

ISSN: 1304-5962

İŞ HUKUKU
ve
SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
DERGİSİ

LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY
LAW BULLETIN/JOURNAL

Üç Ayda Bir Yayınlanır

This journal is a peer reviewed journal published four times a year.

Cilt: 11/Sayı: 43
Volume: 11/Issue: 43
Yıl/Year: 2014



İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
Labor Law and Social Security Law Bulletin/Journal

“Hakemli Dergidir”/“Peer reviewed Journal”

Cilt: 11/Sayı: 43
Volume: 11/Issue: 43
Yıl/Year: 2014

Yayın Sahibi/Publisher: Legal Yayıncılık A.Ş. adına Sahibi ve Genel Yayın Yönetmeni/*On Behalf of Legal Yayıncılık INC. Publisher and Executive Editor* Av./Aal. Lütfürrahman BAŞÖZ
(Sertifika No./Certificate No. 27563)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Responsible Manager: Av./Aal. Ramazan ÇAKMAKCI

Genel Danışman

General Counsel/Advisor: Prof. Dr. Münir EKONOMİ

Yayın Yönetmeni

Editorial Director: Av./Aal. Mehmet UÇUM

Yayın Yönetmeni Yardımcısı

Deputy of Editorial Director: Av./Aal. Dilek SALMAN KARADENİZLİ

Basımcının Adı/Printed by:

Kitap Matbaacılık San. - Tic. Ltd. Şti.
(Sertifika No./Certificate No. 16053)

Basıldığı Yer/Place of Publication:

Davutpaşa Cad. No: 123, Kat:1
Topkapı/İstanbul

Basım Tarihi/Publication Date:

Kasım/November 2014

Yönetim Yeri/Place of Management:

Legal Yayıncılık A.Ş.
Bahariye Cad. No: 63/6 Kadıköy/İstanbul
Tel.: (216) 449 04 85 – 449 04 86
Faks (Fax): (216) 449 04 87

E-posta/E-mail:

legal@legal.com.tr

İnternet Adresi/Web Address:

www.legal.com.tr

Yayın Türü/Type of Publication:

Bu dergi yılda dört sayı olarak yayımlanan yerel, süreli, hakemli bir hukuk dergisidir.
This journal is a peer reviewed national law journal published four times a year.

İzmir Temsilcisi
Izmir Representative
Av. İsmet KÖYMEN

Kocaeli Temsilcisi ve Kararlar Sorumlusu
Supervisor of Decisions and Kocaeli Representative
Av. Murat ÖZVERİ

Mersin Temsilcisi
Mersin Representative
Av. H. Hulki ÖZEL

ISSN: 1304-5962

Dergiye yapılan atıflarda “İSGHD” kısaltması kullanılmalıdır.
For citations please use the abbreviation: “İSGHD”

**Katkıda bulunmak isteyenler için iletişim bilgileri:/All
correspondence concerning articles and other submissions should be
addressed to:**

E-mail: akademi@legal.com.tr
mehmetucum@ucumhukuk.gen.tr
mehmetucum@superonline.com

Telefon/Phone: 0 216 449 04 85

Faks/Fax: 0 216 449 04 87

Posta Adresi/Postal Address:

Bahariye Cad. Çam Apt. No: 63 D. 6 Kadıköy – İstanbul

**Bu dergide yayımlanan yazılarda ileri sürülen görüşler yazarlara
aittir.**

*Articles published in this journal represent only the views of the
authors.*

Copyright © 2014

Tüm hakları saklıdır. Bu yayının hiçbir bölümü, LEGAL YAYINCILIK A.Ş.’nin yazılı izni olmadan, fotokopi yoluyla veya elektronik, mekanik ve sair suretlerle kısmen veya tamamen çoğaltılamaz, dağıtılamaz, kayda alınmaz.

All rights reserved. No part of this publication, completely or partially, may be copied, distributed, stored, manually or electronically or in any other form; without the prior expressed permission in writing of the LEGAL YAYINCILIK A.Ş.

İŞ HUKUKU ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ

Bahariye Cad. Çam Apt. No: 63 D. 6 Kadıköy – İstanbul

Tel: (216) 449 04 85 – 449 04 86 Faks: (216) 449 04 87

İnternet adresi: www.legal.com.tr/E-posta: legal@legal.com.tr

Danışmanlar Kurulu/Advisory Board

Prof. Dr. Nuri ÇELİK

Prof. Dr. Murat DEMİRCİOĞLU
Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Öner EYRENCİ
Doğuş Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU
Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR
Sabahattin Zaim Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Polat SOYER
Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Devrim ULUCAN
Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İstanbul Temsilcileri/İstanbul Representative

Av. Reyhan TANİŞ

Av. Selma BİLGİN

Av. Fikret İLKİZ

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ

Av. Demet Tuna ARAL

Av. Necdet OKCAN

Av. Sezen GÖNENÇ OKCAN

Av. Hasan GÜNÜÇ

Av. Faruk BAŞTÜRK

Av. Alper YILMAZ

Av. Ebru ERGİNBAY

Av. Haydar AKSOY

Av. Hatice UÇUM

Av. Mehmet Ümit ERDEM

Av. Mehmet Anıl ARSLANOĞLU

Av. Yörük KABALAK

Av. Zafer YEGİN

Av. Cengiz ÖZBİLGİN

Av. Ayşe Çağla AKAT

İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ YAYIN İLKELERİ

PUBLICATION AND SUBMISSION REQUIREMENTS OF LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY LAW BULLETIN/JOURNAL

1. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (İSGHD), üç ayda bir (yılıda dört kez) yayımlanan hakemli bir dergidir.

Labor Law and Social Security Law Bulletin/Journal (İSGHD) is a peer reviewed journal published four times a year.

2. Dergi’de yayımlanabilecek yazılar, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku alanını ilgilendiren içerikte her türlü makale, karar incelemesi ve kitap incelemesi ile çevirilerdir. Yazıların dili, Türkçe veya diğer Avrupa dilleridir.

This is a Labor Law and Social Security Law Bulletin/Journal law. Articles, case notes and comments, discussions of legislative developments, book reviews and other similar type of papers which are written in Turkish and in other European languages are welcome.

3. Dergi’de yayımlanmak üzere gönderilen yazılar başka bir yerde yayımlanmamış ya da yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.

Articles that will be sent to the editor should not be published elsewhere, nor be submitted to other journals simultaneously.

4. Yazılar Microsoft Word (Microsoft Office 98 ve üzeri versiyonlar) formatında (.doc veya.docx dosya uzantılı olarak) yazılmış olmalıdır. Ayrıca yazılar, aşağıdaki şekil şartlarına uygun olarak kaleme alınmış olmalıdır:

Kağıt boyutu: A4

Üst: 2, 5 cm; Alt: 2, 5 cm; Sol: 2 cm; Sağ: 2 cm

Metin: Times New Roman, 12 punto, 1.5 satır aralığı, iki yana yaslı

Dipnotlar: Sayfa altında, Times New Roman, 10 punto, 1 satır aralığı, iki yana yaslı

Articles should be submitted as Microsoft Word (either with.doc or.docx file extensions) documents (Microsoft Office 1998 or higher versions). Articles should be written according to the following style guidelines:

Paper size: A4

Top: 2.5 cm; Bottom: 2.5 cm; Left: 2 cm; Right: 2 cm

Text body: Times New Roman, 12 points, at 1.5 line spacing, justified

Footnotes: Times New Roman, 10 points, at 1 line spacing, justified

5. Her yazı, kaydedildiği bir CD ile ya da elektronik posta yolu ile Microsoft Word formatında editöre teslim edilmelidir. Yazının basılı olarak teslimi gerekmemektedir.

Softcopy of the article either on a CD or as an attached Microsoft Word Document via e-mail should be submitted to the editor. There is no need to submit any hardcopy of the article.

6. Yazıyla birlikte yazarın (veya yazarların) adına, unvanına, çalıştığı kuruma, açık adresine, kolay ulaşım sağlanabilecek telefon numaralarına ve elektronik posta adreslerine ilişkin bilgiler de editöre ulaştırılmalıdır.

The name (s), formal position (s), institutional affiliation (s) and contact details (especially e-mail (s)) of the author (s) must be clearly included with the submission to the editor.

7. Dergi'ye gönderilen makaleler Türkçe ve İngilizce **başlık** ile hem İngilizce hem de Türkçe **özet** kısmı içermelidir.

*Each submission should contain a Turkish and an English **Title**, as well as an **Abstract** part in Turkish and English.*

8. Dergi'ye gönderilen makalelerde, ilgili makaledeki konuyu tanımlayan Türkçe ve İngilizce uygun **anahtar kelimeler** bulunmalıdır.

*All articles should be accompanied by a sufficient number of **keywords** in Turkish and English that reflect the content of the article.*

9. Dergi'ye gönderilen makalelerde kullanılan kaynaklar, makale sonunda **kaynakça** olarak alfabetik sırada verilmiş olmalı ve kullanılan kaynaklar dipnotunda veya metin içerisinde kısa olarak yer almalıdır.

*All references cited in the text should be numbered in the order of mention in the text and should be given in abbreviated form in footnotes. They should be listed in full form at the end of the article in an alphabetically arranged **bibliography** as well.*

10. Dergi'ye gönderilen makalelerin yazım bakımından son denetimlerinin yapılmış olduğu ve **basılmaya hazır olarak** verildiği kabul edilir.

*All submissions are regarded as **ready to publish** and already proofread by the author himself.*

11. Yayın Kurulu'nda ilk değerlendirilmesi yapılan makaleler, anonim olarak hakeme gönderilecek, hakemden gelen rapor doğrultusunda makalenin yayımlanmasına, hakemden gelen rapor çerçevesinde düzeltme istenmesine ya da yayımlanmamasına karar verilecek ve yazar durumdan en kısa zamanda ve genellikle e-posta yolu ile haberdar edilecektir. Tamamlanmış veya düzeltilmiş yazı, Yayın Kurulu'nca, tekrar hakeme gönderilebilir.

Initial assessment of the articles will be done by the editorial board. After the assessment is completed, the articles will be sent to an anonymous peer reviewer. In accordance with reviewer's report, amendments may be done or the article may be decided not to be published. After the amendments are completed, the article may be sent to peer reviewer again, by the editorial board.

12. Dergi, hakemin yazarı bilmemesi esasına (**kör hakemlik**) dayanır. Hakeme gönderilecek makalelerde de yazarın kimliğine ilişkin bilgilerin gizliliği sağlanır.

*All articles submitted are subject to a **blind peer review**. The identity of the author (s) and reviewer (s) will not be revealed to the other party.*

13. Dergi basıldıktan sonra ilgili sayının yazarlarına ve bu sayıda hakemlik yapmış olanlara ücretsiz olarak gönderilir.

Free copies of the of the published issue will be sent both to the author (s) and to the reviewer (s).

SUNUŞ.../PRESENTATION...

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisinin 43. sayısında sizlerle buluşmanın mutluluğunu yaşamaktayız.

2014 yılının üçüncü sayısı olan bu dergimizde dört adet iş hukukuna ilişkin makale yer almaktadır.

İş Hukuku bölümünde; Aslı YILMAZ, Yard. Doç. Dr. Fatih YILMAZ'ın "*Türkiye'de Kömür Madenciliğinde Yaşanan İş Kazalarının Dünya Ülkeleri ile Karşılaştırılması*", Av. M. Lamih ÇELİK'in "*Torba Yasa ile Kamu İdarelerine Getirilen İş Müfettişinin Muvazaa Tespitine Karşı İtiraz Etme Mecburiyeti*", Av. Pelin AKIN'ın "*Kamu Düzeni Kavramı ve İş Hukukundaki Yansımaları*" ve Av. Neslihan EMRE İLHAN'ın "*Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ücret, Kıdem Tazminatı, İhbar Tazminatı, Yıllık İzin Ücreti ve Sair Menfaatlerin Hesaplanması*" başlıklı yazısı yer almaktadır.

Yüksek mahkeme kararları bölümünde daha önceki sayılarımızda olduğu gibi çok sayıda karar yer almaktadır. Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme ve Gerekli Bilgiler bölümleri de her zaman olduğu gibi güncellenmiş şekilde okuyucularımıza sunulmuştur.

Akademik yükseltme ölçütleri bakımından dergimizde hakem denetimi yapılarak yayınlanmış yazıların puan değeri önemli bir etken haline gelmeye başlamıştır. Akademik ilerleme sürecinde olan tüm meslektaşlarımızın hakem denetiminden geçecek şekilde yayınlanmak üzere hazırladıkları makaleleri ve karar incelemelerini beklemekteyiz. Makalelerin özetleri-"abstract"ları, anahtar kelimeleri-"keywords"ve kaynakçaları ile birlikte gönderilmesini istemekteyiz.

Yazıların dergi yayın yönetmeninin ve yayınevinin mail adreslerine ekli dosya olarak gönderilmesi yeterlidir.

Yoğun bir çalışmanın sonucu olarak sizlere ulaşan dergimizde, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanında ulusal ve ulusalüstü düzeyde gerek doktrinde gerekse uygulamada yaşanan gelişmeleri sizlerle paylaşmaya çalışıyoruz. Son olarak belirtmek isteriz ki, bizlere çalışma azmi vererek hep daha iyiye ulaşma yolunda desteklerini esirgemeyen danışman hocalarımıza ve siz değerli okuyucularımıza teşekkür ederiz.

Dergimizin yararlı olmasını diliyor, katkı ve eleştirilerinizi bekliyoruz.

Saygılarımızla

YAYIN YÖNETMENİ/EDITORIAL DIRECTOR

Dergimiz Hakkında/About Our Journal

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (İSGHD) Dergisi, yılda dört sayı olarak yayımlanan, hakemin yazarı bilmemesi esasına dayalı hakemli bir hukuk dergisidir. 2004 yılından beri yayın hayatını sürdürmekte olan dergide hakem denetiminden geçmiş makaleler, karar tahlilleri, içtihat ve mevzuat kronikleri ile eser incelemelerine yer verilmektedir. Her sayıda Türk ve yabancı akademisyenler ve hukuk uygulamacıları tarafından kaleme alınan, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku ile ilgili değerli eserler yayımlanmaktadır.

Okuyucularımızın göndereceği iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku alanına ilişkin makaleler ve diğer türdeki eserlerle (karar tahlilleri, eser incelemeleri vb.), dergimizin daha da zenginleşeceğine inanıyoruz.

Labor Law and Social Security Law Bulletin/Journal (İSGHD) is a peer-reviewed academic law journal published regularly three four a year, concentrating on issues of civil procedure, enforcement and insolvency law and considers for publication articles, case notes and comments, discussions of legislative developments and book reviews. It has been in publication since 2004. Each issue contains scholarly works concerning labor law and social security law bulletin/journal, authored by scholars and practitioners around the globe.

We welcome your contributions in the form of articles, notes, comments or reviews on topics reflecting a broad range of perspectives on labor law and social security law bulletin/journal; with your contributions and support our journal will progress.

İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ

Cilt: 11/Sayı: 43

Yıl: 2014

İÇİNDEKİLER

İş Hukuku.....	19
Türkiye’de Kömür Madenciliğinde Yaşanan İş Kazalarının Dünya Ülkeleri ile Karşılaştırılması Aslı YILMAZ	
Yard. Doç. Dr. Fatih YILMAZ	21
Torba Yasa ile Kamu İdarelerine Getirilen İş Müfettişinin Muvazaa Tespitine Karşı İtiraz Etme Mecburiyeti Av. M.Lamih ÇELİK	45
Kamu Düzeni Kavramı ve İş Hukukundaki Yansımaları Av. Pelin AKIN	57
Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ücret, Kıdem Tazminatı, İhbar Tazminatı, Yıllık İzin Ücreti ve Sair Menfaatlerin Hesaplanması Av. Neslihan EMRE İLHAN	99
Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme	107
Yüksek Mahkeme Kararları.....	113
Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı	115
Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararları	122
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararları	175
Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Kararları	221
Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Kararları	236
Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararları	246
Gerekli Bilgiler.....	287
LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU	336
Mahkeme Kararları Arama Dizinleri.....	337
Kavramlara Göre Arama Dizini	339
Kanun Maddelerine Göre Arama Dizini	345
LEGALBANK ABONELİK FORMU	347

**LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY LAW
BULLETIN/JOURNAL**

Volume: 11/Issue: 43

Year: 2014

CONTENTS

Labor Law	19
Comparison Between Turkey and World Countries of Occupational Accidents in Coal Mining Aslı YILMAZ Asst. Prof. Dr. Fatih YILMAZ.....	21
Public Administrations' Mandatory Objection to Their Labour Inspector's Assessment of Simulation Regulated under the Omnibus Law Atty. M.Lamih ÇELİK.....	45
Notion of Public Order and Its Reflections in Labor Law Atty. Pelin AKIN.....	57
Calculation of Salary, Severance Pay, Notice Pay, Annual Leave Pay and Other Benefits under Part Time Employment Agreements Atty. Neslihan EMRE İLHAN.....	99
Editing of Turkish Social Law	107
Supreme Court Decisions	113
Court of Cassation Assembly of Civil Chambers Decision.....	115
Court of Cassation 7th Civil Chamber Decisions.....	122
Court of Cassation 9th Civil Chamber Decisions.....	175
Court of Cassation 10th Civil Chamber Decisions.....	221
Court of Cassation 21st Civil Chamber Decisions.....	236
Court of Cassation 22nd Civil Chamber Decisions.....	246
Useful Information	287
ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS.....	336
Index of Court Decisions	337
Index of Related Legal Terms.....	339
Index of Related Law Code Articles.....	345
SUBSCRIPTION FORM FOR THE LEGALBANK LEGAL DATABASE	347

İŞ HUKUKU LABOR LAW

* Türkiye’de Kömür Madenciliğinde Yaşanan İş Kazalarının Dünya Ülkeleri ile Karşılaştırılması

Comparision Between Turkey and World Countries of Occupational Accidents in Coal Mining

Ash YILMAZ

Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Fatih YILMAZ

* Torba Yasa ile Kamu İdarelerine Getirilen İş Müfettişinin Muvazaa Tespitine Karşı İtiraz Etme Mecburiyeti

Public Administrations' Mandatory Objection to Their Labour Inspector's Assessment of Simulation Regulated under the Omnibus Law

Av./Atty. M.Lamih ÇELİK

* Kamu Düzeni Kavramı ve İş Hukukundaki Yansımaları

Notion of Public Order and Its Reflections in Labor Law

Av./Atty. Pelin AKIN

* Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ücret, Kıdem Tazminatı, İhbar Tazminatı, Yıllık İzin Ücreti ve Sair Menfaatlerin Hesaplanması

Calculation of Salary, Severance Pay, Notice Pay, Annual Leave Pay and Other Benefits under Part Time Employment Agreements

Av./Atty. Neslihan EMRE İLHAN

#TÜRKİYE'DE KÖMÜR MADENCİLİĞİNDE YAŞANAN İŞ KAZALARININ DÜNYA ÜLKELERİ İLE KARŞILAŞTIRILMASI

(COMPARISON BETWEEN TURKEY AND WORLD COUNTRIES OF
OCCUPATIONAL ACCIDENTS IN COAL MINING)

Aslı YILMAZ
Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Fatih YILMAZ

ÖZET

İş sağlığı ve güvenliği konusu bugün tüm dünyada önemli bir iktisadi ve sosyal bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaşam, en temel insan hakkı olmasına rağmen her yıl binlerce insan, çok rahatlıkla engellenebilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı yaşamını yitirmekte veya işgöremez hale gelmektedir. Dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş kazaları ve meslek hastalıklarının önemli bir sorun olarak karşımıza çıkması, sanayileşmenin gelişimi ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli düzenleme ve yatırımların yapılmamasından dolayı yoğunluk kazanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ciddi anlamda önem kazandığı sektörlerden biri de maden sektörüdür. Maden kazalarında alınmayan önlemler neticesinde dünyanın değişik noktalarında insanlar hayatlarını kaybetmektedirler. Buradan hareketle tarama yöntemiyle hazırlanan makalenin amacı, dünyada ve Türkiye’de maden sektöründe gerçekleşen iş kazalarını ölüm oranlarını ortaya koyarak, madencilik sektöründeki iş güvenliği risklerini ve alınması gereken önlemleri incelemektir.

