneği Genel Başkanlığı Avukatı tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı uyumsuzluk konusu olup, normatif dayanak 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II. Maddesi'dir.

Dosya içeriğine göre, davacı işçinin 05/09/2011 - 09/03/2012 tarihleri arasında davalı Protam Destek Hzm. Tem. İnş. Proje Pet. Nak. Gıda İnş. Ltd. Şirketi bünyesinde diğer davalıya ait işyerinde temizlik işçisi olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin davacının işyeri prensiplerine ve işyeri kurallarına aykırı davrandığı, mesai arkadaşları arasında huzursuzluk çıkardığı, yürütülen işin aksamasına sebebiyet verdiği, temizlik imza formlarını imzalamadığı

nedenleri ile haklı sebeple feshedildiği anlaşılmaktadır. Somut olayda, feshin nedeni yapılan eylemler haklı feshin nedeni oluşturacak ağırlıkta olmasa da davacının işyerinde işin yürütümünü bozucu ve olumsuzluklara sebebiyet veren davranışları bir bütün olarak değerlendirildiğinde işyerindeki iş akışının olumsuz etkileneceği ve işverence iş sözleşmesinin devamı beklenemeyeceği dikkate alındığında iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilmesine rağmen mahkemece feshin geçerli sebebe dayanmadığına yönelik kurulan hükmün davalı alt işverence temyiz edilmemesi karşısında bu husus bozma sebebi yapılmamıştır. Ancak bu durumda hükmü temyiz eden davalı asıl işverenin işe iadenin mali sonuçlarından sorumlu tutulması mümkün değildir.

Belirtilen sebeplerle, 4857 Sayılı Kanun'un 20. Maddesi'nin 3. Fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

Hüküm:

Yukarıda belirtilen sebeplerle;

1. Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
2. İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının davalı Protam Destek Hizm. Tem. İnş. Proje Pte. Nak. Gıda İnş. Ltd. Şti'ne ait işyerindeki İŞİNE İADESİNE,
3. Davacının kanuni süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde davalı Protam Destek Hizm. Tem. İnş. Proje Pet. Nak. Gıda İnş. Ltd. Şti. tarafından ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, feshin sebebi dikkate alınarak takdiren davacının dört aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine,
4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarının davalı Protam Destek Hizm. Tem. İnş. Proje Pet. Nak. Gıda İnş. Ltd. Şti.'nden tahsilinin gerektiğine,
5. Harç peşin alındığından başkaca harç alınmasına yer olmadığına,
6. Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 1.500,00 TL vekâlet ücretinin davalı Protam Destek Hizm. Tem. İnş. Proje Pet. Nak. Gıda İnş. Ltd. Şti'nden alınıp davacıya verilmesine,
7. Davacı tarafından yapılan 356,00 TL yargılama giderinin davalı Protam Destek Hizm. Tem. İnş. Proje Pet. Nak. Gıda İnş. Ltd. Şti'nden alınıp davacıya verilmesine, 07/02/2014 tarihinde kesin olarak oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi

İnceleme konumuz Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararı, karar metninden de anlaşılacağı üzere geçerli ve muvaza olgusunun ileri sürülmediği bir asıl işveren - alt işveren ilişkisinde, iş akdi feshedilen bir alt işveren işçisinin açtığı işe iade davasına ilişkindir. Bilindiği gibi 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2/6 son cümlesi uyarınca asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak

bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumludur. 4857 Sayılı İş Kanunu ile asıl işverenin, bu kanundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden sorumlu tutulması şeklindeki düzenleme nedeniyle alt işveren işçilerinin her türlü işçilik haklarından örneğin, ihbar, kıdem, kötüniyet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatili, yıllık izin, ikramiye, prim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından birlikte sorumluluk esastır. Kanunun kullandığı "birlikte sorumluluk" deyiminden tam teselsülün, dolayısı ile müşterek ve müteselsil sorumluluğun anlaşılması gerekir.

