

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: 13/Sayı: 49
Volume: 13/Issue: 49
Yıl/Year: 2016



TR Dizin Hukuk Veri Tabanında Dizinlenmektedir



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

“Hakemli Dergidir”/“Peer reviewed Journal”

Cilt: 13/Sayı: 49
Volume: 13/Issue: 49
Yıl/Year: 2016

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:

Basımının Adı/Printed by: Mimoza Matbaacılık San. ve Tic. A.Ş.
(Sertifika No./*Certificate No.*: 33198)

Basıldığı Yer/Place of Publication: Davutpaşa Cad. No: 123, Kat: 1-3
Topkapı/İstanbul

Basım Tarihi/Publication Date: Nisan/April 2016
Yönetim Yeri/Place of Management: Legal Yayıncılık A.Ş.
Bahariye Cad. No: 63/5 Kadıköy/İstanbul
Tel.: (216) 449 04 85 – 449 04 86
Faks (Fax): (216) 449 04 87

Yayın Dili/Published on Language: Türkçe/İngilizce

E-posta/E-mail: legal@legal.com.tr

URL: www.legal.com.tr

Yayın Türü/Type of Publication: Bu dergi yılda dört sayı olarak yayımlanan
uluslararası, süreli, hakemli bir hukuk
dergisidir. *This journal is a peer reviewed*
international law journal published four
times a year.

Yurt Dışı Temsilciliği

Legal Publishing Albania Shpk

Rruga Sami Frasheri, pallati 14, hyrja 11, ap. 8 ne
Tirane/Albania

www.legalalbania.com

info@legalalbania.com

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
mehmet@mehmetucum.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. 5 Kadıköy – İstanbul

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

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

Copyright © 2016

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

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

İŞ HUKUKU ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ

Bahariye Cad. Çam Apt. No: 63 D. 5 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

GENEL EDİTÖR/EDITOR IN CHIEF

Prof. Dr. Münir EKONOMİ

EDİTÖRLER KURULU/EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Münir EKONOMİ
Av. Mehmet UÇUM
Av. Dilek SALMAN KARADENİZLİ

DANIŞMA 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
Yaşar 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

YAYIN KURULU/ADVISORY BOARD

- Av. Ayşe Çağla AKAT (İstanbul Barosu)
Av. Haydar AKSOY (İstanbul Barosu)
Av. Demet Tuna ARAL (İstanbul Barosu)
Av. Mehmet Anıl ARSLANOĞLU (İstanbul Barosu)
Av. Selma BİLGİN (İstanbul Barosu)
Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ (İstanbul Barosu)
Av. Mehmet Ümit ERDEM (İstanbul Barosu)
Av. Ebru ERGİNBAŞ (İstanbul Barosu)
Av. Hasan GÜNÜÇ (İstanbul Barosu)
Av. Fikret İLKİZ (İstanbul Barosu)
Av. Yörük KABALAK (İstanbul Barosu)
Av. Sezen GÖNENÇ OKCAN (İstanbul Barosu)
Av. Necdet OKCAN (İstanbul Barosu)
Av. Cengiz ÖZBİLGİN (İstanbul Barosu)
Av. H. Hulki ÖZEL (Mersin Barosu)
Av. Murat ÖZVERİ (Kocaeli Barosu)
Av. Reyhan TANIŞ (İstanbul Barosu)
Av. Hatice UÇUM (İstanbul Barosu)
Av. Zafer YEĞİN (İstanbul Barosu)
Av. Alper YILMAZ (İstanbul Barosu)

HAKEM KURULU/BOARD OF REFEREE

- Prof. Dr. Nuri ÇELİK
Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU
Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Kübra DOĞAN YENİSEY
Bilgi Üniversitesi Hukuk Fakültesi

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. Tüm Hakem Raporları, **ULAKBİM** (Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi) **Hukuk Veri Tabanı Komitesi** tarafından denetlenmesine olanak verecek şekilde 5 yıl saklanır.

*All reviewers' evaluation reports will be kept for at least five years after publication and copies of these reports will be sent to the **ULAKBİM** (Turkish Academic Network and Information Center) **Law Database Committee** whenever required.*

14. Dergi'ye ait yeni sayı yayımlandıkça, bu sayı tek bir **PDF** kopyası şeklinde **ULAKBİM Online Dergi Takip Sistemine (ODİS)** yüklenir. Ayrıca Dergi'nin 2 adet basılı kopyası da ULAKBİM'a kargo ile ulaştırılır.

*Each Publisher issue of the Journal will be uploded as a **PDF** file to the **Online Journal Watch System of ULAKBİM (ODİS)**. Also two copies of the published issue will be delivered to ULAKBİM by cargo.*

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

Free copies 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 49. sayısında sizlerle buluşmanın mutluluğunu yaşamaktayız.

2016 yılının ilk sayısı olan bu dergimizde, dört adet iş hukukuna ilişkin, üç adet sosyal güvenlik hukukuna ilişkin, bir adet uzman görüşü ve bir adet de karar incelemesi yer almaktadır.

İş Hukuku bölümünde; Prof. Dr. Alpay HEKİMLER ve Prof. Dr. Dr. Günther LOSCHNIGG'ın “*Avusturya İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Hakkı ve Kıdem Tazminatı Fon Uygulaması*”, Yard. Doç. Dr. Ali EKİN ve Araş. Gör. Metin BAYKAN 'ın “*4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun Fiyat Farkı Verilmesi Başlıklı 8. Maddesine 6552 sayılı Kanun ile Getirilen Ek Fıkra Hükmünün, Alt İşveren İşçilerinin Haklarını Kısıtlaması Bakımından İş Kanunu ve Anayasa'ya Aykırılığı*”, Yard. Doç. Dr. Özgür OĞUZ ve Emre KARABACAK'ın “*Anayasa Mahkemesinin İptal Kararı Işığında Grev Hakkı ve Sınırlamaları*” ve Av. İsmail KÖK'ün “*Kıdem Tazminatı*” başlıklı yazıları yer almaktadır.

Sosyal Güvenlik Hukuku bölümünde; Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN'ın “*Emekli İkramesinde 30 Yıllık Sınırı İptal Eden Anayasa Mahkemesi Kararı ile Başlayan Süreç ve Bir Danıştay Kararı Üstüne Düşünceler*”, Yard. Doç. Dr. Murteza AYDEMİR'in “*Türk Yükseköğretim Kurumlarında Kısmi Zamanlı Çalıştırılan Öğrencilerin Çalışma Koşulları ve Sosyal Sigortalılığı*” ve Lütfi İNCİROĞLU'nun “*Çalışanların Doğuma Bağlı Haklarında Ne Değişti?*” başlıklı yazısı yer almaktadır.

Uzman Görüşü bölümünde; Çelik Ahmet ÇELİK'in “*İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ile İşçi Alacaklarına İlişkin Yargılama Sorunları*” başlıklı yazısı yer almaktadır.

Karar İncelemesi bölümünde Av. Ceyda KARAOĞLAN NALÇACI'nın “*Karar İncelemesi, Davacı çalışan, İmzaladığı Etik Çalışma Kurallarına Aykırı Olarak Çıkar Çatışmalarından Uzak Durma Yükümlülüğüne Aykırı Davranır ve Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunursa Buna Dayanan Fesih Haklıdır*” 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: 13/Sayı: 49

Yıl: 2016

İÇİNDEKİLER

İş Hukuku.....	19
Avusturya İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Hakkı ve Kıdem Tazminatı Fon Uygulaması Prof. Dr. Alpay HEKİMLER Prof. Dr. Dr. Günther LOSCHNIGG	21
4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun Fiyat Farkı Verilmesi Başlıklı 8. Maddesine 6552 sayılı Kanun ile Getirilen Ek Fıkra Hükümünün, Alt İşveren İşçilerinin Haklarını Kısıtlaması Bakımından İş Kanunu ve Anayasa'ya Aykırılığı Yard. Doç. Dr. Ali EKİN Araş. Gör. Metin BAYKAN.....	39
Anayasa Mahkemesinin İptal Kararı Işığında Grev Hakkı ve Sınırlamaları Yard. Doç. Dr. Özgür OĞUZ Emre KARABACAK	67
Kıdem Tazminatı Av. İsmail KÖK.....	85
Sosyal Güvenlik Hukuku	109
Emekli İkramesinde 30 Yıllık Sınırı İptal Eden Anayasa Mahkemesi Kararı ile Başlayan Süreç ve Bir Danıştay Kararı Üstüne Düşünceler Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN	111
Türk Yükseköğretim Kurumlarında Kısmi Zamanlı Çalıştırılan Öğrencilerin Çalışma Koşulları ve Sosyal Sigortalılığı Yard. Doç. Dr. Murteza AYDEMİR	125
Çalışanların Doğuma Bağlı Haklarında Ne Değişti? Lütfi İNCİROĞLU (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdür Yardımcısı).....	161
Uzman Görüşü.....	179
İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ile İşçi Alacaklarına İlişkin Yargılama Sorunları Çelik Ahmet ÇELİK.....	181

Karar İncelemesi	269
Karar İncelemesi, Davacı Çalışan, İmzaladığı Etik Çalışma Kurallarına Aykırı Olarak Çıkar Çatışmalarından Uzak Durma Yükümlülüğüne Aykırı Davranır ve Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunursa Buna Dayanan Fesih Haklıdır Av. Ceyda KARAOĞLAN NALÇACI	271
Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme	275
Yüksek Mahkeme Kararları.....	283
Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararları	285
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararları	345
Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Kararları	411
Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Kararları	422
Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararları	431
Gerekli Bilgiler.....	479
Mahkeme Kararları Arama Dizinleri.....	545
Kavramlara Göre Arama Dizini	547
Kanun Maddelerine Göre Arama Dizini	553
LEGAL YAYINCILIK TÜM YILLAR DERGİ FİYAT LİSTESİ (BASILI, ONLINE SÜRELİ-SÜRESİZ VE E-DERGİ).....	555
LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU	558
LEGALBANK ABONELİK FORMU	559

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

Volume: 13/Issue: 49

Year: 2016

CONTENTS

Labor Law	19
Right of Severance Pay, and The Implementation of Severance Pay Fund under the Austrian Labor Law Prof. Dr. Alpay HEKİMLER Prof. Dr. Dr. Günther LOSCHNIGG.....	21
Contradiction to Labour Law and the Constitution on the Grounds That It Restricts Sub Contract or Worker Rights of the Provision of Additional Paragraph Brought with the Law No.6552 on the Article 8 Titled “Price Difference” of The Law on Public Procurement Contract No. 4735 Asst. Prof. Dr. Ali EKİN Res. Asst. Metin BAYKAN.....	39
Right to Strike and Its Restrictions in the Light of Annulment Decision of Constitutional Court Asst. Prof. Dr. Özgür OĞUZ Emre KARABACAK.....	67
Severance Pay Atty. İsmail KÖK.....	85
Social Security Law	109
The Procore, Which Started with the Decision of the Constitutional Court Annulling the 30-Year Limit for Retirement Pension Bonus, and Somethoughts on a Decision of the Court of Administrative Appeals Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN.....	111
Work Conditions of the Part Time Student Employees at the Turkish Institutions of Higher Education, and Their Social Security Insurance Asst. Prof. Dr. Murteza AYDEMİR.....	125
What Has Changed in Employee Rights Attached to Birth? Lütfi İNCİROĞLU (Ministry of Labour and Social Security Turkey Directorate General of Labour, Deputy Director General of Labour).....	161
Expert Opinion	179
Adjudication Issues Regarding Worker’s Compensation	

Claims Resulting from Occupational Accidents, and Occupational Diseases Çelik Ahmet ÇELİK.....	181
Decision Analysis	269
When an Employee, Who is Also the Plaintiff Breaches His/Her Duty of Conflict Of Interest, and When He/She Behaves in Such a Way to Breach His/Her Duty of Good Faith, and Loyalty, the Right of Recission That is Based on This, is Fair and Just. Atty. Ceyda KARAOĞLAN NALÇACI.....	271
Editing of Turkish Social Law.....	275
Supreme Court Decisions.....	283
Court of Cassation 7th Civil Chamber Decisions	285
Court of Cassation 9th Civil Chamber Decisions	345
Court of Cassation 10th Civil Chamber Decisions	411
Court of Cassation 21st Civil Chamber Decisions	422
Court of Cassation 22nd Civil Chamber Decisions	431
Useful Information	479
Index of Court Decisions.....	545
Index of Related Legal Terms	547
Index of Related Law Code Articles.....	553
 LEGAL PUBLISHING'S PRICE LIST COVERING ALL THE YEARS (PRINTED-ON LINE-PERIODIC- NON-PERIODIC, AND E-JOURNAL.....	555
 ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS	558
 SUBSCRIPTION FORM FOR THE LEGALBANK LEGAL DATABASE.....	559

İŞ HUKUKU

LABOR LAW

* Avusturya İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Hakkı ve Kıdem Tazminatı Fon Uygulaması

Right of Severance Pay, and The Implementation of Severance Pay Fund under the Austrian Labor Law

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Prof. Dr. Dr. Günther LOSCHNIGG

* 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun Fiyat Farkı Verilmesi Başlıklı 8. Maddesine 6552 sayılı Kanun ile Getirilen Ek Fıkra Hükmünün, Alt İşveren İşçilerinin Haklarını Kısıtlaması Bakımından İş Kanunu ve Anayasa'ya Aykırılığı

Contradiction to Labour Law and the Constitution on the Grounds That It Restricts Sub Contract or Worker Rights of the Provision of Additional Paragraph Brought with the Law No.6552 on the Article 8 Titled "Price Difference" of The Law on Public Procurement Contract No. 4735

Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Ali EKİN
Araş. Gör./Res. Asst. Metin BAYKAN

* Anayasa Mahkemesinin İptal Kararı Işığında Grev Hakkı ve Sınırlamaları
Right to Strike and Its Restrictions in the Light of Annulment Decision of Constitutional Court

Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Özgür OĞUZ
Emre KARABACAK

* Kıdem Tazminatı
Severance Pay
Av./Atty. İsmail KÖK

AVUSTURYA İŞ HUKUKUNDA KIDEM TAZMİNATI HAKKI VE KIDEM TAZMİNATI FON UYGULAMASI*

(RIGHT OF SEVERANCE PAY, AND THE IMPLEMENTATION OF SEVERANCE
PAY FUND UNDER THE AUSTRIAN LABOR LAW)

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER**
Prof. Dr. Dr. Günther LOSCHNIGG***

ÖZ

Kıdem tazminatı konusu Türkiye’de, çalışma ilişkileri bağlamında en çok tartışılan alanların başında gelmektedir. Son yıllarda bu alanda oluşturulmak istenen kıdem tazminatı fonu sistemi ise konunun sürekli gündemde kalmasına neden olmaktadır. Bugün kıdem tazminatını fonunun kurulması, hükümetin bir tercihi olmaktan çok, yasal bir zorunluluk olarak karşımızda durmaktadır. Ancak işçi sendikalarının genel olarak fon uygulamasına karşı oldukları, işveren sendikalarının ise bu modele çok uzak durmadıkları gözlenmektedir.

Devam eden tartışmalar ışığında yurtdışındaki gelişmeleri yakından takip etmek de bu bakımdan ayrı bir önem taşımaktadır. Bu çalışma kapsamında spesifik ayrıntılara girmeden, genel hatlarıyla bir fikir vermesi açısından kıdem tazminatı fonu uygulamasına geçmiş olan Avusturya modeli ortaya konmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Avusturya, kıdem tazminatı, kıdem tazminatı fonu, işyeri bakım kasası

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 14.01.2016 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 27.01.2016 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

** Namık Kemal Üniversitesi Öğretim Üyesi.

*** Graz Karl Franzens Üniversitesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Enstitüsü Müdürü.

ABSTRACT

In Turkey, the subject of 'Severance Pay' has been one of the most debated issues on work relations. A willingness to establish a method of 'Severance Pay Fund' during the recent years, enabled this subject to remain on the agenda. Today, the establishment of the 'Severance Pay Fund' is so much more a legal necessity, rather than a Governmental preference. However, it is understood that labor unions are generally against the implementation of such a fund; whereas, employer unions are not aloof to this model.

Due to continuing discussions, it is especially important to follow the developments overseas closely. This paper aims at presenting the Austrian model which has established the implementation of the 'Severance Pay Fund'; it does so in general terms without going into the specifics.

Keywords: *Austria, Severance pay, Severance pay fund, Workplace maintenance deposit box*

... Avusturya'da kıdem tazminatı sistemi halen etkin bir araç olarak varlığını sürdürmekte ve iş ilişkisinin sona erdirilmesi halinde işgörenler için oldukça önemli bir mali güvence sağlamaktadır. Yıllar içerisinde ortaya çıkan gelişmeler doğrultusunda, yasa koyucu gerekli değişikliklere giderek, fon uygulamasına geçmiştir. Bugün itibariyle yürürlükte olan model, ülkemizde de oluşturulması planlan yapı ile büyük ölçüde benzerlikler içermektedir. Bu nedenle kıdem tazminatı sisteminde değişikliğe gidilmesini gerekli kılan faktörlerde dikkate alındığında Avusturya, kıdem tazminatı fonu açısından örnek model olarak karışımıza çıkmaktadır.

***Makalenin devamına, dergimizin 2016 tarihli
49. sayısından ulaşabilirsiniz***

**4735 SAYILI KAMU İHALE SÖZLEŞMELERİ KANUNU'NUN
FİYAT FARKI VERİLMESİ BAŞLIKLIL 8.MADDESİNE 6552
SAYILI KANUN İLE GETİRİLEN EK FIKRA HÜKMÜNÜN,
ALT İŞVEREN İŞÇİLERİNİN HAKLARINI KISITLAMASI
BAKIMINDAN İŞ KANUNU VE ANAYASA'YA AYKIRILILIĞI***

*(CONTRADICTION TO LABOUR LAW AND THE CONSTITUTION ON THE
GROUNDS THAT IT RESTRICTS SUB CONTRACT OR WORKER RIGHTS OF THE
PROVISION OF ADDITIONAL PARAGRAPH BROUGHT WITH THE LAW NO.6552
ON THE ARTICLE 8 TITLED "PRICE DIFFERENCE" OF THE LAW ON PUBLIC
PROCUREMENT CONTRACT NO. 4735)*

Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Ali EKİN
Araş. Gör./Res. Asst. Metin BAYKAN*****

ÖZ

4735 Sayılı Kanunun 8.maddesine, 6552 Sayılı Kanun ile eklenen ek fıkra hükmü ile gerek iş hukuku sistematiğine gerekse de Anayasa'ya aykırı olarak kamu sektöründe ihale alan alt işverenlerin ve onların işçilerinin hakları oldukça kısıtlanmıştır. Çalışmamızda, ilgili düzenleme ile getirilen ek fıkra hükmünün hangi gerekçelerle iş hukuku sistematiğine ve Anayasa'ya aykırı olduğu detaylı olarak açıklanacaktır. Öte yandan ilgili ek fıkranın uygulanması, neredeyse tamamen kamu işveren sendikalarının keyfiyetine bırakılmış olup getirilen bu düzenleme uygulamada oldukça zorluklara sebebiyet vermektedir. Nitekim işçiler bu nedenle toplu iş sözleşmesinden doğan haklarını almakta zorlanmakta hatta yasal engel nedeniyle alamamaktadırlar. Çalışmamızda ilgili ek fıkra hükmünün olumsuz etkilerine karşılık yapılması gereken yasal değişikliklere ve tavsiyelere yer verilmiştir.