Anahtar Kelimeler: Maden Sektörü, İş kazası, İş Sağlığı ve Güvenliği.

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

ABSTRACT

Safety and health at work all over the world today, is an important economic and social problem. Life, the most basic human right, although thousands of people each year, many can be prevented easily due to occupational accidents and occupational diseases are losing their lives or isgoremez. In the world of occupational accidents and diseases in our country emerged as an important problem, industrialization, together with the development of the necessary regulations concerning occupational health and safety, and due to the lack of investments intensified. Occupational health and safety practices is of serious importance is also one of the sectors of mining sector. In mining accidents are not taken as a result of measures at different points of the world people lose their lives. Hence, prepared by the method of scanning the purpose of the article, in turkey and in the world occurred in the mining sector, the mortality rate of accidents, putting safety risks in the mining industry, and to examine the measures to be taken.

Keywords: *Mining Industry, accidents at Work, occupational Health and Safety.*

...

Madencilik gibi emek yoğun işlerde sabit sermaye yatırımları vasıtasıyla mekanizasyonun arttırılmasının, iş kazası ve meslek hastalıklarının da azalmasında etkili olabileceği belirlenmiş olup, Türkiye’de özellikle kamu madenciliği sektöründe sabit sermaye yatırımlarının arttırılmasıyla iş kazası ve meslek hastalıklarında önemli oranlarda azalmalar olacağı tahmin edilmektedir. Madencilik sektöründe iş kazası ve meslek hastalıklarını azaltmak için üretimde mekanizasyonu arttırırken, aynı zamanda yeni iş kazası türlerinin ortaya çıkmaması için iş makinelerinin kullanımı konusunda yeterli eğitimin verilmesi ve iş riski analizleri yaparak koruyucu önlemlerin alınması gerekmektedir.

Makalenin devamına, dergimizin 2015 tarihli

43. sayısından ulaşabilirsiniz

⚡ TORBA YASA İLE KAMU İDARELERİNE GETİRİLEN İŞ MÜFETTİŞİNİN MUVAZAA TESPİTİNE KARŞI İTİRAZ ETME MECBURİYETİ

(PUBLIC ADMINISTRATIONS' MANDATORY OBJECTION TO THEIR LABOUR INSPECTOR'S ASSESSMENT OF SIMULATION REGULATED UNDER THE OMNIBUS LAW)

Av./Atty. M.Lamih ÇELİK*

ÖZET

6552 sayılı (Torba) yasasının ilk maddesinde yer alan iş müfettişinin muvazaa tespit raporu ve buna karşı kamu idarelerine getirilen itiraz etme mecburiyeti ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş müfettişi, muvazaa, itiraz, taşeron, alt işveren, asıl işveren, kamu idaresi.

ABSTRACT

Under the first article of the 6552 numbered (omnibus) law, labour inspector's simulation determination report, and the public administrators' required objection to this report is regulated.

Keywords: Labour inspector; simulation; objection; subcontractor; employer; public administration.

...

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Teftiş Kurulu Başkanı.

İş müfettişliğinin muvazaayı tespit ettiği rapora karşı 30 işgünü içinde dava açılmazsa işlemin muvazaalı niteliği kesinleşecektir. Böyle bir hukuki sonuçla karşı karşıya kalmamak için dava açmak işverenlere düşmektedir.6552 sayılı yasa ile kamu idarelerine itiraz etme mecburiyeti getirilmiştir. Ayrıca bu yükümlülüğü yerine getirmeyen kamu görevlilerine idari para cezası verilmesi öngörülmüştür. Kamu kurum ve kuruluşlarından ihale alan alt işverenlerin işçi haklarını kısıtlaması durumunda belirli bir süre ihalelere girmesinin men edilmesi ayrı bir seçenek olarak değerlendirilebilir.

***Makalenin devamına, dergimizin 2015 tarihli
43. sayısından ulaşabilirsiniz***

KAMU DÜZENİ KAVRAMI VE İŞ HUKUKUNDAKİ YANSIMALARI

(NOTION OF PUBLIC ORDER AND ITS REFLECTIONS IN LABOR LAW)

Av./Atty. Pelin AKIN

ÖZET

Hukukun hemen her dalında karşımıza çıkan bir kavram olarak kamu düzeni içeriği net olarak belirlenemeyen bir alana sahiptir. Bireysel menfaatlerin üstünde yer alan değerlere işaret eden bu alan, mevzuatta emredici kurallar ve yargıda da hâkimin takdir yetkisi çerçevesinde şekillenmektedir. Her hukuk dalında farklı suretlere bürünen kamu düzenine hâkimin özellikle iş hukukundaki müdahalesi, borçlar hukukunun sözleşme serbestisi ile iş hukukunun işçi ve istihdamı korumacı eğilimlerini yer yer karşı karşıya getirmektedir. Kavramın iş hukukunun dinamikleri içinde kazandığı bu özel zorluk çalışmanın odak noktasını oluşturmaktadır.

Anahtar kelimeler: Kamu düzeni, sosyal kamu düzeni, emredici hukuk kuralları, hukukta yorum.

ABSTRACT

Public order, as a notion existing in almost any branch of law, has a scope which can not be clearly identified. This scope relates to certain values outweighing personal interests and is shaped with mandatory rules of law and the discretionary power of judges. However, the intervention of the judge in public order in labor law can especially cause confrontation between the freedom of contract of the law of obligations and the protective tendency of labor law towards the employee and the employment. Thus, the peculiarity of the notion within different dynamics of labor law shall be the focus of this article.

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

Keywords: *Public order, social public order, mandatory rules of law, interpretation in law.*

...

Kamu düzeni soyut, genel ve değişken yapısı nedeniyle tanımlanması güç bir kavramdır. Bu durum kavramın hemen her hukuk dalı tarafından, o dala ait bakış açısıyla işlenmesinden, kavramın yer ve zaman bakımından sürekli değişken bir içerik sergilemesinden ileri gelmektedir.

Kamu düzeni gibi içerik ve sınırlarının belirlenmesi zor olan kavramların kanun koyucu tarafından çerçeve norm olarak düzenlenmesi ve bu çerçevenin içeriğinin daha sonra hakim tarafından doldurulması ortak kabul gören bir hukuk yöntemidir. Ancak bu hususta gerek mehz İsviçre hukuku, gerekse Fransız hukuku incelendiğinde kamu düzeninin bizim mevzuatımızda “bir çerçeve” olarak dahi düzenlendiğini söylemek güçtür. Kavramın önemi ve hukukta yerine getirdiği fonksiyonlar göz önünde bulundurulduğunda, böyle bir çerçeveden yoksunluğun da sıkıntılar doğurması kaçınılmazdır. Nitekim kanun koyucunun bu konuda yeteri kadar insiyatif almaması nedeniyle kamu düzeni, emredici hukuk kuralları ve hâkimin yorumu ile oluşturulmaya çalışılan dolaylı bir alan olarak kalmıştır. Bunun sonucunda da kavram uygulamaya aktarılırken kimi belirsizlik ve tartışmalardan sıyrılmadığı gibi hâkimin yetki alanında da tartışılabilir şekilde genişlemeler yaratmıştır. Bu sebeple, kamu düzeniyle ilgili mevzuata katılacak yeni düzenlemeler, örneğin İsviçre Borçlar Kanunu’ndaki gibi bir listeleme yöntemine başvurulması, hem hâkimin takdir daraltacak hem de hukuk sisteminin öngörülebilirliğini arttıracaktır.

***Makalenin devamına, dergimizin 2015 tarihli
43. sayısından ulaşabilirsiniz***

KİSMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNDE ÜCRET, KIDEM TAZMİNATI, İHBAR TAZMİNATI, YILLIK İZİN ÜCRETİ VE SAİR MENFAATLERİN HESAPLANMASI

(CALCULATION OF SALARY, SEVERANCE PAY, NOTICE PAY, ANNUAL LEAVE
PAY AND OTHER BENEFITS UNDER PART TIME EMPLOYMENT AGREEMENTS)

Av./Atty. Neslihan EMRE İLHAN

ÖZET

Türk Hukukunda 4857 sayılı yasada Kısmi Süreli İş Sözleşmesi tanımlanmıştır. Ancak bu sözleşme türünün sonuçlarına dair açık hükümlere yer verilmemiştir. Bu sebeple uygulama diğer yasal hükümlere atıflar ve içtihatlar yolu ile oluşmuştur. Bu çalışmada özetle kısmi süreli İş Sözleşmesi ile çalışan işçinin ücreti, kıdem ve tazminatı, yıllık ücreti izin hakkı başta olmak üzere sair hakları açıklanmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Kısmi süreli iş sözleşmesi, ücret, kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti

ABSTRACT

Part-time employment contracts are defined in the Labor Code. But there are no provisions for the consequence of this contract in the Labor Code. therefore practice has been formed with references to other law articles and court practice. Part-time workers' wages, severance and notice pay, annual leave and other rights and benefits will be explained in this article.

Keywords: *part time employment contract, part time workers, rate, severance and notice pay, annual leave*

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

...

Kısmi süreli hizmet sözleşmesi ile çalışan işçiye, ayrımı haklı kılan bir neden bulunmadıkça salt bu nedenle farklı bir işlem yapılamayacağı için¹ kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin ücreti ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süre ile orantılı olarak ödenir.² Buna karşın bölünmeyen bir haktan yararlanma şartları bulunduğu her iki türden sözleşmeler arasında bir fark olmayacaktır. Nitekim yasa koyucunun da belirttiği gibi “Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi, bölünebilir haklardan, örneğin her yıl verilen yakacak yardımından çalıştığı süreye orantılı olarak yararlanacaktır. Örneğin işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olan tam süreli çalışan işçi yılda 60 milyon yakacak yardımı alıyorsa, haftada 15 saat kısmi süreli çalışan işçiye aynı yardım 20 milyon olarak ödenecektir. Buna karşılık bölünmeyen bir haktan, yararlanma şartları bulunduğu her iki türdeki sözleşmeler arasında bir farklılık söz konusu olmayacaktır. Örneğin belirsiz süreli ve kısmi süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi, tam süreliден farklı olamaz, gerek kanuni bildirim süreleri ve gerek sözleşmeyle belirlenen süreler her iki sözleşme türünde de aynı olabilir.”³

***Makalenin devamına, dergimizin 2015 tarihli
43. sayısından ulaşabilirsiniz***

¹ İş K. m.13.

² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2007/31344 E. – 2008/31565 K. – 20.11.2008 T. aynı yönde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2009/44744 E – 2009/33940 K. – 08.12.2009 T. ayrıca bkz dipnot 11.

³ İş K. madde gerekçeleri m. 14.

TÜRK SOSYAL HUKUKU
MEVZUAT İZLEME
EDITING OF TURKISH
SOCIAL LAW

01.07.2014 – 30.09.2014

Açıklama:

Dergimizin bu sayısında 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2014 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ, TS 11827 İş Yerleri-Yangın Söndürme Cihazlarına Bakım ve Dolum Hizmeti Veren Yerler İçin Kurallar Standardı İle İlgili Tebliğ (Tebliğ No: MSG-MS-2014/8), Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük, Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İşçi Olarak Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda Değişiklik Yapılmasına Dair Esaslar, Kamu Kurum ve Kuruluşlarındaki Geçici Mahiyetteki İşleri Yürütmek Üzere Geçici Personel İstihdamı ve Bu Personele Ödenecek Ücretler Hakkında Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, İş Kanunu ile Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, Bazı Alacakların 6552 Sayılı Kanun Kapsamında Yeniden Yapılandırılmasına Dair Genel Tebliğ (Seri No: 1), 6552 Sayılı Kanunun 79 uncu Maddesinin Uygulamasına Dair Tebliğ (Araç Muayenelerine Dair) (Seri No: 1) yer almıştır.

Söz konusu listeler dergimizin önemli bir bölümünü kapsamaya başladığından 2009 yılından itibaren mevzuat listelerinin dergimizin yayın periyoduna uygun şekilde üçer aylık dönemleri kapsar şekilde yayınlanmasına karar verilmiştir. Bu sayımızdaki mevzuat listeleri 01.07.2014 – 30.09.2014 tarihleri arasında Resmi Gazete'de yayınlanmış olan mevzuatı kapsamaktadır.

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2014 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına

İlişkin 2014 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ 04.07.2014 tarih ve 29050 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

TS 11827 İş Yerleri-Yangın Söndürme Cihazlarına Bakım ve Dolum Hizmeti Veren Yerler İçin Kurallar Standardı İle İlgili Tebliğ (Tebliğ No: MSG-MS-2014/8)

TS 11827 İş Yerleri-Yangın Söndürme Cihazlarına Bakım ve Dolum Hizmeti Veren Yerler İçin Kurallar Standardı İle İlgili Tebliğ (Tebliğ No: MSG-MS-2014/8) 05.07.2014 tarih ve 29051 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

***Mevzuat İzlemenin devamına, dergimizin 2015 tarihli
43. sayısından ulaşabilirsiniz***

YÜKSEK MAHKEME
KARARLARI
SUPREME COURT DECISIONS

* Yargıtay Kararları
Court of Cassation Decisions

YARGITAY HUKUK GENEL KURULU KARARI
COURT OF CASSATION ASSEMBLY OF CIVIL CHAMBERS DECISION

YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2014/22-391 İlgili Kanun/Madde
Karar No. 2014/710 4857 s. İşK/17
Tarihi: 30.05.2014

- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRE BİTİMİ NEDENİYLE SONA ERMESİ**
- **KIDEM TAZMİNATI**

ÖZETİ: *Somut olayda, işe iade davasında verilen karar ile davacının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı hususu kesinleşmiş olup davacının iş sözleşmesinde süre, işin bitimi olarak kararlaştırılmış ve sendika temsilcilerinin de imzası bulunan tutanak ile işin bitimi ve iş bitimi ile davacının da içlerinde bulunduğu işçilerin iş akdinin sona erdiği hususu imza altına alınmıştır. Kaynak montaj işi biten bölümlerin işveren ve işyerindeki yetkili sendika temsilcileri ile birlikte tespit edildiği, bu tutanağın işin bitimi nedeniyle sözleşmenin feshini değil, işin bitimi nedeniyle sözleşme süresinin bitimini bildirmeyi amaçladığı açıktır. Bu durumda davacının iş akdi sözleşmenin bitimi için öngörülen “İşin bitimi” ile kendiliğinden sona erdiğinden, kıdem tazminatına hükmedilmesi isabetsizdir.*

Kararların tamamına, dergimizin 2015 tarihli
43. sayısından ulaşabilirsiniz

YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ KARARLARI
COURT OF CASSATION 7th CIVIL CHAMBER DECISIONS

YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/7643
Karar No. 2014/12368
Tarihi: 04.06.2014

İlgili Kanun/Madde
6356 s. SenTopİşK/58, 70, 71

- **ANAYASADA GREV YASAKLARINA İLİŞKİN DEĞİŞİKLİK YAPILMIŞ OLMASI**
- **TOPLU EYLEM HAKKI**
- **DEMOKRATİK HAKLARIN KULLANIMININ YAŞA DIŞI GREV OLARAK NİTELENDİRİLEMEYECEĞİ**
- **TOPLU EYLEM HAKKI**
- **BARIŞÇIL VE ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİ**