İnceleme konumuz karara konu olan olayda olduğu gibi feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asıl işveren ilişkisinde, her iki işverene birlikte açılması halinde, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği halinde işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin taraf sıfat bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşa geçen süre ücretinden yukarıda belirtilen hüküm nedeni ile alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır. Yapılan bu açıklamalar asıl işveren - alt işveren ilişkisinde muvazaanın söz konusu olmadığı ve anılan işe iade davasında da bu yolda bir iddianın bulunmadığı durumlar için geçerlidir. Muvazaalı bir asıl işveren - alt işveren ilişkisinin iddia edildiği bir durumda husumet ve feshin geçersizliğine bağlı sonuçların alt işveren işçisinin başlangıçtan beri asıl işverenin işçisi sayılacağına ilişkin yasa hükmü göz önünde tutularak çözüleceği ve uygulamanın da bu yolda olduğu izahattan varestedir. Esasen inceleme konumuz olayda ve kararda bu yönde bir iddiada bulunmadığından konunun bu yönü üzerinde durulmamıştır (Bu yönde bir karar incelememiz için bak. Alt işverene verilen yardımcı işte muvaza iddiası ve işe iade davasından sorumluluk, Tekstil İşveren, Mart 2007).

Karara konu olan olayda alt işveren işçisi olan davacı, asıl işverenin işyerinde temizlik işçisi olarak çalışmaktadır. Olay bir yardımcı iş niteliğindeki işin alt işverene verilmesi olup hukuki ilişkinin geçerli bir alt işveren - asıl işveren ilişkisi olduğundan kuşku yoktur. Davacı işçinin iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedilmiş bunun üzerine davacı vekili feshin haksız ve usulsüz olduğu iddiasıyla müvekkilinin işe iadesini talep etmiştir. Buna karşılık, davalılardan alt işveren iş akdinin haklı nedenle sona erdirildiğini ileri sürerek, davanın reddini istemiş, asıl işveren ise savunmasında diğer davalı ile arasında bir asıl işveren - alt işveren ilişkisi olmadığını ileri sürerek davanın reddini istemiştir. Yerel Mahkeme ise sonuç itibarıyla feshin geçersizliğine ve

davacının işe iadesine karar vermiştir. Yerel Mahkemece verilen bu karar iş akdini fesheden alt işveren tarafından temyiz edilmemiş buna karşılık, asıl işveren tarafından temyiz edilmiştir.