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 11.02.2016 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 26.02.2016 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

** Ondokuz Mayıs Üniversitesi AFB.Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

*** Ondokuz Mayıs Üniversitesi AFB.Hukuk Fakültesi, Anayasa Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi

Anahtar Kelimeler: İnsan Hakları, Anayasa, Temel Hak ve Hürriyetlerin Sınırlandırılması, İş kanunu, Alt İşveren

ABSTRACT

With the provision of additional paragraph added to Article 8 of the Law No. 4735 by the Law No. 6552, the rights of subcontractors who win tender in public sector and their workers are quite restricted contrary to both systematic of Labour Law and the Constitution. In our study, the reasons why the provision of additional paragraph brought with the relevant regulation is contradictory to Labour Law and the Constitution, will be described in detail. On the other hand, the implementation of the relevant additional paragraph has been left almost entirely to arbitrariness of public employer unions and the arrangement gives rise to challenges in practice. As a matter of fact, workers have difficulty in getting the rights arising from collective bargaining agreement for this reason and they cannot even get them because of legal obstacles. Legal changes required in response to the negative impact of the relevant provision of additional paragraph and recommendations are included in our study.

Keywords: Human Rights, Constitution, Restriction of Fundamental Rights and Freedoms, Labour Law, Subcontractor

...Anayasal kriterlere uygun olmayan, işçinin alacağına özünün yani hakkın icra edilebilirliğinin fiilen ortadan kalkmasına neden olan, aynı anda iki zıt Kanun hükmünün yürürlükte kalmasına sebebiyet vererek hukuki güvenilirliğin zedelenmesine sebebiyet veren 6552 sayılı Kanun ile 4735 sayılı Kanunun 8.fikrasına eklenen ve çalışmamıza konu olan ek fıkranın iptal edilmesi gerektiği görüşündeyiz. Aksi halde ise yukarıda belirttiğimiz düzenlemelerin yapılması gerektiği yahut da hakkın özünü etkileyecek tarzda hukuka aykırı engellemeler olmaksızın tavsiyelerimize benzer nitelikte düzenlemeler yapılması gerektiğini nitekim mevcut düzenlemenin iş hukukunun özüne ve Anayasal haklara tamamen aykırı olduğu kanaatindeyiz.

**Makalenin devamına, dergimizin 2016 tarihli
49. sayısından ulaşabilirsiniz**

ANAYASA MAHKEMESİNİN İPTAL KARARI IŞIĞINDA GREV HAKKI VE SINIRLAMALARI*

(RIGHT TO STRIKE AND ITS RESTRICTIONS IN THE LIGHT OF ANNULMENT
DECISION OF CONSTITUTIONAL COURT)

Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Özgür OĞUZ**
Emre KARABACAK***

ÖZ

Grev hakkı 1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda işçilere verilmiş bir haktır. Bu hakkın kullanımında birçok güncel sorun ortaya çıkmakta ve işçiler bu haklarını etkili bir biçimde kullanamamaktadır. Kesin ve geçici grev yasakları ile daralan grev alanı grev ertelenmesi yetkisiyle iyice kısıtlanmaktadır. Uygulamada işçi sendikalarını oldukça zora sokan bu durumlar karşısında, işçi sendikaları işverenlerin oldukça güçlendirildiğinden ve işçilerin hak ettikleri koşulların altında çalışmak zorunda kaldığından yakınmaktadırlar. Anayasa Mahkemesi 2014 yılında bankacılık ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev yasağı getiren hükmü iptal etmiş ve gerekçesini Kasım 2015'te açıklamıştır.

Anahtar Kelimeler: grev, grev ertelenmesi, grev yasağı, iş hukuku.

ABSTRACT

Right to strike has been recognized for the workers at Turkish constitution. However, there are a lot of problems about using this right and also workers cannot use this right efficiently. Area of strike, which is

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 06.01.2016 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 27.01.2016 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

** Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi, ooguz1@anadolu.edu.tr

*** Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi emrekarabacak26@gmail.com

tightened by the certain and temporary prohibitions, becomes more restricted by deferments of strikes. In view of the facts that those circumstances which is challenge to the labour unions in practice, labour unions complain about employers is strengthen and workers have to work under the standards which they have deserved. Constitutional Court has been cancelled the order about forbidden strike on banks and innercity public transportation and reclaimed its reason in November 2015.

Keywords: *strike, deferment of strike, prohibition of strike, labor law.*

...

Grev hakkının kullanımının kesin ve geçici yasaklar ve erteleme yetkisi ile büyük ölçüde kısıtlanması sonucu işçiler ellerindeki en güçlü hak olan grev hakkını etkili ve verimli olarak kullanamamaktadırlar. Sendikalar da arabulucular ve Yüksek Hakem Kurulu tarafından belirlenen ve çoğu kez kendilerini memnun etmeyen toplu sözleşme hükümlerine boyun eğmek durumunda kalmaktadırlar. Özellikle büyük ve yurt çapında fazla üyesi bulunan sendikaların grevleri Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararlarına sıkça konu olmaktadır. Dolayısıyla sendikaların grev hakları toplu sözleşme sürecinde etkili bir ikna nedeni olması gereken, fazla üyesi bulunması neticesinde grevlerinin yurt çapında etki yaratması hususu, Bakanlar Kurulu kararları sonucu aleyhlerine dönmekte ve grev haklarının ellerinden alınmasına yol açmaktadır.

Ülkemizde yasal olarak tanımlanan grev hakkı yalnızca menfaat grevi olup; dayanışma grevi, genel grev, siyasi grev gibi daha birçok grev çeşidi yasal olarak işçilere bir hak olarak tanınmamıştır. Bundan ötürü işçilerin ellerinde son bir etkili yol olarak menfaat grevi kalmışken, bu hakkın da kullanımının oldukça sınırlandırılması işçileri zor koşullar altında çalışmaya, işçilerin toplu sözleşme ile istediklerini daha kısıtlı olarak elde etmeye ve memnuniyetsizliklerinin artmasına neden olmaktadır.

***Makalenin devamına, dergimizin 2016 tarihli
49. sayısından ulaşabilirsiniz***

KIDEM TAZMİNATI*

(SEVERANCE PAY)

Av./Atty. İsmail KÖK**

ÖZ

Bu çalışmada dünyada ve ülkemizde, kıdem tazminatının tarihi gelişimi, kıdem tazminatının ortaya çıkış sebebi, yapılan reformlar ile mevcut uygulanma biçimi, İşçi ve işverenin kıdem tazminatına bakış açısı, kıdem tazminatının hukuki niteliği anlatılmıştır. Ülkemizde Kıdem tazminatı ile ilgili yapılan yasal düzenlemeler, kıdem tazminatına hak kazanmanın şartları, kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkat edilmesi gereken hususlar ve zamanaşımı süreleri detaylı olarak izah edilmiştir. Son olarak yıllardır mahkemeleri meşgul eden ve bir türlü çözülemeyen kıdem tazminatı sorununun çözümü bağlamında öneriler sunulmuş, sorunun çözümü için, işçilerin uzun çalışma süreleri sonunda alacakları toplu paraları tüketim amacıyla değil, birikim yaparak almalarını sağlamak için kıdem tazminatı fonunun ülkemizde kurulması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yıpranma hakkı (Kıdem), İş güvencesi, Çalışma süresi, İş sözleşmesinin sona ermesi, Tazminat, Kıdem tazminatının hesaplanması, Zamanaşımı, Kıdem tazminatı fonu,

ABSTRACT

This paper is on the historical development of severance pay in the world, and in Turkey; the cause of the emergence of severance pay; reforms, and the current application of severance pay; workers', and employers' point of view on severance pay; and the legal nature of severance pay. Legal regulations regarding severance pay in Turkey, the conditions of entitlement for receiving severance pay; factors to consider when calculating severance pay; and the statutes of limitations'

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 26.02.2016 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 10.03.2016 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

** Konya Barosu Avukatı, KTO-Karatay üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi.

periods, are explained in detail. Finally proposals are made to solve the problem of severance pay, which have been occupying the Courts for many years. At last, a need to establish a severance pay fund in Turkey, has been agreed upon, so that the workers would not use the lump sum payment as expenditure, but use it for savings.

Keywords: *Depreciation (Seniority), Job Security, Work period, Termination of Employment Agreement, Severance Pay; Calculation of Severance Pay, Statute of Limitations, Severance Pay Fund*

...

Kıdem tazminatı fonuna geçilmesi halinde fonu yönetecek olan kamu idaresi olacağı için, işçilerin alacakları garanti altına alınacak, işçinin çalıştığı işyeri kapanmış olsa bile, işçi kıdem tazminatı fonundan tazminatını alabilecektir. Kıdem tazminatı fonuna işveren, devlet ve az bir miktarda da işçi katkı sağlayacaktır. Fon sisteminde işçi ve işverenin yükünün bir kısmını devlet üstlenmektedir. Her ne kadar siyasi iktidarların fondaki paraları kullanacakları yönünde eleştiriler olsa da, kıdem tazminatı fonuna yatırılan paraların erime ve yok olma ihtimali olmadığı için, taraflardan işçi tazminatını alamamak endişesinden, işverende bir anda işçiye yüklü miktarda tazminat ödeme yükümlülüğü endişesinden kurtulacaktır. Kıdem tazminatı fonunun hayata geçirilmesi ile, kıdem tazminatının ödenmesi amacıyla sermaye birikimi yapılacak, bu sermaye ile mevcut sistemdeki sorunlar ve aksaklıklar giderilecek, kıdem tazminatının ödenmeme ihtimali ortadan kalkacak, işçinin kıdemi hiçbir şekilde yanmayacak, işverenler ve işçiler uzun süren yargılamaların yapıldığı mahkeme kapılarından kurtarılacaktır.

Mevcut uygulamada işçiler kıdem tazminatını aldıklarında bu parayı tüketim amacıyla kullanmakta ve bir birikim sağlayamamaktadır. Kıdem tazminatı fon sistemine geçildiğinde ise, tazminat kısa sürelerde alınamayacağı için bir birikim niteliği taşıyacak ve artık çalışma hayatı biten işçiye toplu bir para olarak verilmesi, yıpranma tazminatı olarak kabul edilen kıdem tazminatının niteliğine daha uygun olacaktır. Bu sebeplerle ülkemizde işçi işveren arasındaki en büyük problemlerden birisi haline gelen kıdem tazminatı sorunun çözümü bir an evvel kıdem tazminatı fonu sistemine geçişin sağlanmasıdır. Fon sistemine geçilmesi halinde ülkedeki bütün işçilerin kıdem tazminatı hakkı garanti altına alınmış olacaktır.

***Makalenin devamına, dergimizin 2016 tarihli
49. sayısından ulaşabilirsiniz***

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU *SOCIAL SECURITY LAW*

* Emekli İkramesinde 30 Yıllık Sınırı İptal Eden Anayasa Mahkemesi Kararı
ile Başlayan Süreç ve Bir Danıştay Kararı Üstüne Düşünceler
*The Procdure, Which Started with the Decision of the Constitutional Court
Annulling the 30-Year Limit for Retirement Pension Bonus, and Somethoughts
on a Decision of the Court of Administrative Appeals*
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN

* Türk Yükseköğretim Kurumlarında Kısmi Zamanlı Çalıştırılan Öğrencilerin
Çalışma Koşulları ve Sosyal Sigortalılığı
*Work Conditions of the Part Time Student Employees at the Turkish
Institutions of Higher Education, and Their Social Security Insurance*
Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Murteza AYDEMİR

* Çalışanların Doğuma Bağlı Haklarında Ne Değişti?
What Has Changed in Employee Rights Attached to Birth?
Lütfi İNCİROĞLU
(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdür
Yardımcısı/Ministry of Labour and Social Security Turkey Directorate
General of Labour, Deputy Director General of Labour)

#EMEKLİ İKRAMİYESİNDE 30 YILLIK SINIRI İPTAL EDEN ANAYASA MAHKEMESİ KARARI İLE BAŞLAYAN SÜREÇ VE BİR DANIŞTAY KARARI ÜSTÜNE DÜŞÜNCELER*

(THE PRODURE, WHICH STARTED WITH THE DECISION OF THE CONSTITUTIONAL COURT ANNULLING THE 30-YEAR LIMIT FOR RETIREMENT PENSION BONUS, AND SOMETHOUGHTS ON A DECISION OF THE COURT OF ADMINISTRATIVE APPEALS)

Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN^{}**

ÖZ

Emekli ikramiyesi, emeklilik halinde devlet memurlarına ödenecek olan toplu bir miktar paradır. 6270 sayılı kanunla getirilen emekli sandığı iştirakçilerine ödenecek emekli ikramiyesinde 30 fiili hizmet yılının üzerindeki süreler için emekli ikramiyesi ödenmemesine ilişkin sınırlayıcı kuralın Anayasanın Hukuk Devleti (md.3), Eşitlik (md.10), Sosyal Güvenlik (md.60) ilkeleri ile bağdaştırılması mümkün değildir.

Hak kaybına uğrayan pek çok kişi bu haksız düzenlemeye karşı Ankara 10 İdare Mahkemesi'nde bir hak arama mücadelesi başlatmıştır. Ankara 10 İdare Mahkemesi 5444 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli sandığı Kanununun 6270 sayılı kanunla değişik 89. maddesinin 4. fıkrasında yer alan "... verilecek emeklilik ikramiyesinin hesabında 30 fiili hizmet yılından fazla süreler..." dikkate alınmaz hükmündeki ibarenin Anayasanın 2. ve 10. maddelerinde yer alan hukuk devleti ve eşitlik ilkesine aykırı olduğu kanaatine ulaşarak, sözkonusu ibarenin iptali istemiyle itiraz yoluyla Anayasa Mahkemesine başvurulmasına karar vermiştir. Anayasa Mahkemesi de aynı hükmü iptal etmiştir. Böylelikle 5434 sayılı Kanuna tabi görev yapmış kişilerin emekli ikramiyesinin hesaplanmasında yer alan 30 yıllık süre sınırlamasının yasal dayanağının ortadan kalktığı, dolayısıyla mevcut yasal durum itibariyle davacıya 30 yılın üzerindeki hizmetleri için de emekli ikramiyesi ödemesi yapılması ge-

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 08.02.2016 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 23.02.2016 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

** Okan Üniversitesi Hukuk Fakültesi

rektiği anlaşıldığından, dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna ulaşılmış ve dava konusu Sosyal Güvenlik kurumunun davacının talebini reddeden kararını iptal etmiştir.

Anahtar Kelimeler: Anayasa Mahkemesi iptal kararı, Danıştay Kararı, Emekli İkramesi, emekli sandığı iştirakçileri, Eşitlik, 30 yıllık sınır, hak kaybı, Hukuk Devleti, Sosyal Güvenlik

ABSTRACT

Retirement pension bonus is a lumpsum money which would be paid to the state employees at the time of their retirement. 6270 numbered law that limits the payment of retirement pension bonus for periods that go beyond a 30-year service period, cannot be reconciled with the principles of the Rule of Law (Article 3), Equality (Article 10), Social Security (Article 60) under the Constitution.

Many people who have lost their rights initiated a struggle to remedy this unjust law at the Ankara 10 Administrative Court, which decided that the 5444 numbered Retirement Fund Law of the Republic of Turkey, which has been amended by clause 4, Article 89 of the 6270 numbered law stating: "...for the calculation of their retirement pension bonus the periods that run over an active service period of 30 years...." would not be taken account, is against the principles of the Rule of Law, and Equality stated under Articles 2, and 10 of the Constitution. For this reason the Administrative Court appealed to the Constitutional Court requesting the annulment of the a fore mentioned language of the law. The Constitutional Court annulled this language. Thus, the legal basis of the 30-year limitation on the calculation of their retirement pension funds of the employees who have worked under the 5434 numbered law has been abrogated. Therefore it is decided that the Plaintiff is entitled to a payment of retirement pension bonus even for his services that go beyond a 30 year period. The Constitutional Court decided that the procedure that is the subject matter of the law suit has been found to be unconstitutional, and it has annulled the decision of the Social Security Administration which dismissed the Plaintiff's claim.

Keywords: *Annullment Decision of the Constitutional Court; Decision of the Court of Administrative Appeals; Retirement Pension Bonus; Retirement Fund Contributors; Equality; 30-year Limitation; Loss of Right; Rule of Law; Social Security*

...

Bilindiği gibi emekli ikramiyesi, emeklilik halinde devlet memurlarına ödenecek olan bir miktar paradır. Emekli ikramiyesi ile emekliye ayrılacak kişi, geçen hizmet sürelerinin karşılığı olarak toplu bir para elde etme olanağına kavuşmaktadır. İlk bakışta memurlara ödenen emekli ikramiyesi, işçilere ödenen kıdem tazminatını çağrıştırmakla beraber özellikle hak kazanma koşulları açısından iki kurum arasında çok önemli farklar söz konusudur (1475 sayılı İş K.m.d.14). Emekli ikramiyesi, sadece emeklilik halinde ödenirken; iş sözleşmesinin sona erdiği diğer bazı durumlarda da işçiler kıdem tazminatına hak kazanılabilmektedir.

Öte yandan, emekli ikramiyesinde egemen olan temel düşünce, devlete geçen hizmetin karşılığı olmasıdır. Bu nedenle de emekli ikramiyesinin "ikramiye" olarak nitelenmesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku açısından isabetli değildir. Çünkü ikramiye denildiğinde, genellikle özel bazı vesilelere bağlı olarak ödenen miktarlar anlaşılır. Oysa, emekli ikramiyesinin miktarı, geçen hizmet süresinin uzunluğuna göre değişmektedir. Bu anlamda, emekli ikramiyesinin hesabına esas olacak hizmet süresine getirilecek bir sınırlama, ödemenin belirleyici unsuru olan hizmet süresi anlayışına ters düşer.¹

...

Görüldüğü gibi Danıştay 11. Dairesi kararında da Anayasanın 153. maddesinde yer alan Anayasa Mahkemesi kararlarının geriye yürümezliğine dayanarak davalı Sosyal Güvenlik Kurumunun hak sahiplerinin taleplerini reddeden kararlarını iptal eden Yerel Mahkeme kararı onanırken, geriye yürümezlik kuralına ilişkin olarak yukarıda yaptığımız açıklamalar ve İdare Mahkemesi kararlarında yer alan görüşler paylaşılmıştır. Bu noktada Danıştay kararında dikkati çeken bir başka yön Anayasa Mahkemesince iptal edilen 30 yıllık sınırlama nedeniyle ödenmeyen bakiye emekli ikramiyesinin emekli aylığının bağlandığı tarihte yürürlükte bulunan aylık bağlamaya esas tutar dikkate alınarak hesaplanacak olması ve yasal faizin de başvuru tarihinden itibaren hesaplanarak ödenecek olmasıdır.

¹ Tankut Centel, Emekli İkramiyesinde Kalkan Sınır: Boşa Çalışmanın Reddi ve Yeniden Eşitleme Çabası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, İ.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Özel Sayı.