ÖZETİ: *Grev hakkı bakımından önemli bir diğer düzenleme Avrupa Sosyal Şartı ve denetim organı olan Avrupa Sosyal Haklar Komitesidir. Avrupa Sosyal Şartının 6/4. Maddesinde “grev hakkı dahil toplu eylem hakkı” düzenlenmiştir. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi maddeyi yorumunda: grev hakkının sadece toplu iş sözleşmesi prosedürü sırasında ve bu prosedürle bağlantılı olarak kullanılamayacağını kabul etmektedir. Komiteye göre: toplu iş sözleşmesi prosedürü dışında, işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin bildirildiği dönemde bir grup işçinin bunu önleme veya işten çıkarılanların geri alınması için yaptıkları eylemler toplu eylem hakkı kapsamında yer alır. Belirtmek gerekir ki. Türkiye Avrupa Sosyal Şartı'nın 5 ve 6. Maddelerini onaylamamıştır. Bununla birlikte, İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Türkiye'ye ilişkin kararlarında Şartın ilgili hükümlerini uygulamıştır. Nitekim 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda bu yasağın kaldırıldığı dikkate alındığında, temelde bir protesto niteliği taşıyan bu eylemin uluslararası normlar kapsamında toplu eylem hakkı çerçevesinde korunan bir eylem olarak değerlendirilmesi gerektiği söylenebilecektir. Uluslararası normlar uyarınca demokratik bir hakkın kullanımı şeklinde protesto eylemleri barışçıl niteliği taşıdığı takdirde ve ölçülülük ilkesine uygun olmak şartıyla yasadışı eylem olarak değerlendirilmemelidir. Anayasanın 90. maddesiyle uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde kabul edilmesinin sonucu, temel hak ve özgürlükler konusunda uluslararası normlar ile iç hukuk kuralları arasında bir çatışma olduğu takdirde uluslararası normların dikkate alınmasını gerektirir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/2211

Karar No. 2014/9720

Tarihi: 30.04.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- *İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN FESİH*
- *SAVUNMA ALMA ZORUNLULUĞU*
- *SAVUNMA ALMA KOŞULUNUN GERÇEKLEŞMİŞ SAYILMASI İÇİN YAPILMASI GEREKENLER*
- *ŞÜPHE FESHİ*
- *GEÇERLİ-HAKSIZ FESİH*

ÖZETİ: *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 yüklememektedir. 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 sayılacağıın 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.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/19425

Karar No. 2014/3950

Tarihi: 17.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17, 25

1475 s. Mülga İşK/14

- *İŞVERENİN FESİH SEBEBİ İLE BAĞLI OLMASI*

ÖZETİ: *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 V. A.'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 Yasanın 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 yapılıncakken hataen geçerli fesih bildirimde bulunulduğuna dair savunmasına itibar edilemez. Davacının kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesi gereklidir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/20976
Karar No. 2014/3937
Tarihi: 17.02.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/32

- GERÇEK ÜCRETİN ARAŞTIRILMASI
- KREDİ ÇEKMEK İÇİN BANKAYA VERİLEN ÜCRET BİLGİSİNİN TEK BAŞINA YETERLİ OLMADIĞI

ÖZETİ: *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 vermek 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 durumu bilebilecek durumda değildir. Ücretin ihtilaflı olduğu durumlarda mahkemece ilgili meslek odalarından gerçek ücret araştırılması hükmolunan tazminat ve alacakların gerçek ücret üzerinden hesaplanması gerekirken yazılı şekilde eksik inceleme ve hatalı değerlendirme ile karar verilmesi isabetsiz olup bozma nedenidir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/27510

Karar No. 2014/3891

Tarihi: 13.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/25

- **İŞÇİNİN İŞE GİRERKEN BİLDİRMİŞ OLDUĞU RAHATSIZLIĞIN SONRADAN İŞVERENCE FESİH SEBEBİ YAPILAMAYACAĞI**

ÖZETİ: *Yine davalı davacının psikoseksüel bozukluk nedeniyle askerlik yapmadığını bildirmiş ve rapor sunmuş ise de, bilirkişinin raporunda isabetli olarak tespit ettiği üzere, bu raporun ilk işe girerken davalıya sunulmuş olması kuvvetle muhtemeldir. Davalının 6 yıla yakın bu durumu bilerek çalıştırdığı davacıyı, işten çıkarma nedeni olarak bu raporun ileri sürülmesi de iyiniyetli bir davranış olarak kabul edilemez. Davacının cinsel tacizi nedeniyle yapılmış bir şikayetin veya açılmış bir soruşturmanın varlığı da ispatlanamamıştır. Davacının raporunun olması, onun mutlaka tacizde bulunduğunu kabul sonucu da doğurmaz. Bu durumda davalının feshi haklı kılacak delil sunmadığı ve soyut iddia düzeyinde kalan iddiaların ispat edilmediği anlaşıldığından, davacının kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulü gerekirken yazılı şekilde reddi hatalı olup bozma nedenidir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/24168

Karar No. 2014/3881

Tarihi: 13.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/24

- **İŞ ŞARTLARININ AĞIRLIĞI NEDENİYLE İŞÇİNİN HAKLI FESHİ**

ÖZETİ: *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 Müdürlüğünden, 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.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/21861
Karar No. 2014/3870
Tarihi: 13.02.2014

İlgili Kanun/Madde
6099 s. TebK/21

- **TEBLİGATIN USULÜNE UYGUN YAPILMIŞ OLMASININ GEREKMESİ**
- **MUHATAP ADRESİNİN ADRES KAYIT SİSTEMİNDEKİ ADRESİ OLDUĞU**

ÖZETİ: *Adreste tebligatın, gerçek veya tüzel kişinin bilinen en son adresinde yapılması gerekir. Burada kastedilen kişinin oturduğu veya çalıştığı yerdir. Asıl olan tebligatın, tebligat evrakında belirtilen adreste muhatapın kendisine yapılmasıdır. Adres niteliğinde bulunmayan yerlerde, örneğin inşaat halindeki binalarda tebligat yapılamaz. Tebligat evrakına adresin doğru ve okunaklı olarak yazılması gerekir. Bir kişinin adresinden başka bir yerde tebligat yapılabilmesi o kişinin tebligatı kabul etmesine bağlıdır. Ev adresine çıkarılan tebligatın herhangi bir nedenle yapılamaması nedeniyle iş adresinde yapılması durumunda, tebligat geçerli kabul edilmelidir. 6099 Sayılı Yasa ile Tebligat Kanununun 21 inci maddesinde yapılan değişiklik gereğince, gösterilen adres muhatapın adres kayıt sistemindeki adresi olup, kendisi o adreste hiç oturmamış veya sürekli olarak ayrılmış olsa dahi, tebliğ memuru tebliğ olunacak evrakı, o yerin muhtar veya ihtiyar heyeti azasından birine veyahut zabıta amir veya memurlarına imza karşılığında teslim edecek ve tesellüm edenin adresini ihtiva eden ihbarnamayı gösterilen adresteki binanın kapısına yapıştıracaktır. Bu durumda ihbarnamenin kapıya yapıştırıldığı tarih tebliğ tarihi sayılacaktır.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/25501
Karar No. 2014/3863
Tarihi: 13.02.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/32

- **İŞE GİRERKEN İŞÇİDEN SENET ALINMASI**
- **SENEDE KARŞI TANIKLA İSPATIN BU DURUMDA OLANAKLI OLDUĞU**
- **İŞVERENİN TİCARİ DEFTERLERİNİN İNCELENMESİNİN GEREKMESİ**

ÖZETİ: *İş Hukuku; işçi ve işveren ilişkisi de, işverenin sosyal ve ekonomik bakımından güçlü olması, işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkeleri dikkate alınarak, sözleşme hukuku alanına ayrılmış ve farklı kurallar getirerek gelişmiştir. Bu nedenle iş hukukunda, düzenlenen belgelere karşı işçi lehine tanık dinletilmesi yoluna gidilmektedir. Her ne kadar senede karşı borçlu olmadığı yolundaki iddiasının şahitle ispatı mümkün değilse de, iş hayatında genel olarak işçilerden işe girişte bu tür güvence senetleri alınıp alınmadığına yönelik mahalli uygulamanın tespiti için şahit dinlenmesine yasal bir engel bulunmamaktadır. Bu konuda dinlenen tanıkların, yöresel uygulamada ve davalı iş yerinde işe alınan işçi ve personelden güvence olarak açık senet aldığını yolunda beyanda bulunmaları durumunda davacının iddiası delillendirilmiş olacaktır. Davacı, davalının ticari defterlerine delil olarak dayanmıştır. TTK'nun 84. maddesi hükmünce davalı şirketin alacak kaydı bulunmayan ticari defterlerinin kendi aleyhine delil sayılacağından, davalı elinde bulunan senedin ticari defterlerde kaydı olup olmadığının tespiti de zorunludur.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/10041
Karar No. 2014/3818
Tarihi: 13.02.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/32, 41

- **SEFER BAŞI HARCIRAH ALARAK YURTİÇİ ÇALIŞAN TIR ŞOFÖRÜ**
- **FAZLA ÇALIŞMANIN ZAMSIZ KISMINI ÜCRETİN İÇERİSİNDE ALDIĞI %50'LİK KISMININ HESAPLANMASI**

ÖZETİ: *Dairemizin yerleşik içtihadına göre de sabit ücret ve sefer başı harcırah olarak yurtiçinde şoför olarak çalışan işçinin fazla mesaisinin zamsız kısmını ücretinin içinde aldığı, ancak %50'lik kısmının ise hesaplanarak hüküm altına alınması gerekecektir. Mahkemece bu husus dikkate alınmaksızın fazla mesai alacağına hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/16713

Karar No. 2014/3808

Tarihi: 13.02.2014

İlgili Kanun/Madde

1475 s. İşK/14

6098 s. TBK/420

- **İBRANAMENİN GEÇERLİ OLMASI İÇİN ARANAN YASAL KOŞULLARIN YENİ TÜRK BORÇLAR YASASININ YÜRÜRLÜK TARİHİNDEN SONRA DÜZENLENMİŞ İBRANAMELER İÇİN ARANACAĞI**

ÖZETİ: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için yasal koşulların varlığı aranmalıdır. Ancak 6098 sayılı Borçlar Kanununun yürürlükte olmadığı dönemde imzalanan ibranamenin geçerliliği sorunu, Dairemizin konuyla ilgili ilkelere çerçevesinde değerlendirilmelidir. İbranamenin feshi izleyen bir aylık süre içinde düzenlenmesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılmaması oluşu 01.07.2012 tarihinden önce düzenlenen ibra sözleşmeleri için geçersizlik sonucu doğurmaz.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/16781

Karar No. 2014/3765

Tarihi: 13.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/59

1475 s. Mülga İşK/14

- **KIDEM TAZMİNATI TAVANINI DÜZENLEYEN KURALIN MUTLAK EMREDİCİ NİTELİKTE OLDUĞU**
- **TAVANI ARTTIRAN İŞ SÖZLEŞMESİ VEYA TİS HÜKÜMLERİNİN GEÇERSİZ OLACAĞI**
- **YILLIK İZİN HESABINDA FESİH SIRASINDA ÖDENEREK TAŞFIYE EDİLMİYEN AYNI İŞVERENİN BİR VEYA DEĞİŞİK İŞYERLERİNDE GEÇEN ÖNCEKİ ÇALIŞMALARININDA DİKKATE ALINACAĞI**
- **ARALIKLI ÇALIŞMALARDA ÖNCEKİ DÖNEM YILLIK İZİNLERİN ZAMANAŞIMINA UGRAMAYACAĞI**

ÖZETİ: 4857 sayılı Kanununun 54'üncü maddesinde, 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 eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kudem 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.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/18011
Karar No. 2014/3733
Tarihi: 30.01.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/37, 41

- **FAZLA ÇALIŞMA YAPILDIĞININ İSPATI GEREĞİ**
- **İMZALI ÜCRET BORDROLARININ İHTİRAZI KAYITSIZ OLMASI HALİNDE BORDROLARIN BAĞLAYICI OLACAĞI**

ÖZETİ: *Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin 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 alacağını 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 kanıtlanması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/16407
Karar No. 2014/3724
Tarihi: 13.02.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17

- **KÖTÜ NİYET TAZMİNATI**
- **MANEVİ TAZMİNAT TALEBİNİN PARAYA DEĞERLENDİRİLMESİ OLANAKLI OLAN DİĞER TALEPLERLE BİRLİKTE AÇILMASI HALİNDE VEKALET ÜCRETİ**

ÖZETİ: 1475 sayılı Yasada, “işçinin sendikaya üye olması, şikâyete başvurması” gibi sebepler ileri sürülerek iş sözleşmesinin sonlandırılması, kötünin yetin varlığı açısından örneksene biçiminde sayıldığı halde, 4857 sayılı Yasada genel anlamda fesih hakkının kötüye kullanılmasından söz edilmiştir. Maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere, işçinin işvereni şikâyet etmesi, aleyhine dava açması veya tanıklık yapması nedenlerine bağlı fesihlerin kötünin yete dayandığı kabul edilmelidir. Tazminat miktarının belirlenmesi de Yasa ile açıklığa kavuşturulmuş, “kötünin yet tazminatının” ihbar önellerine ait ücretin üç katı tutarında olacağı belirtilmiş ve ayrıca ihbar tazminatının da ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Yasanın 17nci maddesinin son fıkrasındaki düzenleme kötünin yet tazminatını da kapsamakta olup, bu tazminatın hesabında da işçiye ücreti dışında sağlanmış para veya para ile ölçülebilir menfaatler dikkate alınmalıdır. Ücret tarifesinin 13. maddesinde ise manevi tazminat davasının, maddi tazminat veya parayla değerlendirilmesi mümkün diğer taleplerle birlikte açılması durumunda, manevi tazminat açısından avukatlık ücretinin ayrı bir kalem olarak hükmedileceği, manevi tazminat davasının tamamen reddi durumunda avukatlık ücretinin, tarifinin ikinci kısmının ikinci bölümüne göre hükmolunacağı bildirilmiştir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/27713
Karar No. 2014/3714
Tarihi: 12.02.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/22, 59

- İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ HAKLI NEDENLE FESHİ
- ÜCRETİN ÖDENMEMESİ NEDENİYLE ÇALIŞMAMA HAKKI
- YILLIK İZİN

ÖZETİ: Dairemizce, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti, geniş anlamda ücret içinde değerlendirilmemiş ve İş Kanununun 34 üncü maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilemeyeceği kabul edilmiştir. Bu itibarla, izin ücreti için yasal faiz uygulanmalıdır. Sözleşmenin feshi üzerine ödenmesi gereken izin ücretinden taktiri indirim yapılması doğru değildir. Yıllık izin hakkı Anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğunun tespiti istemesinde hukuki menfaati vardır.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/20237

Karar No. 2014/3685

Tarihi: 12.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/22, 59

- MEVSİMLİK İŞ
- YILLIK İZİN

ÖZETİ: *Bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arz eden işte çalıştırılan işçinin, mevsimlik dönemdeki çalışması kudeminde dikkate alınmasına rağmen, yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmaz. Ancak bu olgu için işçinin mevsimlik çalıştığı belirtilen dönemde yapılan işin gerçekten mevsime bağlı olarak yapılması gerekir. Yapılan iş mevsimlik olmayıp, işçi aralıklı olarak çalıştırılmış ise, mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden, bu sürenin de izin hesabında dikkate alınması gerekir. Uygulamada tam yıl çalışılması gereken ve devamlılığı olan bir işte, işçilerin işlerine 1-2 ay ara vererek mevsimlik olarak çalıştıkları birçok olayda gözlemlenmektedir. Tam bir yıldan daha az sürmüş olan bu tür çalışmalarda, mevsimlik iş kriterlerinin bulunup bulunmadığı araştırılmadan, sırf bir yıldan az çalışma olduğu gerekçesiyle çalışmanın mevsimlik olduğunu kabul etmek doğru değildir. Bir işyerinde iş kolundaki faaliyeti yılın her dönemi yapılıyor, ancak bazı işçiler yılın belirli bir zamanında çalıştırılmakta ise, bu işçilerin aralıklı çalıştıkları kabul edilmelidir. Zira bu durumda yapılan işin mevsimlik iş olarak kabulü mümkün değildir. Böyle bir durumda, işçi iş sözleşmesi devam ederken, işin mevsimlik iş olmadığı ve yıllık ücretli iznin kullanılabilmesi gerektiği yönünde tespit davası açabilir. Zira yıllık ücretli izin, iş sözleşmesinin feshi ile ücret alacağına dönüşeceği için, eda davası açma olanağı bulunmayan işçinin tespit davası hukuki yararı vardır.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/22483

Karar No. 2014/3678

Tarihi: 12.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/63

- ARA DİNLENME SÜRESİ
- GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİNİN 11 SAAT OLMASI HALİNDE ARA DİNLENME SÜRESİNİN 1 SAAT OLACAĞI

ÖZETİ: *Ara dinlenme 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükümden ara dinlenme süresi, günlük çalışma süresine göre kademeli bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre dört saat veya daha kısa süreli günlük çalışmalarda ara dinlenmesi en az onbeş dakika, dört saatten fazla ve yedibuçuk saatten az çalışmalar için en az yarım saat ve günlük yedibuçuk saati aşan çalışmalar bakımından ise en az bir saat ara dinlenmesi verilmelidir. Uygulamada yedibuçuk saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanılmaktadır. İş Kanununun 63 üncü maddesi hükmüne göre, günlük çalışma süresi onbir saati aşamayacağından, 68 inci maddenin belirlediği yedibuçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenme süresinin, günlük en çok onbir saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde onbir saate kadar olan (onbir saat dahil) çalışmalarda için ara dinlenmesi bir saat, onbir saatten fazla çalışmalarda ise birbuçuk saat olarak verilmelidir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2013/19321	<u>İlgili Kanun/Madde</u>
Karar No.	2014/3674	4857 s. İşK/26
Tarihi:	12.02.2014	1475 s. MülgaİşK/14