Yukarıda özetlenen yargı süreci sonunda Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Yerel Mahkeme Kararı'nı feshin geçerliliği ve işe iade talebinin reddi yönünde değil; Alt işverenin feshin parasal sonuçlarından müteselsil sorumluluğunu ortadan kaldırma şeklinde bozmuştur. Ancak karar metninden anlaşıldığına göre, Yüksek Mahkeme'nin bozma kararının bu yönde olması; Yerel Mahkeme Kararı'nın alt işveren tarafından temyiz edilmemesinden kaynaklanmaktadır. Yüksek Mahkeme'ye göre; somut olayda fesih nedeni yapılan eylemler, haklı fesih nedeni oluşturacak ağırlıkta olmasa da davacının işyerinde işin yürütümünü bozucu ve olumsuzluklara sebebiyet veren davranışları bir bütün olarak değerlendirildiğinde iş akışının olumsuz etkileneceği ve işverence iş sözleşmesinin devamı beklenmeyeceği için fesih geçerli nedene dayanmaktadır. Ne var ki bu durum Yerel Mahkeme'nin feshin geçersizliğine ilişkin kararının davalı alt işverence temyiz edilmemesi nedeniyle hükmün alt işveren yönünden kesinleşmiş olduğu dikkate alınarak, bir bozma nedeni yapılamamıştır. Usul Hukuku yönünden yerinde olan Yüksek Mahkeme'nin bu görüşü kararda da isabetle belirtildiği gibi hükmü temyiz eden diğer davalı asıl işverenin işe iadenin parasal sonuçlarında sorumlu tutulmasına yol açmamalıdır. Yüksek Mahkeme kararda belirttiği gerekçelerle, feshin geçerli nedene dayandığını belirtmekte, ancak Yerel Mahkeme'nin kesinleşmiş karar karşısında, söz konusu kararın reddi yönünde bozamamaktadır. Alt işveren - asıl işveren ilişkisinde, işçinin iş ilişkisi alt işverenle, alt işverence yapılan feshin geçerli olup olmadığı bu feshe göre değerlendirilecek, fesih geçersiz ise işe iadeye ve işçiyi işe başlatmaya ilişkin hüküm alt işveren hakkında kurulacak ya da davanın reddine karar verilecektir. İnceleme konumuz olayda yukarıda da belirtildiği gibi alt işveren için feshin geçersizliği ve işe iadeye ilişkin Yerel Mahkeme Kararı, söz konusu kararın temyiz etmeyen alt işveren için kesinleşmiştir. Ancak Yüksek Mahkeme, Yerel Mahkeme Kararı'ndaki feshin geçersizliğine ilişkin gerekçeyi paylaşmamakta ve bu durumun kararın temyiz eden asıl işverenin işe iadenin mali sonuçlarından sorumlu olmamasını gerektirdiği kanaatindedir. Bu nedenle de Yargıtay Kararı'nda, Yerel Mahkeme Kararı bozularak ortadan kaldırılmakta ve işe iade ve feshin parasal sonuçlarından sorumluluk açısından yeniden oluşturulan kararda, Yerel Mahkeme'nin kesinleşmiş kararı alt işveren açısından tekrar edilmekte, buna karşılık oluşturulan bu yeni kararda asıl işverenin müteselsil sorumluluğuna yer verilmemekte, kararda bu yolda bir hüküm kurulmamaktadır.

Yüksek Mahkeme'nin bu kararı kanaatimce Usul Hukuku kuralları çerçevesinde isabetli bir karardır. Ancak konunun maddi hukuk açısından da haklı bir gerekçesi vardır. Her ne kadar kararda Yüksek Mahkeme bu yolda

bir gerekçe açıklamasa da Türk Borçlar Kanunu'nun müteselsil borçluların bireysel davranışına ilişkin olarak 165'inci Maddesi gereği "Kanun veya sözleşme ile aksi belirtilmedikçe borçlulardan biri kendi davranışıyla diğer borçluların durumunu ağırlaştıramaz". Bu nedenle de dava konusu olayda da alt işverenin Yerel Mahkeme Kararı'nı temyiz etmemesi şeklindeki bu davranış, diğer müteselsil borçlu asıl işverenin durumunu ağırlaştırmamalıdır.

Sonuç:

Yüksek Mahkeme'nin kararı kanaatimce de isabetli bir karardır.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Esas No: 2013/24168

Karar No: 2014/3881

Tarihi: 13/02/2014

Karar Özeti:

Somut olayda, davalı, iş şartlarının ağır olduğunu ve kural olarak günlük 5 hastaya bakması gerekirken 7-8 hastaya bakmaya zorlandığını ve bu durumun düzeltilmesine dair taleplerinin yerine getirilmediğini savunmuştur. Davalı tanıkları da davalıyı doğrulamışlar ve kendilerinin günlük 5 hastaya bakarken davalının 7-8 hastaya baktığını bildirmişlerdir. Hal böyle olunca, İl Sağlık Müdürlüğü'nden, bir diyaliz merkezinde, davalının yaptığı işi yapan bir hemşirenin günde kaç hastaya bakabileceği sorulup gelen cevapla birlikte tüm deliller değerlendirilip, davalının iş akdini haklı nedenle feshedip feshetmediği belirlenip çıkacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş. K. Md. 24

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün Yargıtay'ca incelenmesi davalı vekilince istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı, dosya incelendi, gereği görüşüldü:

Davacı işveren, davalının diyaliz hemşiresi olarak davacı işyerinde 4 yılı aşkın bir süredir çalıştığını, iş akdini 10/08/2011 tarihi itibarıyla haklı neden olmadan sona erdirdiğini, 56 günlük ihbar önelinde çalışmamış olması nedeniyle ihbar tazminatının ödetilmesini istemiştir.

