

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: 12/Sayı: 46
Volume: 12/Issue: 46
Yıl/Year: 2015



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

“Hakemli Dergidir”/“Peer reviewed Journal”

Cilt: 12/Sayı: 46
Volume: 12/Issue: 46
Yıl/Year: 2015

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:

Temmuz/July 2015

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 © 2015

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 alınamaz.

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. Alper YILMAZ

Av. Ebru ERGİNBAŞ

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 (yılda 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 46. sayısında sizlerle buluşmanın mutluluğunu yaşamaktayız.

2015 yılının ikinci sayısı olan bu dergimizde üç adet iş hukukuna ilişkin, bir adet iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin makale yer almaktadır. İki adet de uzman görüşü ve bir adet de karar incelemesi yer almaktadır.

İş Hukuku bölümünde; Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU'nun "*Yaş Dışında, Yaşlılık Aylığı Alma Koşullarını Dolduran İşçinin Kıdem Tazminatı Talebinde Yapacağı Feshin Türü*", Doç. Dr. Mustafa ÖZEN'in "*Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu (TCK m. 118)*" ve Araş. Gör. Aslıhan KAYIK'ın "*Türk Hukuku'nda Haftalık Çalışma Süreleri*" başlıklı yazısı yer almaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği bölümünde; Yard. Doç. Dr. Arzu ARSLAN ERTÜRK'ün "*5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı*" başlıklı yazısı yer almaktadır.

Uzman Görüşleri bölümünde; Prof. Dr. Fevzi DEMİR'in "*Yasa ve Yargıtay Kararlarında İhbar Öneli Fesih Bildiriminin Hüküm ve Sonuçları*" ve Dr. Mustafa KILIÇOĞLU'nun "*İş Güvencesi Hükümlerinin Geçerli Fesih Sebepleri Kapsamında Gözden Geçirilmesine İlişkin Birkaç Söz*" başlıklı yazıları yer almaktadır.

Karar İncelemesi bölümünde; Av. Çiğdem YORULMAZ'ın "*Almanya'da İşsizlik Sigortasından Yararlanan Sigortalıya Türkiye'de Borçlanma ve Yaşlılık Aylığı Bağlanma Hakkı Verilebilir mi? Yersiz Ödeme Kapsamında Değerlendirilebilir mi?*" başlıklı incelemeler 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 ulusüstü 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), 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: 12/Sayı: 46

Yıl: 2015

İÇİNDEKİLER

İş Hukuku.....	19
Yaş Dışında, Yaşlılık Aylığı Alma Koşullarını Dolduran İşçinin Kıdem Tazminatı Talebinde Yapacağı Feshin Türü <i>Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU</i>	21
Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu (TCK m. 118) <i>Doç. Dr. Mustafa ÖZEN</i>	47
Türk Hukuku'nda Haftalık Çalışma Süreleri <i>Araş. Gör. Aslıhan KAYIK</i>	75
İş Sağlığı ve Güvenliği.....	87
5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı <i>Yard. Doç. Dr. Arzu ARSLAN ERTÜRK</i>	89
Uzman Görüşleri	127
Yasa ve Yargıtay Kararlarında İhbar Öneli Fesih Bildiriminin Hüküm ve Sonuçları <i>Prof. Dr. Fevzi DEMİR</i>	129
İş Güvencesi Hükümlerinin Geçerli Fesih Sebepleri Kapsamında Gözden Geçirilmesine İlişkin Birkaç Söz <i>Dr. Mustafa KILIÇOĞLU</i>	149
Karar İncelemesi	179
Almanya'da İşsizlik Sigortasından Yararlanan Sigortalıya Türkiye'de Borçlanma ve Yaşlılık Aylığı Bağlanma Hakkı Verilebilir mi? Yersiz Ödeme Kapsamında Değerlendirilebilir mi? <i>Av. Çiğdem YORULMAZ</i>	181
Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme	191

Yüksek Mahkeme Kararları.....	197
Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararları	199
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararları	263
Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Kararları	319
Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Kararları	332
Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararları	343
Gerekli Bilgiler.....	397
LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU	458
Mahkeme Kararları Arama Dizinleri.....	459
Kavramlara Göre Arama Dizinini	461
Kanun Maddelerine Göre Arama Dizinini	467
LEGALBANK ABONELİK FORMU	469

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

Volume: 12/Issue: 46

Year: 2015

CONTENTS

Labor Law	19
Termination Type at the Time of Severance Pay Demand Available to a Worker, Exempting Age who has Fulfilled the Requirements for Receiving Pension Pay	
<i>Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU</i>	21
Individual Freedom of Unions and Crime Prevention's used in the Trade Union Rights (TPC, Art. 118)	
<i>Assoc. Prof. Dr. Mustafa ÖZEN</i>	47
Weekly Working Time in Turkish Law	
<i>Res. Asst. Aslihan KAYIK</i>	75
Occupational Health and Safety	87
The Insurance of Household Workers within the Scope of the Additional Article No. 9 of the Social Security and General Health Insurance Law No. 5510	
<i>Asst. Prof. Dr. Arzu ARSLAN ERTÜRK</i>	89
Expert Opinions	127
Judgments and Conclusions on Dismissal Notice of Termination Notice under The Law and under the Decisions of the Court of Cassation	
<i>Prof. Dr. Fevzi DEMİR</i>	129
A Few Words on Examining the Work Safety Provisions within the Context of Valid Reasons for Termination	
<i>Dr. Mustafa KILIÇOĞLU</i>	149
Decision Analysis	179
In Germany Unemployment by from Mutual Borrowing in Turkey Made by Drawing up and Old Age Benefit Pension can be Connecting It? The Misplaced Payment can be Evaluated under It?	
<i>Atty. Çiğdem YORULMAZ</i>	181
Editing of Turkish Social Law	191

Supreme Court Decisions.....	197
Court of Cassation 7th Civil Chamber Decisions.....	199
Court of Cassation 9th Civil Chamber Decisions.....	263
Court of Cassation 10th Civil Chamber Decisions.....	319
Court of Cassation 21st Civil Chamber Decisions	332
Court of Cassation 22nd Civil Chamber Decisions.....	343
Useful Information	397
ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS	458
Index of Court Decisions.....	459
Index of Related Legal Terms	461
Index of Related Law Code Articles	467
SUBSCRIPTION FORM FOR THE LEGALBANK LEGAL DATABASE.....	469

İŞ HUKUKU

LABOR LAW

* Yaş Dışında, Yaşlılık Aylığı Alma Koşullarını Dolduran İşçinin Kıdem Tazminatı Talebinde Yapacağı Feshin Türü

Termination Type at the Time of Severance Pay Demand Available to a Worker, Exempting Age who has Fulfilled the Requirements for Receiving Pension Pay

Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU

* Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu (TCK m. 118)

Individual Freedom of Unions and Crime Prevention's used in the Trade Union Rights (TPC, Art. 118)

Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Mustafa ÖZEN

* Türk Hukuku'nda Haftalık Çalışma Süreleri

Weekly Working Time in Turkish Law

Araş. Gör./Res. Asst. Ashhan KAYIK

YAŞ DIŞINDA, YAŞLILIK AYLIĞI ALMA KOŞULLARINI DOLDURAN İŞÇİNİN KIDEM TAZMİNATI TALEBİNDE YAPACAĞI FESHİN TÜRÜ

(TERMINATION TYPE AT THE TIME OF SEVERANCE PAY DEMAND AVAILABLE
TO A WORKER, EXEMPTING AGE, WHO HAS FULFILLED THE REQUIREMENTS
FOR RECEIVING PENSION PAY)

Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU*

ÖZET

Bu makale iş sözleşmesi sona eren işçiye ödenmesi gereken kıdem tazminatı ile ilgilidir. İşçiye kıdem tazminatı talep hakkı sağlayan İş Kanununun 14. Maddesinin 1. fıkrasına 25.08.1999 Tarihli ve 4447 sayılı Kanunla eklenmiş olunan (5) numarada yer verilen durumu ele alınacaktır. Makale kapsamında işçiye kıdem tazminatı kazandıran olgular; işçinin yapacağı feshin türü; feshe dayanak olacak iş sözleşmesinin türü; belirli olgulara dayalı olarak yapılacak feshin türü; fesih türü konusundaki görüşler; son olarak da yazarın bu konudaki kendi görüşleri ele alınacaktır.

Anahtar Kelimeler: Kıdem tazminatı, iş sözleşmesi, İş Kanunu; fesih türü, talep hakkı

ABSTRACT

This study is on the subject of severance pay that must be paid to a worker whose employment contract ends. Subsection (5), Section 1 of Article 14 of the labour law that is amended on 25.08.1999 by the 4447 numbered law, which makes it available for a worker to demand the right of severance pay is the subject of this study. Within the context of this study, situations when a severance pay could be demanded by a

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

worker; type of termination available to a worker; type of employment contract which would constitute the basis for termination; type of termination based on certain facts; views on the subject of termination type; and finally the author's own views on the subject would be examined.

Keywords: *Severance pay; employment contract; Labour Law; termination type; right to demand.*

...

Doktrinadaki baskın görüşün tersine, kıdem tazminatı talebine ilişkin esasların genel hükümler dışında; İş Kanununun 14. Maddesindeki koşullar (gerekler) çerçevesinde düşünülmesi daha uygundur. Fesih bildirim (feshi ihbar) şeklindeki fesih türünde fesih yapan tarafın muhataba bildirim süresi (ihbar öneli) vermesi kural olarak gerekli bulunmakla beraber; bazı durumlarda bu kuraldan ayrılan, bildirim süresi (ihbar öneli) vermeksizin fesih bildirim yapılabileceğine ilişkin istisnai hükümlere mevzuatta yer verildiği gibi; aynı şekilde fesih bildirim kural olarak süresi belirsiz iş sözleşmeleri için gündeme gelmesi söz konusu olursa da istisnaen belirli süreli sözleşmelerin de bu tür feshe konu olabileceğine mevzuatta yer verilmiştir. İncelediğimiz İş Kanununun 14. Maddesini de bu istisnaları barındıran bir hüküm olarak göz önüne almak mümkündür.

Yapılan her fesih işleminde kanundaki gereklerin tamamının aranmasının kabil olmadığı bir takım ayrık durumların bulunduğu kabul edilmek gerekir. Fesih işleminin kanuni gereklerinden bazılarının aranmadığı hallerde yeni bir fesih türünden söz edilemeyeceği tabiidir. Feshi ihbar (fesih bildirim) hakkının kanun koyucu tarafından bazı yönlerden hafifletilmiş veya değiştirilmiş olması onun özünü ortadan kaldırmaz ve ayrı özel bir fesih bildirim hakkından söz edilemez. Kullanılma şartlarının bazı hallerde aranmamış olması bir özel durumu sergiler yoksa özel bir fesih hakkından söz edilmesini gerektirmez.

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

**♠ BİREYSEL SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE SENDİKAL
HAKLARIN KULLANILMASININ ENGELLENMESİ SUÇU
(TCK m. 118)**

*(INDIVIDUAL FREEDOM OF UNIONS AND CRIME PREVENTION'S USED IN THE
TRADE UNION RIGHTS (TPC, Art. 118))*

Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Mustafa ÖZEN*

ÖZET

Bu makale çalışmasında bireysel sendika özgürlüğü ve bu sendika özgürlüğünün kullanılmasının engellenmesi suçu incelenmiştir. Bu inceleme kapsamında, ilk önce bireysel sendika özgürlüğünün anayasa ve yasadaki düzenlenişine yer verilmiştir. Daha sonra bireysel sendika özgürlüğü, olumlu (pozitif) ve olumsuz (negatif) sendika özgürlüğü olarak ikiye ayrılmıştır. Sendika özgürlüğünün kullanılmasının engellenmesi suçu incelenirken, suçun maddi ve manevi unsurları, teşebbüs, iştirak, içtima konuları ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bireysel sendika özgürlüğü, olumlu (pozitif) sendika özgürlüğü, olumsuz (negatif) sendika özgürlüğü, sendika özgürlüğünün kullanılmasının engellenmesi suçu, maddi unsur, manevi unsur, teşebbüs, iştirak, içtima.

ABSTRACT

In this article the freedom of the individual unions in the study and prevention of criminal use of the trade union freedom were investigated. The scope of this review is given to the arrangement of the first individual trade union freedom in the constitution and the law. Then individual union freedom, positive (positive) and negative (negative) is

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Kırıkkale Üniversitesi Ceza ve Ceza Muhakemesi Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

divided into the freedom of trade unions. Prevention of crime while examining the use of trade union freedom, the spiritual and material elements of the offense, attempt, participation, mixed offence.

Keywords: *Personal union freedom, positive (positive) trade union freedom, negative (negative) trade union freedom, the crime prevention of the use of trade union freedom, the spiritual and material elements of the offense, attempt, participation, mixed offence.*

...

1) TCK m. 118/1 ve 2’de yer alan suç düzenlemeleri bakımından koşulları gerçekleşirse ceza sorumluluğunu kaldıran nedenler uygulanabilir. Özellikle, cebir veya tehdit hükümleri ile hata hükümleri uygulama alanı bulabilir.

2) TCK m. 118/1 ve 2’de yer alan bu suç düzenlemesi, teşebbüs suçu değil, sırf hareket suçudur. Çünkü, bu suç düzenlemesinde suçun işlenmiş sayılması (tamamlanabilmesi) için somut bir netice aranmamıştır. Kanunda bağımsız bir suç düzenlemesi olan cebir veya tehdit suçlarının suçun hareket unsuru olarak işlenmesi yeterli görülmüştür.

3) TCK m. 118/1’de yer alan suç düzenlemesi teşebbüs suçu değil sırf hareket suçudur. Bu nedenle hareketler kısımlara bölünebildiği durumlarda teşebbüse müsaittir. TCK m. 118/2’de yer alan suç düzenlemesi de sırf hareket suçudur. Bu nedenle hareketler kısımlara bölünebildiği durumlarda teşebbüse müsaittir.

4) TCK m. 118/1 ve 2’de yer alan suç düzenlemelerinde bileşik suç düzenlemesine yer verilmemiştir. Bu düzenlemelerde geçen cebir veya tehdit, bu suç düzenlemelerinde başka bir suç ile birlikte kurucu unsur veya cezayı artıran nitelikli hal değil, suçun hareket unsurunu oluşturmaktadır.

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

#TÜRK HUKUKU'NDA HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRELERİ

(WEEKLY WORKING TIME IN TURKISH LAW)

Araş. Gör./Res. Asst. Aslıhan KAYIK*

ÖZET

Türk hukukunda çalışma süresi, 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda ayrı ayrı düzenlemeye kavuşturulmuştur. Bahsedilen Kanunlarda çalışma süresinin ayrı düzenlemeye sahip olmasının yanı sıra 4857 sayılı İş Kanunu kendi içinde de farklı düzenlemelere sahiptir. İlgili Kanun'da yer altı maden işçilerinin çalışma süresi ayrı bir hüküm ile düzenleme altına alınmıştır. Söz konusu hüküm son kez, 4.4.2015 tarih ve 6645 sayılı Kanun ile değişiklik geçirmiştir.

İş Kanunu'nda "İşin düzenlenmesi" başlığı altında ayrı bir düzenlemeye sahip olmamasına rağmen, m.66'da yer alan "Çalışma Süresinden Sayılan Haller" ve m.74' teki "Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni" hükümleri dikkate alındığında emziren kadınlar açısından da haftalık çalışma süresi konusunda farklı bir durum mevcuttur.

Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamı dahilinde çalışan işçiler açısından da farklı düzenlemeler söz konusudur. Yine Türk hukukunda bağımlı çalışan grubunda yer alan devlet memurları için de tabi oldukları Devlet Memurları Kanunu'nda farklı hükümler sevk edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma süresi, İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Devlet Memurları Kanunu, 6645 sayılı Kanun, yer altı maden işçileri, emziren kadın işçi.

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi

ABSTRACT

Working time in Turkish Law has been arranged separately in Labor Code No: 4857, Maritime Labor Code No: 854, Press Labor Code No: 5953 and Civil Servants' Code No:657. In above mentioned laws, working period has various regulations, in addition inside 4857 numbered labor law there are different regulations. Underground miners' working time has been regulated with a separate rule within the concerned law. Rule in question has last been modified on date 4.4.2015 within Code No: 6645.

Despite not having a separate regulation under the caption of "Regulation of Work" inside Labor Code, there is a different condition present on weekly working time for nursing women, when "conditions that are subject to working time" rule under article 66 and "working during motherhood and nursing permission" rule under article 74 are respected.

Laborers who are subject to Maritime Labor Law and Press Labor Law, have various regulations. Yet inside Turkish Law, various rule are being forwarded for the civil servant who belong to dependent group that are subject to Civil Servants' Law.

Keywords: *Working time, Labor Law, Press Labor Law, Maritime Labor Law, Civil Servants' Law, Code No: 6645, underground miner, nursing woman worker.*

...