- **HAKLI FESİH HAKKINI KULLANMAK İÇİN GEREKLİ ALTI İŞGÜNLÜK SÜRENİN GEÇMESİ**
- **HAKSİZ FESİH**
- **KIDEM İHBAR TAZMİNATI**

ÖZETİ: *İşverence yumruklama kavga olduğu iddia edilen tarih 10.12.2008 tarihi olup Naci Şanlı isimli öğretmenin oğlunun nişan tarihidir. Fesihden yaklaşık 6 ay kadar öncedir. Olayların çocuğun babası tarafından Kurum Müdürüne özür dilenerek tatlıya bağlandığı ve 6 günlük sürede fesih nedeni yapılmadığı, affedildiği anlaşılmıştır. Fesih bildiriminde belirtilen diğer hususlar hakkında öncesinde işverence tutulmuş herhangi bir tutanak ve verilmiş uyarı, ihtar bulunmamaktadır. Bahsedilen hususların haklı fesih nedeni teşkil edecek ağırlıkta olmadığı anlaşılmıştır. Feshin haklı veya geçerli nedene dayandığının ispatı işverene aittir. Dosya içeriği, tanık beyanları ve BÇM raporuna göre fesih haksız olup kıdem ve ihbar tazminatının reddine karar verilmesi hatalıdır.*

YARGITAY**7. HUKUK DAİRESİ****Esas No.** 2013/19904**Karar No.** 2014/3599**Tarihi:** 11.02.2014**İlgili Kanun/Madde**

6100 s. HMK/57, 59

- **MECBURİ DAVA ARKADAŞLIĞI**
- **İHTİYARİ DAVA ARKADAŞLIĞI**

ÖZETİ: *Dava arkadaşlığının hangi hallerde zorunlu (mecburi) olduğu, maddi hukuka göre belirlenir. Maddi hukuka göre, bir hakkın birden fazla kimse tarafından birlikte kullanması veya birden fazla kimseye karşı birlikte ileri sürülmesi ve tamamı hakkında tek hüküm verilmesi gereken hallerde mecburi dava arkadaşlığı olacaktır. Mecburi dava arkadaşlığı halleri dışında dava arkadaşlığı ihtiyaridir. Birlikte dava açma hakkına sahip olanlar birlikte dava açmak zorunda değildir. Bunlardan herbiri ayrı ayrı dava açabilecekleri gibi dilerlerse birlikte de dava açabilirler.*

YARGITAY**7. HUKUK DAİRESİ****Esas No.** 2013/19730**Karar No.** 2014/3563**Tarihi:** 11.02.2014**İlgili Kanun/Madde**

4857 s. İşK/41

6100 s. HMK/141, 316, 319, 447

- **İŞ MAHKEMELERİNDE BASİT YARGILAMA ÜSULÜNÜN UYGULANACAGI**
- **ZAMANAŞIMI DEF'İNİN CEVAP VERME SÜRESİ İÇERİSİNDE İLERİ SÜRÜLMESİNİN GEREKMESİ**
- **ZAMANAŞIMI DEFİ'NİN SÜRE GEÇTİKTEN SONRA İLERİ SÜRÜLMESİNİN AÇIK MUVAFAKATİ GEREKTİRMESİ**
- **ZAMANAŞIMI DEFİ'NİN CEVAP DİLEKÇESİNİN ISLAHI YOLUYLA İLERİ SÜRÜLEBİLECEĞİ**

ÖZETİ: *Sözlü yargılama usulünün uygulandığı dönemde zamanaşımı defii ilk oturuma kadar ve en geç ilk oturumda yapılabilir. Ancak 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde 319 uncu madde hükmü uyarınca savunmanın değiştirilmesi yasağı cevap dilekçesinin verilmesiyle başlayacağından, zamanaşımı defii cevap dilekçesi ile ileri sürülmelidir. 01.10.2011 tarihinden sonraki dönemde ilk oturuma kadar zamanaşımı definin ileri sürülmesi ve hatta ilk oturumda sözlü olarak bildirilmesi mümkün değildir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.10.2011 tarihinden sonraki uygulamada, 317/2 ve 319. maddeler uyarınca ıslah dilekçesinin davalı tarafa tebliği üzerine iki haftalık süre içinde ıslaha konu kısımlar için zamanaşımı definde bulunulabileceği kabul edilmelidir. Cevap dilekçesinde zamanaşımı defii ileri sürülmemiş ya da süresi içinde cevap dilekçesi verilmemişse ilerleyen aşamalarda 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 141/2 maddesi uyarınca zamanaşımı defii davacının açık muvafakati ile yapılabilir. Zamanaşımı definin cevap dilekçesinin ıslahı yoluyla ileri sürülmesi de mümkündür.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/16016
Karar No. 2014/3557
Tarihi: 11.02.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İŞK/68

- **ARA DİNLENMESİ**
- **GÜNDE 11 SAATİ AŞAN ÇALIŞMALARDA 1,5 SAATLİK ARA DİNLENMESİNİN DÜŞÜLMESİ GEREĞİ**

ÖZETİ: *Uygulamada yedi buçuk saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanılmaktadır. İş Kanununun 63 üncü maddesi hükmüne göre, günlük çalışma süresi on bir saati aşamayacağından, 68 inci maddenin belirlediği yedi buçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok onbir saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde onbir saate kadar olan (onbir saat dahil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, onbir saatten fazla çalışmalarda ise en az birbuçuk saat olarak verilmelidir.*

**Kararların tamamına, dergimizin 2015 tarihli
43. sayısından ulaşabilirsiniz**

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ KARARLARI
COURT OF CASSATION 9th CIVIL CHAMBER DECISIONS

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/24726
Karar No. 2014/23868
Tarihi: 09.07.2014

İlgili Kanun/Madde
1475 s. MülgaİşK/14

- **YAŞIN DIŞINDA YAŞLILIK AYLIĞI ALMA KOŞULLARINI TAŞIYAN İŞÇİNİN İSTİFA DİLEKÇESİNDE BU İRADESİNİ BELİRTMEMİŞ OLMASI**
- **İRADE VE MENFAAT TEORİLERİNDEN İŞ HUKUKUNDA KARMA TEORİNİN ESAS ALINMASININ GEREKMEMİŞİ**
- **İŞÇİNİN KURUMDAN ALDIĞI BELGEYİ İSTİFADAN SONRA SUNMUŞ OLMASININ HAK KAZANMAYI ENGELLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: *Menfaat teorisine göre ise menfaat ve bu menfaatin biçimsel olarak hukuk düzeni tarafa hukukça korunması unsurlarında oluşan hakkın, irade açıklamasına gerek yoktur ve yasa korumaya almış ise hak sahibi yararlandırılmalıdır. Bu iki görüş dışında karma teoriyi savunanlar ise hakkın hukukun biçimsel korunmasına bırakılan ve hak sahibinin iradesine bırakılan menfaat olduğunu belirtmektedirler. İş hukukunun işçiyi koruyan özelliği ön plana çıkarıldığında, işçi açısından menfaat ve karma teorilerin benimsenmesi gerekir. Zira kıdem tazminatı işçinin işyerindeki yıpranmasının, geçmiş hizmetlerinin karşılığıdır ve bir menfaat olduğu da açıktır. Kıdem tazminatının gerçekleşme koşulları ve miktarı doğrudan kanunla belirlenmiştir. Bu menfaat hukuk düzeni tarafından korumaya alınmıştır. Dosya içeriğine göre davacı işçi, fesih tarihinde yaş hariç diğer emeklilik koşullarını sağlamıştır. Kısaca bu tarih itibari ile kıdem tazminatına hak kazanmıştır. Davacının bu yönde iradesini açıklamaması ve kurumdan aldığı belgeyi daha sonra ibraz etmesi hak kazanmayı ortadan kaldırmaz. Bu durum ancak muaccel olma ve temerrüt olgusunu etkiler. Kaldı ki davacının iş sözleşmesini feshederken, dolaylı da olsa uzun süre çalışması nedeniyle işverence öngörülebilecek bir tazminatın kendisine ödenmesi beklentisi olduğunu açıklayarak, bir anlamda iradesini de ortaya koymuştur.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/17517

Karar No. 2014/19655

Tarihi: 16.06.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17-21

1475 s. MülgaİşK/14

- **İŞE BAŞLATILMAYAN İŞÇİNİN KIDEME BAĞLI HAKLARININ İŞE BAŞLATILMADIĞI TARİH ESAS ALINARAK HESAPLANMASI**
- **DÖRT AYLIK DÖNEMİN KIDEME EKLENİP TOPLAM KIDEM SÜRESİ VE SON ÜCRETE GÖRE YENİDEN KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI**
- **ÖDENEN KIDEM TAZMİNATININ MAHSUBU GEREĞİ**

ÖZETİ: İşçinin işe başlatılmaması fesih niteliğinde olmakla, işverence gerçekleşen bu feshe bağlı olarak ihbar tazminatı ile süre yönünden şartları mevcutsa kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti ödenmelidir. Hesaplamalar işe başlatmama yoluyla gerçekleşen fesih tarihindeki ücret ve kıdem tazminatı tavanı gözetilerek yapılmalıdır. İşçiye geçersiz sayılan fesih sırasında kıdem ve ihbar tazminatı ile izin ücreti ödenmişse, dört aylık boşta geçen süre ilavesiyle son ücrete göre yeniden hesaplama yapılmalı ve daha önce ödenenler mahsup edilerek sonuca gidilmelidir. Kıdem tazminatı için faiz başlangıcı, işçinin işe başlatmama yoluyla gerçekleşen fesih tarihi olmalıdır. Geçersiz sayılan fesih tarihinden faiz yürütülmesi doğru olmaz.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/10999

Karar No. 2014/16076

Tarihi: 20.05.2014

İlgili Kanun/Madde

1475 s. MülgaİşK/14

- **EVLİLİK NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLMESİ**
- **İHBAR ÖNELİ VERİLMESİNİN GEREKİP GEREKMEDİĞİ**
- **EVLİLİK NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNDEN SONRA YENİDEN ÇALIŞMAYA BAŞLAMA**
- **HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI İDDİASININ SOMUT OLAYIN ÖZELLİKLERİNE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ**

ÖZETİ: Kadın işçinin evlilik sebebiyle fesih hakkı, evlilik tarihinden itibaren başlar. Bu hak, sadece bayan eşe tanınmış olup, resmi evlilik işleminin tamamlanmasından itibaren bir yıl içinde kullanılmalıdır. Kadının işçinin evlilik öncesinde bu hakkını kullanması da olanaksızdır. Yine evlilik öncesi çeşitli işlemlerin yapılmasının işe devamsızlık noktasında geçerli mazereti oluşturup oluşturmayacağı her bir olay yönünden değerlendirilmelidir. Kadın işçinin yasanın tanıdığı fesih hakkını kullanması halinde, kıdem tazminatı talep hakkı doğar. Feshin işverence kabul edilmesi gerekmez. Aynı zamanda işçinin işverene ihbar öneli tanınması zorunluluğu da bulunmamaktadır. Kadın işçinin, iş sözleşmesini evlilik nedenine dayalı olarak feshine rağmen başka bir işte çalışmaya başlamasının yasal hakkın kötüye kullanımı olup olmadığı her bir somut olay yönünden ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/54299
Karar No. 2014/3693
Tarihi: 10.02.2014

İlgili Kanun/Madde
6356 s. SenTopIşK/24

- **İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN ÜCRETSİZ İZNE ÇIKARTILAMAYACAĞINA İLİŞKİN TİS HÜKMÜNÜN YAPTIRIMININ OLMADIĞI**

ÖZETİ: Davacı işçinin üye olduğu Koop-İş Sendikası ile davalı işveren arasında akdedilen toplu iş sözleşmesinin 13. maddesinin başlığı "Sendika yönetici ve işyeri temsilcilerinin teminatı" olarak tanzim edilmiştir. Adı geçen madde "Sendika temsilcilerinin bu sıfatlarından dolayı Yasa ve Toplu İş Sözleşmesi hükümleri çerçevesinde faaliyetleri nedeniyle, hizmet akitleri feshedilemez ve cezalandırılmaz, kadrolu olarak çalışan sendika yöneticisi ve temsilcileri ücretsiz izne çıkarılmaz" hükmüne amirdir. Bu madde ile işyeri sendika temsilcilerinin sendikal faaliyetleri nedeni ile ücretsiz izne çıkarılmayacağı hüküm altına alınmıştır. Bu hüküm işverenin sendikal faaliyetler nedeni sendika temsilcisi işçileri ücretsiz izne ayırmamasına yönelik bir temenni hükmü olarak değerlendirilebilir. Toplu iş sözleşmesine bakıldığında bu kurala uymamanın yaptırımı düzenlenmemiştir. Bu nedenle davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/52896

Karar No. 2014/3661

Tarihi: 10.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17-21

- **OTUZ İŞÇİ SAYISININ İŞVERENİN YURT GENELİNDE ÇALIŞAN İŞÇİ SAYISINA GÖRE BELİRLENECEĞİ**
- **İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA OLAN İŞÇİNİN KÖTÜNİYET TAZMİNATI İSTEYEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Somut olayda davacı, tarım kredi kooperatifinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışmıştır. Davalının yurt genelinde birçok şubesi bulunmaktadır. Dolayısıyla davalı emrinde otuzdan fazla işçi çalıştığı ve çalışanların iş güvencesi hükümlerine tâbi olduğu aşikârdır. İş güvencesi hükümlerine tabi çalışanlar kötüniyet tazminatı talep edemez. Bu nedenle, mahkemece, davacının kötüniyet tazminatı talebinin reddi gerekirken, kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/54238

Karar No. 2014/3605

Tarihi: 06.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17, 41

6098 s. TBK/420

- **İBRANAME**
- **TBK YÜRÜRLÜK TARİHİNDEN SONRA DÜZENLENEN İBRANAMELERİN GEÇERLİ OLABİLMESİ İÇİN ÖDEMELERİN BANKA ARACILIĞI İLE EKSİKSİZ YAPILMIŞ OLMASININ GEREKİMESİ**

ÖZETİ: İş ilişkisinde borcun ibra yoluyla sona ermesi ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420'inci maddesinde öngörülmüştür. Sözü edilen hükme göre, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür. Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması gerekir.

YARGITAY**9. HUKUK DAİRESİ****Esas No.** 2011/51851**Karar No.** 2014/3515**Tarihi:** 06.02.2014**İlgili Kanun/Madde**

5953 s. BasınlşK/29

- **GAZETECİNİN VERİLMİYEN YILLIK İZİN ÜCRETİNİN İKİ KATI ÖDENMESİNİN GEREKMEŞİ**

ÖZETİ: Somut olayda, davacının basın işçisi olarak davalı yanında çalıştığı tartışmasızdır. Mahkemece davacının kullanmadığı 24 gün yıllık izin ücreti alacağı olduğu, bunun da fesih sırasında ödenmesi nedeniyle 5953 sayılı Kanun gereği 2 katı ödeme yapılamayacağı kabul edilerek hüküm kurulmuştur. Ancak anılan kanunun 29. maddesinde “gazeteciye bu Kanunun 21’inci maddesinde yazılı yıllık izni vermeyen veya izni vermiş olup da izin müddetine ait ücreti ödemeyen işverene, yıllık izin vermediği veya izin süresine ait ücretleri ödemediği kimsenin izin müddetine tekabül eden ücretler yekununun üç katı kadar idarî para cezası verilir; ayrıca gazeteciye ödenmesi gereken ücret toplamı, iki kat olarak ödenir” düzenlemesi bulunmaktadır. Bu durumda davacının kullandırılmamış izni olduğundan davacının izin alacağıının 2 katı hesaplanıp fesih sırasında ödenen miktar mahsup edilerek karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde talebin reddi isabetsizdir.