Davalı işçi iş akdini, normalde 5 hastaya bakması gerekirken günlük 7-8 hastaya bakmak zorunda bırakıldığı, bu konudaki başvurularına rağmen sorunun çözülmediğini, bu nedenle, iş şartlarının ağırlığı nedeniyle haklı nedenle sona erdirdiğini, ihbar tazminatı talebinin haksız olduğunu savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Somut olayda, davalı, iş şartlarının ağır olduğunu ve kural olarak günlük 5 hastaya bakması gerekirken 7-8 hastaya bakmaya zorlandığını ve bu durumun düzeltilmesine dair taleplerinin yerine getirilmediğini savunmuştur. Davalı tanıkları da davalıyı doğrulamışlar ve kendilerinin günlük 5 hastaya bakarken davalının 7-8 hastaya baktığını bildirmişlerdir. Hal böyle olunca, İl Sağlık Müdürlüğü'nden, bir diyaliz merkezinde, davalının yaptığı işi yapan bir hemşirenin günde kaç hastaya bakabileceği sorulup gelen cevapla birlikte tüm deliller değerlendirilip, davalının iş akdini haklı nedenle feshedip feshetmediği belirlenip çıkacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

O halde davalı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde, davalıya iadesine, 13/02/2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Esas No: 2013/20976

Karar No: 2014/3937

Tarihi: 17/02/2014

Karar Özeti:

Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından özellikle ilgili meslek odasından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.

Davacının kredi alması için 06/04/2007 tarihinde bankaya verilmek üzere düzenlenen belge ve tanık beyanı esas alınmıştır. Oysa bankaya verilmek üzere düzenlenen belgenin davacıya kredi almak için düzenlendiği dosya içeriği ile sabittir. Beyanı esas alınan tanık da bu miktarda ücret aldığını davacıdan duyduğunu beyan etmektedir. Dolayısıyla gerçek ücret durumunu bilebilecek durumda değildir. Ücretin ihtilafı olduğu durumlarda mahkemece ilgili meslek odalarından gerçek ücretin araştırılması hükmolunan tazminat ve alacakların gerçek

ücret üzerinden hesaplanması gerekirken yazılı şekilde eksik inceleme ve hatalı değerlendirme ile karar verilmesi isabetsiz olup bozma nedenidir.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş. K. Md. 32

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davalı tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüşüldü:

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 aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine,

2. Davacı vekili, davacının 27/07/2000 - 21/02/2011 tarihleri arasında çalıştığını, sözleşmenin haksız feshedildiğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı ile ücret, yıllık ücretli izin ve fazla mesai alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalı davanın reddine karar verilmesini istemiştir. Mahkemece davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Taraflar arasında davacının aldığı ücret hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nda 32'nci Madde'nin İlk Fıkrası'nda, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır.

Ücret, kural olarak dönemsel (periyodik) bir ödemedir. Kanunun kabul ettiği sınırlar içinde tarafların sözleşme ile tespit ettiği belirli ve sabit aralıklı zaman dilimlerine, dönemlere uyularak ödenmelidir. Yukarıda değinilen yasa maddesinde bu süre en çok bir ay olarak belirtilmiştir.

İş sözleşmesinin tarafları, asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler. İş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmemiş olması, taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez. Böyle bir durumda dahi ücret, Borçlar Kanunu'nun 323'üncü Maddesi'nin İkinci Fıkrası'na göre tespit olunmalıdır. İş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçilere o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir.

