

İlgili Kanun / Madde
2089 S. ÇK/2

T.C.
YARGITAY
10. Hukuk Dairesi

Esas No. 2020/6434
Karar No. 2020/6249
Tarihi: 03/11/2020

- ÇIRAKLIK
- ÇIRAKLIK İLİŞKİSİNİN BELİRLENMESİNDE BASKIN OLAN ÖZELLİĞİN ÇALIŞMA OLGUSU DEĞİL MESLEK VE SANAT ÖĞRETMEK OLDUĞU

ÖZETİ: Davada tespiti istenen dönemde 05.07.1977 tarihinde yürürlüğe giren 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Yasası yürürlükte olup 19.06.1986 tarihinde yürürlüğe giren 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Yasası yürürlükte değildir. Belirtilen nedenlerle çıraklık ilişkisi, çıraklık sözleşmesini düzenleyen 2089 sayılı Yasa'daki koşullar dikkate alınarak irdelenmelidir. Davada tespiti istenen dönemde yürürlükte bulunan 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Yasası'nın 4. maddesinde, bu Kanuna tabi bir sanatı o sanat için düzenlenen tarih ve pratik öğrenim programına göre o işyerinde öğrenmek amacıyla bir çıraklık sözleşmesi ile bir iş yeri sahibinin hizmetine giren kimseye çırak deneceği, 5.maddesinde çırak olabilmek için 18 yaşından büyük olmamak gerektiği, 16.maddesinde ise işyeri sahibi veya temsilcisinin çırak adayını çalıştırmaya başlamadan önce velisi veya kanuni mümessili ile üç örnek yazılı bir çıraklık sözleşmesi yapmaya mecbur olduğu, 20.maddesinde sözleşmenin bir örneğinin mahalli Çıraklık Eğitimi Komitesine, derneğe kayıtlı ise ilgili derneğe veya odaya vermek ve sicil numarasını alarak sözleşmeye yazmak zorunda olduğu bildirilmiştir. Öncelikle bir kimseye çırak denebilmesi için o kimsenin

durumunun bu özel kanunda çıraklar hakkında yapılan tarife ve nitelendirmeye uyması gerekir. Taraflar arasındaki ilişkinin niteliği belirlenirken, başka bir ifade ile, davacının belirtilen devrede çırak olup-olmadığına karar verilirken, çalışma ilişkisine bakılarak karar verilmelidir. Gerçekten de çıraklık sözleşmesinde, akdi ilişkinin üstün niteliği çalışma olgusu değil, sigortalıya bir meslek ve sanatın öğretilmesidir. Çırak, işyerinde üretimle ilgili çalışmalara bilfiil katılıyor, meslek ve sanat eğitimi arka planda tutuluyorsa, bu durumda çıraklık ilişkisinden söz edilemeyecektir.

DAVA: Davacı, davalılardan iş verene ait iş yerinde geçen çalışmalarının tespitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme bozmaya uyarak ilamında belirtildiği şekilde, isteğin kabulüne karar vermiştir.

Hükmün davalılardan Kurum vekili ve Sedat Turgut tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan sonra düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okundu, işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar verildi.

K A R A R

Dava, davacının davalı işverene ait işyerinde 16/11/1983- 31/12/1985 tarihleri arasında hizmet aktine dayalı sigortalı olarak çalıştığı ve sigortalılık başlangıç tarihinin 16/11/1983 tarihi olarak tespiti istemine ilişkindir.

Mahkemece, dairemiz bozma ilamına uyularak yapılan yargılama neticesinde; “davanın kısmen kabulü ile davacı İsmet Yavuz' un davalı Fevzi Uca ve ortakları ünvanlı 18846 sicil nolu işyerinde 12/03/1984 - 14/12/1985 tarihleri arasında hizmet akdine dayalı sigortalı olarak çalıştığı ve sigortalılık başlangıç tarihinin 12/03/1984 olduğunun tespitine, fazlaya ilişkin istemin reddine,” karar verilmiştir.