Çalışmamızda Türk Hukuku'nda mevcut haftalık çalışma süreleri anlatılmaya çalışılmıştır. Görüldüğü üzere sigortalılardan bağımlı çalışan grubuna giren, 5510 sayılı Kanun açısından m.4/1-a ve m.4/1-c şeklinde düzenleme bulan sigortalılar için farklı haftalık çalışma saatleri belirlenmesi yoluna gidilmiştir. 4/1-a kapsamında yer alan sigortalılar da kendi için de tabi oldukları Kanunlara ve hükümlere göre farklı çalışma süreleri belirlenmiştir. Bu belirlenmeler çalışma şartları dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir.

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

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ***OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY***

* 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı

The Insurance of Household Workers within the Scope of the Additional Article No. 9 of the Social Security and General Health Insurance Law No. 5510

Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Arzu ARSLAN ERTÜRK

**# 5510 SAYILI SOSYAL SİĞORTALAR VE GENEL SAĞLIK
SİĞORTASI KANUNUNUN EK 9 UNCUCU MADDESİ
KAPSAMINDA EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN
SİĞORTALILIĞI**

*(THE INSURANCE OF HOUSEHOLD WORKERS WITHIN THE SCOPE OF THE
ADDITIONAL ARTICLE NO. 9 OF THE SOCIAL SECURITY AND GENERAL
HEALTH INSURANCE LAW NO. 5510)*

Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Arzu ARSLAN ERTÜRK*

ÖZET

Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığına ilişkin en köklü değişiklik 11.09.2014 tarihli resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6552 Sayılı Torba Kanun ile 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa eklenen “Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı” başlıklı ek m. 9 hükmü ile yapılmıştır. Ayrıca, ek m. 9/f 5 hükmünün verdiği yetki uyarınca, söz konusu madde hükmünü ve uygulama prensiplerini açıklığa kavuşturmak amacıyla “Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ” Kurum tarafından 01.04.2015 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu çalışmamızda, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa eklenen ek m. 9 hükmü, 6552 sayılı Torba Kanun ile değişikliğe uğrayan m. 6/I, c hükmü ve Kurum Tebliği kapsamında ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığına ilişkin yeni düzenlemeler inceleme konusu yapılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı, 5510 Sayılı SSGSSK ek m. 9 hükmü. Ek m. 9 hükmü.

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

ABSTRACT

The most major change regarding insurance of the household workers has been made by the additional article no. 9 with the subject of “Insurance of household workers” which has been added to Law No. 5510 regarding the Social Security and General Health Insurance Law by the Omnibus Law No. 6552 regarding the changes in the Labour Law, some other Laws and Legislative Decrees and Reconstruction of Some Debts. Also as per the authorization provided by the additional article no. 9/5, in order to clarify the mentioned article and the application principles, “Declaration regarding the employment of workers in household works within the scope of the additional article no. 9 of Law No. 5510” has come into effect published by the Social Security Institution being in the Official Journal dated 01.04.2015. In this study, we will review the additional article no. 9 which has been added to Law No. 5510 regarding the Social Security and General Health Insurance Law, the article no. 6/I, c which has been changed by the Omnibus Law No. 6552 and the regulations regarding the insurance of the household workers within the context of Social Security Institution declaration.

Keywords: *Insurance of household workers, Law No. 5510 additional article no. 9, Additional article no. 9*

...

6552 Sayılı Torba Kanun ile 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa eklenen “Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı” başlıklı ek m. 9 hükmü, ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığına ilişkin köklü değişiklikler içermektedir. Madde hükmü Kurum tarafından çıkarılan “Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ” ile desteklenmiştir. Yapılan yeni düzenlemelerde, daha önce ev hizmetlerinde çalışanlar açısından sigortalı olabilmek için öngörülen “ücretle ve sürekli çalışma” koşulundan tümüyle vazgeçilmiş olup yeni ek m. 9 hükmü, Kurum ile kurulacak zorunlu sigortalılık ilişkisi için ev hizmetlerinde çalışanları, ay içinde 10 günden az süreyle çalışanlar ile 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar olmak üzere iki gruba ayırmıştır. ...

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

UZMAN GÖRÜŞLERİ

EXPERT OPINIONS

* Yasa ve Yargıtay Kararlarında İhbar Önceli Fesih Bildiriminin
Hüküm ve Sonuçları

*Judgments and Conclusions on Dismissal Notice of Termination Notice under
The Law and under the Decisions of the Court of Cassation*

Prof. Dr. Fevzi DEMİR

* İş Güvencesi Hükümlerinin Geçerli Fesih Sebepleri Kapsamında Gözden
Geçirilmesine İlişkin Birkaç Söz

*A Few Words on Examining the Work Safety Provisions within the Context of
Valid Reasons for Termination*

Dr. Mustafa KILIÇOĞLU

**YASA VE YARGITAY KARARLARINDA
İHBAR ÖNELLİ FESİH BİLDİRİMİNİN HÜKÜM VE
SONUÇLARI**

*(JUDGMENTS, AND CONCLUSIONS ON DISMISSAL NOTICE OF
TERMINATION NOTICE UNDER THE LAW, AND UNDER THE DECISIONS OF
THE COURT OF CASSATION)*

Prof. Dr. Fevzi DEMİR*

...

Kanunda niteliği itibariyle otuz günden çok devam eden “sürekli işlerde” (İş K. Md.10) yapılan “belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi” amacıyla öngörülen “feshi ihbar önelleri” (notice periods – durées du préavis) en az (asgari) süreler olarak şu şekilde belirlenmiştir: İş altı aydan az sürmüş olan işçi için “iki hafta”; iş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş işçi için “dört hafta”; iş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için “altı hafta”; iş üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için “sekiz hafta” (İş K.Md.17/2). Deniz İş Kanununda da aynı önel süreleri öngörülmüş; fakat “gemi adamının” işe girmesinden başlayarak “en az altı ay geçmedikçe” fesih bildirimini yapılamayacağı kabul edilmiştir (Den.İş K.Md.16). Buna karşılık Basın İş Kanununda “işveren” ve “gazeteci” için ayrı ayrı öneller öngörülmüştür: İşveren tarafından yapılacak hizmet sözleşmesinin fesih bildirim öneli, beş yıldan az kıdemli olan gazeteciler için bir ay; en az beş yıl kıdemli gazeteci için ise üç aydır. Gazeteci ise, kıdemli ne olursa olsun bir ay önceden haber vererek fesih bildiriminde bulunabilir (Basın İş K.Md.7).

İş Kanunu, işçinin kıdemine göre belirlediği feshi ihbar önellerini “asgari süreler” olarak göstermiş; bu önellerin bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilceğini hükme bağlamıştır (İş K.Md.17/3). Sözleşmenin her iki tarafı için de bağlayıcı bir karaktere sahip olan bu öneller, her iki taraf için de eşit oranlarda artırılmak zorundadır. Çünkü İş Kanununda düzenlenmeyen, fakat Borçlar Kanununda yer alan “işveren

* Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi

ve işçiler için değişik ihbar süreleri kararlaştırılmaz hükmü” (TBK Md.432/5), taraflar için farklı süreler kararlaştırılmasına engeldir. Bununla birlikte, önelerin “sınırsız” olarak arttırılamayacağı, “fahiş” surette arttırılan ihbar önelerinin “kamu düzenine” ve “hakkaniyete” aykırı olacağı, Anayasa’da yer alan toplu iş sözleşmesi yapmak hakkının “kötüye kullanılması” (MK. Md.2) sayılacağı kabul edilmiştir.

***Yazının devamına, dergimizin 2015 tarihli
46. sayısından ulaşabilirsiniz***

İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNİN GEÇERLİ FESİH SEBEPLERİ KAPSAMINDA GÖZDEN GEÇİRİLMESİNE İLİŞKİN BİRKAÇ SÖZ

(A FEW WORDS ON EXAMINING THE WORK SAFETY PROVISIONS, WITHIN THE CONTEXT OF VALID REASONS FOR TERMINATION)

Dr. Mustafa KILIÇOĞLU*

“Bu makale görevdeyken amansız bir hastalık nedeniyle ebediyete göçen Yargıtay 11. Hukuk Dairesi Başkanı Mehmet Kılıç’ın aziz hatırasına özgülennmiştir.”

...

ÖZET: İnceleme İş Güvencesi Hukukunda Geçerli Fesih Sebeplerinin kavramsal içeriği üzerine yoğunlaşmıştır. Bu bağlamda öncelikle uluslararası sözleşmeler ve Avrupa direktifleri’ne yer verilerek normatif dayanakları ele alınmıştır. İş hukukumuzdaki hükümlerin nispi emredicilik-mutlak emredicilik niteliği üzerinde durulmuştur. Spesifik olarak alınan hükümlerin yorum şekline değinilmiştir.

Geçerli nedenle fesihe egemen olan ilkelere ayrıntılı olarak yer verilmiştir. Olasılık ilkesi kapsamında gereklilik menfaatlerin tartılıp değerlendirilmesi, oranlılık ilkesi, ultima ratio ilkesine göre yer verilmiştir.

İş güvencesinden yararlanabilmenin ön koşulları ele alınmıştır. Kimi öğretilerde eleştiriler yanıtlanmıştır. İşçinin yeterliliğinde özellikle yaşlılık sorunu ve sık sık kısa süreli hastalanma sorununa yer verilmiştir. İşçinin davranışı nedeni ile geçerli fesih sebepleri örneklendirilmiştir. İşçinin savunmasının alınması, ihtar kavramları incelenmiştir. İşverenin yönetim hakkı kusur sorunu “şüphe feshi, baskı feshinden” söz edilmiştir. İşletmenin, işyerinin ve işin gerekleri nedeni ile fesih işletme içi sebepler ve işletme dışı sebepler anlatılmıştır. Ve nihai olarak da şu ana kadarki uygulama ve öğretilerdeki eleştirilerden çıkarımlar yapılmış, ileriye yönelik öneriler getirilmiştir.

* Yargıtay Onursal Daire Başkanı-Başkent Üniversitesi Öğretim Görevlisi

..

Çalışmamış 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesi hükümlerinin ağırlıklı olarak geçerli fesih sebepleri ile sınırlı anımsatma amacı taşımaktadır. Çıkarığımız sonuçları şöyle sıralayabiliriz:

-4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesine ilişkin hükümleri önceki yasalara göre ilerici devrim niteliğindedir. Ancak hükümlerin kendisine temel olan *ilkelerle* birlikte düşünmek gerekir.

-Kanunun diğer hükümleri ile az da olsa uyum sorunu varsa da bu diğer hükümlerin uluslararası sözleşmeler ve Avrupa direktiflerini yakalayamamasından ileri gelmektedir. Örneğin İşK. m 25’de ki bildirim-siz fesih nedenleri

-Kanunun doğru uygulanmadığı eleştirisi haklı değildir. Yargı verdiği kararlar öncesi *öğretiyle başabaş ilkeler üretmiş özellikle Alman öğretisi ve Alman Federal Mahkeme kararlarına paralel içtihatlar kurmuştur.*

-Yargıtay kararları 2008 yılından başlayarak oldukça ayrıntılı ve öğretici işlenmiştir. Bu konuda çelişkili kararların engellenmesi için ilke kararları oluşturulmuştur.

-İşe iade davalarının çok büyük oranlarının işe iade ile sonuçlanması –sonuç üzerinden-yapılan istatistiki bilgilerin doğru olduğunu varsayarsak dahi işverenlerin iş sözleşmeleri *geçerli feshi sağlıklı norma ve içtihatlara uygun yapıp yapmadıklarına* dair bu güne kadar *istatistiki* bir çalışma yapıldığını sanmıyoruz.

***Yazının devamına, dergimizin 2015 tarihli
46. sayısından ulaşabilirsiniz***

KARAR İNCELEMESİ

DECISION ANALYSIS

* Almanya'da İşsizlik Sigortasından Yararlanan Sigortalıya Türkiye'de Borçlanma ve Yaşlılık Aylığı Bağlanma Hakkı Verilebilir mi? Yersiz Ödeme Kapsamında Değerlendirilebilir mi?

In Germany Unemployment by from Mutual Borrowing in Turkey Made by Drawing up and Old Age Benefit Pension can be Connecting It? The Misplaced Payment can be Evaluated under It?

Av./Atty. Çiğdem YORULMAZ

**ALMANYA'DA İŞSİZLİK SİGORTASINDAN YARARLANAN
SİGORTALIYA TÜRKİYE'DE BORÇLANMA VE YAŞLILIK
AYLIĞI BAĞLANMA HAKKI VERİLEBİLİR Mİ?
YERSİZ ÖDEME KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLEBİLİR Mİ?**

*(IN GERMANY UNEMPLOYMENT BY FROM MUTUAL BORROWING
IN TURKEY MADE BY DRAWING UP AND OLD AGE BENEFIT PENSION CAN BE
CONNECTING IT? THE MISPLACED PAYMENT CAN BE EVALUATED
UNDER IT?)*

Av./Atty. Çiğdem YORULMAZ*

ÖZET

İncelemeye konu kararda davacıya Almanya'da işsizlik sigortasından yapılan ödemenin kesin dönüş şartını ortadan kaldırıp kaldırmayacağı ve Türkiye'den yaşlılık aylığı almasını engelleyip engellemeyeceği hukuki sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Almanya'da işsizlik yardımı adı altında iki farklı yardım yapılmaktadır. Her iki yardım da Almanya'da ikamet edenlere yapılmakta olup ikamet şartının ortadan kalkması halinde işsizlik yardımının kesileceği görülmektedir. Dolayısıyla Almanya'da işsizlik parası alan bir sigortalının kesin dönüş koşulunu yerine getirmemesi nedeniyle yaşlılık aylığının kesilmesi ve ödenen yaşlılık aylıklarının yersiz ödeme kapsamında iadesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler:Yersiz ödeme- aylık iptali- kesin dönüş şartı- borçlanma- yaşlılık aylığı

ABSTRACT

Examination subject to this decision the plaintiff made payments from unemployment insurance in Germany precise return of conditions on Turkey and nor does it and to receive from old to legal challenge blocking appears to be. In Germany unemployment assistance are two different help under the name. Those who both reside in Germany is made also help residents in case of disappearance of unemployment

* Ankara Barosu/Ankara Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Kurulu Başkanı

assistance is seen to be trimmed. Therefore, Germany is a precise return to unemployment benefit in the insured fails to fulfil the condition of old age due to truncation and paid for within the scope of old-age must refund the payment monthly.

Keywords: *The misplaced payment- monthly cancellation- the precise return requirement- borrowing- old age pension*

...

Davalı sigortalının 01.05.2006- 30.06.2010 tarihleri arasında işsizlik parası II’den yararlandığı, işsizlik parası II’den yararlanan bir kişinin ikametgâhının bulunmasının zorunlu olduğu, davalı sigortalının işsizlik parası II’den yararlandığı dönemde Almanya’da ikamet ettiği, şu haliyle kesin dönüş şartını yerine getirmediği, bu anlamda davacı Kurum işleminin yerinde olduğu, davacının davasının reddi yönündeki yerel mahkeme kararını bozan Yargıtay

21.Hukuk Dairesi’nin kararı isabetlidir.

***İncelemenin devamına, dergimizin 2015 tarihli
46. sayısından ulaşabilirsiniz***

TÜRK SOSYAL HUKUKU
MEVZUAT İZLEME
EDITING OF TURKISH
SOCIAL LAW

01.04.2015 – 30.06.2015

Açıklama:

Dergimizin bu sayısında Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ, Yıllık Gelir Sigortaları Yönetmeliği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Personelinin Yurt Dışında Sürekli Göreve Atanmasına İlişkin Yönetmelik, İşsizlik Sigortası Fonu gelirlerinin, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 48 inci maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen amaçlar için kullanılacak oranının artırılmasına ilişkin ekli Kararı, Grev ve Lokavtlarda Mülki İdare Amirlerince Alınacak Önlemlere İlişkin Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük, Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası Tarife ve Talimatı Tebliği, Çalışanlara Sağlanan Faydalara İlişkin Türkiye Muhasebe Standardı (TMS 19) Hakkında Tebliğ (Sıra No: 9)'De Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sıra No: 48), Yargıtay Kanunu ile Hukuk Muhakemeleri Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Sendika ve Konfederasyonların Denetim Esasları ve Tutacakları Defterler ile Toplu İş Sözleşmesi Sicili Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 3213 sayılı Maden Kanununun Geçici 29 Uncu Maddesi Kapsamında Devam Eden Rödövens Sözleşmelerinde, Yer Altındaki Maden İşlerinde Meydana Gelen Maliyet Artışları İçin Fiyat Farkı Ödenmesine İlişkin Ekli Karar, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik, İşçi ve İşveren Sendika ve Konfederasyonlarının Denetimine İlişkin Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik 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 01.04.2015 – 30.06.2015 tarihleri arasında Resmi Gazete'de yayınlanmış olan mevzuatı kapsamaktadır.

Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzlemenin tamamına dergimizin 2015 tarihli 46. sayısından ulaşabilirsiniz

YÜKSEK MAHKEME
KARARLARI
SUPREME COURT DECISIONS

* Yargıtay Kararları
Court of Cassation Decisions

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

YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/9209
Karar No. 2015/5525
Tarihi: 25.03.2015

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

- SENDİKA HAKKI
- SENDİKAL TAZMİNAT
- İŞÇİNİN KIDEMİNİN DİKKATE ALINMASI GEREĞİ

ÖZETİ: *Sendika özgürlüğü Anayasaca güvence altına alınan sosyal ve klasik temel haktır. Anayasa madde ikideki ifadesini bulan “sosyal devlet” ilkesinin gerçekleşmesine aracı olur. Sendikal nedene dayalı fesihlerde sendikal tazminatın en az 1 yıllık ücret tutarında belirleneceği ifadesiyle alt sınır belirlenmiş ancak üst sınır açık bırakılmıştır. Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak belirlenmiş işe başlatmama tazminatı bakımından uygulanan kıdem sürelerinin sendikal nedene dayalı olarak, sendikal tazminatın belirlenmesinde de kıyasen 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıllık ücret tutarında, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıl 1 ay, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 1 yıl 2 aylık ücreti tutarında sendikal tazminatın belirlenmesinin hakkaniyete uygun bir çözüm olacağını öngörmektedir. Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.*

YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/3337
Karar No. 2014/11703
Tarihi: 29.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/54, 56, 57

- YILLIK İZİN HAKKI
- YILLIK İZNE HAKEDİŞ İÇİN GEREKLİ BEKLEME SÜRESİNİN HESABINDA ARALIKLI GEÇEN HİZMET SÜRELERİNİN DİKKATE ALINACAĞI
- YILLIK İZİNİN HESABINDA ARALIKLI ÇALIŞMALARDA ÖNCEKİ DÖNEMİN ZAMANAŞIMINA UĞRAMAYACAĞI

ÖZETİ: 4857 sayılı Kanununun 54üncü 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 zaman aşımına uğramaz.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/4246
Karar No. 2014/11488
Tarihi: 28.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41

- FAZLA ÇALIŞMANIN KURAL OLARAK HAFTALIK 45 SAATİ AŞAN ÇALIŞMALAR OLDUĞU

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi uyarınca kural olarak haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla mesai olarak kabul edilmelidir. Bu nedenle işçinin fazla çalışmaları gece çalışması veya denkleştirme ya da günlük çalışma kararlaştırılmamış ise haftalık esasa göre belirlenmelidir. Hesaplamanın her hafta için belirtilen fazla çalışma sürelerine göre yapılması gerekirken, her iki haftanın ortalaması alınmak suretiyle ve haftalık 12 saat için fazla çalışma ücreti hesaplanması hatalıdır.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/3417

Karar No. 2014/11432

Tarihi: 27.05.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 18-21

- İŞE İADE DAVASININ ASIL İŞVEREN VE ALT İŞVERENLERE YÖNELİK AÇILMASI
- SADECE ASIL İŞVERENE AÇILMASI HALİNDE ALT İŞVERENLERE DAVANIN TEŞMİLİ

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarına göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli olup olmadığı veya muvazaaya dayanıp dayanmadığına yönelik re'sen yapılması gereken yargısal denetim, ilişkinin taraflarının, yani asıl işveren ve alt işverenin davada yer almalarını ve kendi haklarını koruyacak açıklama ve ispat haklarını zorunlu kılmaktadır. Aksine bir düşünce Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6. maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkına ve 6100 sayılı Kanun'un 27. maddesinde öngörülen hukuki dinlenilme hakkına aykırılık teşkil eder. Buna göre, işe iade davalarına özgü olarak, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu davalarda, davalı taraf yönünden bir çeşit şekli (usûlî) bakımdan mecburi dava arkadaşlığının mevcut olduğu kabul edilmelidir. Görüldüğü üzere, bu çözüm tarzı hem işçi hem de işveren yönünde hukuka uygun maddî ve usûlî bakımdan her iki tarafın haklarını korumasını sağlayan bir çözümdür. Böyle olunca, işe iade davasının yalnızca asıl işverene veya alt işveren aleyhine açılması durumunda, mahkemece, dava hemen reddedilmemeli, davalı olarak gösterilmeyen asıl işveren veya alt işverene davanın teşmili için davacı tarafa süre verilmeli, verilen süre içinde, diğer dava arkadaşına teşmil edilirse davaya devam edilmeli, aksi halde dava usulden reddedilmelidir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/3377

Karar No. 2014/11245

Tarihi: 26.05.2014

İlgili Kanun/Madde

6100 s. HMK/141

- ZAMANAŞIMININ CEVAP DİLEKÇESİYLE İLERİ SÜRÜLEBİLECEĞİ
- SÜRESİNDE İLERİ SÜRÜLMEMEYEN ZAMANAŞIMI DEFİNİN ANCAK DAVACININ AÇIK MUVAFAKATI İLE GEÇERLİ OLABİLECEĞİ
- CEVAP DİLEKÇESİNİN ISLAHI YOLUYLA ZAMANAŞIMININ İLERİ SÜRÜLMESİ
- ISLAH HARCININ YATIRILMASININ VE YASAL SÜREDE ISLAH YAPILMIŞ OLMASI

ÖZETİ: 01.10.2011 tarihinden sonraki uygulamalar bakımından süre geçtikten sonra ileri sürülen zamanaşımı def'ine davacı taraf muvafakat etmez ise zamanaşımı def'i dikkate alınmaz. Zamanaşımı def'inin, cevap dilekçesinin islahı yoluyla ileri sürülmesi mümkün ise de bu itirazın yasal süresi içinde yapılması ve yasada belirlenen islah harcının yatırılması zorunludur. Somut olayda, davalı, 24.08.2013 tarihinde cevap dilekçesini islah ettiğini bildirerek ilk cevap dilekçesinde ileri sürmediği zamanaşımı def'ini ileri sürmüştür. Ancak islah dilekçesi harcanmadığından daha açık bir anlatımla yasaya uygun islah yapılması için yatırılması gereken maktu harç yatırılmadığından yapılan islah geçersizdir. Bozmadan sonra islah yapılamayacağından bu aşamadan sonra islah harcının yatırılması da sonuca etkili olmayacaktır.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/6956

Karar No. 2014/11222

Tarihi: 26.05.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 6

- İŞYERİ DEVRİ
- ALT İŞVERENLERİN DEĞİŞMESİNE KARŞIN İŞÇİNİN ÇALIŞMAYI SÜRDÜRME SINININ İŞYERİ DEVRİ HÜKÜMLERİNE GÖRE ÇÖZÜMLENMESİ

ÖZETİ: İşçinin asıl işvereninden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde, işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi gerekmektedir. Bu durumda değişen alt işverenler işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını da devralmış sayılırlar. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi veya alt işveren tarafından bir fesih bildirim yapılmadığı sürece, iş sözleşmeleri değişen alt işverenle devam edeceğinden, işyerinde çalışması devam eden işçi açısından, feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti talep koşulları gerçekleşmiş sayılmaz.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/3181
Karar No. 2014/11189
Tarihi: 02.06.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İŞK/21

- İŞE İADE BAŞVURUSUNU İŞÇİNİN VEKİLİ ARACILIĞI İLE YAPABİLMESİ
- İŞVERENİN İŞE DAVETTE CİDDİ OLMASI
- İŞE DAVET EDİLEN İŞÇİNİN İŞE BAŞLAMAK İÇİN İŞE GİTMİŞ OLMASI

ÖZETİ: İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı Yasanın 21 inci maddesinin beşinci fıkrasına göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da, işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşa geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir. İşverenin işe davete dair beyanının da ciddî olması gerekir. İşverenin işe başlatma amacı olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/2790
 Karar No. 2014/11188
 Tarihi: 26.05.2014

İlgili Kanun/Madde
 4857 s. İşK/34
 6098 s. TBK/86

- **İŞÇİ ALACAKLARINDA KISMİ ÖDEMENİN ALACAKLARIN MUACCELLİYET TARİHİNE GÖRE MAHSUP EDİLECEĞİ**

ÖZETİ: İşçinin birden fazla alacağıнын söz konusu olması halinde, yapılan kısmi ödemenin hangi alacağa ilişkin olduğu işveren tarafından ödeme sırasında belirtilmemiş ve işçi tarafından da bu husus makbuzda gösterilmemiş ise, mahsup işlemi Borçlar Kanununun 86 ncı maddesine göre yapılacaktır. İş Kanununda işçinin sözleşme ve kanundan doğan alacaklarının muacceliyet ve vade zamanları konusunda değişik hükümler öngörülmüştür. Buna göre örneğin, 5.000 TL ihbar tazminatı, 7.500 TL kıdem tazminatı, 2.500 TL ücret, 2.000 TL fazla mesai ve 500 TL yıllık izin ücreti alacağı olmak üzere takibe konu yapılmamış toplam 17.500 TL alacağı olan bir işçiye işveren tarafından yapılacak 15.000 TL lik bir kısmi ödeme, öncelikle muaccel olan normal aylık ücret ve fazla mesai alacağına ilişkin borçlarına mahsup edilmelidir. Kalan miktar ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti borcuna mahsup edilecektir. Anılan borçların muacceliyet tarihleri aynı olduğundan, temerrüt tarihi önce gerçekleşmiş olan borca yani kıdem tazminatına mahsup edilecektir. Kalan 3.000 TL lik ödemenin, ihbar ve izin ücreti borcuna mahsubu anılan borçların muacceliyet ve temerrüt tarihlerinin aynı olması nedeni ile miktarları ile orantılı olarak yapılacaktır. Kalan toplam borç 5.500 TL olup, ihbar tazminatının bu miktara oranı $5.000/5.500 = 10/11$, izin ücretinin oranı $500/5.500 = 1/11$ olmakla, $3.000 \times 10/11 = 2.727$ TL ihbar tazminatına, $3.000 \times 1/11 = 273$ TL izin alacağına mahsup edilecektir. Böylece işverenin 2.273 TL ihbar tazminatı, 227 TL izin ücreti olmak üzere toplam 2.500 TL borcu kalmış olacaktır.

YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/4483
Karar No. 2014/11162
Tarihi: 26.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/22

- **İŞ HUKUKUNUN AMACI**
- **İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK**
- **İŞVERENİN GENİŞLETİLMİŞ YÖNETİM HAKKINI KÖTÜYE KULLANMAYACAĞI**
- **İŞÇİNİN ALT İŞ GÜNÜ İÇERİSİNDE DEĞİŞİKLİK ÖNERİSİNİ YAZILI OLARAK KABUL ETMEMESİ**
- **İŞ KOŞULLARININ ESASLI DEĞİŞİKLİĞİNDE DEĞİŞİKLİĞİN İŞÇİ AÇISINDAN EN AZ OLUMSUZLUK YARATACAK ŞEKİLDE TEKLİF YAPILMASI**

ÖZETİ: İş hukuku, işçi hakları yönünden sürekli ileriye yönelik gelişimci bir karaktere sahiptir. Bu anlayıştan hareket edildiğinde, işçinin haklarının iş ilişkisinin devamı sırasında daha ileriye götürülmesi, iş hukukunun temel amaçları arasındadır. Çalışma koşulları bakımından geriye gidişin işçinin rızası hıllafına yapılamaması gerekir. İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü “çalışma koşulları” olarak değerlendirilmelidir. İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Çalışma koşullarında değişiklik konusunda işçinin rızasının yazılı alınması yasa gereğidir. Aynı zamanda işverence değişiklik teklifinin de yazılı olarak yapılması gerekir. İşçi çalışma koşullarında yapılacak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde, değişiklik sözleşmesi kurulmuş olur. İşçinin değişikliği kabulü, sadece bu işlem yönünden geçerlidir. Bir başka anlatımla işveren işçinin bir kez verdiği değişiklik kabulünü, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanamaz. İşçinin değişikliği kabul yazısının işverene ulaşma anına kadar bu değişiklikten vazgeçmesi mümkündür.

YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/3219
Karar No. 2014/11068
Tarihi: 22.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/8, 37

- **ÜCRET HESAP PUSULASININ BAĞLAYICILIĞI**
- **KİŞİNİN KENDİ MUVAZAASINA DAYANAMAYACAĞI**
- **MUVAZAANIN RE'SEN ARAŞTIRILMASI**

ÖZETİ: 4857 sayılı Kanun'un 8. maddesinde, işçi ile işveren arasında yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde en geç iki ay içinde işçiye çalışma koşullarını temel ücret ve varsa eklerini, ücret ödeme zamanını belirten bir belgenin verilmesi zorunlu tutulmuştur. Aynı yasanın 37. maddesinde, işçi ücretlerinin işyerinde ödenmesi ya da banka hesabına yatırılması hallerinde ücret hesap pusulası türünde bir belgenin işçiye verilmesinin zorunlu olduğu hükme bağlanmıştır. Usulince düzenlenmiş olan bu tür belgeler, işçinin ücreti noktasında işverenden sadır olan yazılı delil niteliğindedir. Kişi kendi muvazaasına dayanamayacağından, belgenin muvazaalı biçimde işçinin isteği üzerine verildiği iddiası işverence ileri sürülemez. Ancak böyle bir husus ileri sürülsün ya da sürülmesin, muvazaa olgusunun mahkemece resen araştırılması gerekmekle, mahkemenin belgeye değer vermeden önce muvazaa şüphesini ortadan kaldırması ve kendiliğinden gerekli araştırmaya gitmesi gerekir. Çalışma belgesinde yer alan bilgilerin gerçek dışı olmasının da yaptırımı bağlanmış olması, belgenin ispat gücünü arttıran bir durumdur.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/2756
Karar No. 2014/10876
Tarihi: 15.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/34

- **ÜCRETİN ZAMANINDA ÖDENMEMESİ NEDENİYLE ÇALIŞMAMA HAKKININ KULLANILMASI**

ÖZETİ: Ücreti ödenmeyen işçinin alacağı konusunda takibe geçmesi ya da ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini yerine getirmekten kaçınması, iş ilişkisinin devamında bazı sorunlara yol açabilir. Bu bakımdan, işverenle bir çekişme içine girmek istemeyen işçinin, haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı da bulunmaktadır. Ücretin hiç ya da bir kısmının ödenmemiş olması bu konuda önemsizdir. Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanması gerekir 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların ödenmemesi durumunda da işçinin haklı fesih imkânı bulunmaktadır. İşçinin ücretinin işverenin içine düştüğü ödeme güçlüğü nedeniyle ödenmemiş olmasının sonuca bir etkisi yoktur. İşçinin, ücretinin bir kısmını Yasanın 33 üncü maddesinde öngörülen ücret garanti fonundan alabileceği olması da işçinin fesih hakkını ortadan kaldırmaz.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/2743
Karar No. 2014/10874
Tarihi: 15.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17-21

- **EYLEMLİ FESİH**

ÖZETİ: İş sözleşmesi taraflara sürekli olarak borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olsa da, taraflardan herhangi birinin iş sözleşmesini bozmak için karşı tarafa yönelttiği irade açıklamasıyla ilişkiyi sona erdirmesi mümkündür. Fesih hakkı iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldıracak yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır. Maddede düzenlenen bildirimli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmeleri için söz konusudur. Başka bir anlatımla belirli süreli iş sözleşmelerinde fesiheden tarafın karşı tarafa bildirimde bulunarak önel tanınması gerekmez. Fesih bildirimlerinde "fesih" sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemlilerle işe devam etmeme hali birleşirse fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/5708
Karar No. 2014/10806
Tarihi: 14.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/8

- **İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI**
- **İŞVERENİN YÖNETİM HAKKININ KAPSAMI VE SINIRLARI**

ÖZETİ: İşverenin talimat verme hakkının, yasa, toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmesi ile daraltılıp genişletilmesi mümkündür. Bir başka açıdan ifade edilecek olursa, işverenin talimat verme hakkı, kanun, toplu iş sözleşmesi ile bireysel iş sözleşmesi hükümleri ile sınırlıdır. Bu itibarla, işveren, ceza ve kamu hukuku hükümlerine aykırı talimatlar veremeyeceğinden, işçi bu nevi talimatlara uymak zorunda değildir. Bunun dışında işveren, işçinin kişilik haklarını ihlal eden talimatlar veremez. Keza, Medeni Kanunu'nun 2'nci maddesinde düzenlenen hakkın kötüye kullanılması yasağı gereği, işveren dürüstlük kuralına aykırı talimatlar da veremez. Şu halde işveren, diğer işçilerin lehine fakat bir veya birkaç işçinin aleyhine sonuç doğuracak eşitsizlik yaratacak talimatlar veremeyeceği gibi işçiye eza ve ceza vermek amacıyla da talimatlar veremez. Buna göre, işveren talimat verirken eşit işlem borcuna riayet etmekle de yükümlüdür.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/2698
Karar No. 2014/10765
Tarihi: 14.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41