4857 Sayılı Yasa'nın 8'inci Maddesi'nde, işçi ile işveren arasında yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde en geç iki ay içinde işçiyi çalışma koşullarını, temel ücret ve varsa eklerini, ücret ödeme zamanını belirten bir belgenin verilmesi zorunlu tutulmuştur. Aynı yasanın 37'nci Maddesi'nde, işçi ücretlerinin işyerinde ödenmesi ya da banka hesabına yatırılması hallerinde, ücret hesap

pusulası türünde bir belgenin işçiye verilmesinin zorunlu olduğu hükme bağlanmıştır. Usulünce düzenlenmiş olan bu tür belgeler, işçinin ücreti noktasında işverenden sadır olan yazılı delil niteliğindedir. Kişi kendi muvazaasına dayanamayacağından, belgenin muvazaalı biçimde işçinin isteği üzerine verildiği iddiası işverence ileri sürülemez. Ancak böyle bir husus ileri sürülsün ya da sürülmesin, muvazaa olgusu mahkemece re'sen araştırılmalıdır.

Çalışma belgesinde yer alan bilgilerin gerçek dışı olmasının da yaptırıma bağlanmış olması, belgenin ispat gücünü artıran bir durumdur. Kural olarak ücretin miktarı ve ekleri gibi konularda ispat yükü işçidedir. Ancak bu noktada, 4857 Sayılı Kanun'un 8'inci ve 37'nci Maddeleri'nin, bu konuda işveren açısından bazı yükümlülükler getirdiği de göz ardı edilmemelidir. Bahsi geçen kurallar, iş sözleşmesinin taraflarının ispat yükümlülüğüne yardımcı olduğu gibi, çalışma yaşamındaki kayıt dışılığı önlenmesi amacıyla da hizmet etmektedir. Bu yönde belgenin verilmiş olması ispat açısından işveren lehine olmakla birlikte, belgenin düzenlenerek işçiye verilmemiş oluşu, işçinin ücret, sigorta primi, çalışma koşulları ve benzeri konularda yasal güvencelerini zedeleyebilecek durumdadır. Çalışma belgesi ile ücret hesap pusulasının düzenlenerek işçiye verilmesi, iş yargısını ağırlıklı olarak meşgul eden, işe giriş tarihi, ücret, ücretin ekleri ve çalışma koşullarının belirlenmesi bakımından da önemli kolaylıklar sağlayacaktır. Bu bakımdan ücretin ispatı noktasında delillerin değerlendirilmesi sırasında, işverence bu konuda belge düzenlenmiş olup olmamasının da araştırılması gerekir.

Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından özellikle ilgili meslek odasından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.

Somut olayda; davacı sigorta primlerinin gerçek ücret üzerinden yatırılmadığını iddia etmiş, davalı ise davacının asgari ücret ile çalıştığını savunmuş, mahkemece bilirkişi davacı iddiası doğrultusunda yaptığı hesaplama itibar edilmiş 1.750,00 TL net ücret aldığı kabul edilerek hesaplama yapılmıştır. Bilirkişinin bu rakamı esas almasında davacının kredi alması için 06/04/2007 tarihinde bankaya verilmek üzere düzenlenen belge ve tanık beyanı esas alınmıştır. Oysa bankaya verilmek üzere düzenlenen belgenin davacıya kredi almak için düzenlendiği dosya içeriği ile sabittir. Beyanı esas

alınan tanık da bu miktarda ücret aldığını davacıdan duyduğunu beyan etmektedir. Dolayısıyla gerçek ücret durumunu bilebilecek durumda değildir. Ücretin ihtilaflı olduğu durumlarda mahkemece ilgili meslek odalarından gerçek ücretin araştırılması hükmolunan tazminat ve alacakların gerçek ücret üzerinden hesaplanması gerekirken, yazılı şekilde eksik inceleme ve hatalı değerlendirme ile karar verilmesi isabetsiz olup bozma nedenidir.