Sonuç: Yukarıdaki açıklanan Yargı süreci ile gelinen nokta dikkate alınarak Sosyal Güvenlik Kurumunun Anayasanın 138 inci maddesinde yer alan "Yasama ve Yürütme organları ile idare, mahkeme kararlarına uymak zorundadır" şeklindeki kuraldan yola çıkarak 30 yıldan fazla fiili hizmeti için ödenmeyen emekli ikramiyesinin ödenmesi için talepte bulunan hak sahiplerine ödemelerini yapması gerektiği; aksine bir uygulama ile her başvuru da bulunan hak sahibini Yargı yoluna gitmeye mecbur bırakmanın faiz ve yargı gideri nedeniyle kurumu da zarara uğratacağı gözden kaçırılmamalıdır.

***Makalenin devamına, dergimizin 2016 tarihli
49. sayısından ulaşabilirsiniz***

TÜRK YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA KISMİ ZAMANLI ÇALIŞTIRILAN ÖĞRENCİLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI VE SOSYAL SİGORTALILIĞI*

(WORK CONDITIONS OF THE PART TIME STUDENT EMPLOYEES AT THE TURKISH INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION, AND THEIR SOCIAL SECURITY INSURANCE)

Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Murteza AYDEMİR**

ÖZ

Yükseköğretim kurumlarında, kısmi zamanlı statüde birçok öğrenci çalıştırılmaktadır. Bu çalışma esnek çalışma biçimlerinden biridir. Öğrenciler bu çalışmayla, deneyim kazanmakta, belirli bir gelir etmekte ve üniversiteler de bazı işler için bu yoldan personel ihtiyacını karşılamaktadırlar. Yükseköğretim kurumlarında öğrencilerin bu biçimde çalıştırılması genelde kabul gören bir uygulama olmuştur. Ancak bu çalışma biçimi kabul edilirken, üniversite öğrencilerinin özlük hakları, ücret ve diğer çalışma koşulları ve soysal sigorta hakları beklentilerin altında kalmıştır. Üniversitelerde kısmi süreli statüde çalıştırılan bu öğrenciler, İş Kanunu bakımından işçi kabul edilmemişler, ancak Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu bakımından kısmen sigortalı sayılmışlardır. Çalışmamızda, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Yükseköğretim Kurumları Kısmi Zamanlı Öğrenci Çalıştırma Usul ve Esasları hükümleri göz önünde bulundurularak, kısmi zamanlı öğrencilerin, çalışma ilişkileri, ücret, işe yerleştirme, sosyal sigorta hakları ve sosyal sigorta işlemleri üzerinde durulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Yükseköğretim Kurumu, üniversite, kısmi zamanlı çalışma, öğrenci, burs, ücret, çalışma koşulları, sözleşme, sosyal sigorta, iş kazası, meslek hastalığı, genel sağlık sigortası.

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 10.03.2016 tarihinde Yayinevimize ulaşmış olup, 23.03.2016 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

** murtezaaydemir@mynet.com

ABSTRACT

Many students work on a part time basis at the Institutions of Higher Education. This type of employment is one of the flexible types of employment methods. This type of employment enables students to gain experience, and earn a certain amount of money; and it provides staff for the universities for certain kinds of jobs. This type of student employment at the Institutions of Higher Education has been widely acclaimed. Even so, employee benefits, salaries, and other work conditions of the university students, and their social security benefits fall behind expectations. These students who are employed on a part-time basis, are not considered to be workers under the Labor Law; however, they are partially insured by the Social Security Administration, and under the Law of Health Insurance. This paper elaborates upon work relations, salaries, job placement, social security benefits, and social security procedures of the part-time student employees based on the 2547 numbered Law of Higher Education, 5510 numbered Social Security, and Health Insurance Law, and the Procedures, and Principles of the part time student employment at the Institutions of Higher Education.

Keywords: *Institution of Higher Education; University; Part time employment; Student; Scholarship; Fee; Work Conditions; Agreement; Social Security; Occupational Accident; Occupational Disease; Health Insurance.*

...

Sonuç olarak 2547 sayılı Yasanın, üniversitelerde kısmi zamanlı statüde öğrenci çalıştırılmasıyla ilgili düzenleme yapması ve bu tür bir uygulamayı kabul etmesi yerinde ve isabetli olmuştur. Bu uygulama, ders saatleri dışında kalan zamanlarını çalışarak değerlendirmek isteyen üniversite öğrencileri için bir fırsat olarak kabul edilebilir. Öğrenciler sistem dışında kalmadan, kayıt dışı çalışmadan, esnek ve kısmi zamanlı bir çalışmayla belirli bir gelir elde edebileceklerdir. Bu öğrenciler aynı zamanda iş tecrübesi ve çalışma hayatıyla da tanışma fırsatı bulabileceklerdir. ...

**Makalenin devamına, dergimizin 2016 tarihli
49. sayısından ulaşabilirsiniz**

ÇALIŞANLARIN DOĞUMA BAĞLI HAKLARINDA NE DEĞİŞTİ? *

(WHAT HAS CHANGED IN EMPLOYEE RIGHTS ATTACHED TO BIRTH?)

Lütfi İNCİROĞLU

(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdür Yardımcısı/Ministry of Labour and Social Security Turkey Directorate General of Labour, Deputy Director General of Labour)

ÖZ

Çalışma hayatının bütün alanlarında aktif rol oynayan kadın işçilerin, doğuma bağlı haklarıyla ilgili olarak 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı ilk İş Kanunundangünümüze kadar tarihi süreç içerisinde olumlu yönde gelişmeler yaşanmıştır. 3008 sayılı Kanunda “doğumdan önce üç ve doğumdan sonra üç hafta olmak üzere altı haftalık analık izin süresi”, 31 yıl sonra yürürlüğe giren 931 sayılı ikinci İş Kanununda, bu Kanunun Anayasa Mahkemesince şekil yönünden iptal edilmesi üzerine, 1475 sayılı İş Kanununda, “doğumdan önce altı ve doğumdan sonra altı hafta olmak üzere on iki haftalık sürelerde” kadın işçilerin çalıştırılmaması esası benimsenirken,halen yürürlükte olan 4857 sayılı Kanununda da, “kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık sürelerde çalıştırılmamaları kabul edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Doğuma bağlı haklar, yarı zamanlı çalışma ödeneği, analık izni, kısmi süreli çalışma

ABSTRACT

Positive developments have been provided during the historical process since Labour Law No. 3008 came into force in 1936 regarding

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 17.03.2016 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 29.03.2016 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

the rights attached to birth of women employees who play an active role in all areas of working life. In the Law No. 3008, regulation of 'maternity leave for 3 weeks before and 3 weeks after the birth, 6-weeks-period in total' had been adopted. Upon the Constitutional Court's procedural control and cancellation of second Labour Law No. 931 which came into force after 31 years, regulation of 'maternity leave for 6 weeks before and 6 weeks after the birth, 12-weeks-period in total' had been adopted in Labour Law No. 1475. In the Labour Law No. 4857, which is still in effect, the regulation of 'maternity leave for 8 weeks before and 8 weeks after the birth, 16-weeks-period in total' is adopted.

Keywords: *Rights attached to birth, part-time employment pay, maternity leave, part-time working*

...

Öte yandan esnek çalışma tür ve biçimlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte kadın işçilerin işgücüne ve istihdama katılım oranlarında artışlar olacağı muhakkaktır. Zira yapılan araştırmalar, kadınların işgücüne katılımının çalışma koşullarının esnekliği ile arttığını göstermektedir. Ancak işverenlerinkadın işçilerin doğum öncesi ve doğum sonrası kısmi süreli çalışma taleplerinin karşılanması konusunda takınacağı tavrı önemli buluyorum. Bilindiği üzere uygulamada işverenlerin genel olarak evli ve gebe kadın işçi istihdam etmek istemedikleri bir gerçektir. Hatta işe alımlarda hukuka aykırı olarak kadın işçilerin belirli bir süre için evlenmemeleri veya gebe kalmamaları şartı koşularak istihdam edilmekte oldukları da bilinmektedir.

Temennimiz getirilen yeni düzenlemelerin kadın işçilerin istihdamının azaltılması değil, artırılması yönünde bir etkiye sahip olmasıdır. Ayrıca, bu konunun objektif iyi niyet kuralları çerçevesinde değerlendirilmesi, doğru algılanması ve uygulanması da büyük önem arz etmektedir.

Makalenin devamına, dergimizin 2016 tarihli

49. sayısından ulaşabilirsiniz

UZMAN GÖRÜŞÜ

EXPERT OPINION

* İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ile İşçi Alacaklarına İlişkin
Yargılama Sorunları

*Adjudication Issues Regarding Worker's Compensation
Claims Resulting from Occupational Accidents, and Occupational Diseases*

Çelik Ahmet ÇELİK

İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI İLE İŞÇİ ALACAKLARINA İLİŞKİN YARGILAMA SORUNLARI

(ADJUDICATION ISSUES REGARDING WORKER'S COMPENSATION
CLAIMS RESULTING FROM OCCUPATIONAL ACCIDENTS, AND
OCCUPATIONAL DISEASES)

Çelik Ahmet ÇELİK

...

Geçmişten bugüne iş yargısında sorunlar, haksız ve adaletsiz uygulamalar hiç bitmemiştir, bitmemektedir. Yargının temel işlevi, haklı olana hakkını vermek ve adaleti gerçekleştirmek iken, uzun yıllar boyunca çoğu kez devlet ve kamu kurumlarının ve iş çevrelerinin çıkarları korunmuş; sosyal demokratların koalisyona katıldığı kısa dönemler dışında işçiden yana kararlar verildiği pek görülmemiştir. Oysa, yargı erkinin yürütmeyi ele geçiren siyasal güçlerin etkisinde kalması bağışlanmaz bir hukuk ayıbıdır.

Öte yandan akademik çevrelerin uygulamadan kopuk, aklın ve mantığın süzgecinden geçirilmemiş, hiç bir araştırma ve gözleme dayanmayan, yaşam gerçeklerine aykırı soyut ve katı kuralları, yazılarında ve kitaplarında yineleyip durmaları yargıyı etkilemekte; bu kurallar yüzünden hakkın özü yokedilmekte, adaletli kararlar verilememektedir. Bu kuralların çoğu, yargılama yöntemlerine ilişkin yasalarda yer almayıp, akademik çevreler tarafından ileri sürülmüş ve ne yazık ki yargıda benimsenmiştir.

...

İş kazası geçiren, meslek hastalığına uğrayan ya da ücret alacaklarını alamayan işçilerin açtıkları, yıllarca süren davalar sonunda mahkeme ilâmları kâğıt üstünde kalmakta; işçi alacağını alamamaktadır. Son yirmi yılda bu tür olayların sayısı pek çoktur. Buna en uygun çözüm işverenler için sigorta yaptırma zorunluluğu getirilmesidir.

Son maden kazalarında karşılaşılan durumlar üzerine, Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası yürürlüğe konulmuştur. Bu bir "**can sigortası**" türüdür. Ancak bunun yanında zorunlu "**sorumluluk sigortası**" da düşünülmemiş olması bir eksikliklerdir.

Anlayamadığımız bir husus da, maden çalışanları için böyle bir sigorta türü yürürlüğe konulurken, son yıllarda inşaatlardaki ve gemi yapım yerlerindeki çok sayıda kazaların akla gelmemiş, onlar için de zorunlu sigorta düşürülmemiş olmasıdır.

2- Tek çözüm, işyerleri için sigorta yaptırmanın "zorunlu" tutulmasıdır

Kuşkusuz en iyisi, tüm işyerleri için hem "**can sigortaları**" ve hem de "**sorumluluk sigortaları**" yaptırılmalarının "**zorunlu**" hale getirilmesidir. Böylece işçi, açtığı dava sonunda alacağını alamama durumuyla karşılaşmamış olacaktır.

***Makalenin devamına, dergimizin 2016 tarihli
49. sayısından ulaşabilirsiniz***

KARAR İNCELEMESİ
DECISION ANALYSIS

K A R A R İ N C E L E M E S İ
DAVACI ÇALIŞAN, İMZALADIĞI ETİK ÇALIŞMA
KURALLARINA AYKIRI OLARAK ÇIKAR
ÇATIŞMALARINDAN UZAK DURMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE
AYKIRI DAVRANIR VE DOĞRULUK VE BAĞLILIĞA
UYMAYAN DAVRANIŞLARDA BULUNURSA BUNA DAYANAN
FESİH HAKLIDIR

*(DECISION ANALYSIS, WHEN AN EMPLOYEE, WHO IS ALSO THE PLAINTIFF
BREACHES HIS/HER DUTY OF CONFLICT OF INTEREST, AND WHEN HE/SHE
BEHAVES IN SUCH A WAY TO BREACH HIS/HER DUTY OF GOOD FAITH, AND
LOYALTY, THE RIGHT OF RECISSION THAT IS BASED ON THIS, IS FAIR AND JUST.)*

Av./Atty. Ceyda KARAOĞLAN NALÇACI

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO: 2014/26445
KARAR NO: 2016/2336

Y A R G I T A Y İ L A M I

MAHKEMESİ: İSTANBUL ANADOLU 8. İŞ MAHKEMESİ
TARİHİ: 03/07/2014
NUMARASI: 2013/645-2014/406

DAVACI: M. S. S. ADINA AVUKAT H. K.

DAVALI: T. H. K. A.Ş. ADINA AVUKAT G.G.

DAVA-: Taraflar arasındaki, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ile fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti, ikramiye alacağı, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde

temyizden incelenmesi taraflar avukatlarınca istenilmesi, davalı avukatı tarafından duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 02/02/2016 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat T.U. ile karşı taraf adına Avukat H. K. geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmayason verilerek Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi gereği konuşulup düşünöldü:

...

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 1.350.00 TL.duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alman temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02/02/2016 gününde oybirliği ile karar verildi.

Başkan Ü.SAYIŞ

Üye

C. DEMİR Üye

M. K. TEPEDELEN Üye

S. MERMERCİ Üye

B. KAR

***İnceleminin devamına, dergimizin 2016 tarihli
49. sayısından ulaşabilirsiniz***

TÜRK SOSYAL HUKUKU
MEVZUAT İZLEME
EDITING OF TURKISH
SOCIAL LAW

01.01.2016 -31.03.2016

Açıklama:

Dergimizin Esnaf ve Sanatkârların Ödeyecekleri Kayıt Ücreti ve Yıllık Aidat Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Zorunlu Karşılıklar Hakkında Tebliğ (Sayı: 2013/15)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sayı: 2016/2), 2016/8375 Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik, 2016/8372 6772 Sayılı Kanun Kapsamına Giren Kurumlarda Çalışan İşçilere, 2016 Yılında Yapılacak İlave Tediyelelerin Sürelerinin Belirlenmesi Hakkında Karar, Millî Savunma Bakanlığı Askerî İş Müfettişleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, Avukatlık Asgari Ücret Tarifesinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tarife, İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2016 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, Türkiye İş Kurumu Tarafından Sunulan Hizmetler İçin İşsizlik Sigortası Fonundan Kaynak Aktarımına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik, Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Sağlık Sigortası Alternatif Geri Ödeme Yönetmeliği, Sosyal Güvenlik Kurumu İlaç Geri Ödeme Yönetmeliği, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılması Hakkında Yönetmelik, Gemi Adamları İlaş Bedeli Tespit Kurulu Kararı, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılması Hakkında Yönetmelik, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Hizmeti Satın Alım Sözleşmelerinin/Protokollerinin Hazırlanması ve Akdedilmesine İlişkin Yönetmelik bu sayısında yer almıştır.

Sözkonusu 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 01.01.2016 -31.03.2016 tarihleri arasında Resmi Gazete'de yayınlanmış olan mevzuatı kapsamaktadır.

Esnaf ve Sanatkârların Ödeyecekleri Kayıt Ücreti ve Yıllık Aidat Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Esnaf ve Sanatkârların Ödeyecekleri Kayıt Ücreti ve Yıllık Aidat Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik 6 Ocak 2016 tarih ve 29585 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Zorunlu Karşılıklar Hakkında Tebliğ (Sayı: 2013/15)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sayı: 2016/2)

Zorunlu Karşılıklar Hakkında Tebliğ (Sayı: 2013/15)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sayı: 2016/2) 9 Ocak 2016 tarih ve 29588 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

2016/8375 Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik

2016/8375 Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik 15 Ocak 2016 tarih ve 29594 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzlemenin tamamına dergimizin 2016 tarihli 49. 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. 2015/9486
Karar No. 2015/10000
Tarihi: 26.05.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- *FESHİN ŞEKİL ŞARTLARINA AYKIRI GERÇEKLEŞTİRİLMESİ*
- *ORGANİK BAĞ*
- *DAVALILAR ARASINDAKİ HUKUKİ İLİŞKİNİN NETLEŞTİRİLMESİ*

ÖZETİ: *Davalı şirket tarafından davacının iş akti 4857 sayılı Yasa'nın 19.maddesinde belirtilen şekil şartlarına uygun olarak feshe-dilmediğinden davacının işe iadesine ilişkin mahkeme kararı yerinde olup davalının bu yöne ilişkin temyiz itirazları yerinde değildir. Davacının ne iş yaptığı açık bir şekilde belirlenmeli, davacının çalıştığı kafe ve sosyal tesislerin mülkiyet durumu ile davalı şirketin bu tesisleri işletme hakkına dair tüm kayıtlar getirilmeli ve neticesine göre davalılar arasındaki ilişkinin ne olduğu açık bir şekilde belirlenmeli ve çıkacak sonuca göre bir karar verilmelidir.*

YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/1237
Karar No. 2015/8698
Tarihi: 13.05.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/21

- *İŞLETMESEL KARARIN YARGISAL DENETİMİ*

ÖZETİ: İşletmesel kararın amacı ve içeriğini belirlemekte özgür olan işveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi gerekli kıldığını, feshin geçerli nedeni olduğunu kanıtlamalıdır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini serbestçe belirleyen işveren, uygulamak için aldığı, geçerli neden teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire ilişkin kararı, sürekli ve kalıcı şekilde uygulamalıdır. İşveren işletme, işyeri ve işin gerekleri nedeni ile aldığı fesih kararında, işyerinde istihdam fazlalığı meydana geldiğini ve feshin kaçınılmazlığını kanıtlamak zorundadır. İş sözleşmesinin feshiyle takip edilen amaca uygun daha hafif somut belirli tedbirlerin mevcut olup olmadığının değerlendirilmesi, işverenin tekelinde değildir. Bir bakıma feshin kaçınılmaz olup olmadığı yönünde, işletmesel kararın gerekliliği de denetlenmelidir. Feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil, teknik denetim kapsamında, bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanaklarını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde, kısaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılmalıdır. İş ilişkisinde işletmesel kararlar iş sözleşmesini fesheden işveren, Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı, işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır. Keyfilik denetiminde işverenin keyfi davrandığını işçi iddia ettiğinden, genel ispat kuralı gereği, işçi bu durumu kanıtlamalıdır.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/3406
Karar No. 2015/8658
Tarihi: 13.05.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İŞK/21

• BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİ

ÖZETİ: Kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar hesaplanacak ücret ve diğer alacaklar, işçinin işe iade için başvurduğu anda muaccel olur. İşe iade başvurusunda boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların ödenmesi talep edilmiş ise, başvuru ile birlikte işveren de temerrüde düşürülmüş sayılmaktadır. Sözü edilen ücret ve diğer hakların ödenmemesi durumunda başvuru tarihinden itibaren faiz hakkı doğar. İşe başlama isteğini içeren başvuruda, boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların açıkça talep edilmemiş olması halinde ise, dava ve varsa ıslah tarihlerinden itibaren faiz yürütülmelidir. Boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yol yardımı, yaka-cak yardımı ve servis hizmeti gibi para ile ölçülebilen haklar dahil edilmelidir. Söz konusu hesaplamaların, işçinin belirtilen dönemde işyerinde çalışıyormuş gibi yapılması ve para ile ölçülebilen tüm değerlerin dikkate alınması gerekir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/4705

Karar No. 2015/8540

Tarihi: 12.05.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32, 37

- HAFTA TATİLİ ÇALIŞAN İŞÇİYE İKİ BUÇUK YEVMİYE ÖDENMESİNİN GEREKMEMESİ
- HAFTA TATİLİ VE GENEL TATİL ÇALIŞMASININ KARŞILIGININ ÜCRETSİZ İZİN VERİLEREK ÖDENEMEYECEĞİ
- ÜCRETİN ÖDENDİĞİNİ İŞVERENİN TANIKLA KANITLAYAMAYACAĞI

ÖZETİ: Davacının genel tatillerde çalıştığı, işverenin de kabulündedir. Davacıya bu çalışmalarının karşılığında ücretsiz izin vermiştir. Genel tatil günü çalışması karşılığı ücretsiz izin verilmesinin kabulü mümkün değildir. Davacının yurda giriş çıkış yaptığı tarihlerde genel tatillere gelen günler ve ayrıca yurt dışında bulunduğu tarihlere gelen genel tatiller yönünden hesaplama yapılması gerekirken tüm genel tatillerde çalıştığı kabulü ile hesaplama yapılması hatalıdır. 4857 sayılı İş Kanununun 37 nci maddesine göre, işçiye ücretin elden ya da banka kanalıyla ödenmesi durumunda, ücret hesabını gösteren imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan “ücret hesap pusulası” verilmesi zorunludur. Uygulamada çoğunlukla “ücret bordrosu” adı altında belgeler düzenlenmekte ve periyodik ödemelerde işçinin imzası alınmaktadır. Banka aracılığı ile yapılan ödemelerde banka kayıtları da ödemeyi gösteren belge niteliğindedir. Ücretin ödendiğinin ispatı işverene aittir. Bu konuda işçinin imzasını taşıyan bir ödeme belgesi yeterli ise de, para borcu olan ücretin ödendiğinin tanıkla ispatı mümkün değildir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/3540

Karar No. 2015/8272

Tarihi: 07.05.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2

- MUVAZAA
- İŞÇİYE KARŞI TARAF OLMADIĞI MUVAZAAANIN İLERİ SÜRÜLEMEYECEĞİ
- HİÇKİMSENİN KENDİ HİLESİNDEN YARARLANAMAYACAĞI

ÖZETİ: *Şanlıurfa İl Sağlık Müdürlüğü Döner Sermaye Başkanlığı'nun teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerinden olan Döner Sermaye Otomasyon hizmet alım işini ihale yolu ile almış olan davalı şirketlerin alt işveren oldukları ve kendi aralarında işyeri devri hükümleri çerçevesinde ihale süreleri ile söz konusu işi yaptıkları ve bu kapsamda alt işveren olarak sorumlulukları bulunduğu gözetilmeksizin, mahkemece davalı şirketler yönünden açılan davanın husumet yokluğu nedeniyle reddine karar verilmiş olması hatalıdır. Ayrıca kabule göre de, muvazaa olduğu kabul edilse dahi, iyiniyetli olan davacı işçiye karşı taraf olmadığı muvazaanın ileri sürülemeyeceği, akdın hükümsüzlüğünün davacıya karşı ileri sürülmesinin MK.'nın 2.maddesindeki iyiniyet kurallarına aykırı olması ve hiç kimsenin kendi hilesinden yararlanamayacağı ilkesi gereğince muvazaalı işlemi yapan şirketler de davacıya karşı ödenmeyen alacaklarından sorumlu oldukları halde bu şirketlere yönelik davanın husumetten reddine karar verilmiş olması hatalı olmuştur.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/8707
Karar No. 2015/8125
Tarihi: 06.05.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/21

- İŞE İADE BAŞVURUSUNUN KOŞULLARI
- İŞÇİNİN GEÇERSİZLİĞİ TESPİT EDİLEN TARİHTEKİ İŞİNE BAŞLATILMASININ GEREKMEMESİ

ÖZETİ: *Kural olarak işçi, geçersizliği tespit edilen fesih tarihinde çalıştığı işyerinde ve işte işe başlatılmalıdır. İşçiye önceki koşulların tam olarak sağlanması ve aynı parasal hakların ödenmesi gerekir. İşçi eski coğrafi işyerine davet edilmelidir. İşçinin başka bir coğrafyadaki aynı işverene ait işyerinde işe başlamak zorunluluğu bulunmamaktadır. İşçinin eski işine verilmesine rağmen iş koşullarının esaslı şekilde değiştirilmesi de ancak işçinin rızası ile olabilecektir. Kural bu olmakla birlikte işçinin açtığı işe iade davasında feshin geçersizliğine işverenin feshin son çare olması ilkesine uymadığı gerekçeyle karar verildiği durumlarda başlatılacak iş ister istemez aynı iş ve ya işyeri olmayacaktır. Zira bu şekilde işçinin önceki işine veya işyerine verilemeyeceği kabul edilmekte ancak işverenin işçiyi başka bölümde değerlendirme hakkı olduğu bu nedenle feshin geçersiz olduğu kabul edilmektedir. Böyle durumlarda işçinin önceki işe ve işyerine işe iade olanağı kalmadığı için işverence öncelikle iş şartlarında esaslı değişiklik yaratmadan iş teklifi yapmalı, bu olarak yoksa o zaman 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22.maddesi uyarınca değişiklik teklifinde bulunmalıdır. İşçinin işverenin değişiklik teklifini kabul etmemesi durumunda eğer iş şartlarında esaslı değişiklik yoksa işçinin kural olarak işe iade için başvurusunda samimi olmadığı geçersiz yapılan feshin geçerli hale geldiği kabul edilmelidir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/3920

Karar No. 2015/7615

Tarihi: 29.04.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32

- **İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI KAPSAMINDA SINAV AÇMAYABİLECEĞİ**

ÖZETİ: *Taraflar arasında bağtlanan Toplu İş Sözleşmesinin 30. maddesinde "Bütün işyerlerinde yetenekli görülen işçiler kadro imkânı olduğu ve iş ihtiyacı bulunduğu takdirde, şubesinin önerisi ve işyeri amirinin onayı ile bir üst sınıftaki işe geçirilebilirler. Ve daha yukarı sınıflara geçmeye yetenekli görülenler sınava tabi tutulurlar. Bütün işyerlerinde bir işçi yeni geçtiği sınıfta en az bir yıl çalışmadıkça daha yüksek bir sınıfa geçirilemez. Sınavlar, işyerinde boş olan kadrolar için Mart ve Eylül aylarında yapılır. Bu sınavın yapılması hiçbir şekilde ertelenemez..." biçiminde düzenlenmiştir; bu düzenlemeyle birlikte dosya kapsamındaki tüm deliller birlikte değerlendirildiğinde kadro ihdası ve üst sınıfa yükselme sınavlarının yapılmasının işverenin yönetim hakkı kapsamında olup işverenin kadro yetersizliği nedeniyle sınav açmamış olmasından dolayı işverene sorumluluk yüklenemeyeceğinden fark ücret, yıllık izin ve ikramiye alacaklarının reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozma nedenidir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/4672

Karar No. 2015/7580

Tarihi: 28.04.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/25

- **HAKLI FESİH**

ÖZETİ: *Somut olayda; davacı iş akdinin haksız feshedildiğini iddia etmiş, davalı işveren ise davacının yasak olduğunu bilmesine rağmen işyerinde sigara içtiğini, iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünü ve bu nedenle feshin haklı olduğunu savunmuştur. Mahkemece davacının eylemi ile davacıya verilen işten çıkarma cezasının orantılı olmadığı gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulüne karar vermiştir. Davacının çalıştığı işyeri bir kağıt fabrikası olup yangına çok elverişli bir konumu olduğu tartışmasızdır. Ayrıca davacı 2003 ve 2005 tarihli taahhütnamelerle işyerinde sigara içmeyeceğini taahhüt etmiştir. Yani işverence gerekli uyarılar yapılmıştır. Bütün bu olgular karşısında davacının eylemi 4857 sayılı İ.K'nun 25/II-ı bendinde düzenlenen işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi bendine uyduğundan kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/1427

Karar No. 2015/7370

Tarihi: 27.04.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 32

- **MUVAZAA TESPİTİNDEN SONRA İŞÇİNİN İŞE ALINMIŞ OLMASI**
- **YENİ BİR MUVAZAA TESPİTİ OLMADIKÇA ALT İŞVEREN İŞÇİSİNİN İLAVE TEDİYE ALAMAYACAĞI**

ÖZETİ: Somut olayda, Davalının hizmet alım ihalesinin muvazaaya dayandığı yönündeki tespit nedeniyle taşeron işçisi olan davacının da ilave tediye alacağına hak kazandığı mahkemece kabul edilmiş ise de bu kabul hatalıdır. Davalı işverenin 2008-2010 yıllarını kapsayan ve Tuğçe İnş. Tem. Tur. Taah. Ve Tic. Ltd. Şti ile yapılan temizlik işi yapan işçiler ve malzemeli yemek ihalesi dışındaki hizmet alım sözleşmeleri hakkında kesinleşmiş bir muvazaa kararının varlığı tartışmasızdır. Davacı 2012 yılında, yani muvazaalı dönemden sonra işe girmiştir. Davacının otomasyon sekreteri olarak işe alındığı ve aynı işi yaptığı, davalı ile alt işverenler arasında muvazaalı ilişki dönemi sonrasında yeni bir muvazaalı ilişkinin ispatlanamadığı, yardımcı işler kapsamında çalıştırıldığı dikkate alındığında davanın reddi gerekir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/2991

Karar No. 2015/7364

Tarihi: 27.04.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

6098 s. TBK/420

- **FESİHTEN BİR AY SONRA DÜZENLEMİYEN İBRANAMENİN GEÇERSİZ OLMASI**

ÖZETİ: Somut olayda davacı 31.08.2012 tarihli ibraname ile ihtirazi kayıt koymadan fazla çalışma alacağını belirttiği ancak 05.09.2012 tarihinde eksik ödeme bulunduğu iddiasıyla ihtarname göndermiş ardından 21.09.2012 de dava açmıştır. Sözleşmenin bittiği tarih itibariyle 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlükte olup 420.madde düzenlemesi karşısında alınan ibranamenin fesihden bir ay sonra düzenlenmediğinden geçerliliğinden söz edilemez. Kanuni şekle uygun olmayan ibranameye ihtirazi kayıt konulmasına gerek dahi bulunmamaktadır. Davacıya ödemeler banka aracılığı ile yapılmışsa veya ödeme yapıldığı davacı tarafından kabul edilmişse bu miktar veya ödeme içeren belgeler ifaya yönelik makbuz hükmünde kabul edilmelidir. Dolayısıyla Mahkemenin ihtirazi kayıt bulunmadığından ibraname ve ödeme nedeniyle fazla çalışma alacağının bulunmadığını kabul etmesi yerinde değildir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/4585

Karar No. 2015/7310

Tarihi: 27.04.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/5

- EŞİT DAVRANMA BORCU
- EŞİT DAVRANMA BORCUNA AYKIRILIĞI KANIT YÜKÜNÜN İŞÇİDE OLMASI

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu sistematüğinde, eşit davranma borcu, işverenin genel anlamda borçları arasında yerini almıştır. Buna karşın eşitlik ilkesini düzenleyen 5 inci maddede, her durumda mutlak bir eşit davranma borcu düzenlenmiş değildir. Belli bazı durumlarda işverenin eşit davranma borcunun varlığından söz edilmiştir. Dairemiz kararlarında “ esaslı nedenler olmadıkça” ve “biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça” bu yükümlülüğün bulunmadığı vurgulanmıştır. İşverence, işçiler arasında farklı uygulamaya gidilmesi yönünden nesnel nedenlerin varlığı halinde eşit işlem borcuna aykırılıktan söz edilemez. 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. Eşit davranmama tazminatının İş Kanunu 5. maddesinde sayılı ve benzer hallerde sözkonusu olup, somut olayda işverenin iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi sebeplerle ayırım yaptığına ilişkin somut bir delil bulunmadığı ve davacının ayrımcılık tazminatı taleplerinin reddi gerektiği düşünülmeyen kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/8222

Karar No. 2015/7251

Tarihi: 21.04.2015

İlgili Kanun/Madde

6356 s. SendikalarTopluİşK/53

- YORUM DAVASI
- TİS NORMATİF HÜKÜMLERİ
- HUKUKİ YARAR
- TESPİT DAVASININ KOŞULLARI

ÖZETİ: Davacının dava açmakta hukuki yararının bulunması dava şartlarından olup, mahkemece davanın her aşamasında hukuki yararın bulunup bulunmadığı kendiliğinden gözetilir. Ayrıca hukuki yarar yokluğu taraflarca da yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir. Bununla birlikte tespit davalarında hukuki yarar özel olarak düzenlenmiştir. Bu husus 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 106. maddesinin 2. fıkrasında, "tespit davası açanın, kanunlarda belirtilen istisnai durumlar dışında, bu davayı açmakta hukukten korunmaya değer güncel bir yararı bulunmalıdır." şeklinde ifade edilmiştir. Bu itibarla tespit davalarında kanunda öngörülen istisnalar dışında, davacının dava açmakta hukukten korunmaya değer güncel bir yararın bulunduğunu açıkça ortaya koyması gereklidir. Somut olayda mahkemece, davacı sendikanın 01.07.2011- 30.06.2013 tarihleri arasında geçerli Toplu İş Sözleşmesinin ve işçilere imzalatılan bireysel iş sözleşmelerinin lehe olan hükümlerinin birlikte uygulanması gerektiğinin tespitini talep etmekte hukuki yararının bulunmadığı gözetilmeksizin davanın esasına girilerek kurulan hüküm hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/8222
Karar No. 2015/7251
Tarihi: 21.04.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41

- DAVANIN BELİRSİZ ALACAK DAVASI OLARAK AÇILMIŞ OLMASI NEDENİYLE ZAMANAŞIMININ DAVA TARİHİNDE KESİLECEĞİ
- BELİRSİZ ALACAK DAVASINDA CEVAP DİLEKÇESİNDE BELİRTİLMİYEN ZAMANAŞIMI İTİRAZININ DİKKATE ALINAMAYACAĞI

ÖZETİ: Davacı davasını 6100 Sayılı HMK 107.maddesi gereği belirsiz alacak davası olarak açmıştır. Davalı cevap dilekçesinde zamanaşımı defî ileri sürmemiştir. Davacı 17.01.2014 tarihinde bilirkişi raporu sonrasında harçları tamamlayarak dava değerini artırmıştır. Davalı 27.01.2014 tarihinde süresi içinde zamanaşımı defî ileri sürmüş ise de, fazla çalışma alacağı belirsiz alacak niteliğinde olduğundan davanın açıldığı tarih itibarıyla zamanaşımının kesileceği, davacının verdiği harç tamamlama dilekçesi islah adı altında veznedenden tahsil edilse dahi davacının tamamlama dilekçesi şeklinde başvurmasını yaptığı, belirsiz alacak niteliğindeki fazla çalışma alacağına karşı cevap dilekçesinde belirtilmeyen zamanaşımı definin artık ileri sürülse de Mahkemece dikkate alınmaması gerektiği değerlendirilmeden zamanaşımı hükümlerinin uygulanması hatalıdır

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/16447

Karar No. 2015/7194

Tarihi: 16.04.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/6, 57

- **YILLIK İZİN ÜCRETİNDEN SON İŞVERENİN SORUMLU OLACAGI**

ÖZETİ: Somut olayda dosya kapsamında yer alan SGK evrakları ve tarafların beyanları nazara alındığında; davacının davalıya ait işyerinde çalışmakta iken 6111 sayılı Kanuna göre 14.11.2011 tarihinde çıkışının verildiği ve 15.11.2011 tarihinde de Giresun İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü üzerinden temizlik işçisi olarak SGK primlerinin ödenmeye başlandığı davacının 17.7.2013 tarihinde emekli olduğu anlaşılmaktadır. 6111 sayılı Kanun gereği yapılmış olan bir devir söz konusudur ki kullanılmayan izin ücretlerinden son işveren sorumlu olup, devreden işverenin bu işçilik alacaklarından herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Bu nedenle davalı hakkında yıllık izin ücretinin tahsiline dair açılan davanın reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/21927

Karar No. 2015/7088

Tarihi: 14.04.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **İŞE İADE DAVASI**
- **ORGANİK BAĞ**
- **İSTİHDAM OLGUSU**

ÖZETİ: Somut olayda davalı şirket ile dava dışı şirkete ait ticaret sicil gazetesini kayıtlarından ortaklarının ve yönetim kurulu üyeleri ile temsilcisinin aynı kişiler olduğu görülmüştür. Ancak her iki şirketin ayrı tüzel kişiliği bulunduğu aralarındaki organik bağ tek başına işçi sayısının toplu olarak değerlendirilmesine yeterli değildir. Organik bağın bulunmasından ziyade davacının iş görme edimini her iki şirkete birlikte sunması gerektiği yani birlikte istihdam olgusunun da bulunması gerektiği açıktır. Bu nedenle mahkemece yapılacak iş, uzman bilirkişi/bilirkişiler aracılığı ile mahallinde keşif yapılarak aynı adreste faaliyet gösterilip gösterilmediği, davacının iş görme edimini hem davalı şirkete hem de dava dışı şirkete karşı birlikte gerçekleştirip gerçekleştirmediği, davalı şirket ile dava dışı şirket arasındaki ilişki ile davacının davalı şirket ile dava dışı şirkete karşı durumu tereddütsüz olarak belirlenip birlikte istihdam olgusunun tespiti halinde şimdiki gibi hüküm kurulmalı, aksi halde fesih bildirim tarihinde davalı işveren bünyesinde 30 dan az işçi olduğunun kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerekmektedir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/7144