- FAZLA ÇALIŞMA YAPILDIĞINI KANIT YÜKÜNÜN İŞÇİDE ÖLMASI
- İMZALI ÜCRET BORDROLARINDA GÖSTERİLEN FAZLA ÇALIŞMLARIN BAĞLAYICI OLDUĞU AKSİNİN YAZILI DELİLLE KANITLANMASI
- FAZLA ÇALIŞMANIN AYLIK ÜCRETE DAHİL OLDUĞU YÖNÜNDEKİ ANLAŞMANIN YILDA 270 SAAT İÇİN GEÇERLİ OLACAĞI
- GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİNİN 11 SAATİ AŞAMAYACAĞI
- FAZLA ÇALIŞMANIN AYLIK ÇALIŞMA SÜRESİNE GÖRE BELİRLENEMEYECEĞİ

ÖZETİ: İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz, 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir. Günlük çalışma süresinin onbir saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı, zamli ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir. Radyolink İstasyonundaki işçiler için Hukuk Genel Kurulu çalışmanın günlük 14 saat olacağını kabul etmiştir. Bu nedenle davacının çalışma süresi haftalık olarak hesaplanmalı, hangi hafta çalışması var ise o haftalık çalışmasında işyerinde bulunduğu günler için çalışma süresi günlük 14 saat üzerinden hesaplanmalıdır.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/24187
Karar No. 2014/10565
Tarihi: 13.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/32

- GERÇEK ÜCRETİN BELİRLENMESİ GEREĞİ
- ÜCRET ARAŞTIRMASI

ÖZETİ: Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödemesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kidesi, 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 ilgili kuruluşlardan emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/5828
Karar No. 2014/10540
Tarihi: 13.05.2014

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

- İŞÇİNİN ÖZEN BORCUNA AYKIRI DAVRANMASI
- GEÇERLİ NEDEN İÇİN KUSURLU DAVRANIŞIN YETERLİ OLMASI
- FESHİN HAKLI VEYE GEÇERLİ OLUP OLMADIĞININ BELİRLENMEMESİ

ÖZETİ: Mahkemece, iş sözleşmesinin 4857 sayılı Yasanın 25/2-ı bendi uyarınca haklı nedenle feshedildiğinin ispatlanamadığı yönündeki tespitleri yerindedir. Ancak yapılan işin niteliği gereği çalışan işçinin özen yükümlülüğünün ağırlaştırılmış olduğu, buna rağmen davacının işini düzgün ve kurallara uygun şekilde yapmadığı, daha önce bu yönde iki kez uyarılmasına rağmen olay günü de bir başka işçiye çarpmak suretiyle yaralanmasına neden olduğu, davacının davranışlarının kusur olarak değerlendirildiği ve iş sözleşmesinin davranışa dayalı olarak feshi için kusurun da yeterli olduğu, kastın bulunmasının zorunlu olmadığı ve bu hali ile tutum ve davranışlarının haklı neden boyutunda olmamakla birlikte geçerli neden olarak kabulü gerektiği sonucuna varılmıştır. Mahkemece, feshin haklı ya da geçerli olup olmadığı tartışılmaksızın sonuca gidilmesi hatalı olduğu gibi işçinin tutum ve davranışları ile iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshine neden olduğu somut olayda davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü yönünde hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/3359
Karar No. 2014/10477
Tarihi: 12.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/32
2004 s. İİK/193-194

- **İŞVERENİN İFLASI DURUMUNDA İŞÇİNİN AÇMIŞ OLDUĞU DAVAYA DEVAM EDİLECEĞİ**

ÖZETİ: İflasın açılması ile müflisin taraf olduğu hukuk davalarının ikinci alacaklılar toplantısından on gün sonrasına kadar duracağı genel kural ise de, yine bu hükmün müstacel haller, tazminatsız ceza davaları, şeref ve haysiyete tecavüzden ve cismani zararlardan doğan tazminat davaları ile evlenme, ahvali şahsiye veya nafaka davalarının uygulanamayacağı kabul edilmiştir. 2004 sayılı Kanun'un 194. maddesinde ayrık tutulan "Müstacel haller" den maksat, acele görülmesi gereken ve durduğu takdirde verilecek hükmün faydasız kalacağı gerçeğidir. Bu davalarda hakim takdir hakkını kullanarak müstaceliyet kararı vermek suretiyle yargulamaya devam eder. İşçinin alacaklı olduğu iş hukukuna ilişkin bir dava, işçinin sosyal durumu itibarıyla 2004 sayılı Kanun'un 194. maddenin gayesine uygun görülerek acele işlerden sayılmalı ve ikinci alacaklılar toplantısı beklenmeksizin yargulamaya devam edilmelidir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/3359
Karar No. 2014/10477
Tarihi: 12.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/32
2004 s. İİK/193-194

- **İŞVERENİN İFLASI DURUMUNDA İŞÇİNİN AÇMIŞ OLDUĞU DAVAYA DEVAM EDİLECEĞİ**

ÖZETİ: Davacıların müflise karşı davaya devam edeceği izlenimi hasıl olmakta ise de masaya dahil mal ve haklar bakımından müflisin yetkisiz kalması keyfiyeti, kendisinin, müstacel de olsa bu davalara taraf olmaya devam etmesine manidir. Bu durum karşısında birinci alacaklılar toplantısı yapılmış ve iflas idaresi teşekkül etmişse, müstacel davalar ikinci alacaklılar toplantısı beklenmeden iflas idaresine karşı; birinci alacaklılar toplantısı henüz yapılmamış ve işin müstaceliyeti icabı iflas idaresinin seçimini dahi bekleme durumü müsait değilse, bu takdirde iflas idaresi müflisin yerini alarak davaya iflasın açılmasından önce davanın görüldüğü iş mahkemesinde devam olunur. Böylece işçinin alacağının tahsili amacıyla iş mahkemesinde açılan davadan sonra işverenin iflasına karar verilmesi mahkemenin görevini etkilemez ise de, işveren müflisin yerine geçecek olanı etkiler.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/2732
Karar No. 2014/10426
Tarihi: 12.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17

- *KÖTÜ NİYET TAZMİNATININ KOŞULLARI*
- *HER FESHİN KÖTÜ NİYET TAZMİNATINI GEREKTİRMEYECEĞİ*

ÖZETİ: *Yasanın 17'nci maddesinin altıncı fıkrasının açık hükmü gereğince, iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden kötüniyet tazminatına hak kazanılması mümkün değildir. 1475 sayılı Yasada, "işçinin sendikaya üye olması, şikâyete başvurusu" gibi sebepler ileri sürülerek iş sözleşmesinin sonlandırılması, kötüniyetin varlığı açısından örnekseme 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 kötüniyete dayandığı kabul edilmelidir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/23631
Karar No. 2014/10298
Tarihi: 09.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/32, 34

- *ÜCRETİN ÖDENDİĞİNİ KANIT YÜKÜNÜN İŞVERENDE OLDUĞU*
- *ÜCRETİN ÖDENDİĞİNİN İŞÇİNİN İMZASINI TAŞIYAN YAZILI BELGE İLE KANITLANABİLECEĞİ*

ÖZETİ: *Ücretin ödendiğini ispat külfeti davalı işverene aittir. Davalı tarafta ücretin ödendiği davacının imzasını içerir belge veya banka kayıtları ile ispat edilmelidir. Ödeme olgusu işveren tarafından usulünce ispat edilememiştir. Mahkemece davacının talep ettiği aylara ilişkin ücretlerinin ödenip ödenmediği konusunda işyeri kayıtları üzerine mali müşavir bilirkişi vasıtasıyla bilirkişi incelemesi yaptırılması ve sonucuna göre davacının ücret alacağı hakkında karar verilmesi, davacının ücret alacağının bulunduğu tespit edilmesi halinde davacının kıdem tazminatı talebinin de kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde eksik inceleme ile karar verilmesi hatalıdır.*

**Kararların tamamına dergimizin 2015 tarihli
45. sayısından ulaşabilirsiniz**

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

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/16764
Karar No. 2015/11083
Tarihi: 18.03.2015

İlgili Kanun/Madde
1475 s. İşK/14

- **İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINDIĞI DÖNEM İÇİN KIDEM TAZMİNATI HESAPLANAMAYACAĞI**

ÖZETİ: 1475 sayılı Yasanın 14/2. maddesine kıdem tazminatının işçilerin işyerinde geçen çalışma sürelerine göre hesaplanacağı hükme bağlanmıştır. İş sözleşmesinin askıya alındığı ve işçinin fülü çalışmasının olmadığı dönem için kıdem tazminatı ödenmesi yasaya aykırıdır. Davalı işverence birkaç işçiye hatalı olarak askıda geçen süreler için kıdem tazminatı ödemesi, aksine işyeri uygulamasının varlığını ortaya koymaz. İşverence birkaç işçiye fazladan kıdem tazminatı ödenmiş ancak daha sonra bu hatasından dönerek davacı ve diğer işçilere fülü çalışma sürelerine göre kıdem tazminatı ödemiştir. Hatalı ödeme durumu, çalışmış olan ve halen çalışmaya devam eden tüm işçiler bakımından hak bahşetmez.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/11223
Karar No. 2015/9012
Tarihi: 04.03.2015

İlgili Kanun/Madde
1475 s. İşK/14

- **YAŞIN DIŞINDA YAŞLILIK AYLIĞI ALMAK İÇİN GEREKLİ KOŞULLAR**
- **FESİHTEN ÖNCE İŞÇİNİN BİR BAŞKA YERDE İŞ BULUP SONRA FESİHE BAŞVURMASI**
- **HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI**
- **KIDEM TAZMİNATI**

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 23. Maddesinde açıkça "Süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçinin, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girer ve bu nedenle iş sözleşmesini feshederse doğrudan, yeni işverenin de bazı koşullarda işçi ile birlikte sorumlu olacağı" açıkça düzenlenmiştir. Somut uyuşmazlıkta davacı işçi yasal koşullara sahip olmasına rağmen, önce iş bulmuş ve sözleşme imzalamış, daha sonra ise iş sözleşmesini yaş hariç emeklilik koşullarını taşıdığı gerekçesi ile feshetmiştir. Davacı işçi Medeni Kanunu'nun 2. Maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 23. Maddesi düzenlemesi karşısında fesih hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanmamıştır. Davacının iş akdini yeni bir iş bulup, iş sözleşmesi imzalaması üzerine sona erdirdiği açıktır. Hakkın kötüye kullanımını hukuk korumamalıdır. Bu nedenle davacının kadem tazminatı isteğinin reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/14450
Karar No. 2015/8678
Tarihi: 02.03.2015

İlgili Kanun/Madde
1475 s. İşK/14

- YAŞIN DIŞINDA YAŞLILIK AYLIĞI ALMAK İÇİN GEREKLİ KOŞULLARI TAŞIDIĞI İÇİN FESİH
- FESİHTEN SONRA İŞÇİNİN BİR BAŞKA YERDE İŞE GİRMESİ

ÖZETİ: 1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5. bentte, "506 Sayılı Kanununun 60 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanununun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmalari nedeniyle" işçilerin kadem tazminatına hak kazanabileceği hükme bağlanmıştır. Düzenlemenin amacı, pirim ödeme ve sigortalılık süresi yönünden emeklilik hakkını kazanmış olsa da, diğer bir ölçüt olan emeklilik yaşını beklemek zorunda olan işçilerin, bundan böyle çalışma olmaksızın işyerinden ayrılmalari halinde kadem tazminatı alabilmelerini sağlamaktır. İşçi ayrıldığı tarihte sigortalılık süresini ve prim gün sayısını tamamlamış ise kadem tazminatına hak kazanacaktır. Hakkın kötüye kullanılmadığı ve fesihden önce başka işyerine girmek için başvuruda bulunduğu kanıtlanmadığı sürece, işçinin ayrıldıktan sonra başka yerde çalışması, çalışma hakkı anayasal bir hak olduğundan kadem tazminatına hak kazanmasına engel olmaz.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/2903

Karar No. 2015/8612

Tarihi: 02.03.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/8

- **HUKUKİ NİTELENDİRMENİN YARGICA AİT OLMASI**
- **ŞİRKET ORTAĞI OLMANIN FİİLEN İŞ SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞMA OLGUSUNU ORTADAN KALDIRMAYACAGI**

ÖZETİ: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 19 ve 6100 sayılı HMK.'un 33. maddeleri uyarınca yargıç tarafların hukuki nitelendirmesi ile bağlı değildir. Yargıç aradaki sözleşmesel ilişkiyi yorumlar, sözleşme türünü ve içeriğini kendisi belirler. Tarafların gerçek ve ortak iradelerini esas alır. Bu nedenle taraflar arasındaki sözleşmenin iş, vekalet, eser veya ortaklık sözleşmesi olduğunu nitelendirilmesi yargıca aittir. Dosya içeriğine göre davacının bir dönem davalı şirketlerden birinde ortak olarak hisse sahip ise de davalı şirketlere ait işyerinde davacı ve davalı anlatımlarına göre çalıştığı, dosyaya sunulan sicil kayıtlarında, davacının üçüncü kişiler, resmi kurumlarda işlemler yapmak üzere davalı şirketler tarafından vekaletname verilerek görevlendirildiği anlaşılmaktadır. Davacının bir süre davalı şirketlerden birinde paydaş olması ve keza çalışması boyunca sigortalı gösterilmemesi arada iş ilişkisi olmadığını göstermez. Davacının davalılara ait işyerinde çalıştığı, onlar adına işlemler yaptığı ve tanık anlatımları dikkate alındığında iş ilişkisinin varlığı açıktır. Davacının bağımsız olarak araç kiralamada aracılık yaptığı açıkça ortaya konmamıştır. Hukuki nitelendirme hakime aittir. Mahkemece bu konuda üstelik hukukçu olmayan bilirkişilerden alınan rapora itibar edilerek yazılı gerekçe ve usule aykırı olarak davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/3531

Karar No. 2015/8561

Tarihi: 02.03.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

6356 s. SendikalarTopluluşK/25

- **SENDİKAL FESİH İDDİASI**
- **İŞÇİNİN SIK SIK SAĞLIK RAPORU ALMASI**
- **GEÇERLİ FESİH**

ÖZETİ: *İş Kanunu'nun gerekçesinde hangi hallerin işçinin yetersizliği nedeniyle geçerli fesih hakkı bahsedeceği örnek kabilinden sayılmış olup bunlardan biri de sık sık hastalanarak rapor almaktır. Sık sık rapor alma halinde, işveren aralıklı da olsa işçinin iş görme ediminden faydalanamayacaktır. Sık sık hastalanan ve rapor alan işçinin, bu nedenle devamsızlığının işyerinde olumsuzluklara yol açacağı açık bir olgudur. İş Kanunu'nun gerekçesinde sık sık hastalanmanın yeterlilikten kaynaklanan neden olarak örnek kabilinden sayılması, işyerinde olumsuzluklara yol açığının kabul edilmesindedir. Somut olayda, davalı iş yerinde forklift operatörü olarak çalışan davacının iş sözleşmesi, sık sık rapor alması ve iş akışını sekteye uğratması gerekçesi ile feshedilmiştir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/263
Karar No. 2015/8255
Tarihi: 26.02.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İŞK/18-21

• FESİHTE ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİNİN GÖZETİLMESİ GEREĞİ

ÖZETİ: *Diğer taraftan işveren, iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunan işçiye yaptığı eylemle orantılı bir yaptırım uygulamalıdır. Yapılan eylemle orantılı olmayan ve ölçüsüz olarak nitelendirilebilecek bir yaptırım mazur görülemez. Sonuç itibarıyla fesih bir cezadır. Ölçülülük ilkesi uyarınca, uygulanacak önlem, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalı bir başka anlatımla tedbir uygun olmalı, ulaşılmak istenen amaç açısından gerekli olmalı ve uygulanacak tedbirin sonucu olan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç, ölçüsüz bir oran içerisinde bulunmamalıdır. Bu ilke uyarınca yargıç fesih geçerli olup olmadığını kararlaştırırken, işçinin davranışının ağırlığını dikkate alarak, her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir orantısızlık (ölçsüzlük) olup olmadığını takdir edecektir. İşçinin davranışının haklı fesih olarak değerlendirilmesi ağır ve gerekli olmayan bir sonuç ise geçerli neden, işveren açısından iş ilişkisinin devamını önemli ölçüde çekilmez hale getirmeyecek ve işçiye fesih dışında başka bir disiplin cezası ile geçiştirilebilecek bir davranış ise, geçersiz neden kabul edilmelidir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/12664