O halde davalının bu yöne ilişkin temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 17.02.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Esas No: 2013/19425

Karar No: 2014/3950

Tarihi: 17/02/2014

Karar Özeti:

Davacı, davalı işyerinde birlikte çalıştığı başka bir işçinin, bir ürünü etiket fiyatından daha pahalıya satması nedeniyle onunla tartışmış, tartışmanın büyümesi ve reyondan çıkmasını istediği halde çıkmaması üzerine, olayın bizzat tanığı olan tanık Volkan Aydoğan'ın beyanına göre, kontrolünü kaybederek "s... git" demek suretiyle işverenin başka işçisine küfredmiş, bu davranışı nedeniyle hakkında tutanak tutulup savunmasının alınmasından sonra, kendisine 26.10.2010 tarihinde imzalatılan fesih bildirimine göre 4857 Sayılı Yasa'nın 17. Maddesi uyarınca bildirimli ve tazminat ödenmesi suretiyle fesih yapıldığı işveren tarafından bildirilmiştir. İşveren işçiye bildirdiği fesih sebebi ile bağlıdır. Bu nedenle işverenin haklı fesih sebebinin var olduğu, bu nedenle haklı fesih yapılacakken hataen geçerli fesih bildiriminde bulunulduğuna dair savunmasına itibar edilemez. Davacının kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesi gereklidir.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş. K. Md. 17, 25

1475 Sayılı İş. K. Md. 14

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin 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 davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine,

2. Davacı, davalı işyerinde satış sorumlusu olarak çalıştığını, işyerinde başka bir işçiye küfrettiğinden bahisle iş akdinin işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini, işçilik haklarının verilmemesinden bahisle kıdem ve ihbar tazminatı ile bazı işçilik alacaklarının ödetilmesini istemiştir.

Davalı, davacının işyerinde çalışma arkadaşı olan başka bir işçi ile tartışıp müşterilerin de mağazada bulunduğu bir sırada küfretmesi ve etik olmayan davranışları nedeniyle haklı nedenle iş akdinin feshedildiğini, ancak hata sonucu geçerli fesih evraklarının doldurulduğunu savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, davalı tarafın, davacının iş arkadaşına küfretmesi, onunla kavga etmesi ve müşterilere de küfretmesi sebebiyle yapılan fesihin haklı olduğunu savunduğu, bu iddiasını, tanık anlatımı, kamera kayıtları ve özlük dosyası içeriğiyle ispatladığı, bu durumun haklı fesih sebebi olduğu, haklı işveren feshinin sonucu olarak davacının ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanmadığı ve diğer taleplerinin de ispatlanamadığından bahisle davanın reddine karar verilmiştir.

İşverenin feshinin haklı nedenle olup olmadığı konularında taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 Sayılı Yasa'nın 17. Maddesi hükümlerine göre bir işçinin iş akdinin feshi, ihbar önellerine uygun bildirimde bulunmak ya da bildirim sürelerine ait ücretlerin peşin olarak ödenmesi ve işçinin kıdemine göre hak ettiği kıdem tazminatının ödenmesi suretiyle yapılabilir.

Fesih bildirimini karşı tarafa ulaşması ile sonuçlarını doğurur ve bundan tek taraflı olarak dönülemez. Bu nedenle işveren, davacı işçiye tebliğ ettiği fesih belgesinde iş akdinin 4857 Sayılı Yasa'nın 17. Maddesi'ne göre bildirim önellerine ait ücret ve kıdem tazminatı ödenerek feshedileceğini bildirdikten sonra bu beyanından dönemez, yapılan geçerli nedenle fesih sebebiyle davacının kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesi gereklidir.