Davada tespiti istenen dönemde 05.07.1977 tarihinde yürürlüğe giren 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Yasası yürürlükte olup 19.06.1986 tarihinde yürürlüğe giren 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Yasası yürürlükte değildir. Belirtilen nedenlerle çıraklık ilişkisi, çıraklık sözleşmesini düzenleyen 2089 sayılı Yasa'daki koşullar dikkate alınarak irdelenmelidir. Davada tespiti istenen dönemde yürürlükte bulunan 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Yasası'nın 4. maddesinde, bu Kanuna tabi bir sanatı o sanat için düzenlenen tarih ve pratik öğrenim programına göre o işyerinde öğrenmek amacıyla bir çıraklık sözleşmesi ile bir iş yeri sahibinin hizmetine giren kimseye çırak deneceği, 5.maddesinde çırak olabilmek için 18 yaşından büyük olmamak gerektiği, 16.maddesinde ise işyeri sahibi veya temsilcisinin çırak adayını çalıştırmaya başlamadan önce velisi veya kanuni

müessili ile üç örnek yazılı bir çıraklık sözleşmesi yapmaya mecbur olduğu, 20.maddesinde sözleşmenin bir örneğinin mahalli Çıraklık Eğitimi Komitesine, derneğe kayıtlı ise ilgili derneğe veya odaya vermek ve sicil numarasını alarak sözleşmeye yazmak zorunda olduğu bildirilmiştir. Öncelikle bir kimseye çırak denebilmesi için o kimsenin durumunun bu özel kanunda çıraklar hakkında yapılan tarife ve nitelendirmeye uyması gerekir.

Taraflar arasındaki ilişkinin niteliği belirlenirken, başka bir ifade ile, davacının belirtilen devrede çırak olup-olmadığına karar verilirken, çalışma ilişkisine bakılarak karar verilmelidir. Gerçekten de çıraklık sözleşmesinde, akdi ilişkinin üstün niteliği çalışma olgusu değil, sigortalıya bir meslek ve sanatın öğretilmesidir. Çırak, işyerinde üretimle ilgili çalışmalara bilfiil katılıyor, meslek ve sanat eğitimi arka planda tutuluyorsa, bu durumda çıraklık ilişkisinden söz edilemeyecektir.

Dosyadaki kayıt ve belgelerden; davacının 12/03/1966 doğumlu olup davalı işyerinden sigortalı bildirimiminin bulunmadığı, 15/12/1985 tarihinde dava dışı işyerinden sigortalı bildirimlerini başladığı, davalı kurumun 22/05/1984 tarihli denetime istinaden davacının davalı işyerinde 16/11/1983 tarihinde çırak olarak işe başladığının tespit edilip yine bu denetime istinaden çırak işe giriş bildirgesinin 28/01/1985 tarihinde kuruma verildiği, sonrasında davalı işyerinden 07/02/1985 varide 01/02/1985 işe giriş tarihli bildirgesinin kuruma verildiği, 16/11/1983 tarihinde çıraklık okuluna kaydını yaptırdığı ve 15/07/1985 tarihinde devamsızlık nedeniyle kaydının silindiği, dinlenen bordro tanıklarının bir kısmının davacının bir süre çırak olarak sonrasında fiili üretimde yer alacak şekilde kalfa olarak çalıştığını beyan ettikleri anlaşılmaktadır.

Somut olayda, davalı kurumun 22/05/1984 tarihli denetim tarihinde davacının halen çırak olduğunun kurum tarafından tespit edildiği, davacının çıraklığının bitim tarihine ilişkin tanıkların net bir beyanı olmayıp yine davalı işyerinden 01/02/1985 tarihinde verilen işe giriş bildirgesi dikkate alındığında bu tarihten itibaren uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak hizmet akdi ile davalı işyerinde çalıştığı sabittir.

Yapılacak iş; davacının davalı işyerinde çıraklık bitim tarihi olan 01/02/1985 tarihinden dava dışı işyerinde çalışmaya başladığı 15/12/1985 tarihine kadar hizmet akdi ile çalıştığının tespitine karar vermekten ibarettir.

Mahkemece, yukarıda açıklanan bu maddi ve hukuki olgular dikkate alınmadan hatalı değerlendirme yukarıdaki şekilde davanın kısmen kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, temyiz eden davalı kurum vekili ile davalı işveren mirasçısı Sedat Turgut' un bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde temyiz eden davalılardan Sedat Turgut'a iadesine, 03/11/2020 gününde oybirliğiyle karar verildi.