Karar No. 2015/7882

Tarihi: 24.02.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/8, 53, 57

- *KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN MEVSİMLİK İŞ OLMADIĞI*
- *YILLIK İZİN*
- *İŞ HUKUKUNDA İSTİSNAYİ HÜKÜMLERİN DAR YORUMLANACAGI*

ÖZETİ: *Dosya içeriğine ve tarafların kabulüne göre ambar işçisi olarak çalışan davacının iş olduğunda işe çağrıldığı, yapılan işin yılın her mevsiminde olduğu, sigorta kayıtlarında her ay aralıklı da olsa bildirimler yapıldığı, bilirkişinin de bu tespitten yola çıkarak kısmi süreli çalışmadan söz ettiği anlaşılmaktadır. Davacının yıllık ücretli izne hak kazanmaması için mevsimlik bir çalışma olması gerekir. Oysa çalışmanın mevsimlik olmadığı, aralıklı kısmi süreli bir çalışma olduğu anlaşılmaktadır. Davacı aralıklı çalışmada yıllık ücretli izne hak kazanır. İş Hukukunda istisnai hükümlerin dar yorumlanması esastır. Aralıklı çalışmanın mevsimlik olarak yorumlanarak davacının kullanmadığı yıllık izinlerin hesabı ve hüküm altına alınması yerine yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalıdır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/9303

Karar No. 2015/6160

Tarihi: 12.02.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32, 41

- *BAĞIMLILIK*
- *ADİ ORTAKLIK*
- *İŞÇİNİN FİİLEN ÇALIŞTIĞI YERİN DIŞINDA BİR İŞYERİNDEN SİGORTALI GÖSTERİLMİŞ OLMASI*

ÖZETİ: İş sözleşmesini belirleyen ölçüt hukuki-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. Bağımlılık iş sözleşmesini karakterize eden unsur olup, genel anlamıyla bağımlılık, hukuki bağımlılık olarak anlaşılmakta olup, işçinin belirli veya belirsiz bir süre için işverenin talimatına göre ve onun denetimine bağlı olarak çalışmasını ifade eder. Adi ortaklık sözleşmesi ise iki ya da daha fazla kişinin emeklerini ve mallarını ortak bir amaca erişmek üzere birleştirmeyi üstlendikleri sözleşmedir. Bu sözleşmenin unsurlarını sözleşme, kişilerin bir araya gelmesi, katılım payı olarak emek yahut mal konulabilme ve ortak amaç oluşturur. Kişinin mal veya emek koyarak ortak olması, aynı yerde iş ilişkisi kapsamında çalışmasına da engel değildir. Özellikle emeğini ortaklığa koyan kişi, ortaklık adına işlem yapmadan hukuki ve kişisel olarak ortaklığa bağlı çalışıyor ise arada iş ilişkisi olduğu kabul edilmelidir. Diğer taraftan kişinin bir işyerinde fiilen çalışırken, diğer bir kişi üzerinde sigortalı görülmesi sonuca etkili değildir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/8232
Karar No. 2015/4644
Tarihi: 09.02.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATININ HATAEN GİYDİRİLMİŞ ÜCRET ÜZERİNDEN HESAPLANMASI
- SEBEPSİZ ZENGİNLEŞME
- BİR YILLIK SÜRENİN GEÇMESİ
- İŞVERENİN HAPTİĞİ HESAPLAMAYLA İŞÇİYE GÜVEN VERMESİ
- İŞÇİNİN İYİNİYETLİ OLDUĞUNUN KABULÜ

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

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/8148
Karar No. 2015/4634
Tarihi: 09.02.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/32, 41

• PRİM ÖDEMLERİNİN FAZLA ÇALIŞMALARIN KARŞILIGI OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: Davacı satış şefi olup, satışlar üzerinden belirli bir prim almaktadır. Bu prim mesai yapılsın veya yapılmazın alınmaktadır. Davacı dışarda pazarlamacılık usulü ile gezip satış temsilcisi konumunda değildir. Prim, çalışmanı özendirici ve ödüllendirici bir ücret ödemesi olup işverence işçiye garanti edilmiş bir temel ücretin üzerine belirli bir usule bağlı olarak ödenen ek bir ücrettir. İşverenin istek ve değerlendirmesine bağlı olabileceği gibi, sözleşme gereği olarak da verilebilir. Fazla mesai ise kural olarak 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, kanunda yazılı şartlar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. İşçi fazla mesai yaparsın yapmasın prim ödemesi var ise bu ek ücret hak kazanır. İşçinin fazla mesai yapması halinde ödenen primin fazla mesai ücretini de kapsadığı ve bu nedenle mahsubu gerektiği gerekçesi isabetli değildir. Davacının 16.05.2005-01.06.2006 tarihleri arası haftada 9 saat fazla mesai ücreti, 01.06.2006 tarihinden sonra ise yılda 270 saat fazla mesai ücretin içinde olması nedeni ile mahsup edilerek bakiye kalan fazla mesai ücreti prim ödemesi dikkate alınmadan hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır. Yazılı gerekçe ile fazla mesai ücret alacağının reddi hatalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/7613

Karar No. 2015/741

Tarihi: 15.01.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK/5

• **EŞİT İŞLEM BORCUNA AYKIRILIK**

ÖZETİ: Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup, iş hukuku bakımından işverene işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmış durumdadır. Başka bir ifadeyle işverenin ayırım yapma yasağı işyerinde çalışan işçiler arasında keyfi biçimde ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Bununla birlikte eşit davranma borcu tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmeyip, eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir. İşverenin eşit davranma borcuna aykırı davranmasının yaptırımı değinilen Yasanın 5 inci maddesinin altıncı fıkrasında düzenlenmiştir. Anılan hükme göre işçinin dört aya kadar ücreti tutarında bir ücretten başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep imkânı bulunmaktadır. Söz konusu fıkra metni emredici nitelikte olduğundan, anılan hükme aykırı olan sözleşme kuralları geçersizdir. Geçersizlik nedeniyle ortaya çıkan kural boşluğu eşit davranma ilkesinin gereklerine uygun olarak doldurulmalıdır. Eşit davranma borcuna aykırılığı ispat yükü işçide olmakla birlikte, anılan maddenin son fıkrasında yer alan düzenlemeye göre işçi ihlalin varlığını güçlü biçimde gösteren bir delil ileri sürdüğünde aksi işveren tarafından ispatlanmalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/14357

Karar No. 2014/17689

Tarihi: 02.06.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK/41

- **İMZALI ÜCRET BORDROLARINDA FAZLA ÇALIŞMLARIN GÖSTERİLMİŞ OLMASI**
- **BORDROLARIN BAĞLAYICI OLDUĞU**

ÖZETİ: İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilmediği sürece geçerli yazılı delildir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görülen fazla çalışma alacağıının ödendiği varsayılır. Bu nedenle fazla çalışma hesabında 2010 yılı Nisan ve Mayıs aylarının dışlanması gerekirken hükme esas alınan raporda bu aylar dışlanmayıp fazla çalışma tahakkuklarının hesaplamadan düşülmesi hatalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/16369

Karar No. 2014/17666

Tarihi: 02.06.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 17-18

- MUVAZAA
- İŞÇİLİK TEMİNİNİN ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ OLRAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ
- ASIL İŞVERENİN İŞÇİSİ SAYILMA

ÖZETİ: Somut olayda davalı asıl işveren PTT Genel Müdürlüğü tekeli dışındaki posta dağıtım işinin ihale yolu ile alt işverenlere verilmesini kararlaştırılmıştır. Teşkilat kanununda bu işi vermesine engel bir durum bulunmamakla birlikte davalılar arasında ihale sözleşmesi incelendiğinde posta dağıtım işinde çalışmak üzere 14, daha sonra ise 10 adet işçi çalıştırılması kararlaştırıldığı, ihaleyi üstlenen davalı Gül-Pa Gıda Tem. Yem. Hiz. Zirai İlaçlama Otomasyon İnş. Ltd. Şti'nin faaliyet alanı içerisinde posta dağıtım işi bulunmadığı, sözleşme kapsamı ile hizmet alımından çok işçilik temini yapıldığı, asıl-alt işveren ilişkisinin unsurlarını taşımadığı anlaşıldığından, davacının başlangıçtan beri asıl işveren PTT Genel Müdürlüğü işçisi sayılması gerekir. Davalı PTT Genel Müdürlüğü işyerlerinde çalışan sayısı 30 işçiden fazladır. Fesih bildirim yazılı yapılmadığı gibi sebebi de açık ve kesin olarak belirtilemediğinden, gerçekleştirilen fesih geçersizdir. Davacının asıl işveren olan PTT Genel Müdürlüğü işyerine işe iadesi gerekir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/10860

Karar No. 2014/17600

Tarihi: 02.06.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

1475 s. İşK/14

- **EMEKLİ SANDIĞI HÜKÜMLERİNE TABİ SÖZLEŞMELİ PERSONEL STATÜSÜNDEN İŞ YASASINA TABİ PERSONEL STATÜSÜNE GEÇİŞ**
- **SÖZLEŞMELİ ÇALIŞTIĞI DÖNEMİN KIDEM TAZMİNATINDA DİKKATE ALINAMAYACAĞI**

ÖZETİ: *Dosya içeriğine göre davacı 1990-1998 yılları arasında 5434 sayılı Emekli Sandığı Hükümlerine tabi olarak sözleşmeli personel statüsünde davalı bankada görev yapmış ve 01.04.1998 tarihinde davalı bankanın özelleştirilmesi sonucu İş Kanununa tabi olarak çalışmaya devam etmiştir. Bu arada 5434 sayılı yasanın geçici 192. maddesi uyarınca Emekli Sandığı ile olan bağlantısı devam etmiş ve iş sözleşmesinin fesheildiği 18.1.2002 tarihine kadar bu şekilde çalışmıştır. Davalı işveren tarafından 01.04.1998- 18.01.2002 tarihleri arasında kalan süre için kıdem tazminatı ödenmiştir. İşyerinden emeklilik sebebiyle ayrılmamış olan davacı işçinin 5434 sayılı yasa hükümlerine tabi 1990-1998 yılları arasında kalan çalışmaları için kıdem tazminatına hak kazanması mümkün olmadığı gibi bu dönem için arada iş ilişkisi bulunmadığından ve İş Kanunu tabi bir çalışma yapılmadığından, bu kanuna dayanılarak fazla mesai ve hafta tatil ücret alacağı istemleri de talep edilemez. Mahkemece, isteklerin tamamının reddi gerekirken yazılı şekilde kıdem tazminatı ve fazla mesai ücret alacağının kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/14453

Karar No. 2014/14593

Tarihi: 06.05.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/68

- **ARA DİNLENMESİ**

ÖZETİ: İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz. Ara dinlenmesi için ücret ödenmesi gerekmez. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı olarak tanınmamışsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık 45 saati aşan kısmını oluşturması halinde ise, zamlı ücret ödenmelidir. Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız olarak kullanılır. Ara dinlenmesinin kullanılması zorunlu ise de, bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkıyla ilgilidir. İşçilerin tamamı aynı anda ara dinlenme zamanını kullanılabileceği gibi, belli bir plan dahilinde sırayla kullanmaları da mümkündür. Ancak ara dinlenme süresinin, işe, ara dinlenme süresi kadar geç başlama veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde kullanılması doğru olmaz. Ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun şekilde kullanılması gerekir

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/9696
Karar No. 2014/14516
Tarihi: 05.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/4, 5

- ORMAN İŞLERİ
- İŞ YASASININ KAPSAMI

ÖZETİ: Sonuç olarak tarım ve orman işletmelerindeki bitki ve hayvan üretimi, bakım ve yetiştirilmesi dışında kalan işler İş Kanununa tabidir. Diğer taraftan işçi tarım işinde çalışırken, bu iş dışında tarım işi sayılmayan ek bir görevde çalışabilir (bekçilik, şoförlük vb.). Bu durumda, yaptığı işler arasında hangisinin baskın olduğu açıklığa kavuşturulmalı ve sonucuna göre görevli mahkeme belirlenmelidir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'nun 23.05.1960 gün ve 11-10 ile 10.05.1974 gün ve 3-44 sayılı kararları uyarınca, özellikle iş hukukunda istisnâ hükümün genişletilerek değil, dar yorumlanması gerekir. İşçiler yararına getirilen düzenlemelerin yine işçiler yararına yorumlanması asıldır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/9939
Karar No. 2014/14425
Tarihi: 05.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN FESİH
- İŞÇİNİN SOMUT OLARAK HANGİ SÖZLEŞMESEL YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜ İHLAL ETTİĞİNİN KESİN OLARAK BELİRLENMESİ
- İŞÇİNİN İHLAL ETTİĞİ YÜKÜMLÜLÜK NEDENİYLE İŞVERENİN İŞLETMESEL MENFAATLERİNİN ZARAR GÖRMÜŞ OLMASI

ÖZETİ: İşçinin davranışlarına dayanan fesih, herşeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşmaktadır. Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği belirlendiği, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir. Şüphesiz, işçinin iş sözleşmesinin ihlali işverene derhal feshetme hakkını verecek ağırlıkta olmadığı da bu bağlamda incelenmelidir. Daha sonra ise, işçinin isteseydi yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınabilip kaçınamayacağını belirlenmesi gerekir. İşçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır. İşçinin yükümlülüklerinin kapsamı bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile yasal düzenlemelerde belirlenmiştir. İşçinin kusurlu olarak (kasten veya ihmalle) sebebiyet verdiği sözleşme ihlalleri, sözleşmenin feshi açısından önem kazanır. Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali yeterlidir. Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arz edebileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahminî teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/8162
Karar No. 2014/14328
Tarihi: 05.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/14, 17

- **İŞÇİNİN NE ZAMAN NE ŞEKİLDE GÖREVİNİ YERİNE GETİRMEDİĞİNİN SOMUT OLARAK BELİRLENMESİ**
- **AYNI NEDENLERLE HEM İHTAR HEM İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRME CEZASININ VERİLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Somut olayda davacının hangi görevlerini, ne zaman yerine getirmediği ve davacının amirlerine ne şekilde karşı geldiği davalı tarafından somut olarak açıklanmayıp ispatlanmamıştır. Ayrıca, davacının iş akdinin feshedildiği, 17.08.2009 tarihinde, davacıya bu hususla ilgili ihtar verildiği ve tekrarı halinde iş akdinin feshedileceğinin bildirildiği anlaşılmaktadır. Davacının belirtilen soyut davranışları nedeniyle işçiye, hem ihtar cezası iş akdinin feshi cezası verilmesi mümkün değildir. İşaret olunan nedenlerle, Yerel Mahkemece, davalının iş sözleşmesini fesihle haksız olduğunun kabul edilerek, davacının kıdem ve ihbar tazminatı istemlerinin kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/7210
Karar No. 2014/11523
Tarihi: 07.04.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/74, 104

- **SÜT İZİNİNİN VERİLMEMESİ**
- **VERİLMİYEN SÜT İZİNLERİ KARŞILIĞI ÜCRET TALEP EDİLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Kadın işçiye doğumdan sonra bir yıla kadar günde 1.5 saat süt izni verilmesi gerektiğine dair düzenleme, 10.6.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesiyle getirilmiştir. İşverence süt izni verilmemesinin yaptırımı da, anılan yasanın 104. maddesinde öngörülmüştür. Bununla birlikte süt izni verilmemesi durumunda işçiye ilave bir ücret ödeneceğine dair bir kurala yer verilmiş değildir. Bu durumda süt izni ücreti isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

YARGITAY**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/4903
Karar No. 2014/11376
Tarihi: 03.04.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/32, 41

• PARÇA BAŞI ÜCRETE FAZLA ÇALIŞMA HESABI

ÖZETİ: *Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen durumlarda, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu şekilde bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmibeş fazlası ise fazla sürelerle çalışma ücretidir. İşçinin parça başı ücreti içinde zamsız kısmı ödenmiş olmakla, fazla çalışma ücreti sadece yüzde elli zam miktarına göre belirlenmelidir*

**Kararların tamamına dergimizin 2015 tarihli
46. sayısından ulaşabilirsiniz**

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

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/25682 İlgili Kanun/Madde
Karar No. 2015/2792 506 s. SSK/80
Tarihi: 20.02.2015 5510 s. SGK/88

- **ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN PRİM BORÇLARINDAN SORUMLULUĞU**