Karar No. 2015/6984

Tarihi: 13.04.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/22

- *TESPİT DAVASI AÇILMASININ KOŞULLARI*
- *SADECE MADDİ VAKANIN TESPİTİ İÇİN AÇILAN DAVADA HUKUKİ YARARIN BULUNMADIĞI*

ÖZETİ: *Kural olarak tespit davasının dinlenebilmesi için genel dava şartlarından başka iki özel koşula daha ihtiyaç vardır. Özel koşulların ilki, tespit davasının konusunu ancak bir hukuki ilişkinin oluşturabileceğidir. Gerçekten tespit hükmü, hak ve alacakların doğduğu hukuki ilişkinin mevcut olup olmadığını tespit etmekte olup, miktarları hakkında bir şey içermez. Bu nedenle uygulamada, konusu yalnızca maddi vakia ya da vakialar olan tespit davalarının dinlenemeyeceği sonucuna varılmıştır. Maddi vakia ya da vakialar ancak hukuki bir ilişki ile birlikte tespit davasına konu olabilirler. İkinci koşul, davacının sözünü ettiği hukuki ilişkinin mevcut olup olmadığının hemen tespitinde hukuki bir yararı bulunmalıdır. Hukuki yarar koşulu, tespit davasını hükme bağlayan tüm yasalarda öğretide ve uygulamada kararlılıkla aranmaktadır. Somut olayda davacı trafo uzman teknisyeni ünvanı ile tablocu olarak çalışan davacının görevinin teknik büro teknisyeni olarak değiştirildiğini bu durumun çalışma koşullarında esaslı değişiklik olduğunun tespitini talep etmiştir. Davacının talebi maddi vakianın tespiti niteliğinde olup, tek başına maddi vakianın tespitinin istenmesinde hukuki yarar bulunmadığından dava şartı yokluğu nedeniyle davanın reddine karar verilmesi gerekir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/9088

Karar No. 2015/6944

Tarihi: 13.04.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/22

1475 s. İşK/14

- *İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK NEDENİYLE İŞÇİNİN HAKLI FESHİ*
- *KIDEM TAZMİNATI*

ÖZETİ: Somut olayda, Dairemizden geçen emsal dosyalardan davacının eski işyerinin bulunduğu Bolu'da davalıya ait 2 işyeri bulunduğu anlaşılmalı, işverence Kocaeli'de yapılan görevlendirilme iş şartlarında esaslı değişik oluşturduğu ve buna göre iş aklının davacı işçi tarafından çalışma koşullarında esaslı değişiklik nedeniyle haklı nedenle feshedildiği anlaşılmıştır. Mahkemece davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü yerinde ise de haklı nedenle de olsa iş sözleşmesini fesheden tarafın ihbar tazminatına hak kazanamayacağı düşünülmeyen ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi isabetsizdir. İş aklını kendisi fesheden tarafın ihbar tazminatına hak kazanamayacağı göz önüne alınarak davacının ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/15897
Karar No. 2015/6846
Tarihi: 13.04.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/54, 57

• MEVSİMLİK İŞLERDE İŞÇİNİN YILLIK İZİNİ HAK EDEMEYECEĞİ

ÖZETİ: 4857 sayılı Kanununun 53 üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, mevsimlik işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanamaz. Bir başka anlatımla, mevsimlik işçi İş Kanununun yıllık ücretli izin hükümlerine dayanarak, yıllık ücretli izin kullanarak veya buna dayanarak ücret alacağı isteminde bulunamaz. Hemen belirtmek gerekir ki, bu kural nispi emredici nitelikte olup, işçi lehine bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir. Bu durumda sözleşmedeki izinle ilgili hükümler uygulanacaktır. Diğer taraftan, bir işyerinde mevsimlik olarak çalıştırılan işçi, mevsim bitiminde, mevsimlik iş dışında askı süresi içinde işverenin diğer işyerlerinde çalıştırılıyorsa, devamlı bir çalışma olgusu söz konusu olduğundan, bu durumda işçinin yıllık ücretli izin hükümlerinden yararlandırılması gerekir. Aynı işverene ait yazlık ve kışlık tesislerde, sezonluk işlerde fakat tam yıl çalışan işçiler de, 4857 sayılı Yasanın 53/3 maddesi ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 12 nci maddesi uyarınca yıllık ücretli izne hak kazanacaklardır. Dosya içeriği ve davacının hizmet dökümü cetveline göre yağ fabrikasında rafineri işçisi olarak yağ üretimi olan dönemlerde çalıştığı görülmektedir. İş Kanunu anlamında mevsimi coğrafi manada mevsimden farklı anlamak gerekir. Yani bir bütün mevsimi, bir şeker pancarı mevsimini ilkbahar ve yaz mevsimi gibi anlamamak gerekir. Bu bağlamda davacı yağ üretim mevsiminde mevsimlik işçi olarak çalışmıştır. Böyle olunca davacının ancak 330 günü aşan çalışması halinde yıllık izine hak kazanacağı, dikkate alınmadan eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/4478

Karar No. 2015/6713

Tarihi: 09.04.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/54, 57

- *YILLIK İZİN ALACAĞI*
- *YILLIK İZİN ALACAĞININ ARALIKLI ÇALIŞMALARDA ÖNCEKİ DÖNEMLERİN ZAMANAŞIMINA UĞRAMAYACAĞI*

ÖZETİ: 4857 sayılı Kanununun 54 üncü maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi zorunludur. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/3769

Karar No. 2015/6647

Tarihi: 08.04.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

1475 s. İşK/14

- *İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDERKEN İŞÇİDEN ALINAN İBRANAMENİN GEÇERSİZ OLDUĞU*
- *TÜRK BORÇLAR YASASINA UYGUN ALINMAYAN İBRANAMENİN GEÇERLİ OLMAYACAĞI*

ÖZETİ: Somut olayda davacı sezonluk olarak çalışmakta, her sezon bitiminde iş akdi askıya alınmış ve bu dönemlere ilişkin olarak davacıdan ibraname alınmıştır. Davacı ibranamelerdeki imzalarını inkar etmemiş, bu belgelerin her yıl alındığını kabul etmiştir. İş akdinin askıya alınması iş akdini sonlandırmaz. Bu nedenle dosya arasında bulunan 2012 yılı öncesi ibranameler iş akdi devam ederken alındığından geçersizdir. Diğer yandan 2012 yılında alınan ibraname ise 6098 sayılı TBK. 420. madde de yazılı şartları taşımadığından geçersizdir. Bu nedenle mahkemenin 2012 yılından önceki ibranamelerin geçerli olduğundan bahisle fazla mesai ücretini hesaplamaması hatalıdır. Yapılacak iş aynı işverene karşı açılmış emsal dava dosyalarında (Dairemiz 2015/3828 E. ve 2015/3880 E. sayılı dosyaları) bulunduğu anlaşılan Bölge Çalışma Müdürlüğü teftiş raporu kurumdan istenerek, bu rapordaki tespitler çerçevesinde davacının çalıştığı bölümde fazla mesai yapılıp yapılmadığı tespit edilip tüm dosya kapsamındaki deliller hep birlikte değerlendirilmek suretiyle çıkacak sonuca göre karar vermektir. Mahkemece bu husus gözetilmeksizin hatalı değerlendirme ile 2011 ve öncesi dönemlere ait ibranamelerin geçerli sayılması ve bu nedenle fazla mesai ücretinin hesaplanmaması hatalı olup bozma nedenidir.

**Kararların tamamına dergimizin 2016 tarihli
49. sayısından ulaşabilirsiniz**

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

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2016/2476
Karar No. 2016/5446
Tarihi: 10.03.2016

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

- **İŞÇİLERİN YETKİLİ OLMAYAN SENDİKA ÜYESİ OLSALAR DA TEMSİLCİ SEÇMELERİ**
- **İŞÇİLERİN SEÇTİĞİ TEMSİLCİLERİN İŞTEN ÇIKARTILMASI**
- **SENDİKAL NEDENLERLE FESİH**
- **EŞİT İŞLEM BORCU**
- **SENDİKA SEÇME ÖZGÜRLÜĞÜ**

ÖZETİ: Davalı işveren, eyleme katılan tüm işçiler arasında davacı işçinin eyleme katılarak üretimi aksatan, aksatmaları konusunda çalışanları tehdit eden ve eylemleri yönlendiren konumunda olduğunu yöntemince kanıtlayamamıştır. Bu itibarla toplu eylem nedenlerine dayalı olarak işverence yapılan feshin haklılığından söz edilmesi mümkün değildir. Ancak işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranması, geçerli nedeni ortadan kaldırmamaktadır. Sendikal neden ve geçerli neden yönlerinden gerekli araştırma yapılmalıdır. İşverenin sendikayı seçme özgürlüğüne çeşitli yöntemlerle doğrudan veya dolaylı olarak müdahalede bulunduğu belirlendiğinde, kural olarak işçilerin buna karşı toplu eylem hakkının varlığından söz edilebilir. Ancak işverence işçilerin belli bir sendikaya üye olma veya olmama noktasında yönlendirildiğinin tespiti halinde dahi, işçilerin buna karşı tepkilerini barışçıl ve demokratik bir biçimde ortaya koyup koymadıkları değerlendirilmeli ve ölçülü şekilde kullanılıp kullanılmadığı ele alınmalı sonucuna göre feshin geçerli olup olmadığı belirlenmelidir. Dosya kapsamına göre her bir fesih nedeni ve delil durumu değerlendirilmek suretiyle iç hukuk ve uluslararası hukuk yönlerinden somut olaya özgü değerlendirme yapılmalıdır. Mahkemece eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/25708

Karar No. 2015/31010

Tarihi: 03.11.2015

İlgili Kanun/Madde

6356 s. Sendikalar/Toplu İşK/23

- **SENDİKACI İLE SENDİKA ARASINDA VEKALET AKDİNİN BULUNDUĞU**
- **SENDİKA ŞUBE BAŞKANININ GÖREV ŞÜRESİNİN GENEL KURULUN TOPLANABİLECEĞİ SON SÜREYE GÖRE HESAPLANMASININ GEREKMEŞİ**

ÖZETİ: Davacının istek konusu yaptığı dönemde yürürlükte olan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 396 ve daha sonra yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 512. Maddesine göre "Vekâlet veren ve vekil, her zaman sözleşmeyi tek taraflı olarak sona erdirebilir. Ancak, uygun olmayan zamanda sözleşmeyi sona erdiren taraf, diğerinin bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür". Bu hükme göre vekilin görevi dolmadan diğer taraf sözleşmeyi sona erdirirse vekilin görevinin bittiği tarihe kadar gerçekleşen zararı karşılanmalıdır. Davalı Sendikanın Tüzüğü'nün 29. Maddesinde açıkça "Sendika şubesinin olağan genel kurulunun en geç dört yılda bir ve herhalde Genel Kuruldan 3 ay önce toplanacağı belirtilmiştir. Buna göre sendika şube başkanı olan davacının görevi bir sonraki genel kurulun yapılmasından 3 ay önce sona erecektir. Davalı sendikanın 11. Olağan Genel Kurulu 08-09 Eylül 2007 tarihinde yapılmış ve davacı şube başkanı seçilmiştir. Bir sonraki 12. Olağan Genel Kurulu ise 05-06 Mart 2011 tarihinde yapılmıştır. Tüzük hükmü değerlendirildiğinde davacının görevi 05.12.2010 tarihinde, kısaca genel kurul toplantısında 3 ay önce toplanacağından bu tarihte sonra erecektir. Tüzüğün anılan hükmü ve Türk Borçlar Kanunu'nun 512. maddesi uyarınca davacının mahrum kaldığı hakların 05.12.2010 tarihine kadar hesaplanıp hüküm altına alınması gerekir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/21010

Karar No. 2015/29843

Tarihi: 26.10.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 18-21

- **İŞÇİ TEMİNİNE DÖNÜK HİZMET ALIM SÖZLEŞMESİYLE ALINAN İŞÇİNİN BELEDİYENİN İŞÇİSİ OLARAK KABUL EDİLECEĞİ**

ÖZETİ: *Mahkemece davalılar arasında hizmet alım sözleşmesi ve teknik şartname getirilmiştir. Davalılar arasındaki hizmet alım sözleşmesinin konusu sözleşmenin 5. maddesinde 2014 yılı 35 personel ile Damşma-Yönlendirme, Çağrı Merkezi ve Veri Giriş Personeli Destek Hizmeti alımı olduğu belirtilmiştir. İhale sözleşmesine ek teknik şartnamede ise sözleşme ile temin edilen çağrı merkezi görevlisi, veri giriş görevlisi ile danışma ve yönlendirme görevlisinin hangi birimlerde ne iş yapacakları belirlendikten sonra 4. maddesinde ihale konusu hizmet işleminde çalıştırılacak personelin işe başlaması ve işine son verilmesinin idarenin talebi ve onayı ile olacağı, idarenin onay vermediği personeli yüklenicinin çalıştıramayacağı şeklinde hükümler yer almaktadır. Buna göre davalı Belediye'nin kendi bünyesinde kimlerin çalışacağını yine kendisinin belirlediği, hizmet alım sözleşmesinin işçi teminine yönelik olduğu, gerçek anlamda işverenin davalı Belediye olduğu, bu nedenle davacının davalı Belediye nezdinde işe iadesine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/5070
Karar No. 2015/17913
Tarihi: 18.05.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21
1475 s. İşK/14

- **FESHİN İŞÇİNİN İSTİFASIYLA GERÇEKLEŞMESİ**
- **YAŞ DIŞINDA EMEKLİLİK KOŞULLARINA İLİŞKİN YAZININ İŞVERENE SUNULMAMIŞ OLMASI**
- **KIDEM TAZMİNATI**

ÖZETİ: *Somut olayda davacı, dava dilekçesinde fesih sebebi ile ilgili bir beyanda bulunmamış, istifa dilekçesindeki imzayı kabul etmiş, dilekçeyi baskı altında imzaladığı iddiasını ise ispat edememiştir. Davacının istifadan sonra Kuruma yaptığı başvurunun fesihle ilgisi yoktur. Kaldığı davacı, iş sözleşmesini yaşlılık aylığı almak amacıyla veya haklı nedenle derhâl feshettiği yönünde bir iddia da öne sürmemiş, tahsis talebinde bulunmamış, istifadan 7 ay sonra başka bir yerde çalışmaya başlamış ve yeni işe girdikten 10 gün sonra bu davayı açmıştır. Açıklanan nedenlerle iş sözleşmesinin, istifa yoluyla davacı tarafından feshedildiği sonucuna varılarak kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken mahkemece, hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/10514

Karar No. 2015/17854

Tarihi: 14.05.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

6356 s. SendikalarTopluİşK/24

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE BELİRLENEN CEZAI ŞARTIN KOŞULLARININ GERÇEKLEŞMEMİŞ OLMASI**

ÖZETİ: *Dosya kapsamına göre; davacı sendika üyesi olup, ilgili sendikanın işyeri temsilcisi olarak davalı işyerinde çalışmakta iken geçerli nedenle iş akdinin feshedildiği sabittir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24 üncü maddesine göre işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmeleri haklı neden olmadıkça ve nedenini açık ve kesin belirterek yazılı şekilde belirtmedikçe feshedilemeyeceğinden davacının işe iadesine yönelik kabul kararı yerindedir. Somut olayda ise; sendika işyeri temsilcisi olarak davalı işyerinde çalışan davacı işçinin iş akdi, işyeri gerekliliğinden kaynaklı nedenle feshedilmiş olup, uyuşmazlık davacının iş veya işyeri değişikliğinden yahut sendika teşekküllerinden ayrılmasından sonra işyerine başlama isteğinden kaynaklı değildir. Belirtilen sebeplerle TİS in 10/f. maddesi ile öngörülen cezai şart koşulları davacı için mevcut değildir. Bu nedenle, Mahkemenin davacı lehine TİS in anılan hükümlerine göre iki yıllık tazminata hükmetmesi hatalıdır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/10313

Karar No. 2015/17832

Tarihi: 14.05.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK**
- **ESASLI DEĞİŞİKLİĞİN ZORUNLU OLDUĞUNUN İŞVERENCE KANITLANAMAMASI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: İşyerinde iş şartlarında değişikliği gerektirmeyen çalıştırılma imkânı, değiştirilmiş iş şartları altında çalıştırılabileceği başka bir çalışma yerine nakilden önce uygulanması gereken tedbirdir. İşçinin iş şartlarının değiştirilmesi gerekmeden çalıştırılabileceği birden fazla çalışma yeri varsa, işveren bunlar arasından birini seçme hakkına sahiptir. İşverenin talimat verme hakkı kapsamında alternatif tedbirler arasında iş şartlarında ve sözleşme değişikliğine neden olmayacak şekilde bir tedbir olanağı var ise ve bu kapsamda bir çalışma yerinde çalıştırılabilecekse değişiklik feshine başvurulmaması gerekir (Dairemizin 18.02.2008 gün ve 2008/8543 Eşas, 2008/409 Karar sayılı ilamı). Somut olayda, işveren feshi Üye İşyeri ve POS Operasyonları Servisinin 365 gün her gün 16 saat (2 vardiya) düzeninde hizmet verilmesi nedeniyle davacıya 15.07.2013 tarihinden itibaren önerilen vardiya programını kabul etmemesi ve tarafına önerilebilecek başka uygun bir pozisyonun bulunmaması üzerine gerçekleştirilmiştir. Davacı, davalı işyerinde Üye İşyeri ve POS Operasyonları Servisinde çalışmakta olup, vardiya sistemine ilişkin uygulamanın 04.12.2010 tarihinden itibaren yürürlükte olduğu anlaşılmaktadır. Davalı işverenin 10.07.2013 tarihli görev bildirim yazısı ile davacıdan vardiya programına başlanması talep edilmiştir. Bu çalışma sistemi 2010 yılından itibaren uygulanmasına karşın 2013 yılında davacı için değişikliği geçerli kılan bir neden işverence ispatlanamadığı gibi, iş şartlarının değiştirilmesi gerekmeden çalıştırılabileceği bir pozisyona yönelik çalışmanın yapıldığı da kanıtlanamamıştır. Davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/9861
Karar No. 2015/17753
Tarihi: 14.05.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İŞK/18-21

- İŞÇİNİN SAĞLIĞINA UYGUN İŞ VERİLMESİNE KARŞIN SAĞLIK SORUNLARINI GEREKÇE GÖSTEREREK İŞİ AKSATMASI
- FAZLA ÇALIŞMAYA GELMEMESİNE İLİŞKİN SAVUNMA VERMEME
- GEÇERLİ ANCAK HAKSIZ FESİH

ÖZETİ: *Mahkemece her ne kadar davacının sağlık sorunları olduğu, sağlık sorunları nedeni ile hastaneye gitmesi gerektiğinde işyerinden izin aldığı, fazla çalışmaya çocuğunun rahatsızlığı nedeni ile gelmediği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmişse de davalı işverenin daha önceden davacının rahatsızlığını dikkate alarak uygun işlerde çalıştırılmasını sağlama-sına rağmen halen sağlık sorunlarını bahane etmesi, Sakarya Üniversitesi Hastanesinden en son alınan sağlık raporunda işe engel bir durumun bulunmadığının bildirilmesi, davacının fazla mesaiye gelmeme mazereti olan çocuğunun rahatsızlığı ile ilgili işverence belge istendiğinde “belgelendirme talebi yasal değil” diyerek savunma yapması şeklindeki davranışla-rının haklı fesih ağırlığında olmamakla birlikte işverende olumsuzluklara yol açtığı, davalının davacıyla çalışma ilişki-sini devam ettirmesinin beklenemeyeceği, feshin bu nedenle geçerli nitelik taşıdığı anlaşılmalı davanın reddi yerine ka-bulü hatalıdır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/10327
Karar No. 2015/17662
Tarihi: 13.05.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **İKALE SÖZLEŞMESİNİN DAR VE İŞÇİ LEHİNE YORUMLANMASININ GEREKMEMESİ**
- **İŞÇİNİN FESHE MUVAFAKAT ETMESİ**
- **İŞVERENİN GEÇERLİ FESHİ KANITLAMASININ GEREKMEMESİ**