YARGITAY**9. HUKUK DAİRESİ****Esas No.** 2011/5471**Karar No.** 2014/3474**Tarihi:** 05.02.2014**İlgili Kanun/Madde**

4857 s. İşK/37, 41, 46

- **PARÇA BAŞI ÜCRETE FAZLA ÇALIŞMA HESABI**
- **YÜZDE USULÜ ÜCRETE FAZLA ÇALIŞMA HESABI**

ÖZETİ: *Otel, lokanta, eğlence yerleri gibi işyerlerinde müşterilerin hesap pusulalarına belirli bir yüzde olarak eklenen paraların, işverence toplanarak işçilerin katkılarına göre belli bir oranda dağıtım şeklinde uygulanan ücret sistemine “yüzde usulü ücret” denilmektedir. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde fazla çalışma ücreti, 4857 sayılı Kanunun 51 inci maddesinde öngörülen yönetmelik hükümlerine göre ödenir. İşveren, yüzde usulü toplanan paraları işyerinde çalışan işçiler arasında, Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre eksiksiz olarak dağıtmak zorundadır. Fazla çalışma yapan işçilerin fazla çalışma saatlerine ait puanları normal çalışma puanlarına eklenir (Yönetmelik Md. 4/1.). Yüzdelerden ödenen fazla saatlerde, çalışmanın zamsız karşılığı ile zamlı olarak ödenmesi gereken ücret arasındaki fark ödenir. Zira yüzde usulü ödenen ücret içinde fazla çalışmaların zamsız tutarı ödenmiş olmaktadır. Yapılan bu açıklamalara göre; yüzde usulü ya da parça başı ücret ödemesinin öngörüldüğü çalışma biçiminde fazla çalışmalar, saat ücretinin %150 zamlı miktarına göre değil, sadece %50 zam nispetine göre hesaplanmalıdır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/1196
Karar No. 2014/3501
Tarihi: 06.02.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/37

• NET ÜCRETİN BRÜTE DÖNÜŞTÜRÜLMESİ

ÖZETİ: *Taraflar arasında brüt ücretin net ücrete çevrilmesinde uyumsuzluk vardır. Bilirkişi 265 günlük brüt izin ücreti alacağı olan 50.779.30 TL'nin tamamından, %35 gelir vergisini ve %06 damga vergisini mahsup ederek 32.701, 86 TL net ücrete ulaşmıştır. Davacının iş akdinin 2008 yılında feshedilmesi ve davalı işverenin de izin ücretini 2008 yılında ödenmesi nedeniyle 2008 yılı Gelir Vergisi Tarifesinin dikkate alınması ve 2008 yılı Gelir Vergisi Tarifesinin de “44.700 TL'den fazlasının, 44.700 TL'si için 10.293 TL, fazlası %35 olan dilimi esas alınarak hesaplama yapılması gerekirken toplam brüt 50 779, 30 TL'nin tamamından %35'lik gelir vergisi oranı mahsup edilerek net rakamın tespiti hatalıdır. Yukarıdaki şekilde mahsup işlemi uygulandığı zaman mahsup edilecek gelir vergisi miktarı da farklı olacaktır. Bu sebeple davacının bilirkişi raporuna yaptığı itirazlar bu yönden yerindedir.*

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/51200

Karar No. 2014/3448

Tarihi: 05.02.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İŞK/17-21, 25

- **DEVAMSIZLIĞIN HER DURUMDA HAKLI FESİH NEDENİ OLMAYACAGI**
- **İŞÇİNİN İŞÇİLİK ALACAKLARINI BIRAKARAK İŞE GELMEMESİNİN HAYATIN OLAĞAN AKIŞINA UYGUN OLMADIĞI**

ÖZETİ: *Devamsızlık, işçinin işine devam etmemesi halidir. İşyerine gittiği halde iş görme borcunu ifaya hiç başlamayan bir işçi devamsızlıkta bulunmuş sayılmamalıdır. İşçinin yapmakla yükümlü olduğu ödevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi ayrı bir fesih nedeni olup, bu durumda 4857 sayılı Yasanın 25/II-h maddesi uyarınca değerlendirme yapılmalıdır. Maddede geçen “bir ay” ifadesi takvim ayını değil ilk devamsızlıktan sonra geçecek olan bir ayı ifade eder. İlk devamsızlığın yapıldığı gün ayın kaçınıcı günüyse takip eden ayın aynı günü bir aylık süre sona erer. Son ayda ilk devamsızlığının gerçekleştiği günün bulunmaması halinde son ayın son günü bir aylık süre dolmuş olur. Sonraki devamsızlıklar ise takip eden aylık dönemler içinde değerlendirilir. İşgünü, işçi bakımından çalışılması gereken gün olarak anlaşılmalıdır. İş sözleşmesinde, genel tatil günlerinde çalışılacağına dair bir kural mevcutsa, bu taktirde söz konusu günlerde çalışılmaması da işverene haklı fesih imkanı tanır. Somut olayda, 3 yılı aşkın süre kıdemi olan bir işçinin işçilik alacaklarını bir kenara iterek işe gelmemesi hayatın olağan akışına aykırı olup, yerel Mahkemece, bilirkişinin yerinde olmayan gerekçesine atıfla gerekçe oluşturmadan davacının kıdem ve ihbar tazminatı istemlerinin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/53724

Karar No. 2014/3398

Tarihi: 05.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17, 27

- **İHBAR ÖNEL SÜRESİ İÇERİSİNDE İŞ ARAMA İZİNİN VERİLMEMESİNİN ÖNELİN GEÇERLİLİĞİNİ ETKİLEMEYECEĞİ**
- **İŞÇİNİN ÇALIŞTIRILMADIĞI GENEL TATİL VE HAFTA TATİLLERİ İÇİN İŞ ARAMA İZİNİN HESAPLANAMAYACAĞI**
- **İŞ ARAMA İZİNİN TOPTAN KULLANILMASI HALİNDE TOPLAM SAAT SAYISININ BİR İŞ GÜNÜNDEKİ ÇALIŞILAN SAATE BÖLÜNEREK HESAPLANACAĞI**

ÖZETİ: *Kanunda yeni iş arama süresinin günde iki saatten az olamayacağı kurala bağlanmıştır. Bu süre asgarî olup, işverence daha fazla verilmesi mümkün olduğu gibi, sözleşme ile daha fazla iş arama süresi kararlaştırılabilecektir. Yeni iş arama süresi en az 4857 sayılı Kanununun 17'nci maddesinde sözü edilen bildirim gün sayısına göre belirlenir. Bu konuda sözleşme ile artırılmış öneller de dikkate alınır. İşçinin toplu olarak kullanmayı istemesi halinde toplam saat sayısının bir iş günündeki çalışılan saate bölünmesi gerekir. İşçinin çalıştırılmadığı hafta tatili ile bayram ve genel tatil günleri için yeni iş arama izni verilmesi gerekmez. Yasanın 27'nci maddesine göre, yeni iş arama izni vermeyen veya eksik kullandıran işveren, o süreye ait ücreti işçiye ödemekle yükümlüdür. Aynı maddenin üçüncü fıkrasında, işveren yeni iş arama izni esnasında işçiye çalıştırırsa, işçinin çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı ödemesi gerektiği kuralı getirilmiştir. İşçinin çalıştırılmadığı bayram, genel tatil ve hafta tatili günleri için yeni iş arama izin ücreti hesaplanamaz.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/53783

Karar No. 2014/3372

Tarihi: 05.02.2014

İlgili Kanun/Madde

657 s. DevletMemurlarıK/89

- **ÜCRETLİ USTA ÖĞRETİCİ**
- **İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞU**

ÖZETİ: *Davacının sosyal güvenlik hukuku yönünden Sosyal Sigortalar Kurumu kapsamında gösterilmesi iş sözleşmesi ile çalıştığını göstermez. Bu nedenle Ankara 1. İş Mahkemesinin 2007/901 E, 2007/629 K sayılı dosyasında hükmedilen ve Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 2008/246 e 2008/1047 k sayılı ilamı ile onanan “Davacının 15.09.1998 - 01.08.2002 tarihleri arasında davalı işveren yanında hizmet akdi ile asgari ücretle çalıştığının ve sigortalı hizmetlerine eklenmesi gerektiğinin tespitine” ilişkin karar ancak sosyal güvenlik hukuku açısından hüküm ifade eder. Davacı 657 sayılı yasanın 89. maddesinde belirtilen statü içinde ve Kaymakamlık onayı ile görevlendirilmiştir. Davacı ile davalı arasında iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Taraflar arasındaki ilişkinin statü hukukuna tabi olduğunun kabulü gerekir. Aradaki hukuki ilişki iş sözleşmesi, bir başka anlatımla işçi-işveren ilişkisi olarak nitelenemez. Bu hukuki olguya göre uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olup, Mahkemece “davanın HMK.nun 113 ve 115. maddeleri yarıncı yargı yolunun caiz olmaması nedeni ile dava şartı yokluğundan reddine” karar verilmesi gerekirken uyuşmazlığın esası hakkında karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/15658
Karar No. 2014/3208
Tarihi: 04.02.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17-21

- **FESHİN SON ÇARE OLMA İLKESİNİN GÖZETİLMEMESİ**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: *4857 Sayılı İş Kanunu m.31/4 düzenlemesi; işverene askerlik dönüşü işe başvuran işçiyi ancak boş kadro bulunmasına rağmen işe almaması halinde yalnızca üç aylık ücret tutarında tazminat ödeme yükümlülüğü getirildiği, işverenin iş sözleşmeleri askerlik nedeniyle sonlandırılmış, askerlik dönüşü işe başvurup başvurmayacağı belirsiz olan söz konusu işçileri işe almastyla boş kadrolarının bulunduğu anlaşıldığı ancak bu boş kadroların feshin son çare olması ilkesi kapsamında iş güvencesine sahip davacıya önerilmediği, bu nedenle feshin geçersiz olduğu anlaşıldığından davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/9571

Karar No. 2014/3206

Tarihi: 04.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17-21, 22

- **İŞ KOŞULLARININ DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİSİNİN YAZILI YAPILMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: Davalı şirkette güvenlik görevlisi olarak çalışan davacıya yapılan fesih bildiriminde güvenlik hizmetinin özel güvenlik şirketine devredilmesi sebebiyle şirketin başka bölümünde veya anlaşılan özel güvenlik şirketinde çalışması teklif edildiği ancak bu hususun davacı tarafından kabul edilmediği belirtilmiştir. Davalı vekili 13.03.2013 tarihli dilekçesinde fesih yazısından davacıya bu teklifin yapıldığının anlaşıldığı bu hususa davacının fesih bildiriminde herhangi bir itiraz koymadığı belirtilmişse de bilindiği üzere yaptığı görevden başka bir görevde çalışma teklifi 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca ancak yazılı yapılabilir. Dosya kapsamında davacıya fesihden önce bu hususun teklif edildiğine dair yazılı bir bildirim sunulmamıştır. Aynı nedenle, aynı tarihte işten çıkarılan başka bir işçinin açtığı işe iade davasında yargılama sırasında alınan ve dosyamıza da emsal olarak sunulan bilirkişi raporunda fesihden kısa bir süre önce 13.07.2012 tarihinde çalışabileceği pozisyona eleman alındığının tespit edildiği görülmektedir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/52703

Karar No. 2014/3124

Tarihi: 04.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/46

- **HAFTA TATİLİNİN 24 SAATTEN AZ OLARAK KULLANDIRILMASI HALİNDE HAFTA TATİLİNİN HİÇ KULLANDIRILMAMIŞ SAYILACAĞI**

ÖZETİ: Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmidört saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez. Hafta tatili bölünerek kullandırılmaz. Buna göre hafta tatilinin yirmidört saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/52229

Karar No. 2014/2979

Tarihi: 04.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- **FAZLA MESAI ALACAKLARINDAN ½ ORANINDA TAKTİRİ İNDİRİM YAPILMASININ HAKKIN ÖZÜNÜ ZEDELER NİTELİKTE OLDUĞU**

ÖZETİ: Mahkemece fazla mesai ve hafta tatili ücret alacaklarından 1/2 oranında takdiri indirim yapılmıştır. Tanık beyanları ile hesaplanan fazla mesai ve hafta tatili ücretlerinden yapılan takdiri indirim oranı, hakkın özünü etkileyecek derecede yüksek olup, bu indirim oranı içtihatların gözettiği amacı aşmaktadır. Mahkemece daha makul oranda indirim yapılması gerektiğinin düşünülmemesi bozma nedeni yapılmıştır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/10092

Karar No. 2014/2971

Tarihi: 04.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17-21, 57

- **İŞE İADE DAVASI SONRASI İŞE BAŞLATILMAYAN İŞÇİNİN YILLIK İZİN TALEP EDEBİLECEĞİ**

ÖZETİ: Davacı işçinin kesinleşen işe iade kararı sonrası işe başlamak için başvurup başvurmadığı dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Davacının yasal süresi içinde usulüne uygun başvurusu olmamışsa, 14.01.2011 tarihinde yapılan fesih İş Kanunu'nun 21/5. maddesine göre geçerli feshin sonuçlarını doğuracağından 03.05.2011 tarihinde açılan bu dava ile yıllık izin ücreti talep edilebilecektir. Davacının yasal süresi içinde işe başlamak için başvurması halinde, işverence işe başlatılıp başlatılmadığının belirlenmesi gerekir. İşçinin işe başlatılması halinde feshe bağlı haklardan yıllık izin ücreti talep edilemez. İşverence işe başlatılmaması halinde ise işe başlatmama anı fesih tarihi olacağından, henüz feshin gerçekleşmediği bir aşamada açılan bu dava ile yıllık izin ücreti talep edilemeyecektir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/2473

Karar No. 2014/2959

Tarihi: 04.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/8, 17

- **MOBBİNG**
- **KİŞİLİK HAKLARININ ZEDELENMESİNE YOL AÇAN HER FİİLİN MOBİNG ANLAMINA GELMEYECEĞİ**
- **MANEVİ TAZMİNAT**

ÖZETİ: Davacı avukatın iş sözleşmesine tabi çalıştığı, işyerinde maruz kaldığı ve işyeri yetkililerin bilgisi dahilinde gerçekleşen olay sebebiyle kişilik haklarının zedelendiği ve manevi zarara uğradığı sabittir. Bu itibarla davalı şirket aleyhine manevi tazminata hükmedilmesi yerindedir. Ancak mahkeme kararında davacı işçinin mobbing (psikolojik taciz) eylemine de maruz kaldığı belirtilmişse de, işçi üzerinde sürekli bir baskı kurulmuş değildir. Olay işçinin işyerinden çıkışına izin verilmemesi ve çantasının aranmak istenmesi ve bu arada güvenlik görevlisinin fiili saldırısından ibarettir. İşyerinde kısa bir süre çalışmış olan işçiyi feshe zorlama yapılmış değildir ve zaman içinde sistematik bir hal alan psikolojik baskı ve bezdirme şeklinde gerçekleşmemiştir. Bu itibarla manevi tazminat takdirinde mobbing (psikolojik taciz) değerlendirmesiyle sonuca gidilmesi yerinde değildir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/53643

Karar No. 2014/2922

Tarihi: 03.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/25

1475 s. Mülga İşK/14

- **İŞÇİNİN YAPMAKLA GÖREVLİ OLDUĞU İŞİ HATIRLATMAYA KARŞIN YAPMAMASININ HAKLI FESİH NEDENİ OLMASI**
- **İŞÇİYE FESHE KONU EYLEMDEN ÖNCE UYARI VERİLMEMİŞ, EYLEM NEDENİYLE ZARAR DA OLUŞMAMIŞSA FESHİN HAKSIZ OLACAĞI**

ÖZETİ: *Davalı şirkette güvenlik görevlisi olarak çalışan davacıya yapılan fesih bildiriminde güvenlik hizmetinin özel güvenlik şirketine devredilmesi sebebiyle şirketin başka bölümünde veya anlaşılan özel güvenlik şirketinde çalışması teklif edildiği ancak bu hususun davacı tarafından kabul edilmediği belirtilmiştir. Davalı vekili 13.03.2013 tarihli dilekçesinde fesih yazısından davacıya bu teklifin yapıldığının anlaşıldığı bu hususa davacının fesih bildiriminde herhangi bir itiraz koymadığı belirtilmişse de bilindiği üzere yaptığı görevden başka bir görevde çalışma teklifi 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca ancak yazılı yapılabilir. Dosya kapsamında davacıya fesihden önce bu hususun teklif edildiğine dair yazılı bir bildirim sunulmamıştır. Aynı nedenle, aynı tarihte işten çıkarılan başka bir işçinin açtığı işe iade davasında yargılama sırasında alınan ve dosyamıza da emsal olarak sunulan bilir-kşi raporunda fesihden kısa bir süre önce 13.07.2012 tarihinde çalışabileceği pozisyona eleman alındığının tespit edildiği görülmektedir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/51887
Karar No. 2014/2792
Tarihi: 03.02.2014

İlgili Kanun/Madde
6356 s. SenTopİşK/2, 39

- **TİS'İNİN ART ETKİSİ**
- **TİS SONA ERMEDEN SENDİKA ÜYELİĞİNDEN AYRILAN İŞÇİNİN TİS'İN ART ETKİSİNDEN YARARLANAMAYACAĞI**

ÖZETİ: *Davacının, toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden önce sendika üyeliğinden ayrıldığı için toplu iş sözleşmesinin art etkisinden yararlanması mümkün değildir. Bu nedenle, mahkemece, davacının fark kıdem tazminatı talebinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ KARARLARI
COURT OF CASSATION 10th CIVIL CHAMBER DECISIONS

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/1762 İlgili Kanun/Madde
Karar No. 2014/12746 1479 s. Bağ-KurK/45
Tarihi: 26.05.2014 5510 s. SSGSSK/97

- **ÖLÜM AYLIGI**
- **ÖLÜM AYLIGINDA ZAMAN AŞIMI SÜRESİNİN 5510 SAYILI YASANIN YÜRÜRLÜK TARİHİNE GÖRE BELİRLENECEĞİ**

ÖZETİ: Davacının 25.06.2012 tarihli talebi ve dosya kapsamına göre aylıkların başlangıç tarihinin de belirlenmesi gerekecektir. Bu kapsamda her kanunun yürürlükte olduğu dönemde uygulanmasına dair genel ilke çerçevesinde 1479 sayılı Yasa'nın 78. ve 5510 sayılı Yasaların 97. maddeleri gözetilmeli, davacının babasının ölüm tarihinde yürürlükte bulunan 1479 sayılı Kanunun 78'inci maddesinde belirlenen sürede istenmeyen gelir veya aylığın tümünün zamanaşımına uğrayacağı, başka bir deyişle yazılı talep tarihinden önceki gelir veya aylıkların istenemeyeceğine dair düzenleme ve davacının 25.06.2012 tarihli talebi gözetilerek 5510 sayılı Kanunun 97/1'inci maddesindeki; her bir gelir veya aylık için beş yıllık zamanaşımı süresi ve gelir ve aylığın doğumundan itibaren beş yıl içinde istenmemesi halinde zamanaşımına uğrayacağına dair düzenlemeler dikkate alınarak, anılan maddenin yürürlüğe girdiği tarih olan 01.10.2008 tarihi ve sonrasında doğan davacıya ait ölüm aylıkları yönünden tahsis talep tarihi olan 25.06.2012 tarihi itibarıyla beş yıllık zamanaşımı süresi dolmadığından, davacıya ancak 01.10.2008 tarihinden itibaren ölüm aylığı bağlanması gerekecektir.