ÖZETİ: 5510 sayılı Kanununun 88/20. maddesinde ise; “Kurumun sigorta primleri ve diğer alacakları haklı bir sebep olmaksızın bu Kanunda belirtilen sürelerde ödenmez ise kamu idarelerinin tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri, tüzel kişiliği haiz diğer işverenlerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere üst düzeydeki yönetici veya yetkilileri ile kanuni temsilcileri Kuruma karşı işverenleri ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.” denilmekte olup, yapılan bu düzenleme ile tüzel kişiliği haiz bir kuruluşta görev yapan yönetim kurulu üyelerinin primlerin ödenmesinden işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu oldukları açıkça belirtilmiştir. Yukarıdaki açıklama ışığında, getirilen ticaret sicili kayıtlarına göre, davacının, 25.05.2007 tarihinde dava dışı Anonim Şirketin yönetim kurulu üyeliğine seçildiği, aynı tarihte A grubu imza yetkilisi olduğu, şirketin her konuda temsil ve ilzamının A grubu imza sahiplerinden ikisinin müşterek imzası ile mümkün olduğu, diğer taraftan yönetim kurulu üyeliğinin son bulduğu 25.11.2008 tarihine kadar şirketin borçlarından da sorumlu bulunduğu açık olduğundan, bu tarihler arasındaki prim borçlarından (borçların tahakkuk tarihleri de dikkate alınarak) sorumlu olduğuna karar verilmesi gerekmektedir.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/25186 İlgili Kanun/Madde
Karar No. 2015/2777 5510 s. SGK/50
Tarihi: 20.02.2015

- **İSTEĞE BAĞLI SİGORTALILIK**
- **TOPLU PRİM ÖDEMESİ YAPILARAK GEÇMİŞE DOĞRU İSTEĞE BAĞLI SİGORTALILIK YAPILAMAYACAĞI**

ÖZETİ: Diğer taraftan, 5510 sayılı kanununun 50.maddesi, “İsteğe bağlı sigorta; kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tâbi olmalarını sağlayan sigortadır. İsteğe bağlı sigortalı olabilmek için Türkiye’de ikamet edenler ile Türkiye’de ikamet etmekte iken sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerdeki Türk vatandaşlarından; a) Bu Kanuna tâbi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmamak veya sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde 30 günden az çalışmak ya da tam gün çalışmamak, b) Kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olmak, c) 18 yaşını doldurmuş bulunmak, d) İsteğe bağlı sigorta talep dilekçesiyle Kuruma başvuruda bulunmak şartları aranır.” hükmüne amirdir. Yukarıda sıralandığı şekilde yasal mevzuat incelendiğinde, toplu prim ödemesi geçmişe yönelik isteğe bağlı sigortalılık kazandırmaz. Ayrıca, ödeme tarihi gözetildiğinde, primlerin uzun süre kullanıldığından da bahsedilemeyeceğinden, Medeni Kanununun 2. maddesi somut olayda uygulanamaz.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/26544
Karar No. 2015/1659
Tarihi: 30.01.2015

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SGK/86

- EV HİZMETLERİ
- SİGORTALI HİZMET TESPİTİ

ÖZETİ: Eev hizmetleri 506 sayılı Kanun ile tamamen sigortalılık dışında tutulmuş iken 2100 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle ev hizmetlerinde sadece ücretle ve sürekli olarak çalışanlar sigortalı sayıldıklarından, bu kişilerin sigortalı olarak kabul edilebilmesi için önemli olan, ev hizmetinde geçen çalışmanın ücretle yapılması ve sürekli olmasıdır. Sürekli çalışma kavramı yönünden uygulamada, haftanın çoğu ev işlerinde geçirilmiş ve çalışma bir süre devam etmişse, bu çalışma sigortalı çalışma olarak değerlendirilmekte, süreklilik için çalışmanın belli bir yoğunluğa ulaşması aranmaktadır. Mülga 506 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun uyarınca “iş” tanımı açık olup, burada “iş”; ev hizmetidir. Bu nedenle ölçü, işin niteliği değil ev işinde çalışanın, bu işte ne kadar süre çalıştığıdır. Ev işlerinde çalışma devamlı ise sürekli sayılacak, devamlılık yoksa, iş belirsiz aralıklarla geçici olarak ya da çağrı üzerine yapılıyorsa süresiz sayılacaktır.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/25166

Karar No. 2015/1608

Tarihi: 30.01.2015

İlgili Kanun/Madde

5510 s. SGK/32

- **ÖLÜM AYLIĞINA HAK KAZANMANIN KOŞULLARI**
- **ASKERLİK BORÇLANMASIYLA KAZANILAN SÜRENİN ÖLÜM AYLIĞI İÇİN GEREKLİ PRİM GÜN SAYISININ TESPİTİNDE DİKKATE ALINMAYACAĞI**

ÖZETİ: Hizmet borçlanması sigorta kapsamında sayılan fakat bildirilmemiş ve primi ödenmemiş sürelerin, ilgili tarafından baş vurularak primlerinin ödenmesi işlemidir. Önemle belirtilmelidir ki, sigortalının mevcut olmayan bir süreyi borçlanabilmesi de mümkün değildir. Bu durumda, 01.02.2009 günü vefat eden sigortalının hak sahibi davacının; 01.10.2008 tarihinden sonra talepte bulunarak yine 01.10.2008 tarihinden sonra ödenen askerlik borçlanması ile kazanılacak sürenin, 5510 sayılı Kanunun 32/2-a maddesinde öngörülen 900 günün hesabında dikkate alınmaması, aynı madde gereği varsa en az 1800 gün malütlük, yaşlılık ve ölüm sigortaları priminin bildirilmiş olup olmadığı araştırılmalı ve ölüm aylığı şartlarının buna göre belirlenmesi gerekmektedir.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/27337

Karar No. 2015/723

Tarihi: 19.01.2015

İlgili Kanun/Madde

1479 s. BağK/28

- **MALÜLLÜK AYLIĞI BAĞLANMASININ KOŞULLARI**

ÖZETİ: Davanın yasal dayanağı 1479 sayılı Kanunun 28. ve devamı maddeleridir. 28. maddede, çalışma gücünün en az üçte ikisini yitirdiği tespit edilen sigortalının malül sayılacağı, ancak, bu Kanuna tabi sigortalılığın başladığı tarihte malül sayılacak derecede hastalık veya arızası bulunduğu önceden veya sonradan tespit edilenlerin, bu hastalık veya arızası nedeniyle malütlük sigortası yardımlarından yararlanamayacağı, sigortalıların hangi hallerde çalışma gücünün en az üçte ikisini yitirmiş sayılacaklarının, sağlık işlemlerine ilişkin yönetmelikteki esaslara göre belirleneceği belirtilmiştir. 1479 sayılı Kanunun 29. maddesine göre ise; çalışma gücünün en az üçte ikisini yitirdiği tespit edilen, en az beş tam yıl sigorta primi ödeyen, yazılı istek tarihi itibarıyla prim ve her türlü borçlarını ödeyen sigortalılar malüliyet aylığından yararlanabilir.

Kararların tamamına dergimizin 2015 tarihli

45. sayısından ulaşabilirsiniz

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

YARGITAY
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/7643
Karar No. 2014/25979
Tarihi: 02.12.2014

İlgili Kanun/Madde
506 s. SSK/79

- **HİZMET TESPİTİ**
- **FİİLİ ÇALIŞMANIN KANITLANMASI GEREKLİLİĞİ**

ÖZETİ: Somut olayda fiili çalışma olgusunun ispatı konusunda, mahkemece yapılan inceleme ve araştırmanın hükme yeterli bulunup bulunmadığı noktasında toplanmaktadır. 506 sayılı Yasanın 79/10. maddesinde bu tür hizmet tespit davalarının kanıtlanması yönünden özel bir yöntem öngörülmemiştir. Kimi ayrık durumlar dışında resmi belge ve yazılı delillerin bulunması sigortalı sayılması gereken sürelerin saptanmasında güçlü delil olmaları itibariyle sonuca etkili olurlar. Ne var ki bu tür kanıtların bulunmaması salt bu nedene dayalı istemin reddine neden olmaz. Somut bilgilere dayanması koşuluyla, bordro tanıkları veya iş ilişkisini bilen veya bilmesi gereken komşu işyerleri kayıtlı çalışanları gibi kişilerin bilgileri ve bunları destekleyen kimi diğer kanıtlarla dahi sonuca gitmek mümkündür. Kamu düzenine dayalı bu tür davalarda hakim, görevi gereği doğrudan soruşturmayı genişleterek sigortalılık koşullarının oluşup oluşmadığını belirlemelidir.

YARGITAY
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/18194
Karar No. 2014/20625
Tarihi: 21.10.2014

İlgili Kanun/Madde
3201 s. YurtdışıÇalışmaK/6

- **YURT DIŞI HİZMET BORÇLANMASI İÇİN KESİN DÖNÜŞ KOŞULUNUN BORÇLANMA YOLUYLA AYLIK TALEPLERİNİN TÜMÜ İÇİN GEÇERLİ OLDUĞU**
- **YURT DIŞINDA EV KADINI OLARAK BULUNANLARINDA KESİN DÖNÜŞ YAPMADAN YURT DIŞI HİZMET BORÇLANMASINDAN YARARLANAMAYACAĞI**

ÖZETİ: *Yurda kesin dönüş koşulu borçlanma yoluyla aylık talebinde bulunanların tümü için geçerli olup evli olsun ya da olmasın yurt dışında ev kadını olarak bulunan Türk vatandaşlarının da aylık tahsisi için yurda kesin dönüş yapmaları gerekir. Bu konuda kanun koyucu tarafından ev kadınları yararına herhangi bir ayırma gidilmemiştir. Yurt dışında işçi sıfatıyla çalışma hayatıyla ilgili tüm bağlarını ve ilişkisini bitirmeden geçici sürelerle yurda giriş yapmak ve yabancı ülke sosyal güvenlik kuruluşlarından yardım almak kesin dönüş yapıldığı anlamına gelmez. Sigortalının yaşlılık aylığı talep tarihinde yurt dışında bulunması aylık talep etmesine engel olmadığı gibi yurt dışında bulunmak tek başına yurda kesin dönüş yapılmadığı anlamına gelmez. Yurt dışında yaşlılık veya maluliyet aylığı bağlanması, çalışma ve sigortalı ilişkisinin sona erdiğini gösterdiğinden kesin dönüş karinedir, işçinin, çalıştığı ülkeden işsizlik yardımı, hastalık, geçici işgöremezlik ve benzeri çalışmaya veya sigortalılığa dayalı yardımlar alması halinde sigortalının kesin dönüş yapmadığı kabul edilmelidir. İkamet şartına bağlı olmayan sosyal sigorta ya da sosyal yardım ödeneği kesin dönüş engel değildir.*

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/15021
Karar No. 2014/20545
Tarihi: 20.10.2014

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SGK/28

- **SOSYAL GÜVENLİK MERKEZLERİNİN ŞUBE NİTELİĞİNDE OLDUĞU**
- **YAŞLILIK AYLIĞI İŞLEMLERİNİ KURUM ADINA TAKİP EDEN SOSYAL GÜVENLİK MERKEZİNİN BULUNDUĞU YERDE DE DAVA AÇILABİLECEĞİ**

ÖZETİ: *Somut olayda, davacının yaşlılık aylığı tahsisi talebiyle ilgili olarak Unkapanı Sosyal Güvenlik Merkezi'ne başvurduğu, davacının yaşlılık aylığı tahsisi talebinin Unkapanı Sosyal Güvenlik Merkezi'nce reddedildiği, Kurum adına işlemleri takip eden ünitenin Unkapanı Sosyal Güvenlik Merkezi olduğu, eldeki uyuşmazlığın çözümünde şubenin bulunduğu yer mahkemesinin de yetkili olduğu anlaşılınca mahkemece işin esasına girilerek olumlu ya da olumsuz bir karar verilmesi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.*

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/16214

Karar No. 2014/20415

Tarihi: 20.10.2014

İlgili Kanun/Madde

5510 s. SGK/86

- **HİZMET TESPİTİ DAVASINDA BELİRLENMESİ
GEREKEN OLGULAR**

ÖZETİ: Yapılacak iş, davalı Muhsine Çiğdem Paköz Gürhan adına kayıtlı bir işyeri olup olmadığını davalı Kurumdan sormak, kayıtlı bir işyeri olduğu takdirde ihtilaflı döneme ilişkin dönem bordrolarını istemek, davaluların hangi tarihler arasında vergi mükellefi olduklarını sormak, ihtilaflı döneme ilişkin tüm dönem bordrolarını istemek ve bordrolarda kayıtlı ve tarafsız tanıklar saptanarak bunların bilgilerine başvurmak, davalıların işyerinin bulunduğu apartmandaki komşu işyerlerini tespit etmek, davanın kamu düzenine ilişkin olduğunu göz önünde bulundurarak vekaletnamelerde ismi geçen Zuhâl Yılmaz'ın ifadesine başvurmak, gerektiğinde Sosyal Güvenlik Kurumu, zabuta, maliye, meslek odası aracılığı ve muhtarlık marifetiyle diğer komşu işyerlerinde uyumsuzluk konusu dönemde çalıştığı tespit edilen kayıtlı komşu işyeri çalışanları; yoksa işyeri sahipleri araştırılıp tespit edilerek çalışmanın niteliği ile gerçek bir çalışma olup olmadığı yönünde yöntemince beyanlarını almak ve gerçek çalışma olgusunu somut ve inandırıcı bilgilere dayalı şekilde ortaya koyduktan sonra sonucuna göre karar vermekten ibarettir.

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/17118

Karar No. 2015/6121

Tarihi: 24.03.2015

İlgili Kanun/Madde

5510 s. SGK/13

- **GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK DEVRESİNDE
SİGORTALININ ÇALIŞMADIĞI DÖNEMDE YOKSUN
KALDIĞI GELİRİN İŞ KAZASI SONUCU OLUŞAN
MADDİ ZARAR KAPSAMINDA OLMASI**

ÖZETİ: 5510 sayılı Yasa'nın 16. maddesinde iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla geçici iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verileceği, 18. maddesinde ise yatarak tedavi halinde günlük kazancın yarısı, ayakta tedavi ettirilmediğine günlük kazancın 2/3 oranında ödenek ödeneceği bildirilmiştir. Geçici iş göremezlik devresinde sigortalının çalışmadığı dönemde yoksun kaldığı gelirden iş kazası sonucu oluşan maddi zarar kapsamındadır. Raporlu olunan dönemde çalışmayan sigortalının bu dönemde yoksun kaldığı ücreti kadar bir zararının oluşacağı ve bu zararında maddi zarar içerisinde kabul edilmesi gerektiği açıktır. Sigortalının zararlandırıcı olay nedeni ile tedavisinin devam ettiği ve çalışmadığı sürelerdeki maddi zararı bu dönemde %100 iş gücü kaybına uğradığı kabulüne göre yapılmalıdır. Bilirkişi aracılığıyla maddi zararı tespit edilip SGK'ca sigortalıya ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneği var ise bunun rücuya tabi kısmının hesaplanan maddi zarardan düşülmesi ile elde edilecek sonuç kazalının geçici iş göremezlik dönemi de denilen istirahatli dönemdeki karşılanmamış zararını ortaya koyacaktır. Hal böyle olunca da Mahkemece sürekli iş göremezlik oranı % "0" olan davacının istirahatli (raporlu) kaldığı dönem bakımından yoksun kaldığı ücret kaybının hesaplanmadan yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya görülmüştür.