ÖZETİ: *Bozma sözleşmesinde kıdem tazminatının ödenmesi kararlaştırıldığı takdirde, kıdem tazminatı 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesine göre hesaplanmalı ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir. Belirtmek gerekir ki, sözü edilen Yasada düzenlenen kıdem tazminatı tavanı mutlak emredici niteliktedir. Somut uyuşmazlıkta, davacının feshe muvafakat etmesi işveren feshini ortadan kaldırmaz, bu muvafakat ikale sözleşmesi olarak değerlendirilemez, davalı işveren feshin geçerli nedene dayandığını ispatlamak zorundadır, dosya içeriğine göre işveren geçerli feshi kanıtlamadığından feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar vermek gerekirken hatalı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/3662
Karar No. 2015/17389
Tarihi: 12.05.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41
5953 s. BasınİşK/Ek1

- **GAZETECİNİN GÜNDE ÜÇ SAATE KADAR FAZLA ÇALIŞMALARININ ÜCRETİN İÇERİSİNDE YER ALABİLECEĞİNİN KARARLAŞTIRILABİLECEĞİ**

ÖZETİ: Taraflar arasında imzalanan 29.09.2006 ve 01.12.2008 tarihli iş sözleşmelerinin ikinci maddesinde fazla çalışmanın ücrete dahil olduğu açıkça belirtilmiştir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının günde 10, 5 saat çalıştığı kabul edilerek günlük 8 saati aşan 2, 5 saatlik kısım fazla çalışma alacağı olarak hesaplanmıştır. 5953 sayılı Yasanın ek 1. maddesinde fazla çalışmanın günde 3 saati aşamayacağı yönünde kurala yer verilmiş olup iş sözleşmesi hükmünün günde 3 saate kadar fazla çalışmayı kapsadığı kabul edilmelidir. Somut olayda davacının haftalık fazla çalışma süresi 15 saat olup günlük 3 saatlik sınır aşılmamıştır. Böyle olunca davacı gazetecinin fazla çalışma ücretine hak kazanması söz konusu olmaz. Mahkemece fazla çalışma ücreti ile yüzde beş fazlasına dair taleplerin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/3349
Karar No. 2015/16932
Tarihi: 11.05.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/2

- **ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN KOŞULLARI**

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde, işveren bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak açıklanmıştır. O halde asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edilebilmesi için öncelikle mal veya hizmetin üretildiği işyeri bulunan bir işverenin ve aynı işyerinde iş alan ikinci bir işverenin varlığı gerekir ki asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edilebilsin. Alt işverenin başlangıçta bir işyerinin olması şart değildir. Alt işveren, işveren sıfatını ilk defa asıl işverenden aldığı iş ve bu işin görüldüğü işyeri nedeniyle kazanmış olabilir. Davalı, ihale makamı olduklarını savunmuş ve Mahkemece savunmaya itibar edilerek davalının yalnızca 4857 sayılı Yasa'nın 36.maddesi kapsamında ücret alacağından sorumlu olduğu kabul edilmiş ise de bu kabul dosya kapsamına uygun değildir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/9188
Karar No. 2015/16811
Tarihi: 07.05.2015

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

- İŞYERİNDE CİNSEL TACİZ
- HAKLI FESİH

ÖZETİ: Davacının işverenin davalı işyerinde çalışan evli bir kadının resmini cep telefonunda masaüstü resmi yaptığına ilişkin savunma talebine karşılık "... aşırı saygı duymamdadır ..." yönünde samimi ve inandırıcılıktan uzak bir açıklama yaptığı ve bunun üzerine işverence 24.09.2013 tarihinde davacıya yazılı uyarı verilerek davranışların tekrarında iş akdinin feshedileceği bildirilmiştir. Keza, davalı işyerinde çalışan ve işbu davada tanık olarak da dinlenen bayan işçinin 16.12.2013 tarihli şikâyet dilekçesinde de, davacının uygun olmayan saatlerde ve kendi görev alanı ile alakalı olmayan servis ulaşımı ile alakalı konularda telefon ile arayarak taciz ettiği, bu konuda davacıyı uyarmasına rağmen telefon ile tacizlerinin devam ettiğini, ayrıca servisteki davranışlarından huzursuzluk duyduğunu belirterek gereğinin yapılmasını istemiş, duruşmadaki beyanında da davacının şikâyete konu eylemlerini doğrulamıştır. Diğer davalı tanığı da görgüye dayalı olarak davacının işyerinde kadın çalışanlara karşı uygunsuz saatlerde arama, mesaj atma, cep telefonuna ekran resmi yapma v.s. gibi eylemlerinin bulunduğunu ve bu konularda işverence defalarca sözlü olarak uyarıldığını beyan etmiştir. Bu açıklamalar karşısında davalı işveren, feshe konu olayları ve haklı feshi gerek yazılı, gerekse tanık deliline dayanarak ispat etmiş olup, Mahkemece taciz iddiasının salt cinsel içerik ve boyutta ele alınıp buna göre dosya içeriği ile bağdaşmayan ve yerinde olmayan gerekçe ile davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/7201
Karar No. 2015/16722
Tarihi: 07.05.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- GREV KARARI ALINIP UYGULANDIĞINDA ÜCRETSİZ İZİNDE OLAN İŞÇİNİN DURUMU
- İZİN BİTİMİ GREVE KATILMANIN GREVE SONRADAN KATILMA ANLAMINA GELMEYECEĞİ
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Somut olayda, davacının grev kararı alındığında ve uygulandığında ücretsiz izin kullandığı, ücretsiz izinden sonra sağlık raporu alıp, ardından yıllık izne ayrıldığı ve izin bitimi greve katıldığı, grevi uygulandığı sırada davacının fiili çalışması olmadığından bu durumun greve sonradan katılma anlamına gelmeyeceği, davacının greve katıldığı için devamsızlığından bahsedilemeyeceği dolayısıyla feshin geçersiz olduğu anlaşılmaktadır. Ancak dosyada davacının iş sözleşmesinin feshinin sendikal nedenle yapıldığına dair somut delil bulunmadığından işe başlatmama tazminatının mülga 2821 sayılı Kanun'un 31/6 maddesi uyarınca belirlenmesi hatalıdır. Davacının kıdem süresi ve fesih nedenine göre işe başlatmama tazminatının 5 ay belirlenmesi dosya içeriğine uygun olacaktır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/8629
Karar No. 2015/16642
Tarihi: 07.05.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **OLAY TARİHİ İLE FESİH TARİHİ ARASINDA FESİH İÇİN GEREKLİ MAKUL SÜRENİN GEÇİRİLMİŞ OLMASI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: Feshe neden gösterilen tehdit ve hakaret suçundan davacının şikayet edildiği tarih 07.09.2012'dir. Şikayet eden çalışan, şikayet tarihinden önce 05.07.2012 tarihinde davalı işyerinden ayrılmıştır. Tehdit ve hakaret suçundan davacı hakkında 26.12.2013 tarihinde hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı verilmiş, iş sözleşmesi ise 20.02.2014 tarihinde feshe-dilmiştir. Bu açıklamalar doğrultusunda; olay tarihi ile fesih tarihi arasında hem haklı hem de geçerli fesih için makul süre geçmiştir. Ayrıca fesih tarihinde davacının feshe konu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı da davalı işyerence ispatlanamamıştır. Bu nedenlerle mahkemece davanın kabulü yerine yanlışlı değerlendirme ile reddine karar verilmesi hatalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/11857
Karar No. 2015/16560
Tarihi: 06.05.2015

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

- **SENDİKAL TAZMİNAT**
- **SENDİKAL FAALİYET**

ÖZETİ: *Dairemizce, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, iş yerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, iş yerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, iş yerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağtlanıp bağtlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir. Dosya içeriğine göre fesih sebebine göre, davacının sendikaya üye olduktan sonra diğer işçileri sendikaya üye olmaları konusunda beyanda bulunduğu, bu davranışın sendikal faaliyet kapsamında kaldığı, davacının diğer işçilere bu yönde baskı yaptığının somut olarak ortaya konmadığı, sendikal faaliyette bulunması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşıl-makla hükmün bozulmasına, davacının işe iadesine ve tazmi-natın 6356 sayılı Kanun m.25 uyarınca belirlenmesine karar vermek gerekmiştir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/6705
Karar No. 2015/16192
Tarihi: 04.05.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/2

- **ASIL İŞİN TEKNOLOJİK NEDENLER VE İŞLETME GEREKLERİ NEDENİYLE BÖLÜNEREK ALT İŞVERENE VERİLMESİ**
- **YASAYA UYGUN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ**

ÖZETİ: *Öncelikle asıl-alt işverenlik sözleşmesi belediye başkanlığı ile davalı şirket arasında yapılmıştır. Yapılan sözleşme 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 67, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6 maddesine uygundur. Metro hattında kazı çalışması nedeni ile harfiyat dışında kültür ve tabiat varlığı çıkması ihtimaline binaen yasa gereği bakanlık tekelinde olduğu için çalıştırılacak arkeologların bakanlık vasıtası le belirlenmesi ve bundan sonra çalıştırılması, sözleşmenin tarafı olmayan Kültür Bakanlığı'ni işveren yapmaz. Kaldı ki bakanlığın bu işleri belediyelere yaptırabileceği de hüküm altına alınmıştır. Diğer taraftan verilen iş uzmanlık gerektiren bir iştir. Arkeologların bu hizmette Belediye tarafından alt işveren yolu ile çalıştırılması, harfiyat işinin bir bölümünde teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması nedeni ile yasaya uygundur. Davacının bakanlık kriterlerine göre işe alınması, talimat alması, 2863 sayılı yasanın getirdiği düzenlemelerden kaynaklanmaktadır. Bu husus davacının bakanlık işçisi sayılmasını gerektirmez.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/5583
Karar No. 2015/15936
Tarihi: 30.04.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **FESHİN YAZILI YAPILMASININ FESİH SEBEBİNİN AÇIK VE KESİN OLARAK BELİRTİLMESİ ZORUNLULUĞU**
- **İŞVERENİN FESİH SEBEBİYLE BAĞLI OLMASI**
- **FESİH YAZISINDA GÖSTERİLEN SEBEBİN DIŞINDA BİR SEBEBİN İŞE İADE DAVASINDA İLERİ SÜRÜLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca aynı yasanın 18. maddesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshetmek isteyen işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Yazılı fesih bildiriminin de, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde içermesi zorunludur. Yazılı şekil, ayrıca açıklık, aleniyet ve ispat fonksiyonu haizdir. Yazılı şekil, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Madde uyarınca, işveren fesih bildirimini yazılı yapmak zorunda olduğu gibi fesih sebeplerini de yazılı olarak göstermek zorundadır. Buna karşılık, aynı Kanun'un 25'inci maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil şartı aranmaktadır. "Geçerli bir sebep" yazılı fesih bildirimini ile belirtme zorunluluğu, "iş güvencesi kapsamı içindeki işçiler için zorunludur. Sadece fesih bildiriminin değil fesih sebeplerinin de yazılı olması ve işverence fesih bildirimini ile gerekçelerini kapsayacak şekilde altının imzalanması gerekir. İşveren, fesih bildiriminde gösterdiği fesih sebebi ile bağlıdır. İşe iade davasındaki savunmasında ilaveten başka bir sebep ileri sürmeyeceği gibi bu sebepten farklı bir sebebe dayanamaz.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/2957
Karar No. 2015/15780
Tarihi: 29.04.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/25

- **İŞÇİNİN VERMİŞ OLDUĞU ZARARIN 30 GÜNLÜK ÜCRETİ AŞMAŞI HALİ**
- **İŞÇİYE YAPTIĞI EYLEMLE ORANTILI YAPTIRIM UYGULANMASININ GEREKMEMESİ**
- **ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİ**

ÖZETİ: 25/II.1 bendindeki haklı nedenin yeniden değerlendirilmesi ve yoruma tabi tutulması gerekir. Zira ikinci fıkradaki düzenleme ile işçinin kusur oranına göre verdiği hasar otuz günlük ücretini aşsa da kusurun daha çok işverende veya başka bir etkende olduğu, işçinin kusurunun daha az ve hafif olduğu durumlarda sorumlu tutulmamasına karar verilecektir. Diğer taraftan İşveren, 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 feshin 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. 2015/7946
Karar No. 2015/15228
Tarihi: 28.04.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

6356 s. SendikalarTopluşK/25

- SAVUNMA ALINMADAN İŞÇİNİN DAVRANIŞLARI NEDENİYLE YAPILAN FESHİN GEÇERSİZ OLACAĞI
- SENDİKAL NEDENLERİN KANITLANMAMIŞ OLMASI

ÖZETİ: *Dosya içeriğine göre davalı işveren, davacının iş akdini, iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürdüğü gerekçesiyle geçerli nedenle feshetmiş ise de, fesihden önce davacıdan savunma almaması ve fesih sebebine göre feshin geçerli olduğunu ispat edememesi nedeniyle mahkemece feshin geçersiz olduğuna dair verilen karar isabetlidir. Ancak yerel mahkemece davacının iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiği kabul edilmiş ise de; feshin başka bir sebebe dayandığını iddia eden davacının bu iddiasını ispat ile yükümlü olduğu ve davacının sendikal nedenlerle iş akdinin feshedildiğini ispatlayamadığı gözlemlenmiştir. Şöyle ki; davacı fesih tarihinden yaklaşık 7 ay önce sendikaya üye olmuş, bu dönemde sendika davalı işyerinde yetki almış, hatta taraflar arasında fesihden sonraki dönemde geçerli olacak şekilde toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Ayrıca sendika yazı cevabından davalı işyerinde halen çalışan 146 işçinin sendika üyesi olduğu ve davacının iş akdinin fesihinden kısa bir süre sonra sendikadan istifa ettiği iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiğinin ispatlanmadığı anlaşılmaktadır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/10601
Karar No. 2015/14082
Tarihi: 14.04.2015

İlgili Kanun/Madde
6356 s. Sendikalar TopluğuK/41
7201 s. TK/12

• TÜZEL KİŞİYE TEBLİGATIN KOŞULLARI

ÖZETİ: *Hükmi şahıslara tebliğ, salahiyetli mümessillerine (yetkili temsilcilerine), bunlar birden ziyade ise, yalnız birine yapılır. Eğer hükmi şahıslar namına kendilerine tebliğ yapılacak kişiler her hangi bir sebeple mutlak iş saatlerinde iş yerinde bulunmadıkları veya o sırada evrakı bizzat alamayacak bir halde oldukları takdirde tebliğin, orada hazır bulunan memur veya müstahdemlerinden birine yapılması gerekmekte olup, davacı şirkete yapılan tebligatın, tüzel kişinin yetkili temsilcisine yapıldığına ilişkin belge bulunmadığı gibi, davacıya yapılan tebligatın Tebligat Kanunu'nun 12 ve 13. maddelerinin aradığı sıralı kişiye yapılıp yapılmadığı, yapılmama nedenlerine dair şerhleri içermediğinden, davacı şirkete yapılan tebligatların usulüne uygun olduğundan söz etmek mümkün bulunmamaktadır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/9375
 Karar No. 2015/13938
 Tarihi: 13.04.2015

İlgili Kanun/Madde
 4857 s. İşK/57
 1475 s. İşK/14

- TÜZEL KİŞİLĞİN KÖTÜYE KULLANILMASI
- ORGANİK BAĞ

ÖZETİ: *Organik bağ ilişkisinde işveren sıfatı olan tüzel kişinin, işçinin iş sözleşmesinden veya iş kanunundan doğan haklarını kullanmasının engellenmesi için temsilde farklı kişiliklere yer vermesi sözkonusudur. Bu durumda tüzel kişinin bağımsızlığı sınırlanır ve organik bağ içinde olunan kişi ile özdeş kabul edilir. Bu anlamda; tüzel kişilik hakkının kötüye kullanılması, kanuna karşı hile, işçiye zarar verme tarafta muvazaa ve namı müstear yaklaşımı nedeni ile dolaylı temsil sözkonusudur. Bu durumların sözkonusu olduğu halde tüzel kişilik perdesinin aralanması sureti ile gerçek işveren veya organik bağ içinde olan tüm işverenler sorumlu tutulmaktadır. Organik bağ ise şirketlerin adresleri, faaliyet alanları, ortakları ve temsilcilerinin aynı olmasından, aralarındaki hukuki ilişkilerin tespitten anlaşılır. Somut uyuşmazlıkta davalının dava dışı ve hakında karar kesinleşen, ancak işçilik alacakları infaz edilmeyen Önermek şirketi ile aynı adreste faaliyette buldukları, kira ilişkisi ile ayrı bir yerde bulunan faaliyet alanına ilişkin fabrikanın kiralandığı, birlikte veya ayrı ayrı faaliyet alanı ile ilgili iş yükledikleri, davacının bu işlerde çalıştığı dosya içeriğinden ve özellikle dava dışı şirket ortağının tanık sıfatı ile beyanından anlaşılmaktadır. Davacı davalı ile dava dışı Önermek şirketi arasında organik bağı kanıtlamıştır. Davalının sorumluluğuna karar verilmelidir. Yazılı gerekçe ve hatalı hukuki değerlendirme ile davanın reddi hatalıdır.*

Kararların tamamına dergimizin 2016 tarihli

49. sayısından ulaşabilirsiniz

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

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/11469
Karar No. 2015/17620
Tarihi: 26.10.2015

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SGK/21, 54

- **RÜCU**
- **KURUMUN İLK PEŞİN SERMAYE DEĞERLİ GELİRDEN FAZLASINI İSTEME HAKKININ BULUNMADIĞI**

ÖZETİ: *Kurumun, sigortalıya bağladığı ilk peşin sermaye değerli gelirden fazlasını isteme hakkı bulunmadığı gibi; bağlanan gelirin kesildiği veya kesilmesi gerektiğinin, yargılama sürecinde ortaya çıktığı durumlarda; Kurumun ödemediği veya ödeme-yecek olduğu gelir kesimini rücu istemeyeceği yönü de, tazmine yönelik davada gözetilmesi gereken genel ilkeler arasında bulunmaktadır. Mahkemece; iş kazası sonucu vefat eden sigortalının hak sahiplerine bağlanan ilk peşin sermaye değerli gelirlerin 506 sayılı Kanununun 92. maddesi (5510 sayılı Yasa'nın 54. madde) uyarınca yarıya indirildiğinin anlaşılması nedeniyle, öncelikle yapılması gereken iş; gelirin başladığı 18.01.2006 tarihi itibarıyla 506 sayılı Yasanın 92. maddesi uyarınca indirilmiş hali üzerinden hesaplanan ilk peşin sermaye değerli gelir miktarına, gelirin başladığı tarihten indirme tarihine kadar (18.01.2006-01.02.2006 tarihleri arasında) yapılan fiili ödeme miktarının yarısının da eklenmesi suretiyle belirlenecek değere, tazmin sorumlularının kusur oranı (%90) uygulanmalı, ilk rücu davasında hükmolunan miktar mahsup edilerek hasıl olacak sonuca göre, davaluların tazminle sorumlu olduğu rücu alacağı belirlenmesi gerekirken, eksik inceleme ve yanlış değerlendirme sonucu yazılı şekilde karar verilmesi, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.*