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/21222 İlgili Kanun/Madde
Karar No. 2014/6804 506 s. SSK/80
Tarihi: 25.03.2014

- **SİGORTA PRİMLERİNDEN ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN SORUMLULUĞU**
- **İFLASIN AÇILMASINDAN SONRASI İÇİN GECİKME ZAMMINDAN ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN SORUMLU OLMAYACAĞI**

ÖZETİ: 506 sayılı Kanun kapsamında üst düzeydeki yöneticilerin, işveren tüzel kişilerin prim borçlarına ilişkin olarak Kuruma karşı sorumluluğu, müteselsil sorumluluk niteliğinde olup, Borçlar Kanunu'nun 143. maddesinde yer alan, "Müteselsil borçlulardan biri alacaklıya karşı onunla kendi arasındaki şahsi münasebetlerden veya müteselsil borcun sebep veya mevzuundan tevellüt etmiş olanlardan maada bir şey dermeyan edemez ve bütün borçlular arasında müşterek olan defileri dermeyan etmediği halde onlara karşı mesul olur." düzenlemesi, ortak defilerin müteselsil borçluların tümü tarafından ileri sürülebileceğini; bu anlamda, iflas eden şirketle birlikte sorumlu olan davacının da, borç miktarına ilişkin defiyi ileri sürebilmesine olanak vermektedir. Mahkemece; 6183 sayılı Kanununun 52. maddesi hükmü gereği iflasın açılmasından sonra gecikme zammından sorumlu olmayacağı gözetilerek, davacının sorumlu olacağı borcun hesabı yapılması gerekirken, yazılı şekilde; 506 sayılı Kanununun 80. maddesi gereğince Kurum'a ödenmesi gereken primlerin süresinde ödenmemesi nedeniyle uygulanacak gecikme zammının, borçlu işverenin iflasına karar verilmesi halinde; iflasın açılmasından sonra da işlemeye devam edeceği, anlaşıldığından, davacının bu yöne ilişkin itirazlarının yerinde olmadığı kabulü, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/18150
Karar No. 2014/5855
Tarihi: 14.03.2014

İlgili Kanun/Madde
3201 s. Yurtdışı ÇalışmaK/3

- **YURT DIŞI HİZMET BORÇLANMASI**
- **YURT DIŞINDA BAŞLAYAN SİGORTALILIĞIN TÜRKİYE'DE SİGORTA BAŞLANGICI OLARAK KABUL EDİLEBİLMESİ İÇİN BORÇLANMA YAPILMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: Alman Rant Sigortasına giriş tarihinin Türk sigorta başlangıcı olarak kabulü özünde söz konusu tarih itibarıyla bir gün çalışıldığı kabulü anlamını da taşımaktadır. Bu nedenle, Türk sigorta başlangıcı olarak kabul edilen tarihe ilişkin sürenin fülen borçlanılmış ve Türk sosyal güvenliği bakımından değerlendirilebilir hale getirilmiş olmasını aramak, yerinde olacaktır. Şu halde yapılması gereken iş; Türk vatandaşı olduğu sürelerle sınırlı olarak, davacı tarafa yöntemine uygun şekilde verilecek mihille, Alman Rant sigortasına giriş tarihini içerecek şekilde ve borçlanma talep tarihinde ki şartlar çerçevesinde yurt dışı borçlanması usulünce sağlanmalı ve borçlanmanın varlığı halinde, sigorta başlangıcına hükmedilmelidir.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/3541

Karar No. 2014/4451

Tarihi: 04.03.2014

İlgili Kanun/Madde

5510 s. SSGSSK/24

- **İŞ KAZASI NEDENİYLE SİGORTALI VE HAK SAHİPLERİNE BAĞLANAN GELİRİN İŞVERENE RUCU EDİLMESİNİN ESASLARI**

ÖZETİ: Sürekli iş göremezlik gelirin yarıya indirildiği durumlarda, peşin sermaye değerli gelirin, gelir başlangıç tarihi itibarıyla %50 üzerinden belirlenmesi; bu oran üzerinden belirlenmiş olan peşin sermaye değerli gelire, gelir başlangıç tarihinden gelirin yarıya düştüğü tarihe kadar ödenen gelirin %50 fark oranına karşılık miktarının ilavesi gerekecektir. Ayrıca, başlangıçtaki gelir onay tarihinin esas alınması gereği de bulunmaktadır. Fıili ödemenin mevcudiyeti halinde, fıili ödeme ile ilişkin olduğu gelirin ilk peşin sermaye değerinin karşılaştırılması sonucu, şayet ilk peşin sermaye değerli gelirin kusur karşılığı, fıili ödeme miktarının kusur karşılığından düşük ise o takdirde ilk peşin sermaye değerine itibar edilmesi, aksine fıili ödeme miktarı ilk peşin değerden düşük ise o takdirde de fıili ödeme miktarının esas alınması gerekecektir. Somut olayda Okan ve Orkun yönünden karşılaştırmaya esas alınacak peşin sermaye değerli gelirin yukarıda belirtildiği şekilde hesaplanması ve fıili ödeme miktar ile karşılaştırılması gerekecektir.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/4466

Karar No. 2014/3445

Tarihi: 24.02.2014

İlgili Kanun/Madde

5510 s. SSGSSK/4, 13

- **İŞ KAZASININ UNSURLARI**
- **İŞ SÖZLEŞMESİ İLE ESER SÖZLEŞMESİNİN FARKI**

ÖZETİ: Bağlılık ve bu kapsamda ete alınması gereken zaman unsuru, hizmet akdinin ayırt edici özelliğidir. Dosyadaki bilgi ve belgeler ile tanık anlatımlarına göre, davaya konu yapılan işin içerik, kapsam ve niteliğine göre davacı ile işveren arasındaki ilişkide; işverenin her an denetim ve buyurma yetkisini kullanabileceği olması, davacının, edimleri ile ilgili işverenin buyruklarına uyma dışında çalışma olanığı bulamayacağı nitelikte teknik ve hukuki bir bağımlılığın bulunması ve genel olarak işverenin belirleyeceği yerde ve zamanda onun tarafından sağlanacak teknik destek ile onun denetim ve gözetiminde yapılması gereken çalışmanın; zaman ve bağımlılık unsurlarını bünyesinde barındırdığı, dolayısıyla hizmet akdinin var olduğu ve sigortalılığın, dolayısıyla olayın iş kazası olduğunun kabul edilmesi gerektiğinin belirgin olduğu gözetilerek; davaya konu binanın bulunduğu gayrimenkulün tapusu, inşaat, işkan, tadilat belgeleri celp edildikten sonra işveren/işverenler kşku ve duraksamaya yer kalmayacak şekilde belirlenip, gerektiğinde HMK'nın 124. maddesine göre taraf teşkili sağlanıp yapılacak değerlendirme sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ve yanlış değerlendirme sonucu yazılı şekilde karar verilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ KARARLARI
COURT OF CASSATION 21st CIVIL CHAMBER DECISIONS

YARGITAY
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/10762
Karar No. 2014/10711
Tarihi: 13.05.2014

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SSGSSK/26

• **MALÜLİYET SİGORTASININ KOŞULLARI**

ÖZETİ: *Anılan Kanun'un 26'ncı maddesinde ise; "Sigortaya malûl-
lük aylığı bağlanabilmesi için sigortalının; a) 25 inci maddeye
göre malûl sayılması, b) En az on yıldan beri sigortalı bulu-
nup, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakı-
mina muhtaç derecede malûl olan sigortalılar için ise sigorta-
lık süresi aranmaksızın 1800 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm
sigortaları primi bildirilmiş olması, c) Maluliyeti nedeniyle
sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan veya işyerini kapat-
tıktan veya devrettikten sonra Kurumdan yazılı istekte bulun-
ması, halinde malûllük aylığı bağlanır. Ancak, 4 üncü madde-
nin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanların
kendi sigortalılığı nedeniyle genel sağlık sigortası primi dahil,
prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması
zorunludur." hükmü getirilerek, "malullük aylığı" bağlanma
şartları düzenlenmiştir.*

YARGITAY
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/2658
Karar No. 2014/8424
Tarihi: 21.04.2014

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SSGSSK/13

• **İŞ KAZASI NEDENİYLE HÜKMEDİLECEK MANEVİ
TAZMİNATIN HUKUKİ NİTELİĞİ**

ÖZETİ: *Türk Borçlar Kanunu'nun 56. maddesi hükmüne göre haki-
min özel halleri göz önünde tutarak manevi zarar adı ile si-
gortalı yakınlarına verilmesine karar vereceği bir para tutarı
adalete uygun olmalıdır. Hükmedilecek bu para, zarara uğra-
yanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata
benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşır. Bir ceza
olmadığı gibi, mamelek hukukuna ilişkin zararın karşılanma-
sını da amaç edinmemiştir. O halde, bu tazminatın sınırı onun
amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar, mevcut
halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine
ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır. 22.06.1966 günlü
ve 7/7 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararının gerekçe-
sinde takdir olunacak manevi tazminatın tutarını etkileyecek
özel hal ve şartlar da açıkça gösterilmiştir. Bunlar her olaya
göre değişebileceğinden hakim bu konuda takdir hakkını kul-
lanırken ona etkili olan nedenleri de karar yerinde objektif
ölçülere göre isabetli bir biçimde göstermelidir.*

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/22341

Karar No. 2014/7283

Tarihi: 08.04.2014

İlgili Kanun/Madde

5510 s. SSGSSK/13

- **İŞ KAZASI NEDENİYLE HÜKMEDİLECEK MANEVİ TAZMİNATIN ZARARLA ORANTILI DUYULAN ÜZÜNTÜYÜ HAFİFLETİCİ OLMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Manevi tazminatın tutarını belirleme görevi hakimın takdirine bırakılmış ise de hükmedilen tutarın uğranılan manevi zararlar orantılı, duyulan üzüntüyü hafifletici olması gerekir. Hakimın bu takdir hakkını kullanırken, ülkenin ekonomik koşulları tarafların sosyal ve ekonomik durumları paranın satın alma gücü, tarafların kusur durumu olayın ağırlığı davacının sürekli iş göremezlik oranı, işçinin yaşı, olay tarihi gibi özellikleri göz önünde tutması, bunun yanında olayın işveren in sağlığı ve güvenliği önlemlerini yeterince alınmamasından kaynaklandığı da gözetilerek gelişen hukuktaki yaklaşıma da uygun olarak tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranda manevi tazminat takdir edilmesi gerektiği açıkça ortadadır. Bu ilkeler gözetildiğinde davacı yararına hüküm altına alınan 10.000, 00- TL manevi tazminatın az olduğu açıkça belli olmaktadır.*

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/262

Karar No. 2014/7083

Tarihi: 07.04.2014

İlgili Kanun/Madde

5510 s. SSGSSK/13

- **İŞ KAZASI**
- **PASİF DÖNEM GELİRİNİN BİLİNEREN SON ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ UYGULANMAMIŞ NET ASGARİ ÜCRET ESAS ALINARAK HESAPLANMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: Dosyadaki kayıt ve belgelerden; mahkemece hükme esas alınan 23/09/2013 tarihli bilirkişi raporunda, davacının 60 yaşından itibaren bakiye ömrünün sonuna kadar devam eden pasif dönem gelirin, asgari geçim indirimi uygulanmamış bilinen en son net yıllık ücret üzerinden her yıl için %10 artırım ve %10 indirim yapılarak belirlenmesi gerektiği gözetilmeksizin; Dairemizin yerleşik içtihatlarına aykırı olacak şekilde, davacının bilinen en son net yıllık ücreti üzerinden her yıl için %10 artırım ve %10 indirim yapılarak hesaplandığı anlaşılmıştır. Yapılacak iş, Dairemizin yerleşik içtihatları çerçevesinde ve bozma nedenine göre, usulü kazanılmış haklar da gözetilerek, işinde uzman hesap bilirkişiden, yöntemince yeniden hesap raporu aldırılması ve sonucuna göre karar verilmesinden ibarettir.

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/22054

Karar No. 2014/3826

Tarihi: 26.05.2014

İlgili Kanun/Madde

5510 s. SSGSSK/13

5521 s. İşMahK/1

- İŞ KAZASI
- KAZALI SİGORTALI İLE İŞYERİ ARASINDA HİZMET AKDİ İLİŞKİSİNİN BULUNMAMASI
- İŞ MAHKEMELERİNİN GÖREVLİ OLAMAYACAĞI

ÖZETİ: Dava konusu uyuşmazlıkta, zararlandırıcı olayın iş kazası olduğu yönünden ihtilaf bulunmamasına rağmen, müteveffa sigortalının Balıkesir Sistem Yapı Denetim Ltd. Şti. elamanı olarak inşaatta beton numunesi alırken akıma kapılarak vefat ettiğinin iddia olunmasına ve müteveffa sigortalı ile Balıkesir Sistem Yapı Denetim Ltd. Şti. arasında işçi işveren ilişkisinin kanıtlanamamış olmasına göre, davalı Balıkesir Sistem Yapı Denetim Ltd. Şti. olayda üçüncü kişi konumunda olup 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ve gerekse İş Kanunu 1.maddeleri uyarınca uyuşmazlığın çözüm yerinin İş Mahkemeleri değil Genel Mahkemeler olduğu açıktır.

YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ KARARLARI
COURT OF CASSATION 22nd CIVIL CHAMBER DECISIONS

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/16453
Karar No. 2014/22444
Tarihi: 15.07.2014

İlgili Kanun/Madde
6356 s. SenToplşK/51, 58

- **İŞLETME KAPSAMINDA OLAN İŞYERLERİNİN BİR KISMININ GREV YASAĞI KAPSAMINDA OLMASI**
- **İŞYERLERİNİN BİR KISMININ GREV YASAĞI KAPSAMINDA OLDUĞU İŞLETMELERDE YÜKSEK HAKEM KURULUNUN GÖREVLİ OLMAYACAĞI**
- **GREV HAKKININ ÖZGÜR TOPLU PAZARLIK VE SENDİKA HAKKININ AYRILMAZ BİR PARÇASI OLDUĞU**
- **ZORUNLU TAHKİMİN SINIRLI OLARAK ÖNGÖRÜLMÜŞ OLMASI**

ÖZETİ: *Grev hakkının, serbest toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi hakkı ile sendika hakkının vazgeçilmez bir unsuru olduğu tartışmasızdır. Bu anlamda, 6356 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde de, devletin fazla müdahale ettiği ve denetim altında tuttuğu grev ve lokavt alanının yeniden düzenlendiği ve grev yasakları alanının daraltıldığı ifade edilmiştir. Şu halde, yukarıda belirtilen uluslararası metinler ile anayasal ve kanuni düzenlemeler ışında belirtmek gerekir ki, grev hakkı vazgeçilmez ve korunması gereken bir hak olarak karşımıza çıkmakta iken, zorunlu tahkim ise kısıtlı olarak başvurulacak bir yoldur. İnceleme konusu davada, yukarıda açıklandığı üzere, bir kısmı grev yasağı kapsamında olan bir kısmı ise grev yasağı kapsamında bulunmayan davalı İ. A.Ş.'ye ait işletmede, Yüksek Hakem Kurulu, işverenin başvurusu üzerine işletmenin bütünü yönünden toplu iş sözleşmesini bağtılamış ve sendikanın almış olduğu grev kararı uygulanamaz hale gelmiştir. Mevcut durumun, grev yasağı kapsamında olmayan işyerleri yönünden, grev hakkını ortadan kaldırdığı tartışmasızdır. Oysa ki, zorunlu tahkim, ancak kanun ile belirtilen sınırlı durumlarda ve sadece grev yasağının söz konusu olduğu halde başvurulması gereken bir yoldur. İşletme toplu iş sözleşmesinin bölünemez niteliği ve yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere grev hakkının vazgeçilmez ve korunması gereken bir hak olduğu nazara alındığında, işyerlerinin bir kısmında grev yasağının bulunduğu ve bir kısmında ise grev yasağının bulunmadığı işletmelerde, Yüksek Hakem Kurulunun görevi ve yetkisinin bulunmadığı kabul edilmelidir.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/362
Karar No. 2014/1336
Tarihi: 03.02.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **EMEKLİLİĞE HAK KAZANAN İŞÇİNİN İŞE İADE SONRASI İŞE İADE TAZMİNATININ DÖRT AYLIK ÜCRET OLARAK BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak altı ay ile beş yıl arasında kıdemi olan işçi için dört, beş yıl ile on beş yıl arasında kıdemi olan işçi için beş, on beş yıldan fazla kıdemi olan işçi için altı aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre, bu miktarlarda azami sınır sekiz aya kadar da çıkmaktadır. İşletme gerekleri ile fesihle emeklilik nedeninin gösterilmesi ve davacının emekliliğe hak kazanması halinde işe başlatmama tazminatı alt sınırdan belirlenmektedir. Dosya içeriğine göre söz konusu tazminatın davacının beş aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesine karar verilmesi hatalıdır. Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerden davacının emekliliğe hak kazandığı anlaşılmaktadır. Davacının emekliliği hak etmiş olması dikkate alınarak işe başlatmama tazminatının dört aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesi dosya içeriğine uygun düşecektir.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/1179
Karar No. 2014/1324
Tarihi: 03.02.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **İŞE İADE SONRASI İŞÇİNİN İŞE BAŞLAMA BAŞVURUSUNDA SAMİMİ OLMASININ GEREKMESİ**
- **İŞÇİNİN DÜŞÜK ÜCRETLE İŞE DAVET EDİLİP EDİLMEDİĞİNİN ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Davacının işe davete icabet etmemesi, iş ilişkisinin devamı ile ilgili talebinde samimi olmadığını, nihai hedefinin boşa geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatını almak olduğunu gösterecektir. Bu amaca yönelik talebin iş güvencesi hükümlerince korunması mümkün değildir ve işverence yapılan feshi geçerli hale getirir. İşe davet yazısı konusunda taraflar arasında uyumsuzluk davacının aldığı ücret miktarı yönündendir. Davacının ücretin tespiti bakımından işçiye yapılan ödemeleri gösterir kayıtların getirilmesi, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı, gerçek ücret tespit edilerek tüm deliller birlikte değerlendirilerek işe davetin samimi olup olmadığı hususunda bir sonuca gidilmesi ve edilecek kanaate göre tüm deliller yeniden değerlendirilerek hüküm kurulması gerekirken, eksik inceleme sonucu hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/2432
Karar No. 2014/1306
Tarihi: 03.02.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21, 25