Somut olayda, davacı, davalı işyerinde birlikte çalıştığı başka bir işçinin, bir ürünü etiket fiyatından daha pahalıya satması nedeniyle onunla tartışmış, tartışmanın büyümesi ve reyondan çıkmasını istediği halde çıkmaması üzerine, olayın bizzat tanığı olan tanık Volkan Aydoğan'ın beyanına göre, kontrolünü kaybederek "s... git" demek suretiyle işverenin başka işçisine küfretmiş, bu davranışı nedeniyle hakkında tutanak tutulup savunmasının alınmasından sonra, kendisine 26.10.2010 tarihinde imzalatılan fesih bildirimine göre 4857 Sayılı Yasa'nın 17. Maddesi uyarınca bildirimli ve tazminat ödenmesi suretiyle fesih yapıldığı işveren tarafından bildirilmiştir. İşveren işçiye bildirdiği fesih sebebi ile bağlıdır. Bu nedenle işverenin haklı fesih sebebinin var olduğu bu nedenle haklı fesih yapılacak iken hataen geçerli fesih bildirimde bulunulduğuna dair savunmasına itibar edilemez. Davacının kıdem ve

ihbar tazminatının ödenmesi gereklidir. Mahkemece, davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken, yetkisinde olmamasına rağmen, davalının fesih gerekçesini değiştirerek, davacının iş akdinin haklı nedenle feshettiğinden bahisle kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmiş olması hatalı olup bozma nedenidir.

O halde davacı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, 17.02.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Esas No: 2014/2211

Karar No: 2014/9720

Tarihi: 30/04/2014

Karar Özeti:

İşçinin savunmasının alınması, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle iş sözleşmesinin feshi için bir şart olarak öngörülmüş ve salt işçinin savunmasının alınmamasının tek başına, süreli feshin geçersizliği sonucunu doğuracağı ifade edilmiştir. İşverene savunma alma yükümlülüğünü, sadece iş sözleşmesinin feshinden önce yüklemektedir. İşçiye ihtar verilirken ise bu şekilde bir yükümlülük yüklemektedir. Dolayısıyla işçiye davranışı nedeniyle ihtar verilirken, savunmasının alınmaması ihtarı geçersiz kılmaz. İşçinin savunması, sözleşmenin feshinden önce alınmalıdır. İşçi fesihten önce savunma vermeye davet edilmeli, davet yazısında davranışı nedeniyle işten çıkarma sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmeli, makul bir süre önceden belirtilen yer, gün ve saatte hazır bulunması, bulunmadığı takdirde yazılı bir savunma verebileceğinin; bildirilen yerde belirtilen gün ve saatte hazır bulunmadığı ve de buna rağmen yazılı bir savunma vermediği takdirde savunma vermektен vazgeçmiş sayılacağı kendisine hatırlatılması şarttır. Fesih bildirimiyile birlikte veya fesihten sonra savunma istenmesi feshi geçersiz kılar. Keza, ihbar önel süreleri içinde savunma alınması da feshin geçersiz olması sonucunu doğurur.

Aynı işyerinde çalışıp da dosyada bulunan belgelere yansıyan boyutta bir yolsuzluk vakiasından, gerek yolsuzluk zanlısı şahısla olan yakınlığı gerekse işyerindeki görevi ve pozisyonu göz önüne alındığında, davacının haberdar olmaması hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu nedenle işverenin işçiye olan güveninin sarsıldığı açıktır. Buna bağlı olarak da iş sözleşmesi usulüne uygun olarak geçerli nedenle feshedildiği anlaşılmakla, işe iade talebinin reddine karar vermek gerekirken kabulü hatalı olmuştur.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş. K. Md. 18 - 21

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

Davacı, iş sözleşmesinin feshinin geçersiz nedene dayandığını belirterek feshin geçersizliğinin tespitine, işe iadesine, işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücreti ve diğer haklara karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı, davacının iş sözleşmesinin 4857 Sayılı Kanunu'nun 18. Maddesi çerçevesinde geçerli nedenle ve usulüne uygun şekilde Disiplin Kurulu Kararı gereği feshedildiğini belirterek davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, davalı işveren feshinin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Taraflar arasında davacının iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilip edilmediği konusuna ilişkin olarak, özellikle de davalının davacıya olan güveninin kaybolması ve davalının fesih konusu olaya ilişkin savunmasının alınıp alınmadığı hususlarında uyuşmazlık mevcuttur.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. Maddesi'ne göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