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/27604
Karar No. 2015/11827
Tarihi: 15.06.2015

İlgili Kanun/Madde
5434 s. EmekliSandığıK/134
5510 s. SGK/34, 54

- **EMEKLİ SANDIĞINCA YAŞLILIK AYLIĞININ EKSİK BAĞLANDIĞI İDDİASIYLA AÇILAN DAVANIN İDARI YARGIDA GÖRÜLECEĞİ**

ÖZETİ: *Emekli Sandığına tabi bağlanan aylıkların eksik ödendiğinden bahisle, Kurumun bu işleminin iptali amacı ile davalı SGK Başkanlığı devredilen Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığına yönelik İş Mahkemesine açılan ve görülen inceleme konusu davada, taraflar arasındaki hukuki uyumsuzluğun çözümünde 506 veya 5510 sayılı Kanunun uygulama yeri bulunmadığından, sözü edilen 134 ve 101'inci madde hükümlerine göre sınırlı yetki ile donatılmış iş mahkemeleri görevli olmayıp, bu tür davalar idari yargının görev alanı içerisinde yer almaktadır. Bu maddi ve hukuki olgular göz önünde bulundurularak, yargı yolu yanlışlığı nedeniyle davanın reddine karar verilmesi gerekirken, mahkemece hatalı değerlendirme sonucu, işin esasına girilerek, hüküm kurulmuş olması, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.*

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/3277	<u>İlgili Kanun/Madde</u>
Karar No.	2015/5905	1479 s. BaĖK/46
Tarihi:	30.03.2015	5510 s. SGK/34, 54

• ÖLÜM SİGORTASINDAN ÇİFT GELİR VEYA AYLIK BAĞLANAMAYACAĞI

ÖZETİ: *Dava, aksine Kurum işleminin iptali ile babası üzerinden aldığı 1479 sayılı Kanun kapsamında ölüm aylığının kesildiği tarihten itibaren bağlanması gerektiğinin tespiti İstemine ilişkindir. 02.08.2003 tarihinde yürürlüğe giren yasal değişlikle, bu Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmayan, bu kanunlar kapsamındaki çatışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan davacı hakkında 45. maddedeki aylık bağlama engeli kaldırılmış ise de bu kez 46/2. madde düzenlemesine göre kendisine çift aylık bağlanamayacağı ve eşi üzerinden bağlanan aylığın daha fazla olduğu ortadadır, Giderek 01.10.2008 günü yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun hükümleri kapsamında da aynı değerlendirme geçerli olmaktadır ve sonuç olarak 1479 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde, eşi üzerinden ölüm aylığı almakta olan davacıya, hakkı doğuran olay tarihi İtibarıyla yürürlükteki yasal mevzuat gereğince babası üzerinden ölüm aylığı tahsis edilemeyeceği gibi süreç içerisindeki yasal değişiklikler karşısında da çift aylığa hak kazanmadığı açıktır. Bu maddi ve hukuki olgular göz önünde bulundurulmaksızın, ve ayrıca mahkemece davacının babasının sigortalılık ve tahsis dosyası da getirilmeksizin ek-sik inceleme ve yanılığlı değerlendirme sonucu, anılan yasal düzenlemeler dikkate alınmaksızın davanın kabulüne karar verilmesi, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.*

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/20044

Karar No. 2015/525

Tarihi: 16.01.2015

İlgili Kanun/Madde

506 s. SSK/68

5510 s. SGK/34, 54

• **HAK SAHİBİ KIZ ÇOCUĞUNA GELİR BAĞLANMASI**

ÖZETİ: *Dava, 08.10.2012 tarihinde vefat eden eşi üzerinden 506 sayılı Kanun kapsamında Ölüm aylığı bağlanan davacının, 506 sayılı Kanun kapsamında yaşlılık aylığı alırken 28.09.1996 tarihinde ölen babasından da:ölüm aylığı bağlanması istemine ilişkindir. Her ne kadar davacının babası 06.08.2003 tarihinden Önce ölmüş ise de, davacı, 01.10.2008 tarihinden sonra dul kalması nedeniyle, hem geçici 91. maddenin son fıkrası, hem de, 5510 sayılı Kanununun geçici 1. maddesine göre kız çocuğu sıfatıyla hak sahipliği sıfatını, dul kaldığı 08.10.2012 tarihinde İlk kez kazandığı ve böylece hakkında 506 sayılı Kanun mevzuatının uygulanma imkanının kalmadığı belirgindir ve bu yönde davanın yasal dayanağı 5510 sayılı Kanunun 34 ve 54. maddeleri olup, 54. maddenin 5. bendine göre, hak sahibinin tercihine göre ana/baba veya eşe ait dosyaların birinden aylık bağlanacağı açıkça düzenlenmiş olup, davalı Kurum İşleminin buna uygun olması nedeniyle davanın reddine karar verilmesi gerekirken yanlıgılı değerlendirme sonucu yazılı şekilde davanın kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.*

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/6226

Karar No. 2015/67

Tarihi: 12.01.2015

İlgili Kanun/Madde

5434 s. EmekliSandığıK/32, 34, 37

- **EMEKLİ SANDIĞI YASASINA GÖRE BAĞLANAN AYLIĞIN KESİLMESİNİNDE AYNI YASAYA TABİ OLACAĞI**
- **İŞ MAHKEMLERİNİN GÖREVLİ OLMAYACAĞI**

ÖZETİ: 5434 sayılı Kanun hükümlerince bağlanan davaya konu ayılığın kesilmesi de 5434 sayılı Kanun hükümlerine tabi olduğundan, uyuşmazlığın çözümünde ne 506 sayılı Kanun'un ne de 5510 sayılı Kanun'un uygulama yeri bulunmamaktadır. Bu durumda sözü edilen 101'inci madde hükümlerine göre sınırlı yetki ile donatılmış İş Mahkemesi görevli değildir. Öte yandan; 2577 sayılı idari Yargılama Usulü Kanununun 2'nci maddesine göre kimler aleyhine idari yargıda dava açılabilceği açıklanmış olup, gerçek kişiler ile özel hukuk tüzel kişileri hakkında idari yargı yerinde dava açılmayacağı ve dava konusu uyuşmazlığın çözümünde genel mahkemelerin görevli olduğu nazara alınmaksızın, işin esasına girilerek davanın kısmen kabulüne karar verilmesi, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

**Kararların tamamına dergimizin 2016 tarihli
49. sayısından ulaşabilirsiniz**

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

YARGITAY
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/12719
Karar No. 2015/19840
Tarihi: 09.11.2015

İlgili Kanun/Madde
506 s. SSK/Gç81

- **SİĞORTALILIK BAŞLANGIÇ TARİHİNİN YAŞLILIK AYLIĞI AÇISINDAN 18 YAŞIN DOLDURULDUĞU TARİH OLACAĞI**
- **YAŞLILIK AYLIĞI BAĞLANMASI İÇİN GEREKLİ YAŞ VE PRİM ÖDEME KOŞULLARI**

ÖZETİ: *Dava, davacının sigortalılık başlangıcının 23/04/1983 tarihi olduğunun tespiti ile davacıya 01/09/2014 tarihi itibarıyla yaşlılık aylığı bağlanması istemine ilişkindir. Somut olayda, 01/05/1967 doğumlu olan davacının sigortalılık başlangıcının 18 yaşını doldurduğu 01/05/1985 tarihi olduğu ortadadır. 23/05/2002 tarihi itibarıyla 17 yıl 22 gün sigortalılık süresi bulunan davacının 506 sayılı Yasanın geçici 8 l/e maddesi kapsamına girdiği ve kendisine 25 yıllık sigortalılık süresi 48 yaşını doldurması ve en az 5225 gün, malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş bulunması şartı ile yaşlılık aylığı bağlanabilecektir. Dolayısıyla tahsis talep tarihi itibarıyla davacının yaş ve prim ödeme gün sayısını doldurmadığı dikkate alınmadan yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olmuştur.*

YARGITAY
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/22512
Karar No. 2015/17089
Tarihi: 29.09.2015

İlgili Kanun/Madde
6098 s. TBK/56

- **KUSUR AİDİYETİNİN KUŞKUYA YER BIRAKMAYACAK NETLİKTE BELİRLENMESİ**

ÖZETİ: *Dava 01.03.2007 tarihinde iş kazası sonucu % 27, 20 oranında sürekli iş göremezliğe uğrayan sigortalının ek dava ile bakiye maddi tazminat istemine ilişkindir. Hükme dayanak alınan ve olay nedeniyle % 100 oranında davalı işvereni kusurlu bulan 07.04.2009 ve 14.04.2010 tarihli kusur bilirkişi raporlarında; bilirkişiler, İş Kanununun 77.maddesinin Öngördüğü koşullar göz önünde tutularak ve özellikle işyerinin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğüne ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, işyerinde olması gerekli Önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelemek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiç bir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde, saptamadan anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca, kusur raporunun, İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü koşulları içerdiği giderek hükme dayanak alınacak nitelikte olduğu söylenemez.*

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/19879
Karar No. 2015/16800
Tarihi: 17.09.2015

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SGK/86

- **İŞE GİRİŞ BİLDİRGELERİNİN HİZMETİN KESİNTİLİ GEÇTİĞİNİN KARİNESİ OLMASI**
- **SİĞORTALININ HİZMETLERİNİN HANGİ İŞYERİNDE HANGİ SÜRELERDE GEÇTİĞİNİN SOMUT OLARAK BELİRLENMESİ**

ÖZETİ: *Dava, davacının 24.01.2006-01.03.2010 tarihleri arasında davalı işyerinde hizmet akdine dayalı olarak geçen ve Kuruma bildirilmeyen çalışmalarının tespiti istemine ilişkindir. Dava konusu yapılan çalışma döneminin tamamında, imzalı puantaj kayıtları olan dönemlerde imzalı puantajlar kadar; imzalı puantaj kayıtları olmayan veya olup da itiraz edilen imzaların davacıya ait olmadığı anlaşılan dönemlerde ise, dönem bordrolarında ihtilaflı dönemin tamamında kayıtlı ve tarafsız tahnitler saptanarak bunların bilgilerine başvurmak, bordrolarda adı geçen kişilerin adreslerinin tespit edilememesi veya beyanları ile yetinilmediği takdirde, Sosyal Güvenlik Kurumu, zabuta, maliye, meslek odası aracılığı ve muhtarlık marifetiyle davalı işyerine komşu işyerlerini tespit edip bu işyerlerinin uyumsuzluk konusu dönemde çalıştığı tespit edilen kayıtlı çalışanlar, yoksa işyeri sahipleri araştırılıp tespit edilerek çalışmanın niteliği ile gerçek bir çalışma olup olmadığı ve süresi yönünde yöntemince beyanlarını almak, çalışma olgusunu somut ve inandırıcı bilgilere dayalı şekilde 506 sayılı Yasanın 2, 6, 9 ve 79/8. maddeleri gereğince ortaya koyulduktan sonra hüküm altına alınan sürelerde davacının çalışmasının hangi işveren yanında geçtiği açıkça belirtilmek sureti ile hüküm kurmaktan ibarettir.*

YARGITAY
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/4224
Karar No. 2015/16120
Tarihi: 10.09.2015

İlgili Kanun/Madde
6098 s. TBK/56

- **MANEVİ TAZMİNATIN SINIRININ MANEVİ TAZMİNATIN AMACINA GÖRE BELİRLENMESİ**
- **HAKİMİN TAKDİR HAKKI**

ÖZETİ: *Dava, iş kazasına uğrayan davacının maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir. Hakimin olayın özelliklerini göz önünde tutarak manevi zarar adı ile zarar görene verilmesine karar vereceği para tutarı adalete uygun olmalıdır. Hükmedilecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşır. Bir ceza olmadığı gibi, mamelek hukukuna ilişkin zararın karşılanmasını da amaç edinmemiştir. O halde, bu tazminatın sınırı onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır. 26.06.1966 günlü ve 7/7 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı'nın gerekçesinde takdir olunacak manevi tazminatın tutarını etkileyecek özel hal ve şartlar da açıkça gösterilmiştir. Bunlar her olaya göre değişebileceğinden hakim bu konuda takdir hakkını kullanırken ona etkili olan nedenleri de karar yerinde objektif ölçülere göre isabetli bir biçimde göstermelidir. Hakimin bu takdir hakkını kullanırken, ülkenin ekonomik koşulları tarafların sosyal ve ekonomik durumları paranın satın alma gücü, tarafların kusur durumu olayın ağırlığı davacının sürekli iş göremezlik oranı, işçinin yaşı, olay tarihi gibi özellikleri göz önünde tutması, hükmedilecek tutarın manevi tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranda olması gerektiği de söz götürmez.*

YARGITAY
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/1462
Karar No. 2015/15870
Tarihi: 07.09.2015

İlgili Kanun/Madde
6098 s. TBK/146

- **SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK NEDENİYLE AÇILAN MADDİ VE MANEVİ TAZMİNAT DAVASINDA ZAMANAŞIMI**
- **ZAMANAŞIMININ FAİLİN VE ZARARIN ÖĞRENİLDİĞİ TARİHTEN BAŞLAYACAĞI**

ÖZETİ: *Dava, iş kazası sonucu sigortalının sürekli iş görmezliği nedeniyle maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir. Sürekli iş göremezlik nedeniyle uğranılan zararın giderilmesi amacıyla açılan maddi ve manevi tazminat davalarında zamanaşımı süresi 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 125. ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddeleri gereğince 10 yıldır. Uygulama ve öğretide kabul edildiği üzere, zamanaşımı failin ve zararın öğrenildiği tarihten başlatılmalıdır. Zarar görenin zararı öğrenmesi demek, zararın varlığı, mahiyeti ve esaslı unsurları hakkında bir dava açma ve davanın gerekçelerini göstermeye elverişli bütün hâl ve şartları öğrenmiş olması demektir. Vücut bütünlüğünün ihlalinin doğan zarar, ancak bakım ve tedavi sonucunda düzenlenen hekim raporuyla belirli bir açıklığa kavuşur. Bedensel zararın gelişim, gösterdiği durumlarda zamanaşımına başlangıç olarak hastalık seyrinin yani gelişimin tamamlandığı tarihin esas alınması gerekir*

**Kararların tamamına dergimizin 2016 tarihli
49. sayısından ulaşabilirsiniz**

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

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/9826
Karar No. 2015/17552
Tarihi: 14.05.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **İŞÇİNİN DAVRANIŞININ GÜVEN İLİŞKİSİNİ SARSMASI**
- **GEÇERLİ FESİH**

ÖZETİ: Somut olayda, davacının bölge müdürü olarak çalıştığı; İknur Eczanesine 2400 adet sattığı ilacın aynı eczane tarafından Bursa'da bulunan Avantaj Ecza Deposuna satılarak fatura edilmesi, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı satış işlemi sebebi ile iş sözleşmesi tazminatsız ve bildirimsiz 4857 sayılı Kanun'un 25. md uyarınca feshedilmiştir. Davacının işyeri kurallarına aykırı şekilde spot satış yaptığı dosya kapsamı ile sabittir. Davacının feshi konu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve güven ilişkisini sarstığı anlaşılmaktadır. İş ilişkisinin işveren açısından devamı beklenemeyeceğinden iş sözleşmesinin feshi geçerli sebebe dayanmaktadır. Davanın red-dine karar verilmesi gerekirken kabulü yönünde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/29728
Karar No. 2015/17432
Tarihi: 14.05.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/53

- **MEVSİMLİK İŞ**
- **YILLIK İZİN HAKKI**

ÖZETİ: Bir iş yerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arz eden işte çalıştırılan işçinin, mevsimlik dönemdeki çalışması kıdeminde dikkate alınmasına rağmen, yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmaz. Ancak bu olgu için işçinin mevsimlik çalıştığı belirtilen dönemde yapılan işin gerçekten mevsime bağlı olarak yapılması gerekir. Yapılan iş mevsimlik değil, ancak işçi aralıklı çalıştırılmış ise, mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden, bu sürenin de izin hesabında dikkate alınması gerekir. Uygulamada tam yıl çalışılması gereken ve devamlılığı olan bir işte, işçilerin işlerine 1-2 ay ara vererek bunların mevsimlik işte çalıştıkları bir çok olayda gözlemlenmiştir. Tam bir yıldan daha az sürmüş olan böyle bir çalışmada, mevsimlik iş kriterlerinin bulunup bulunmadığı araştırılmadan sırf bir yıldan az bir çalışma olduğu için mevsimlik saymak doğru değildir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/35083

Karar No. 2015/17435

Tarihi: 13.05.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- **FAZLA ÇALIŞMANIN SON ÜCRET ÜZERİNDEN HESAPLANAMAYACAĞI**
- **SON ÜCRETİN ASGARI ÜCRETE ORANTILANDIRILACAĞI**

ÖZETİ: *Fazla çalışma ücreti ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanır. Son ücrete göre hesaplama yapılması doğru olmaz. Yargıtay kararları da bu yöndedir. Bu durumda fazla çalışma ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli olmaz. İstek konusu dönem içinde işçi ücretlerinin miktarı da belirlenmelidir. İşçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenmemesi halinde bilinen ücretin asgari ücrete oranı yapılarak bilinmeyen ücretin buna göre tespiti de Dairemiz tarafından kabul görmektedir. Ancak işçinin işyerinde çalıştığı süre içinde terfi ederek çeşitli unvanlar alması veya son dönemlerde toplu iş sözleşmesinden yararlanması gibi durumlarda, bilinen son ücretin asgari ücrete oranının geçmiş dönemler yönünden dikkate alınmasının doğru olması doğru olmaz. Bu gibi hallerde ilgili meslek kuruluşundan bilinmeyen dönemler ücretleri sorulmalı ve dosyadaki diğer deliller bir değerlendirilmeye tabi tutularak bir karar verilmelidir.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/5732

Karar No. 2015/17145

Tarihi: 12.05.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32

- **GERÇEK ÜCRETİN BELİRLENMESİNİN GEREKMEMESİ**
- **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 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 ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/5647

Karar No. 2015/17134

Tarihi: 12.05.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK/32

• **PRİMİ HAKEDİŞ KOŞULLARI**

ÖZETİ: İşçinin mal veya hizmet üretiminde daha istekli hale gelmesi ve başarısının artması için işverence ödül niteliğinde verilen ek ödeme prim olarak adlandırılabilir. Prim ödemesinde amaç, işçinin daha verimli bir şekilde çalışmaya özendirilmesidir. İşçinin prime hak kazanması için işyerinde prim ödemesini gerektiren dönemin sonuna kadar çalışmamış olması gerekmez. İşyerinde çalışılan süreyle sınırlı olmak üzere işçinin prim talep hakkı vardır. Dosya kapsamına göre davalı işyerinde prim uygulamasının olduğu, davacıya her yıl değişen miktarlarda prim ödendiği anlaşılmaktadır. Ancak ödenmesi gereken prim miktarı yönünden alanında uzman bilirkişi vasıtasıyla işyeri kayıtları üzerinde inceleme yapılarak sonuca gidilmesi gerekmektedir. Şayet bilirkişi vasıtasıyla işyeri kayıtları üzerinde yapılan inceleme sonucu davacının hak kazandığı prim miktarının tespiti mümkün olmadığı takdirde ise davacıya önceki yıllarda ödenen prim miktarlarının ortalaması alınarak davacının hak kazandığı prim alacağıının tespiti gerekir. Eksik inceleme ile prim alacağıının hüküm altına alınması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/12601