- **İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNE İŞÇİNİN UYMAMASI**
- **HAKLI FESİH**

ÖZETİ: *Dosya kapsamına göre gıda imalatı işiyle uğraşan işyerinde çalışan davacının iş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranışlarından dolayı çok sayıda disiplin cezası aldığı, son olarak da yine iş güvenliğine risk oluşturan işyerinde uyuma eylemi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiği sabittir. Bu durumda işverence yapılan fesih haklı sayılmalıdır. Mahkemece ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/38020
Karar No. 2014/1299
Tarihi: 03.02.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21
6356 s. SenTopİşK/25

- **SENDİKAL TAZMİNATA ŞARTA BAĞLI HÜKMEDİLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: *Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanununun 18. 20. ve 21. madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanun'un yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.”. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/1. maddesine atfıyla feshin geçersizliği ile sonuçlanan davada işvereni, sendikal tazminatı, işçinin başvurusu halinde bir ay içinde işe başlatmaması halinde ödemekle yükümlü tutmuştur. Ancak, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda bu hususta açıkça “işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın” denilmek suretiyle şartsız ve herhangi bir kayda bağlı tutulmaksızın sendikal tazminata hükümlenmeyeceği belirtilmiştir. Mahkemece, gerekçeli kararda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendikal tazminatın belirtildiği belirtildiği halde, hüküm fıkrasında kanuna aykırı olarak sendikal tazminatın ödenmesinin şarta bağlı tutulması doğru olmamıştır.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/2453
Karar No. 2014/1292
Tarihi: 03.02.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21, 25

- **GEÇERLİ MAZERETİN KANITLANMASININ GEREKMEŞİ**
- **ALTI İŞ GÜNLÜK FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİNİN FESHE YETKİLİ MAKAMIN ÖĞRENDİĞİ TARİHTEN BAŞLAYACAĞI**

ÖZETİ: Davacı mazeret iznine dayandığına göre mazeretinin varlığını ve kendisine gerçekte işveren tarafından izin verildiğini kanıtlaması gerekir. Davacı bu hususu inandırıcı delillerle kanıtlamış değildir. İddia, savunma ve tüm dosya içeriği birlikte değerlendirildiğinde; 9-10-11-12.06.2010 tarihlerinde işe gitmediği, devamsızlığın geçerli bir nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır. Esasen bu yön mahkemenin de kabulünde olup mahkeme işverenin devamsızlıktan kaynaklanan fesih hakkını yasal süresinde kullanmadığı gerekçesi ile feshin haksız olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ne var ki; davacının işe gelmediği günlerden sonra da devamsızlık yaptığı ve devamsızlık olgusunun devam ettiği anlaşıldığından hak düşürücü sürenin geçtiğinden söz edilemez. Öte yandan davacının iş sözleşmesinin feshine yetkili olan makam (organ) tespit edilmeden bu organın bilgisine devamsızlık olgusunun hangi tarihte ulaştığı belirlenmeden ve işyerinde iş sözleşmesinin feshine yönelik olarak özel bir prosedür öngörülüp öngörülmediği dahi saptanmadan sürenin geçtiğinden bahisle yazılı şekilde karar verilmesi isabetli olmamıştır.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/37439
Karar No. 2014/311
Tarihi: 20.01.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **FESİH SEBEBİNİN YETERLİ VE SOMUT DELİLLERLE KANITLANAMAMASI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: Mahkemece feshin geçerli sebebe dayandığı sonucuna varılarak davacının işe iade isteğinin reddine karar verilmiş ise de, dosya içeriğine ve davacı ile birlikte aynı sebeple işten çıkarılan işçilerin emsal dosyalarına göre; davacının diğer çalışanlar gibi bölgesinde firmasını temsil ettiği, davalı işverenin de harcama yapılabilmesi için davacıya yetki verdiği, yetkinin aşulduğuna ve aralarındaki güven ilişkisinin sarsıldığına dair yeterli ve somut delillerin ortaya konulmadığı, mevcut delillere göre feshin geçerli sebebe dayanmadığı anlaşıldığından davanın kabulü gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde reddine karar verilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/1986
Karar No. 2014/296
Tarihi: 17.01.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/66

- **GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER**
- **İŞVERENİN İŞE GELİŞ GİDİŞ İÇİN TAHSİS ETTİĞİ SERVİSTE GEÇEN SÜRELERİN GÜNLÜK İŞ SÜRESİNDEN SAYILAMAYACAĞI**

ÖZETİ: *Yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler, işçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler, demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmesi gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır. Aynı maddenin son fıkrasına göre ise, işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz. Bu durumda, 4857 sayılı Kanun'un 66. maddesinin son fıkrası hükmü dikkate alınmadan, yanlış değerlendirme ile davacının işe gidiş gelişlerinde serviste geçen sürenin de çalışma süresinden sayılması hatalıdır.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/1758
Karar No. 2014/262
Tarihi: 17.01.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17, 24, 25

- **İŞÇİNİN İŞVEREN ALEYHİNE KONUŞMALARININ ELEŞTİRİ SINIRLARI İÇERİSİNDE OLMASI**
- **ELEŞTİRİLERİN İŞ AKIŞINI BOZMASI HALİNDE GEÇERLİ FESİH NEDENİ OLABİLECEĞİ, HAKLI FESİH NEDENİ OLAMAYACAĞI**

ÖZETİ: *Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshi uyuşmazlık konusudur. Dosya içeriğine göre, davacının iş sözleşmesi işyerinde kullanılan araçlara takip kiti konulması üzerine olumsuz sözler söylemesi ve savunma vermekten imtina etmesi nedeniyle tazminatsız olarak feshedilmiş, mahkemece söz konusu feshin haklı nedene dayandığı gerekçesiyle ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmiştir. Dinlenen tanık beyanları, taraflarca sunulan deliller dikkate alındığında, davacının aracına takılan takip kitinin çalışması ile ilgili olarak yaşadığı teknik aksaklıklar nedeniyle işverene başvurduğu, çalışma arkadaşları ile bu konuda yaptığı konuşmaların ise eleştiri kapsamında kaldığı, işçinin belirtilen davranışının işyerinde olumsuzluklara neden olduğu kabul edilse dahi ancak geçerli fesih sebebi sayılacağından ihbar ve kıdem tazminatlarını almasına engel oluşturmayacağı açıktır. Mahkemece ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması gerekirken, yazılı şekilde hatalı gerekçeyle reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/37116
Karar No. 2014/244
Tarihi: 16.01.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/2, 17, 24

- **İŞE İADENİN MALİ SONUÇLARINDAN ASIL İŞVERENİN DE SORUMLU OLACAĞI**
- **ASIL İŞVEREN AÇISINDAN HUSUMET YOKLUĞU NEDENİYLE RED KARARI VERİLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: *Her iki davalının faaliyet ve uzmanlık alanının farklı olması karşısında davalılar arasındaki ilişkide muvazaadan söz etmek mümkün olmadığından davacının dahili davalı alt işveren işyerindeki işine iadesine, ayrıca iş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiği davacı tarafından ispat edilmediğinden fesih sebebine ve davacının çalışma süresine göre işe başlatmama tazminatının dört aylık ücret tutarında tespit edilmesine karar verilmiş olması dosya içeriğine uygun olduğundan davacının bu yönlere ilişkin temyiz itirazları yerinde görülmemiştir. Ancak, davalılar arasındaki ilişkinin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2/6 ve 7. maddelerine uygun ve geçerli bir asil işveren-alt işveren ilişkisi olduğu halde, mahkemece işe iadenin mali sonuçlarından asil işverenin alt işverenle müşterek ve müteselsilen sorumlu tutulmalarına karar verilmesi gerekirken davalı asil işveren Türk Telekomünikasyon A.Ş. hakkında davanın husumetten reddine karar verilmiş olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/1856
Karar No. 2014/215
Tarihi: 16.01.2014

İlgili Kanun/Madde
5521 s. İşMahK/1

- **REKABET YASAĞI SÖZLEŞMELERİNDE GÖREVLİ MAHKEMENİN TİCARET MAHKEMESİ OLDUĞU**

ÖZETİ: İş sözleşmesinin devamı sırasında rekabet yasağının ihlali şeklindeki sadakatsizlik iş mahkemesinde görülecek bir davanın konusunu oluşturur. Bu rekabet yasağının sözleşmeden veya kanundan kaynaklanmasının hukuki sonuçları aynıdır. Oysa somut uyuşmazlıkta davacı taraf, davalının sözleşmenin sona ermesinden sonra gerçekleşen eylemi sebebiyle cezai şart istemektedir. Rekabet yasağının iş sözleşmesinin bitiminden sonraki bir tarihte ihlal edilmesi iş mahkemelerini görevli olmaktan çıkarmaktadır.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/1777
Karar No. 2014/204
Tarihi: 14.01.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17, 24

- **İŞÇİNİN İSTİFASINA İŞVEREN VEKİLİNİN “UYGUN” NOTU DÜŞMESİNİN İŞÇİYİ İHBAR TAZMİNATI ÖDEME YÜKÜMLÜLÜĞÜNDEN KURATARACAGI**

ÖZETİ: Somut olayda, davalı işçinin, davacı işverene 23.05.2011 tarihli istifa dilekçesi sunduğu, istifa dilekçesinin altına şirket yetkilisinin tarih belirtmek suretiyle (26.05.2011), yine bir başka şirket yetkilisi tarafından ise sadece “uygundur” şerhi düşülmek suretiyle imza atıldığı, bu hususun davalının savunmasını teyit ettiği anlaşılmaktadır. Davacı işveren yetkilisi tarafından tarih belirtilmek suretiyle davalı işçinin istifasının uygun bulunması davalı işçiyi ihbar süresi tanıma yükümlülüğünden kurtaracağı düşünülmeyen, yazılı gerekçeyle davanın kabulü hatalıdır.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/1774

Karar No. 2014/201

Tarihi: 14.01.2014

İlgili Kanun/Madde

2821 s. MülgaSendikalarK/30

- **SENDİKA DENETİM KURULU ÜYESİNİN ÜCRETSİZ İZNE ÇIKARTILAMAYACAĞINA İLİŞKİN TİS HÜKMÜ**
- **ÜCRETSİZ İZİNİN TÜM İŞÇİLERİ Mİ KAPSADIĞI SADECE SENDİKAL NEDENLE Mİ YAPILDIĞININ BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ**

ÖZETİ: Uyuşmazlık konusu dönemde yürürlükte bulunan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 9. maddesinde Denetleme Kurulunda sendikanın zorunlu organlarından olduğu belirtilmiş olup sendikalar organları tarafından yönetildiğine göre davacının işyerinde örgütlü sendikanın denetleme kurulu üyesi olduğu dönemde sendika yöneticisi kapsamında bulunduğu açıktır. Bu itibarla mahkemece davacının sendika yöneticisi olduğunun kabulü yerindedir. Ne var ki, iddianın dayanağı toplu iş sözleşmesinin 13. maddesinde yöneticilerin sendikal faaliyetleri sebebiyle ücretsiz izne çıkarılamayacakları düzenlenmiş, ancak sendikal faaliyetleri dışında bir sebeple ücretsiz izne çıkarılamayacaklarına dair bir hükme yer verilmemiştir. Buna göre; gerekli şartların varlığı halinde tüm işçileri kapsama alan ücretsiz izin uygulaması yapılması halinde davacının ücretsiz izne çıkarılamayacağını kabulü mümkün değildir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/37017

Karar No. 2014/196

Tarihi: 14.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17, 24

- **İKALE ÖNERİSİNİN İŞVERENDEN GELMESİ HALİNDE İKALEDE EK MENFAAT SAĞLANIP SAĞLANMADIĞINA BAKILACAĞI**
- **İKALE ÖNERİSİNİN İŞÇİDEN GELMESİ HALİNDE EK MENFAAT KOŞULUNUN ARANMAYACAĞI**

ÖZETİ: İkale, sözleşmenin tarafların ortak iradeleriyle sona erdirilmesidir. Niteliği itibariyle bir sözleşme olması sebebiyle ikale tarafların serbest iradelerine dayanmalıdır. Ayrıca ikale icabı işverenden gelmişse kanuni tazminatlarına ilaveten işçiye ek bir menfaatin sağlanması (makul yarar) gerekir. Aksi halde iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirildiğinden söz edilemez. Somut olayda, davacının imzası inkar edilmeyen dilekçe ile iş sözleşmesinin ikale ile feshini talep ettiği, tazminatlarının ödenmesini istediği, ikale icabının davacıdan geldiği, bu sebeple tazminatlarına ilaveten ek menfaat sağlanması gerekmediği, davacı tarafından verilen bu dilekçeyi geçersiz kılacak bir olgu mevcut olmadığı gibi tazminatlarının ödenmesi konusunda anlaşma olduğu, bu durumda iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirildiğinin kabul edilmesi gerektiği, ikalenin baskı altında, iradesinin sakatlanarak imzalandığını davacının iddia ve ispat etmediği anlaşılmış olup, sözleşmenin ikale ile sona ermesi sebebiyle davanın reddi gerekir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/1747
Karar No. 2014/150
Tarihi: 14.01.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41, 46, 63

- **HAFTADA PAZAR GÜNÜ 24 SAAT KESİNTİSİZ ÇALIŞAN İŞÇİNİN CUMARTESİ ÇALIŞMALARININ FAZLA ÇALIŞMA İÇERİSİNDE DEĞERLENDİRİLMESİNİN GEREKMESİ**
- **11 SAATİ AŞAN ÇALIŞMALARDA ARA DİNLENMESİNİN 1, 5 SAAT OLACAĞI**

ÖZETİ: Davacının dava dilekçesindeki açıklamalarından, işyerinde haftanın altı günü çalıştığı ve Cumartesi günü gerçekleşen çalışma süresi için hafta tatili ücret alacağı talep ettiği anlaşılmaktadır. Bu durumda, pazar günleri kesintisiz yirmi dört saat izin kullanan ve haftada altı gün çalışan davacı için ulusal bayram genel tatil ücret alacağı adı altında hafta tatili ücret alacağına hükmedilmesi hatalıdır. Cumartesi günü gerçekleşen çalışma süresi, fazla çalışma ücret alacağı yönünden haftalık çalışma süresine dahil edilerek değerlendirilmeli ve davacının hafta tatili ücret alacağı isteminin reddine karar verilmelidir. Bu hususun dikkate alınmaması isabetsiz olup kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir. Dairemizin yerleşik uygulaması gereğince günlük yedi buçuk saati aşan ve on bir saate kadar olan (on bir saat dahil) çalışmalar için ara dinlenme süresinin en az bir saat, on bir saatten fazla çalışmalarda ise en az bir buçuk saat olduğu kabul edilerek hesaplama yapılmamıştır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, bu hususun dikkate alınmaması ara dinlenme süresinin otuz dakika olarak kabul edilmesi hatalıdır.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/37692
Karar No. 2014/50
Tarihi: 13.01.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **USTA ÖĞRETİCİLERİN UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ KARARI GEREĞİ ADLİ YARGININ GÖREV ALANINA GİRDİĞİ**

ÖZETİ: Dairemizin daha önceki kararlarında Ankara Büyükşehir Belediye Başkanlığınca istihdam edilen usta öğreticilerin statü hukukuna tabi olduğu görüşü benimsenmiştir. Ancak, konu ile ilgili Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü'nün 30.09.2013 tarih, 2013/851 esas, 2013/1277 karar sayılı kararında, aynı statüdeki davacının, idareye verdiği bir taahhütnameye istinaden çalışması ve taahhütnamede ek ders ücretinin hesaplanmasında 657 sayılı Kanun'un 176. maddesinin esas alınmasının, davacının kamu personeli statüsünde değerlendirilmesi için yeterli olmadığı, bu düzenlemenin taahhütnameyi idari sözleşme haline de getirmeyeceği belirtilerek uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre çözümlenmesi gerektiği açıklanmıştır. Bu görüş Dairemizce de benimsenmiştir. Hal böyle olunca, mahkemece işin esasına girilerek bir karar verilmesi gerekirken, uyuşmazlığın çözümünde idari yargının görevli olduğu gerekçesi ile yargı yolu caiz olmadığından davanın usulden reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/37440

Karar No. 2014/11

Tarihi: 13.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- İŞ KOŞULLARININ İŞÇİNİN SAĞLIĞINI BOZMASI
- İŞÇİNİN SAĞLIĞINA UYGUN İŞ OLUP OLMADIĞININ ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ

ÖZETİ: Davacı teklif edilen görevi, çalışma şartlarında esaslı değişikliğe sebep olduğu gerekçesi ile kabul etmediğini ileri sürmüştür. İş şartlarının davalı işveren tarafından davacı işçi aleyhine değiştirilip değiştirilmediğini, davacının çalıştığı işyerinde sağlık kurulu raporunda belirtilen şartlarda çalışabileceği iş olup olmadığı belirlenmeli ve oluşacak sonuç uyarınca bir karar verilmelidir. Mahkemece tüm bu yönler gözetilmeden eksik inceleme ve araştırma ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/37253

Karar No. 2014/10

Tarihi: 13.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- İŞVERENİ ZARARA UGRATTIĞI İDDASIYLA FESİH
- İŞYERİNDE İŞÇİNİN KULLANDIĞI BİLGİSAYARA İLİŞKİN KULLANIM TALİMATNAMESİNİN OLUP OLMADIĞININ ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ

ÖZETİ: Davacının mesleğini icra ederken kullandığı bilgisayardaki verilere başka şirket personelinin müdahale etme imkanının olup olmadığı, işyerinde bilgisayar kullanma talimatnamesi olup olmadığı, var ise bu talimatnameye uygun davranılıp davranılmadığı araştırılmamıştır. Davalı taraf tanıklarının duruşma salonu önünde hazır ettiği halde mahkemece tanıkların dinlenilmemiş olması usule aykırı olmuştur.