İş Kanunu'nun 13. Maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanun'un 25/11. Maddesi'nde öngörülen sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlarıdır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi süresince herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20. Maddesi'nin İkinci Fıkrası'na göre geçerli nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Diğer yandan 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 19. Maddesi'ne göre: "Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışına veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25'inci Madde'nin (II) Numaralı Bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır." Bu hükümlerle, işçinin savunmasının alınması, işçinin davranışı verimi ile ilgili nedenlerle iş sözleşmesinin feshi için bir şart olarak öngörülmüş ve salt işçinin savunmasının alınmamasının tek başına, süreli feshin geçersizliği sonucunu doğuracağı ifade edilmiştir. İşverene savunma alma yükümlülüğünü,

sadece iş sözleşmesinin feshinden önce yüklemektedir. İşçiye ihtar verilirken ise bu şekilde bir yükümlülük yüklememektedir. Dolayısıyla işçiye davranışı nedeniyle ihtar verilirken, savunmasının alınmaması ihtar geçersiz kılmaz. İşçinin savunması, sözleşmenin feshinden önce alınmalıdır. İşçi fesihten önce savunma vermeye davet edilmeli, davet yazısında davranışı nedeniyle işten çıkarma sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmeli, makul bir süre önceden belirtilen yer, gün ve saatte hazır bulunması, bulunmadığı takdirde yazılı bir savunma verebileceğinin; bildirilen yerde belirtilen gün ve saatte hazır bulunmadığı ve de buna rağmen yazılı bir savunma vermediği takdirde savunma vermektен vazgeçmiş sayılacağına kendisine hatırlatılması şarttır. Fesih bildiriyle birlikte veya fesihten sonra savunma istenmesi feshi geçersiz kılar. Keza, ihbar önel süreleri içinde savunma alınması da feshin geçersiz olması sonucunu doğurur.

Somut olayda davacının iş sözleşmesi, "davacı ile aynı bölümde çalışan ve davacının samimi arkadaşı olduğu iddia edilen Turabi Satıcı isimli çalışanın yapmış olduğu yolsuzluğun ortaya çıkması üzerine, davalı şirketin Disiplin Kurulu'nca yapılan soruşturma sonucu alınan Disiplin Kurulu Kararı gereği ve size karşı duyulan güvensizlik nedeniyle 4857 Sayılı Kanun'un 18. Maddesi hükümleri gereğince" gerekçesi ile feshedilmiştir. Bu konuda davacının savunması da alınmıştır. Gerçekten aynı işyerinde çalışıp da dosyada bulunan belgelere yansıyan boyutta bir yolsuzluk vakiasından, gerek yolsuzluk zanlısı şahısla olan yakınlığı gerekse işyerindeki görevi ve pozisyonu göz önüne alındığında, davacının haberdar olmaması hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu nedenle işverenin işçiye olan güveninin sarsıldığı açıktır. Buna bağlı olarak da iş sözleşmesi usulüne uygun olarak geçerli nedenle feshedildiği anlaşılmakla, işe iade talebinin reddine karar vermek gerekirken kabulü hatalı olmuştur.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20/3. Maddesi uyarınca dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

Hüküm:

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin 2013/195 esas ve 2013/666 Karar Sayılı Kararı'nın BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
2. İşe iade talebinin REDDİNE,
3. Alınması gereken 25,20 TL maktu karar ve ilam harcından peşin alınan 18,10 TL harcın mahsubuyla bakiye 6,80 TL harcın davacıdan alınarak HAZİNEYE İRAD KAYDINA,
4. Karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.C.T.'ne göre 1.500,00 TL avukatlık ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
5. Davalı tarafça yapılan 41,00 TL yargılama giderinin davacıdan alınarak davalıya VERİLMESİNE,
6. Artan gider ve delil avansının ilgisine iadesine,
7. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, 30.04.2014 gününde oybirliğiyle KESİN olarak karar verildi.