**Kararların tamamına dergimizin 2015 tarihli
46. sayısından ulaşabilirsiniz**

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

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/15027
Karar No. 2014/16870
Tarihi: 11.06.2014

İlgili Kanun/Madde
6356 s. Sendikalar Toplu İşK/25
2821 s. Mülga SendikalarK/31

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ SÜRECİ İÇERİSİNDE İŞÇİ ÇIKARTILMASI**
- **SENDİKALAŞMA ORANININ İŞYERİNDE %50'DEN %13'E DÜŞÜRÜLMESİ**
- **OLAYLARIN KRONOLOJİK GELİŞİMİ**
- **SENDİKAL TAZMİNAT**

ÖZETİ: Somut olayda davalı işyerinde sendikal örgütlenmeye başlanması ve örgütlenme süreci, toplu iş sözleşmesi yetki süreci, sendika üyesi işçilerin işten çıkarılmaları ve sendika üyesi olmayan ya da üyelikten istifa eden işçilerin görev yerlerinin değiştirilerek çalışmaya devam etmeleri, 11 aylık süreç içinde işyerindeki Şeker-İş Sendikası üyesi işçilerin çalışan işçilere oranının %50'den %13'e kadar düşmesi birlikte değerlendirildiğinde olayların kronolojik gelişimine bakıldığında davacının iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği anlaşılmaktadır.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/14108
Karar No. 2014/16814
Tarihi: 11.06.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/6
1475 s. İşK/14

- **İŞYERİ DEVRİNİN İŞÇİLİK ALACAKLARI AÇISINDAN SONUÇLARI**

ÖZETİ: İş hukukunda işyeri devrinin işçilik alacaklarına etkileri üzerinde ayrıca durulmalıdır. İşyeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur. 1475 sayılı Yasanın 14. maddesinin ikinci fıkrasında, devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 sayılı Yasanın 6. maddesinde sözü edilen devreden işveren için öngörülen iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu olmaz. O halde kıdem tazminatı işyeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir. Feshe bağlı diğer haklar olan ihbar tazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinden son işveren sorumlu olup devreden işverenin bu işçilik alacaklarından herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır. İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesi uyarınca devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu olup devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır. Devir tarihinden sonraki çalışmalar sebebiyle doğan sözü edilen işçilik alacakları sebebiyle devreden işverenin sorumluluğunun olmadığı açıktır. Bu bakımdan devirden sonraya ait ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücreti gibi işçilik alacaklarından devralan işveren tek başına sorumlu olacaktır.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/15500
Karar No. 2014/16186
Tarihi: 09.06.2014

İlgili Kanun/Madde
4688 s. KamuSendikaK/10

- **OLAĞANÜSTÜ GENEL KURUL İÇİN OBJEKTİF VE CİDDİ NEDENLERİN BULUNMASI**

ÖZETİ: Genel kurul sendikaların iradesini yansıtan nihai karar organıdır. Genel kurullar bakımından asıl olan ise olağan genel kuruldur. Olağan genel kurul, kanunda ve daha kısa bir süre belirlenmesi koşuluyla tüzükte öngörülen sürelerde düzenli olarak yapılmak zorunda olunan ve yapılması için herhangi bir sebebin ortaya çıkması gerekli olmayan genel kuruldur. Olağanüstü genel kurul ise ancak genel kurulun olağanüstü toplanmasını gerektirir nitelikte objektif ve ciddi sebeplerin bulunması halinde söz konusu olan istisnai nitelikteki genel kuruldur.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/15387

Karar No. 2014/16184

Tarihi: 09.06.2014

İlgili Kanun/Madde

6356 s. Sendikalar TopluşK/19

- *EMEKLİ OLAN SENDİKA ÜYESİNİN ÇALIŞMAYI SÜRDÜRMESE HALİNDE ÜYELİĞİNİN DEVAM EDECEĞİ*
- *EMEKLİ OLAN SENDİKA ÜYESİ EMEKLİLİK SONRASI ÇALIŞMAMASI HALİNDE ÜYELİĞİNİN BİR YIL SONRA SONA ERECEĞİ*

ÖZETİ: *Emeklilik, sendika üyeliğini sona erdiren bir sebep olmakla birlikte, çalışmaya devam edilmesi halinde sendika üyeliği devam edecektir. Yönetmelik ile de, emeklilikten itibaren bir yıllık süre içerisinde çalışmaya devam edilmesi durumunda üyeliğin sona ermeyeceği düzenlenmiştir. Şu halde, emeklilik tarihinden itibaren bir yıllık süre içerisinde çalışılmasa dahi işçinin sendika üyeliğinin devam edeceği tartışılmazdır. İş hayatının gerçekleri ve emeklilikten sonra çalışmaya devam edilmesi gerekliliği karşısında, Kanun koyucu burada, işsizliğe benzer bir uygulama kabul ederek, bir yıla kadar çalışılmamasının sendika üyeliğini sona erdirmeyeceğini düzenlemiştir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/12746

Karar No. 2014/14274

Tarihi: 26.05.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- *İŞLETMESEL FESHİN YARGISAL DENETİMİ*
- *TUTARLILIK VE ÖLÇÜLÜK DENETİMİ*
- *FESHİN SON ÇARE OLMASI İLKESİ*

ÖZETİ: Tutarlılık ve ölçülülük denetimi kapsamında, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı, feshin kaçınılmaz olup olmadığı, davacının çalıştığı işyerinin neresi olduğu, kapatılıp kapatılmadığı, davacının aynı veya başka bir birimde değerlendirilip değerlendirilemeyeceği, davalı işvereni işten çıkarılacak işçilerin belirlenmesinde kendisini bağlayan bir kural olup olmadığı, varsa işverenin bu kurala uyup uymadığı yönünden somut olarak araştırma yapılmalıdır. Bunun için de işletmesel karara ilişkin belgelerin yanında, işletmede veya işyerinde çalışan tüm işçilerin görev tanımları, işletme, işyeri organizasyon şeması, işten çıkarılacak işçilerin, işyeri şahsi sicil dosyası, görev tanımları ve çalıştıkları bölümleri gösteren kayıtlar ile fesihden önce ve sonrasını kapsayacak şekilde işçi alımı ve çıkarılmasını gösteren işyeri SGK bildirimleri, davalı işyerine ait tasarruf tedbiri alınmasına neden olan fesih öncesi ve sonrasında ilişkin mali durumunu gösteren mali bilançolar getirilmeli, gerekirse işyerinde keşif yapılarak, özellikle işletmenin faaliyet alanını ve iş organizasyonunu bilen uzman bilirkişiler aracılığı ile yeniden inceleme yapılmalı ve feshin yukarıda belirtilen ilkelere göre geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı net olarak belirlenmelidir. Mahkemece eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/11788
Karar No. 2014/14008
Tarihi: 22.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17

- **MOBBİNG**
- **İŞYERİNDE KABA DAVRANMANIN MOBBİNG OLMADIĞI**
- **İŞÇİNİN KİŞİLİK HAKLARINA YÖNELİK SALDIRIYI İŞVERENİN DURDURMAMASININ İŞÇİYİ KORUMA VE GÖZETME BORCUNA AYKIRILIK OLUŞTURACAĞI**
- **İŞÇİNİN HAKLI NEDENLERLE FESHİ**

ÖZETİ: *Mobbing kavramının etimolojik anlamına ve tarihsel gelişimine bakıldığında; aynı ortamda bulunan veya aynı organizasyona bağlı olan bir veya birden fazla kimsenin bir kişiye belli bir amaçla, sistematik bir şekilde, yulgnlık, korku, tedirginlik, endişe, bunalım, bıkkınlık, sıkıntı veya kaygı oluşturan söz, tutum veya davranışlarla psikolojik ve duygusal baskı kurarak onu belli şekilde davranmaya ya da davranmamaya, ortak alandan uzaklaştırmaya, güçsüzleştirmeye, değersizleştirmeye, aşağılamaya, küçük düşürmeye veya pasifize etmeye yönelik çabalarına mobbing denilir. Mobbing; stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyum-suzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur. Somut olayda iddia edilen haksız, kaba ve kırıcı davranışların diğer çalışanlara da yapıldığı, genel anlamda işyeri kabalığının olduğu ve çalışanların kişilik ve onurlarının rencide edildiği anlaşılmaktadır. Davaya konu olayda, unsurları itibarıyla mobbingin oluşmadığını söylemek mümkün ise de, işverenin, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü ihlal ettiği, öte yandan kişilik haklarına yönelik saldırıyı önlemediği ve buna sebebiyet verdiği için işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırı davrandığı, bu durumun da işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânı verdiği kabul edilmelidir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/7568
Karar No. 2014/13812
Tarihi: 21.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/8

- **İŞ SÖZLEŞMESİNİN VAR OLUP OLMADIĞININ BAĞIMLILIK ÖLÇÜTÜNE GÖRE BELİRLENECEĞİ**
- **BAĞIMLILIĞIN UNSURLARI**

ÖZETİ: *İş sözleşmesini belirleyen ölçüt hukukî-kişisel bağımlılıktır. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini, işçinin işverenin talimatlarına göre hareket etmesi ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcı tarafından kontrol edilmesi, işçinin bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli, kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Bu belirtilerin hiçbirisi tek başına kesin ölçüt teşkil etmez. İşçinin işverenin belirlediği şartlarda çalışırken kendi yaratıcı gücünü kullanması ve işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kâr ve zarara katılıp katılmaması, karar verme özgürlüğüne sahip bulunup bulunmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/11079

Karar No. 2014/12903

Tarihi: 14.05.2014

İlgili Kanun/Madde

1475 s. İşK/14

- *EMEKLİLİK NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ İŞÇİNİN SONA ERDİRMESİ*
- *YAŞ KOŞULUNUN DIŞINDA SİGORTALILIK SÜRESİ VE PRİM GÜN SAYISINI DOLDURMA*
- *FESİHTEN SONRA İŞÇİNİN BİR BAŞKA İŞTE ÇALIŞMASININ HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI OLARAK NİTELENDİRİLEMEYECEĞİ*
- *KIDEM TAZMİNATI*

ÖZETİ: İşçinin emeklilik nedeni ile iş sözleşmesini feshetmesinden kısa bir süre sonra, yeniden çalışmasını gerektirecek durumlar ortaya çıkabileceği gibi işçinin bu hakkını kendisi için daha olumlu sonuçlar doğurabileceğini düşündüğü bir başka işyerinde çalışma amacı ile de kullanması mümkündür. Sosyal Güvenlik Hukuku alanında, yaş koşulunu da gerçekleştirmek sureti ile emekli olan işçilere sigorta destek primi ödeyerek çalışma imkanı tanındığı da dikkate alındığında, 1475 sayılı İş Kanununun 14/1-5. maddesindeki düzenleme açısından, yasa koyucunun amacının işçinin çalışma yaşamını aktif olarak sonlandırması olduğundan bahsedilemez. Çalışmakta olduğu iş yerinde yıpranmış olan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ilişkin yükümlülüklerin tamamlayan işçinin, kendisi için çalışma koşullarının daha olumlu olduğunu düşündüğü bir işyerinde çalışma amacı ile bu hakkını kullanması halinde Medeni Kanununun 2. maddesinde öngörülen dürüstlük kuralına aykırı davrandığı kabul edilemez. Yasa ile tanınmış emeklilik nedeni ile fesih hakkının kullanması ile birlikte kıdem tazminatına hak kazanılacağına kabulü gerekir. İşçinin hangi amaçla bu hakkı kullandığı, kıdem tazminatına hak kazanması açısından önem arz etmemektedir. Bu nedenle kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/10701

Karar No. 2014/12825

Tarihi: 14.05.2014

İlgili Kanun/Madde

6356 s. Sendikalar Toplu İşK/5

- *İŞKOLU TESPİTİ*
- *ASIL İŞİN TESPİTİNDE DİKKATE ALINACAK UNSURLAR*

ÖZETİ: *Mahkemece yapılacak iş, işyerinde üretilen ya da montajı yapılan ürünlerin neler olduğu, bunların hangi malzemelerden yapıldığı, malzemelerin işyerinde üretilip üretilmediği, dışarıdan temin edilip edilmediği, ürünlerde kullanılan malzemelerin miktar ve ekonomik olarak ağırlıklı hangi malzemelerden oluştuğu, işyerinde ekonomik ve miktar itibarıyla ağırlıklı olarak hangi ürünlerin üretildiği ya da montajının yapıldığı, işyerinde kaç işçinin çalıştığı ve hangi işleri yaptıkları, ağırlıklı olarak yaptıkları iş ya da işlerin neler olduğu ortaya konulmalıdır. Bundan sonra işyerinde yapılan ağırlıklı iş belirlenmelidir. Ağırlık iş belirlenirken sayısal ağırlık, ekonomik ağırlık ve emek ağırlık gerek yüzde gerekse miktar itibarıyla açıklanmalıdır. Bu yapılırken bozma sonrası alınan bilirkişi raporunda olduğu gibi rapora sadece listeler eklenerek bu listelere dayalı tespit yapılması ile yetinilmemeli, neden-sonuç ilişkisi kurularak ve ulaşılan sonuca neden ulaşıldığı açık ve anlaşılabilir şekilde ifade edilip, yorum ve değerlendirmede bulunularak rapor hazırlanmalıdır. Eksik inceleme ile yetersiz bilirkişi raporuna dayalı olarak yazılı şekilde hüküm kurulması yerinde değildir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/12091
Karar No. 2014/12615
Tarihi: 13.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/25

- DEVAMSIZLIĞIN MEŞRU MAZERETE DAYANMAMASI
- HAKLI FESİH

ÖZETİ: *İşçinin işe devamsızlığı, her durumda işverene haklı fesih imkanı vermemektedir. Devamsızlığın haklı bir sebebe dayanması halinde işverenin derhal ve haklı sebeple fesih imkanı bulunmamaktadır. Somut olayda, evli olan davacının 02.06.2009 tarihinde yine evli olan çalışma arkadaşlarından birine mesai saatleri içerisinde kendi el yazısı ile aşk mektubu göndermesi ve mektup gönderilen işçinin amiri tarafından durumun işverene bildirilmesi üzerine, davacının işyerini terk ederek, 03-04-05 Haziran 2009 tarihleri arasında mazeretsiz ve bildirimsiz olarak işe devam etmediği sabit olup, izin aldığı veya haklı bir mazeretinin bulunduğunu ispatlamış değildir. Bu durumda, işveren tarafından yapılan fesih haklı sebebe dayanmaktadır. Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, kıdem ve ihbar tazminatı isteminin (asıl davanın) reddi gerekirken, yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/11534

Karar No. 2014/12608

Tarihi: 13.05.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/22

- **İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK**
- **DEĞİŞİKLİĞİN YAZILI YAPILMAMASI HALİNDE İŞÇİYİ BAĞLAMAYACAĞI**

ÖZETİ: Madde metninde de açıkça belirtildiği üzere, işveren, işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma şartlarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır. Dosya içeriğinden ve emsal dosyaların incelenmesinden, işyeri uygulaması haline gelen ikramiye (prim) uygulamasının işveren tarafından kaldırıldığı, ancak işçinin 4857 sayılı Kanun'un 22. madde uyarınca muvafakatin alınmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, aleyhe olan bu değişiklik işçiyi bağlamayacağından, davacının ikramiye alacağına kabulü yerine, reddine karar verilmesi de isabetsizdir

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/11693

Karar No. 2014/12407

Tarihi: 12.05.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 18-21

- **GEÇERLİ FESİH KOŞULLARI BULUNSA DA YAZILI YAPILMAYAN FESHİN GEÇERSİZ OLACAĞI**

ÖZETİ: Somut olayda, her ne kadar davacının işe iade talebi mahkemece ilkokul mezunu olması nedeniyle reddedilmiş ise de davacının iş sözleşmesinin feshinin işveren açısından geçerli sebebi olduğu halde davalı tarafça, 4857 sayılı kanunun 19/I maddesi uyarınca fesih bildirimiminin davacıya yazılı şekilde yapılmadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle feshin geçersiz olduğu nazara alınarak davanın kabulü gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/11569

Karar No. 2014/12397

Tarihi: 12.05.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 18-21

- **DOĞRULUK VE BAĞLILIKLA BAĞDAŞMAYAN HAREKET**
- **HAKLI FESİH**

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendinde, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığında işverenin haklı fesih imkanının olduğu açıklanmıştır. Yine aynı maddenin II. bendinin (e) alt bendinde, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışlarının da işverene haklı fesih imkanı verdiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere kanundaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkanı tanımaktadır. Dosya içeriğine göre tanıtım ve satış sorumlusu olarak işyerinde çalışan davacının iş sözleşmesi, yapmadığı doktor ziyaretini yapmış gibi şirket kayıt sistemine girmek suretiyle yalan beyanda bulunduğu gerekçe gösterilerek haklı sebeple sona erdirilmiş, davacı da işverene verdiği savunmasında eylemini kabul etmiştir. Davacının bu davranışı doğruluk ve bağlılığa uymadığından, işverence yapılan fesih haklı sebebe dayanmakta olup davanın reddi gerekirken, kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/10476

Karar No. 2014/12196

Tarihi: 08.05.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 18-21

- **İŞE İADE DAVASI SONRASI İŞE BAŞLATILMAMA**
- **TOPLU İŞ SÖZLEMESİNE GÖRE ÜCRETİN TESPİTİ**
- **ÜYELİĞİN SENDİKA TARAFINDAN İŞVERENE BİLDİRİLDİĞİ TARİHİN ESAS ALINMASI**

ÖZETİ: Davacının kanuni süresi içinde noter kanalıyla işe başlatılma başvurusunda bulunduğu, söz konusu ihtarnamenin davalıya tebliğ edildiği, davalı işverenlikçe davacının bir aylık süre içinde işe başlatılacağına yahut başlatılmayacağına ilişkin bir irade beyanında bulunulmamıştır. Dosya içeriğine göre davacı, davalının taraf olduğu toplu iş sözleşmesini imzalayan iş kolundaki sendikaya 5/2008 tarihinde üye olmuştur. Üye sendika ile davalı 01.03.2008- 28.02.2010 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesini imzalamıştır. Davacının sendika üyeliğinin davalı işverene bildirilip bildirilmediği de dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Hükme esas bilirkişi raporunda ise davacının fark işçilik alacakları hesaplanırken, emsal sendika üyesi işçinin aldığı ücret ile davacıya ödenen ücret farkı dikkate alınmıştır. Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre; davacının sendika üyeliğinin davalı asıl işverene bildirildiği tarih yararlanma tarihi olacağından, bu tarih araştırılmalı ve buna göre toplu iş sözleşmesi hükümlerinden faydalanıp faydalanmayacağı belirlenmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/10497
Karar No. 2014/11825
Tarihi: 07.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41

- ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN ÜZERİNDE DENETLEYEN AMİRİN OLMAMASI
- ÇALIŞMA SAATLERİNİ KENDİ BELİRLEYECEK DURUMDA OLDUĞU İÇİN FAZLA ÇALIŞMA İSTEYEMEYECEĞİ

ÖZETİ: Somut olayda davacının fabrika müdürü olarak çalıştığı tanık beyanları ve dosya kapsamına göre şüphesizdir. Görev yaptığı pozisyon itibari ile görevini yaparken kendisinin üstünde kendini denetleyen bir amirin bulunmadığı anlaşıldığından üst düzey yönetici durumundadır. Çalışma saatlerini ayarlayabilecek konumda ve çalışma zamanlarının belirlenmesi bakımından inisiyatif sahibidir. Görevinin gereği gibi yerine getirilmesi noktasında kendisinin belirlediği çalışma saatleri sebebiyle fazla çalışma ücreti talep edemeyeceğinin kabul edilmesi gerekir. Mahkemece bu yön gözetilmeden fazla çalışma alacağının reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/9111
Karar No. 2014/7922
Tarihi: 14.04.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/2, 18-21

- **İŞE İADE DAVASINDA ASIL İŞVEREN VE ALT İŞVERENLERİN BİRLİKTE DAVALI GÖSTERİLMESİ**
- **DAVANIN TEŞMİLİ**

ÖZETİ: İşe iade davasının yalnızca asıl işveren veya alt işveren aleyhine açılması durumunda, mahkemece, dava hemen reddedilmemeli, davalı olarak gösterilmeyen asıl işveren veya alt işverene davanın teşmili için davacı tarafa süre verilmeli, verilen süre içinde, diğer dava arkadaşına teşmil edilirse davaya devam edilmeli, aksi halde dava sıfat yokluğundan reddedilmelidir. Taraf teşkili sağlandıktan sonra işin esasına yönelik olarak yapılacak inceleme sonucunda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz veya muvazaaya dayanması sebebi ile feshin geçersizliğine yönelik karar gerçek işveren hakkında kurulmalı, geçersiz veya muvazaaya dayalı ilişkinin diğer tarafı hakkında sıfat yokluğu davanın reddine karar verilmelidir. Ancak, 6100 sayılı Kanun'un 327. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca taraf sıfatı olmadığı halde, davacıyı, davalı sıfatı kendisine aitmiş gibi yanıltarak kendisine karşı dava açılmasına sebebiyet verdiği için, davanın sıfat yokluğu sebebi ile hakkındaki davanın reddine karar verilen taraf lehine vekâlet ücreti takdir edilmemelidir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/6726
Karar No. 2014/7724
Tarihi: 10.04.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **İŞVERENİN YILLIK İZİN SÜRELERİNİ KANUNİ SÜRELERE DÜŞÜRMEYEN İŞÇİLERİ İŞTEN ÇIKARTMASI**
- **İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: *Dosya içeriğine göre davalı işverenin ekonomik tedbir ve tasarruf sebebinin gerekçe göstererek, işyeri düzenlemesi ve uygulaması ile kanuni izin süresinden fazla olarak kullandığı izin sürelerini kanuni izin sürelerine çekme kararı aldığı ve bu kararı tüm işçilere tebliğ ettiği, tebliğ etmeyen davacı dahil 13 işçinin iş sözleşmelerini “Tasarruf tedbirleri nedeni ile izin süresinin yasal izin sürelerine çekilmesini kabul etmemesi” sebebi ile yazılı bildirim ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22. ve 17. maddeleri uyarınca feshettiği anlaşılmaktadır. Davalı işverenin aldığı kararın izin süresini azaltması sebebi ile iş şartlarında esaslı değişiklik olduğu açıktır. Davalı işveren kabul etmeyen işçilerin iş sözleşmelerini feshetmiş ise de ekonomik ve tasarruf tedbirine gereksinimi olduğunu, bir başka deyimle iş şartlarında esaslı değişikliğin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığını ispatlayamamıştır. Bu gerekçelerle davanın kabulü gerekmiştir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/8355
Karar No. 2014/7684
Tarihi: 10.04.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **CEZAI ŞARTIN ÇİFT TARAFLI KARARLAŞTIRILMASI HALİNDE GEÇERLİ OLCAĞI**
- **ASGARI SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ**
- **CEZAI ŞARTTA İNDİRİM**

ÖZETİ: *Somut olayda, taraflar arasındaki 29.4.2010 tarihli iş sözleşmesi asgari sürelidir. Bu sözleşmede davalı işçi tarafından işyerinde en az beş yıl süre ile çalışma taahhüdünde bulunulmuş, süresinden önce haklı sebebe dayanmayan fesih hali cezai şarta bağlanmıştır. Söz konusu cezai şart sözleşmede iki taraftır. Davalının beş yıldan önce, 17.08.2010 tarihinde istifa ederek iş sözleşmesini sona erdirdiği hususu uyuşmazlık dışıdır. Sözleşmenin belirtilen niteliği gereği cezai şart düzenlemesi geçerli olup, mahkemece işçinin çalıştığı süre ile oranlanmak ve dava tarihinde yürürlükte bulunan mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu genel hükümlerine göre uygun bir indirimle gidilerek cezai şart alacağı belirlenmeli, buna göre karar verilmesi gereklidir.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/7874
Karar No. 2014/7561
Tarihi: 09.04.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41

- **FAZLA ÇALIŞMA**
- **HER AY SABİT BİR TUTARIN BORDROLARDA FAZLA ÇALIŞMA OLARAK GÖTERİLMİŞ OLMASI**
- **İMZALI BORDRODA GÖSTERİLEN TUTARIN HER AY AYNI MİKTAR OLSA DA AKSİ EŞ DEĞER YAZILI BELGEYLE KANITLANMAMASI**

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

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/6818
Karar No. 2014/4871
Tarihi: 06.03.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41

- **FAZLA ÇALIŞMA**
- **HER AY SABİT BİR TUTARIN BORDROLARDA FAZLA ÇALIŞMA OLARAK GÖTERİLMİŞ OLMASI**
- **PUANTAJ KAYITLARININ ESAS ALINARAK FAZLA ÇALIŞMANIN HESAPLANIP İMZALI BORDRODA GÖSTERİLEN TUTARIN DÜŞÜLMESİ**

ÖZETİ: *Davacı, işyerinde 10.00-18.00 arası, çoğu zamanda 22.00'ye kadar çalıştığını iddia etmiştir. Dosyaya ibraz edilen tüm bordrolarda aylık 10 saatlik fazla mesai tahakkuku bulunmamaktadır. Davacı delilleri arasında sunulan e-mail ekindeki haftalık çalışma çizelgelerinde davacının haftada 4 gün 10.00-22.00 vardiyasında, diğer iki gün de 8'er saatlik vardiyalarda haftada toplam 56 saat çalıştığı anlaşılmaktadır. Mahkemece, her ay belli miktarda tahakkuk yapıldığı gerekçesiyle fazla mesai ücreti isteğinin ve işçi feshi bu alacağın ödenmemesine bağlı olduğundan kıdem tazminatı talebinin reddi hatalı olmuştur. İşçinin belirtilen çalışma düzenini söz konusu belgelerle kanıtlayabildiği dönem için fazla mesai ücreti hesaplanmalı, bordro ile aynı dönem ödenen miktar düşülmeli, kalan rakam varsa hüküm altına alınmalı, bu durumda davacının kıdem tazminatı talep edebileceği de dikkate alınarak alacaklar hakkında bir karar verilmelidir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/17526
Karar No. 2014/27220
Tarihi: 13.10.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41

- ÜCRETİN ÖDENMEMESİ HAKLI FESİH
- GERÇEK ÜCRETİN BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ

ÖZETİ: *İş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçiler o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir. 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 emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı, ayrıca davacının çalıştığı işyerinin faaliyet gösterdiği alanda uzman bir bilirkişiden de görüş alınarak davacının fesih tarihindeki gerçek ücreti saptanmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.*

**Kararların tamamına dergimizin 2015 tarihli
46. 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
2015 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ
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
2015 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI
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 (01.01.2015 Tarihinden İtibaren)

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) (01.01.2015 – 30.06.2015 Döneminde)

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 2015 tarihli

46. sayısından ulaşabilirsiniz



LEGAL YAYINCILIK

FİYAT LİSTESİ

Legalbank (Elektronik Hukuk Bankası) www.legalbank.net <input type="checkbox"/> Bir Yıllık Abonelik Bedeli 340 ₺		
Legal Hukuk Dergisi (Aylık) <input type="checkbox"/> 2014 yılı 425 ₺ <input type="checkbox"/> 2012 yılı 390 ₺ <input type="checkbox"/> 2010 yılı 350 ₺ <input type="checkbox"/> 2008 yılı 300 ₺ <input type="checkbox"/> 2005 yılı 220 ₺ <input type="checkbox"/> 2013 yılı 390 ₺ <input type="checkbox"/> 2011 yılı 370 ₺ <input type="checkbox"/> 2009 yılı 330 ₺ <input type="checkbox"/> 2007 yılı 260 ₺ <input type="checkbox"/> 2004 yılı 200 ₺ <input type="checkbox"/> 2014 yılı 100 ₺ <input type="checkbox"/> 2013 yılı 90 ₺ <input type="checkbox"/> 2012 yılı 90 ₺ <input type="checkbox"/> 2006 yılı 240 ₺ <input type="checkbox"/> 2003 yılı 150 ₺		
Uluslararası Ticaret ve Tahkim Hukuku Dergisi (6 Aylık) <input type="checkbox"/> 2014 yılı 100 ₺ <input type="checkbox"/> 2013 yılı 90 ₺ <input type="checkbox"/> 2012 yılı 90 ₺		
Tıp Hukuku Dergisi (6 Aylık) <input type="checkbox"/> 2014 yılı 100 ₺ <input type="checkbox"/> 2013 yılı 90 ₺ <input type="checkbox"/> 2012 yılı 90 ₺	İdare Hukuku ve İlimler Dergisi (6 Aylık) <input type="checkbox"/> 2012 yılı 90 ₺	
Banka ve Finans Hukuku Dergisi (3 Aylık) <input type="checkbox"/> 2014 yılı 210 ₺ <input type="checkbox"/> 2013 yılı 190 ₺ <input type="checkbox"/> 2012 yılı 190 ₺		
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (3 Aylık) <input type="checkbox"/> 2014 yılı 240 ₺ <input type="checkbox"/> 2012 yılı 220 ₺ <input type="checkbox"/> 2010 yılı 190 ₺ <input type="checkbox"/> 2008 yılı 145 ₺ <input type="checkbox"/> 2006 yılı 110 ₺ <input type="checkbox"/> 2013 yılı 220 ₺ <input type="checkbox"/> 2011 yılı 200 ₺ <input type="checkbox"/> 2009 yılı 180 ₺ <input type="checkbox"/> 2007 yılı 120 ₺ <input type="checkbox"/> 2005 yılı 100 ₺ <input type="checkbox"/> 2014 yılı 90 ₺		
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi (3 Aylık) <input type="checkbox"/> 2008 yılı 75 ₺ <input type="checkbox"/> 2007 yılı 65 ₺ <input type="checkbox"/> 2006 yılı 25 ₺ (2 Sayı)		
Malî Hukuk Dergisi (Aylık) <input type="checkbox"/> 2014 yılı 320 ₺ <input type="checkbox"/> 2012 yılı 290 ₺ <input type="checkbox"/> 2010 yılı 260 ₺ <input type="checkbox"/> 2008 yılı 220 ₺ <input type="checkbox"/> 2006 yılı 175 ₺ <input type="checkbox"/> 2013 yılı 290 ₺ <input type="checkbox"/> 2011 yılı 275 ₺ <input type="checkbox"/> 2009 yılı 245 ₺ <input type="checkbox"/> 2007 yılı 190 ₺ <input type="checkbox"/> 2005 yılı 160 ₺		
Fikrî ve Sınai Haklar Dergisi (3 Aylık) <input type="checkbox"/> 2014 yılı 210 ₺ <input type="checkbox"/> 2012 yılı 190 ₺ <input type="checkbox"/> 2010 yılı 170 ₺ <input type="checkbox"/> 2008 yılı 140 ₺ <input type="checkbox"/> 2006 yılı 110 ₺ <input type="checkbox"/> 2013 yılı 190 ₺ <input type="checkbox"/> 2011 yılı 180 ₺ <input type="checkbox"/> 2009 yılı 160 ₺ <input type="checkbox"/> 2007 yılı 120 ₺ <input type="checkbox"/> 2005 yılı 100 ₺		
Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Dergisi (4 Aylık) <input type="checkbox"/> 2014 yılı 160 ₺ <input type="checkbox"/> 2012 yılı 145 ₺ <input type="checkbox"/> 2010 yılı 125 ₺ <input type="checkbox"/> 2008 yılı 105 ₺ <input type="checkbox"/> 2006 yılı 80 ₺ <input type="checkbox"/> 2013 yılı 145 ₺ <input type="checkbox"/> 2011 yılı 135 ₺ <input type="checkbox"/> 2009 yılı 120 ₺ <input type="checkbox"/> 2007 yılı 90 ₺ <input type="checkbox"/> 2005 yılı 50 ₺ (2 Sayı)		
Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi (6 Aylık) <input type="checkbox"/> 2014 yılı 100 ₺ <input type="checkbox"/> 2013 yılı 90 ₺ <input type="checkbox"/> 2007 yılı 75 ₺	Regesta Ticaret Hukuku Dergisi <input type="checkbox"/> 2013 yılı 60 ₺ (3 sayı) <input type="checkbox"/> 2012 yılı 75 ₺ (4 sayı)	
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası (6 Aylık) <input type="checkbox"/> 2014 yılı 120 ₺ <input type="checkbox"/> 2012 yılı 90 ₺ <input type="checkbox"/> 2010 yılı 35 ₺ <input type="checkbox"/> 2008 yılı 60 ₺ <input type="checkbox"/> 2006 yılı 60 ₺ <input type="checkbox"/> 2013 yılı 90 ₺ <input type="checkbox"/> 2011 yılı 85 ₺ <input type="checkbox"/> 2009 yılı 35 ₺ <input type="checkbox"/> 2007 yılı 60 ₺		
Anayasa Hukuku Dergisi (6 Aylık) <input type="checkbox"/> 2014 yılı 100 ₺ <input type="checkbox"/> 2013 yılı 90 ₺ <input type="checkbox"/> 2012 yılı 90 ₺	Paket Abonelik İndirimleri	
Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (6 Aylık) <input type="checkbox"/> 2010 yılı 45 ₺ <input type="checkbox"/> 2009 yılı 45 ₺ <input type="checkbox"/> 2007 yılı 45 ₺ <input type="checkbox"/> 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 Havaletler 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 ile 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

A

Adi Ortaklık.....	284
Alt İşverenlerin Değişmesine Karşın İşçinin Çalışmayı Sürdürmesinin İşyeri Devri Hükümlerine Göre Çözümlemesi	213
Ara Dinlenmesi.....	303
Asgari Süreli İş Sözleşmesi	388
Asıl İşin Tespitinde Dikkate Alınacak Unsurlar.....	367
Asıl İşverenin İşçisi Sayılma	296
Askerlik Borçlanmasıyla Kazanılan Sürenin Ölüm Aylığı İçin Gerekli Prim Gün Sayısının Tespitinde Dikkate Alınmayacağı	328
Aynı Nedenlerle Hem İhtar Hem İş Sözleşmesinin Sona Erdirme Cezasının Verilemeyeceği	314

B

Bağımlılığın Unsurları.....	362
Bağımlılık.....	284
Bir Yıllık Sürenin Geçmesi	286
Bordroların Bağlayıcı Olduğu	294

C - Ç

Cevap Dilekçesinin İslahı Yoluyla Zamanaşımının İleri Sürülmesi	210
Cezai Şartın Çift Taraflı Kararlaştırılması Halinde Geçerli Olacağı.....	388

***Karar indekslerinin tam metnine dergimizin
2015 tarihli 46. sayısından ulaşabilirsiniz***

KANUN MADDELERİNE GÖRE ARAMA DİZİNİ
INDEX OF RELATED LAW CODE ARTICLES

Emniyet Teşkilat Kanunu (3201)	
<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
6.....	334

Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu (1479)	
<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
28.....	330

***Karar indekslerinin tam metnine dergimizin
2015 tarihli 46. sayısından ulaşabilirsiniz***

LEGALBANK ABONELİK FORMU
SUBSCRIPTION FORM FOR THE LEGALBANK LEGAL DATABASE



LEGAL YAYINCILIK A.Ş.

Abonelik İçin 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 (abone isminiz olarak kullanılacaktır)		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	
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