**Kararların tamamına dergimizin 2014 tarihli
43. sayısından ulaşabilirsiniz**

GEREKLİ BİLGİLER

USEFUL INFORMATION

KIDEM TAZMİNATI TAVANI
ASGARİ ÜCRET
İŞSİZLİK SİGORTASI PRİMİ
YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ
ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ
İHBAR TAZMİNATI(AKDİN FESHİNDE BİLDİRİM SÜRELERİ)
ÖZÜRLÜ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURLARI İÇİN
ÖNGÖRÜLEN ÇALIŞTIRMA ORANLARI
YENİDEN DEĞERLEME ORANI
2014 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ
2013 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ
ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK
SAKATLIK İNDİRİMİ 2014 YILI TUTARLARI
ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK
SAKATLIK İNDİRİMİ 2013 YILI TUTARLARI
ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK
SAKATLIK İNDİRİMİ 2012 YILI TUTARLARI
ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK
SAKATLIK İNDİRİMİ 2011 YILI TUTARLARI
ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK
SAKATLIK İNDİRİMİ 2010 YILI TUTARLARI
DAMGA VERGİSİ ORANI
2014 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI
2013 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI
2012 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI
2011 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI
2010 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI
SSK TABAN VE TAVANI
ÇALIŞAN SİGORTALILAR İÇİN PRİME ESAS GÜNLÜK KAZANÇLAR
(TL)
YASAL FAİZLER VE YÜRÜRLÜK SÜRELERİ
TİCARİ TEMERRÜT (AVANS) FAİZ ORANLARI
ENFLASYON ORANLARI (%) (TUİK Verilerine Göre)

01.01.2000 TARİHİNDEN İTİBAREN BANKALARCA TÜRK LİRASI
ÜZERİNDEN AÇILAN MEVDUATA UYGULANACAĞI BİLDİRİLEN
AZAMİ FAİZ ORANLARI Maximum Interest Rates For Deposits In Turkish
Lira Announced By Banks Starting From 01.01.2000

P.M.F. 1931 Yaşam Tablosuna Göre Muhtelif Yaşlarda Ortalama Ömür
Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Hesaplamasında
Kadının Evlenme Şansı

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA
CEZALARI

(01.01.2014 Tarihinden İtibaren)

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA
CEZALARI

(01.01.2013 Tarihinden İtibaren)

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA
CEZALARI(01.01.2012 Tarihinden İtibaren)

SS ve GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA
CEZALARI (TL)

(01.01.2014 – 30.06.2014 Döneminde)

SS ve GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA
CEZALARI (TL)

(01.01.2013 – 30.06.2013 Döneminde)

SS ve GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA
CEZALARI (TL) (01.07.2012 – 31.12.2012 Döneminde)

SS ve GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA
CEZALARI (TL) (01.01.2012 – 30.06.2012 Döneminde)

Gerekli Bilgilere dergimizin 2014 tarihli

43. sayısından ulaşabilirsiniz



LEGAL YAYINCILIK

2014 YILI FİYAT LİSTESİ

Legalbank (Elektronik Hukuk Bankası) www.legalbank.net				
□ Bir Yıllık Abonelik Bedeli 340 ₺				
Legal Hukuk Dergisi (Aylık)		□ 2008 yılı 300 ₺	□ 2005 yılı 220 ₺	
□ 2014 yılı 425 ₺	□ 2012 yılı 390 ₺	□ 2010 yılı 350 ₺	□ 2007 yılı 260 ₺	
□ 2013 yılı 390 ₺	□ 2011 yılı 370 ₺	□ 2009 yılı 330 ₺	□ 2004 yılı 200 ₺	
Uluslararası Ticaret ve Tahkim Hukuku Dergisi (6 Aylık)		□ 2006 yılı 240 ₺	□ 2003 yılı 150 ₺	
□ 2014 yılı 100 ₺		□ 2013 yılı 90 ₺	□ 2012 yılı 90 ₺	
Tıp Hukuku Dergisi (6 Aylık)		İdare Hukuku ve İlimler Dergisi (6 Aylık)		
□ 2014 yılı 100 ₺		□ 2013 yılı 90 ₺	□ 2012 yılı 90 ₺	
Banka ve Finans Hukuku Dergisi (3 Aylık)				
□ 2014 yılı 210 ₺				
□ 2013 yılı 190 ₺				
□ 2012 yılı 190 ₺				
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (3 Aylık)		□ 2006 yılı 110 ₺		
□ 2014 yılı 240 ₺	□ 2012 yılı 220 ₺	□ 2010 yılı 190 ₺	□ 2008 yılı 145 ₺	
□ 2013 yılı 220 ₺	□ 2011 yılı 200 ₺	□ 2009 yılı 180 ₺	□ 2005 yılı 100 ₺	
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi (3 Aylık)		□ 2004 yılı 90 ₺		
□ 2008 yılı 75 ₺		□ 2007 yılı 65 ₺	□ 2006 yılı 25 ₺ (2 Sayı)	
Malî Hukuk Dergisi (Aylık)				
□ 2014 yılı 320 ₺	□ 2012 yılı 290 ₺	□ 2010 yılı 260 ₺	□ 2008 yılı 220 ₺	
□ 2013 yılı 290 ₺	□ 2011 yılı 275 ₺	□ 2009 yılı 245 ₺	□ 2007 yılı 190 ₺	
Fikrî ve Sınai Haklar Dergisi (3 Aylık)		□ 2006 yılı 175 ₺		
□ 2014 yılı 210 ₺	□ 2012 yılı 190 ₺	□ 2010 yılı 170 ₺	□ 2008 yılı 140 ₺	
□ 2013 yılı 190 ₺	□ 2011 yılı 180 ₺	□ 2009 yılı 160 ₺	□ 2006 yılı 110 ₺	
Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Dergisi (4 Aylık)				
□ 2014 yılı 160 ₺	□ 2012 yılı 145 ₺	□ 2010 yılı 125 ₺	□ 2008 yılı 105 ₺	
□ 2013 yılı 145 ₺	□ 2011 yılı 135 ₺	□ 2009 yılı 120 ₺	□ 2007 yılı 90 ₺	
Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi (6 Aylık)		□ 2006 yılı 80 ₺		
□ 2014 yılı 100 ₺		□ 2013 yılı 90 ₺	□ 2005 yılı 50 ₺ (2 Sayı)	
□ 2007 yılı 75 ₺		Regesta Ticaret Hukuku Dergisi		
□ 2014 yılı 100 ₺		□ 2013 yılı 60 ₺ (3 sayı)	□ 2012 yılı 75 ₺ (4 sayı)	
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası (6 Aylık)				
□ 2014 yılı 120 ₺	□ 2012 yılı 90 ₺	□ 2010 yılı 35 ₺	□ 2008 yılı 60 ₺	
□ 2013 yılı 90 ₺	□ 2011 yılı 85 ₺	□ 2009 yılı 35 ₺	□ 2007 yılı 60 ₺	
Anayasa Hukuku Dergisi (6 Aylık)		□ 2006 yılı 60 ₺		
□ 2014 yılı 100 ₺		□ 2013 yılı 90 ₺	□ 2012 yılı 90 ₺	
Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (6 Aylık)		Paket Abonelik İndirimleri		
□ 2010 yılı 45 ₺		□ 2009 yılı 45 ₺	□ 2007 yılı 45 ₺	
□ 2008 yılı 45 ₺		□ 2006 yılı 45 ₺	Dergi Miktarı	İndirim
			2	% 2
			3-5	% 4
			6-9	% 6
			10+	% 10
Dergi veya Paket Abonelik bedellerini Nakit, Posta Çeki veya Banka Havalesi ile Tek Seferde ödemeniz halinde ayrıca (paket indiriminden sonra) % 10 indirim uygulanacaktır.		Oluşturacağımız paketlere yukarıdaki paket abonelik indirimleri uygulanacaktır. Kredi Kartına 6 Taksit yapılmaktadır.		

PTT / Posta Çeki Hesap No: 1052845

BANKA ADI ŞUBE ŞUBE KODU

Yapı Kredi Bankası Moda

Garanti Bankası Moda

Akbank Moda

Türkiye İş Bankası Bahariye

Türkiye İş Bankası'na Yapacağınız Havaleler Ücretsizdir.

HESAP NO IBAN NO

217 60825788

124 6299549

256 0048668-8

1343 47728

TR81 0006 7010 0000 0060 8257 88

TR39 0006 2000 1240 0006 2995 49

TR31 0004 6002 5688 8000 0486 68

TR34 0006 4000 0011 1343 0047 728

Legal Yayıncılık A.Ş.

Caferağa Mah. Bahariye Cad. Çam Apt. No: 63 D: 6. 34710 Kadıköy / İstanbul

Tel: (0216) 449 04 85 - 86 Faks: (0216) 449 04 87

legal@legal.com.tr

www.legal.com.tr

LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU

ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS



LEGAL YAYINCILIK
A.Ş.

Abonelik için Tel: (0216) 449 04 85-86 Faks: (0216) 449 04 87

www.legal.com.tr - abone@legal.com.tr

Bahariye Caddesi Çam Apt. No:63/6 Kadıköy – İstanbul

Yapı Kredi Bankası (Moda Şubesi - 217) 60825788 (IBAN No: TR81 0006 7010 0000 0060 8257 88)

Garanti Bankası (Moda Şubesi - 124) 6299549 (IBAN No: TR39 0006 2000 1240 0006 2995 49)

Akbank (Moda Şubesi - 256) 0048668-8 (IBAN No: TR31 0004 6002 5688 8000 0486 68)

Türkiye İş Bankası (Bahariye Şubesi - 1343) 47728 (IBAN NO: TR34 0006 4000 0011 3430 0477 28)

PTT Posta Çeki Hesap No: 1052845

LEGAL SİPARİŞ FORMU			
ABONELİK BİLGİLERİ		FATURA BİLGİLERİ	
Ad Soyad / Ünvan:		Ad Soyad / Ünvan:	
Adres :		Adres :	
Telefon :		Vergi Dairesi :	
Faks :		Vergi No / TC No :	
Cep Telefonu :		E-Posta :	
Programın Adı	Abonelik Süresi	Kullanıcı S.	Fiyatı
Legalbank			
Dergi Adı	Abone Olunan Yıllar	Fiyatı	
Legal Hukuk Dergisi			
Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi			
Legal Mali Hukuk Dergisi			
Legal Fikri ve Sınai Haklar Dergisi			
Legal Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Dergisi			
Legal Uluslararası Ticaret ve Tahkim Hukuku Dergisi			
Legal Banka ve Finans Hukuku Dergisi			
Legal Tıp Hukuku Dergisi			
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası			
Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi			
Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi			
Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi			
Anayasa Hukuku Dergisi			
TOPLAM FİYAT			
İNDİRİM MİKTARI			
İNDİRİM TUTARI			
NOTLAR:			

Kredi Kartı İle Ödemek İstiyorum

Nakit Ödemek İstiyorum

Banka Adı:.....

Kartın Üzerindeki İsim :.....

Kart No:

Son Kullanma Tarihi : CVV2 No :

Banka Havalesi ()

Posta Çeki ()

Elden ()

Yukarıda belirttiğim tutarın, VISA/MASTERCARD kredi kartı hesabıma borç kaydedilerek Firmanızın hesabı bulunan bankalar nezdindeki ilgili hesaplarına Firmanız ile çalışan bankalar arasında belirlenen koşullar çerçevesinde alacak kaydedilmesini kabul ediyorum ve bu konuda ilgili bankaları yetkili kılıyorum.

Tarih: - / - / 20-

Abone İmza:

Şirket Temsilcisi:

Legal Yayıncılık 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun hükümlerini eksiksiz olarak yerine getirmeyi taahhüt eder.

MAHKEME KARARLARI
ARAMA DİZİNLERİ
INDEX OF COURT DECISIONS

* Kavramlara Göre Arama Dizini
Index of Related Legal Terms

* Kanun Maddelerine Göre Arama Dizini
Index of Related Law Code Articles

KAVRAMLARA GÖRE ARAMA DİZİNİ
INDEX OF RELATED LEGAL TERMS

11 Saati Aşan Çalışmalarda Ara Dinlenmesinin 1,5 Saat Olacağı 279

A - B

Altı İş Günlük Fesih Hakkını Kullanma Süresinin Feshe Yetkili Makamın Öğrendiği Tarihten Başlayacağı	259
Anayasada Grev Yasaklarına İlişkin Değişiklik Yapılmış Olması.....	122
Ara Dinlenme Süresi	162
Ara Dinlenmesi.....	173
Aralıklı Çalışmalarda Önceki Dönem Yıllık İzinlerin Zamanaşımına Uğramayacağı.....	145
Asıl İşveren Açısından Husumet Yokluğu Nedeniyle Red Kararı Verilemeyeceği.....	268
Barışçıl ve Ölçülülük İlkesi	122
Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süre Bitimi Nedeniyle Sona Ermesi	115

D - F

Demokratik Hakların Kullanımının Yasa Dışı Grev Olarak Nitelenirilemeyeceği.....	122
Devamsızlığın Her Durumda Haklı Fesih Nedeni Olmayacağı	198
Dört Aylık Dönemin Kıdeme Eklenip Toplam Kıdem Süresi ve Son Ücrete Göre Yeniden Kıdem Tazminatının Hesaplanması	177
Eleştirilerin İş Akışını Bozması Halinde Geçerli Fesih Nedeni Olabileceği, Haklı Fesih Nedeni Olamayacağı.....	266
Emekliliğe Hak Kazanan İşçinin İşe İade Sonrası İşe İade Tazminatının Dört Aylık Ücret Olarak Belirlenmesinin Gerekmesi	252
Evlilik Nedeniyle İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi	179

***Karar indekslerinin tam metnine dergimizin
2014 tarihli 43. sayısından ulaşabilirsiniz***

KANUN MADDELERİNE GÖRE ARAMA DİZİNİ
INDEX OF RELATED LAW CODE ARTICLES

Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (5953)	
<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
29	189

Devlet Memurları Kanunu (657)	
<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
89	204

***Karar indekslerinin tam metnine dergimizin
2014 tarihli 43. sayısından ulaşabilirsiniz***

LEGALBANK ABONELİK FORMU
SUBSCRIPTION FORM FOR THE LEGALBANK LEGAL DATABASE



LEGAL YAYINCILIK A.Ş.

Abonelik için Tel: (0216) 449 04 85-86 Faks: (0216) 449 02 26 - 449 04 87
www.legalbank.net legal@legal.com.tr

LEGALBANK ABONELİK FORMU			
Mevzuat ve Kararlar Bankası (www.legalbank.net)			
Abonenin		Fatura Bilgileri	
Adı -Soyadı		Adı -Soyadı	
Firma		Firma	
Adres		Adres	
T.C. Kimlik No.		T.C. Kimlik No.	
Telefon		Vergi Dairesi	
Cep Telefonu		Vergi No.	
E-Posta <i>(abone isminiz olarak kullanılacaktır)</i>		Kullanıcı Adedi	
1 Yıllık (1 Kullanıcı) Abonelik Bedeli 340 TL			
Banka Hesabına Ödeme			
<input type="checkbox"/> Yapı Kredi Bankası (Moda Şubesi - 217) Hesap No. 60825788 (IBAN NO: TR81 0006 7010 0000 0060 8257 88)			
<input type="checkbox"/> Garanti Bankası (Moda Şubesi - 124) Hesap No. 6299549 (IBAN NO: TR39 0006 2000 1240 0006 2995 49)			
<input type="checkbox"/> Akbank (Moda Şubesi - 256) Hesap No. 0048668-8 (IBAN NO: TR31 0004 6002 5688 8000 0486 68)			
<input type="checkbox"/> T. İş Bankası (Bahariye Şubesi- 1343) Hesap No. 47728 (IBAN NO: TR34 0006 4000 0011 3430 0477 28)			
Posta Çeki İle Ödeme			
<input type="checkbox"/> PTT Posta Çeki Hesap No: 1052845			
Nakit, Posta Çeki veya Banka Havalesi ile Tek Seferde ödememiz halinde % 10 indirim uygulanacaktır.		Sadece Kredi Kartına 6 Taksit yapılmaktadır	
Adı Soyadı			Banka
Kredi Kart No			
<input type="checkbox"/> VISA <input type="checkbox"/> MASTERCARD	Son Kullanma Tarihi		C V V
Ödeme Şekli	Tarih	Tutar	
Peşinat			Yukarıda belirttiğim tutarın, VISA/MASTERCARD kredi kartı hesabıma borç kaydedilerek Firmanızın hesabı bulunan bankalar nezdindeki ilgili hesaplarına Firmanız ile çalışılan bankalar arasında belirlenen koşullar çerçevesinde alacak kaydedilmesini kabul ediyorum ve bu konuda ilgili bankaları yetkili kılıyorum. İş bu abonelik sözleşmesi, www.legalbank.net sitesindeki mevzuat kararlar bankası 1 yıllık abonelik hizmetini kapsamaktadır.
Toplam			

Legal Yayıncılık 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun hükümlerini eksiksiz olarak yerine getirmeyi taahhüt eder.

Tarih .../.../.....

Abone İmza

Şirket Temsilcisi İmza