Karar No. 2015/16942

Tarihi: 11.05.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK/18-21

- **İŞÇİNİN ÖZENSİZ DAVRANIŞLARIYLA İŞ AKIŞINI BOZMASI**
- **GEÇERLİ FESİH**

ÖZETİ: Somut olayda; davalı şirket tarafından düzenlenen fesih bildiriminde, davalı şirkete ait iş yerinde pompa görevlisi olarak çalışan davacının, davalı şirket tarafından kendisine verilen tanıtıcı kimlik kartını takmaması, müşterilere karşı hizmet ve yardım istemelerinde, kurum ciddiyeti ve saygınlığına yakışmayan tutum, davranış ve söylemleri, hizmette duyarsız ve lakayit tutum ve davranışları nedeniyle müşterinin aracına yanlış akaryakıt vererek müşteri şikayetine ve memnuniyetsizliğine sebebiyet vermesi, yapması gereken görevi hava muhalefeti gerekçesiyle yapmaması, beraberinde çalıştığı iş arkadaşlarını da çalışmamaya yönlendirmesi sebepleriyle uyarıldığı, buna rağmen, son olarak müşterinin kullanımı için açık kafeterya terasına sigara izmaritlerinin kullanımında kirlenen çöp bidonlarının araç yıkamada kullanılan tazyikli su motoruyla yıkanması ve fırça ile fırçalanması işini yapmadığı ve hizmeti aksattığı, bu durumun tutanak altına alındığı, davacının müteaddit defalar uyarılmasına rağmen hizmeti yapmada olumsuz tutum ve davranışına devam ettiği belirtilmiş olup davacının iş sözleşmesi davalı tarafından geçerli sebebe dayanılarak feshedilmiştir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/12674
Karar No. 2015/16887
Tarihi: 11.05.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **İŞLETMESEL KARARIN TUTARLI BİR ŞEKİLDE UYGULANMAMASI**
- **GERÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: Dosya içeriğinden, işyerinde kameraman olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin, 31.12.2012 tarihli fesih bildirim ile davalının mali sıkıntı yaşaması, bu sebeple küçülme yoluna gidilmesi gerekçesiyle feshedildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece bozma ilamı doğrultusunda alınan bilirkişi raporunda, davalı şirketin zarar ettiği, fesihten sonra işçi alımı yapmadığı, istihdam azaltılmasına gidildiği tespit edilmişse de emsal işçiler tarafından açılan işe iade davalarında davalı işyerinde fesihten kısa süre önce işçi alımı yapıldığı ve ayrıca dava dışı grup şirketleri için fesihten hemen sonra kameraman olarak çalıştırılmak üzere işçi arandığına dair ilan verildiği belirlenerek feshin geçersizliğine hükmedilmiş ve emsal nitelikteki bu kararlar Yargıtay denetiminden geçerek onanmıştır.(Yargıtay 9.H.D. 30/04/2015 tarih ve 2015/3559-3560 esas 2015/15809-15810 karar)Davalı işverence fesihten önce kısa süre önce işçi alımı yapıldığı ve fesihten sonra verilen iş ilanına göre davalı işverence feshe gerekçe gösterilen işletmesel sebebin tutarlı olarak uygulandığından söz edilemez. Bu durumda, davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalıdır.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/5639

Karar No. 2015/16873

Tarihi: 11.05.2015

İlgili Kanun/Madde

1475 s. İşK/14

- **KIDEM TAZMİNATI HESABINDA DİKKATE ALINACAK ÜCRET**

ÖZETİ: *Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret, işçinin son brüt ücretidir. Kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır. İşçiye sağlanan özel sağlık sigortası yardımı ya da hayat sigortası prim ödemeleri de para ile ölçülebilen menfaatler kavramına dahil olup, tazminata esas ücrete eklenmelidir. Satış rakamları ya da başkaca verilere göre hesaplanan prim değişkenlik gösterse de, kıdem tazminatı hesabında genişletilmiş ücret kavramı içinde değerlendirilmelidir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/12319

Karar No. 2015/15935

Tarihi: 04.05.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **PERFORMANS DÜŞÜKLÜLÜĞÜNÜN SÜREKLİLİK GÖSTERMESİ**
- **PERFORMANS DEĞERLENDİRME KRİTERLERİNİN ÖNCEDEN SAPTANMIŞ OLMASI**
- **PERFORMANS KRİTERLERİNİN ÇALIŞANIN OBJEKTİF VE SOMUT OLARAK ÖRTAYA KONULMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: İşçinin performans ve verimlilik sonuçlarının geçerli bir sebebe dayanak olabilmesi için objektif ölçütlerin belirlenmesi zorunludur. Performans ve verimlilik standartları işyerine özgü olmalıdır. Objektiflik ölçütü o işyerinde aynı işi yapanların aynı kurallara bağlı olması şeklinde uygulanmalıdır. Performans ve verimlilik standartları gerçekçi ve makul olmalıdır. Performans ve verimlilik sonuçlarına dayalı geçerli bir sebebin varlığı için süreklilik gösteren düşük veya düşme eğilimli sonuçlar olmalıdır. Şartlara göre değişen, süreklilik göstermeyen sonuçlar geçerli sebep için yeterli kabul edilmeyebilir. Ayrıca performans ve verimliliğin yükseltilmesine dönük hedeflere ulaşamaması tek başına geçerli sebep olmamalıdır. İşçinin kapasitesi yüksek hedefler için yeterli ise ancak işçi bu hedefler için gereken gayreti göstermiyorsa geçerli sebep söz konusu olabilir. Diğer taraftan, performans değerlendirilmesinde objektif olabilmek ve geçerli sebebi kabul edebilmek için, performans değerlendirme kriterleri önceden saptanmalı, işçiye tebliğ edilmeli, işin gerektirdiği bilgi, beceri, deneyim gibi yetkinlikler, işyerine uygun davranışlar ve çalışandan gerçekleştirilmesi beklenen iş ve kişisel gelişim hedeflerinde bu kriterler esas alınmalıdır. İşçinin çalışma standartları ve mesleki özellikleri daha sonraki performans ve verimlilik ölçümü bakımından işverenin kabul ettiği sınırlar olarak dikkate alınır. Ancak bu sınırların altına düşülmesi ve bunun süreklilik göstermesi halinde geçerli sebep doğabilir. İşveren, bu sınırların üstünde bir performans ve verimlilik beklentisinde haklı olduğunu ileri sürüyorsa, bu beklentiyi doğrulayacak eğitim ve iş şartlarının iyileştirilmesi gibi performans artırıcı olanakları sağladığını da ispatlamalıdır.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/11474
Karar No. 2015/15140
Tarihi: 27.04.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- İŞ GÜVENCESİNİN KAPSAMININ BELİRLENMESİ İÇİN GEREKLİ OLAN OTUZ İŞÇİ SAYISININ HESABI

ÖZETİ: *Otuz işçi sayısının belirlenmesinde belirli-belirsiz süreli, tam-kısmi süreli, daimi-mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım yapılamaz. Fesih bildirim yapıldığı tarihte otuz işçi sayısının tespitinde göz önünde bulundurulacak işçinin iş sözleşmesinin devam etmekte olması yeterli olup, ayrıca fiilen çalışıyor olması gerekmemektedir. Ancak hastalık, iş kazası, gebelik ya da normal izin ve benzeri nedenlerle ayrılan işçi yerine bu süre için ikame işçi temin edilmiş ise, otuz işçi sayısında ikame edilen işçi dikkate alınmayacaktır. Konumu itibarıyla güvence kapsamı içerisinde olmayan işveren vekillerinin ve yardımcılarının da işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması gerekir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/3806
Karar No. 2015/15127
Tarihi: 27.04.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/59

- **İŞE İADE DAVASI AÇILMASI HALİNDE YILLIK İZİN ÜCRETİ İSTENEMEYECEĞİ**
- **YILLIK İZNE HAK KAZANMAK İÇİN GEREKLİ SÜRENİN HESABINDA AYNI İŞVERENİN BİR VEYA DEĞİŞİK İŞYERLERİNDE GEÇİRİLEN SÜRELERİN DİKKATE ALINACAGI**

ÖZETİ: *İşçinin işe iade davası açması durumunda, izin ücretinin talep edilip, edilemeyeceği davanın sonucuna göre belirlenmelidir. Akdin feshi halinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret, işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Bu nedenle zamanaşımı da iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar. 4857 sayılı Kanun'un 54 üncü maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi zorunludur.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/26547	<u>İlgili Kanun/Madde</u>
Karar No.	2015/13851	4857 s. İşK/25
Tarihi:	16.04.2015	1475 s. İşK/14

- **KAMU KURULUŞUNDA ÇALIŞAN İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN ZİMMET İDDASIYLA DİSİPLİN KURULU KARARI İLE SONA ERDİRİLMESİ**
- **DİSİPLİN KURULU KARARINDA İŞÇİNİN KIDEM İHBAR TAZMİNATININ ÖDENECEĞİNİN BELİRTİLMİŞ OLMASININ HAKLI FESHİ ORTADAN KALDIRAMAYACAĞI**
- **CEZA DAVASININ BEKLETİCİ MESELE YAPILMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Yazılı fesih bildiriminde haklı feshe ilişkin kanun maddelerine dayanılması ve davacının iş sözleşmesinin zimmet iddiası nedeniyle feshedildiğinin açık olması karşısında, davalının kamu kurumu olduğu da nazara alındığında, fesih bildiriminde tazminatların ödeneceğinin belirtilmesi ve ihbar tazminatının ödenmiş olması, ileri sürülen haklı fesih olgusunu ortadan kaldırmaz. Diğer taraftan, ceza davası feshe konu eyleme ilgili olup, davacının kıdem tazminatı talebi açısından maddi olgunun açıklığa kavuşması için ceza davasının bekletici mesele yapılması gerekirken, mahkemece bu yönün gözetilmemesi de hatalı olmuştur. Anılan sebeplerle, davacıya isnad edilen fiil ile ilgili ceza davasının akıbeti araştırılarak sonucu bekletici mesele yapılmalı ve neticeye göre davacının kıdem tazminatı alacağı yeniden değerlendirilmelidir.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/2933	<u>İlgili Kanun/Madde</u>
Karar No.	2015/13273	4857 s. İşK/17
Tarihi:	13.04.2015	1475 s. İşK/14
		6100 s. HMK/303

- **KESİN HÜKMÜN KOŞULLARI**

ÖZETİ: *Kesin hüküm; şekli anlamda kesin hüküm ve maddi anlamda kesin hüküm olarak ayrılmaktadır. Burada önem arz eden maddi anlamda kesin hükümdür. Bir hükmün maddi anlamda kesin hüküm hâline gelebilmesi için öncelikle o hükmün şekli anlamda kesinleşmiş olması gerekir. Başka bir deyişle, şekli anlamda kesin hüküm, maddi anlamda kesin hükmün bir ön şartıdır. Bu bağlamda, bir dava bakımından, diğer bir dava sonunda verilmiş ve usulen kesinleşmiş hükmün, kesin hüküm sayılabilmesi için, her iki davanın taraflarının, dava sebeplerinin ve ilk davanın hüküm fıkrası ile ikinci davaya ait talep sonucunun aynı olması gerekir.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/1565
Karar No. 2015/12947
Tarihi: 08.04.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17
1475 s. İşK/14
6100 s. HMK/107

- **ALACAKLARIN BELİRLENEBİLİR DURUMDA OLDUĞU HALLERDE BELİRSİZ ALACAK DAVASI AÇILAMAYACAĞI**

ÖZETİ: *Davanın belirsiz alacak davası olarak açıldığı şüphesizdir. Uyuşmazlık konusu kıdem tazminatı ve yıllık izin alacağı bakımından, talep içeriğinden açıkça anlaşıldığı üzere, davacı çalışma süresini, en son ödenen ücreti, alması gerektiğini iddia ettiği aylık ücret miktarını, hak kazandığı yıllık izin süresini ve kaç gün ücretli izin kullandığını belirleyebilmektedir. Tazminat hesaplamasına esas alınacak aylık ücrete ek para veya parayla ölçülebilen sosyal menfaatleri de belirleyebilecek durumdadır. Bu halde kıdem tazminatı ve yıllık izin alacakları, belirsiz alacak değildir. Dava konusu edilen alacakların gerçekte belirlenebilir olmaları ve belirsiz alacak davasına konu alacakları yönünden hukuki yarar yokluğundan davanın usulden reddi gerekirken yazılı şekilde esasa girilerek karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/22266
Karar No. 2015/12785
Tarihi: 07.04.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/22, 41

- **İŞYERİ UYGULAMASI**
- **İŞVERENİN İŞYERİ UYGULMASINI TEK YANLI OLARAK DEĞİŞTİRMESİNİN İŞÇİYİ BAĞLAMAYACAĞI**

ÖZETİ: İşveren, 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, iş yeri uygulaması haline gelen prim uygulamasının işveren tarafından iç genelge ile 01.10.2007 tarihinde kaldırıldığı, ancak işçinin 4857 sayılı Kanun'un 22. madde uyarınca muvafakatinin alınmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, aleyhe olan bu değişiklik işçiyi bağlamayacağından, davacının prim alacağı'nın kabulü yerinde ise de, taraflar arasında 01.07.2008 tarihinde yeni bir iş sözleşmesi düzenlenmiş olup, söz konusu sözleşmede ücret düzenlenmiştir. Buna göre, davacının prim alacağı'nın 01.01.2007-01.07.2008 tarihleri arası için hesaplanması gerekmektedir. Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgu dikkate alınmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/1485
Karar No. 2015/12599
Tarihi: 06.04.2015

İlgili Kanun/Madde
6100 s. HMK/225

- **YEMİN DELİLİ**
- **YEMİNİN KOŞULLARI**

ÖZETİ: Yeminin konusunu oluşturan vakıa, her iki tarafın değil, yalnızca kendisine yemin teklif edilen tarafın şahsından kaynaklanıyorsa yemin iade edilemez. Yemin edecek kimse, mahkemeye gelemeyecek kadar hasta veya özürlü ise hâkim, bulunduğu yerde o kimseye yemin ettirir. Bu sırada isterlerse taraf vekilleri ve karşı taraf da hazır bulunabilir. Mahkemenin yargı çevresi dışında oturan kimse, yemin için davaya bakan mahkemeye gelmek zorundadır. Ancak, yemin edecek kişi, mahkemenin bulunduğu il dışında oturuyor ve bulunduğu yerde aynı anda ses ve görüntü nakledilmesi yolu ile yemin ıcrası mümkün değil ise istinabe yolu ile yemin ettirilir. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının, davalı nezdinde 22.01.2007-23.11.2012 tarihleri arası temizlik elemanı olarak çalıştığı, davacının kıdem tazminatı ile fazla mesai, yıllık izin, ücret ve genel tatil ücret alacaklarının ödemediğinden bahisle ücret alacaklarını talep ettiği, davalı şirket vekilinin vekâletnamesindeki yetkiye ve davaya cevap dilekçesinde gösterdiği yemin deliline dayanarak davacıya izin ve ücret alacağına dair yöntemince yemin teklif ettiği anlaşılmaktadır. Mahkemece, yemine ilişkin usuli işlemler yerine getirilmeden hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/7963	<u>İlgili Kanun/Madde</u>
Karar No.	2015/12407	4857 s. İşK/22, 32, 62
Tarihi:	02.04.2015	1475 s. İşK/14

- **İŞVERENİN TEK TARAFLI DEĞİŞİKLİK İŞLEMLERİNE KARŞI İŞÇİNİN İŞ YASASININ 22 MADDESİ İLE KORUNDUĞU**
- **ÜCRETE İNDİRİM YASAĞININ İŞVERENİN TEK TARAFLI OLARAK ÜCRETİ İNDİREMESİYLE İLGİLİ OLDUĞU**

ÖZETİ: 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır. Öte yandan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 62. maddesinde, her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin kanuni olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen kanuni bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamayacağı belirtilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde düzenlenen ücretlerde indirim yapılamayacağı yasağı, işverenin tek taraflı indirim yapamaması ile ilgilidir. Taraflar karşılıklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek koşuluyla ücrette indirim yapabilirler. Zira işyerinin ekonomik koşulları bunu zorunlu kılabilir ve işçi işsiz kalmamak için işçi bunu kabul edebilir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/749	<u>İlgili Kanun/Madde</u>
Karar No.	2015/12319	4857 s. İşK/41
Tarihi:	02.04.2015	1475 s. İşK/14

- **ÜST DÜZEY YÖNETİCİ**
- **KENDİ ÇALIŞMA SÜRESİNİ KENDİSİ BELİRLEYEN ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN FAZLA ÇALIŞMA İSTEYEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Davacının iş yerinde genel koordinatör olarak çalıştığı, ücretinin buna göre belirlendiği, yaptığı işin niteliğine göre üst düzey yönetici olduğu, çalışma saatlerini, mesai düzenini kendisinin ayarlayabildiği delil durumundan anlaşıldığından, fazla mesai ücreti talebinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/718

Karar No. 2015/12316

Tarihi: 02.04.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

1475 s. İşK/14

- İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK
- KIDEM TAZMİNATI

ÖZETİ: Dosya içeriğine göre, iş sözleşmesi, işçi tarafından tüm çalışma süresi boyunca teknisyen olarak çalıştığı halde mobil bölümde çalışacağı bildirilerek işin esaslı koşullarında ağırlaşmaya gidilmesi, fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi ve yıllık izinlerinin kullandırılmaması sebepleriyle feshedilmiştir. Delil durumuna göre, diğer fesih sebeplerinin yerinde olmadığı değerlendirilmesi somut olaya uygundur. Ancak yargılama sırasında dinlenen davacı şahitlerinin beyanlarına göre, tüm hizmeti boyunca davacının inşaat teknikeri olarak çalıştığı sabittir. İşverence teknik servisten alınan işçinin, mobil ekip denilen hastane içinde temizlik ve ortalık işlerine bakan ekibe verilmesi iş koşullarında esaslı değişikliğe gidilmesi anlamına gelmektedir ki bu durum işçiye haklı fesih imkanı verir. İş sözleşmesi davacı tarafından haklı sebeple feshedilmiş olduğundan kıdem tazminatı talebinin hüküm altına alınması yerine reddedilmiş olması bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/8278

Karar No. 2015/11965

Tarihi: 30.03.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN FESİHTE SOMUT OLARAK İŞÇİNİN HANGİ DAVRANIŞININ YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRI OLDUĞUNUN BELİRTİLMESİ

ÖZETİ: İşçinin davranışlarına dayanan fesih, her şey den önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşturmaktadır. 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. Daha sonra ise, işçinin isteseydi yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınabilip kaçınamayacağını belirlenmesi gerekir. İşçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali sebebiyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır. Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmalî davranış ile ihlali yeterlidir.

Kararların tamamına dergimizin 2016 tarihli

49. sayısından ulaşabilirsiniz

GEREKLİ BİLGİLER

USEFUL INFORMATION

KIDEM TAZMİNATI TAVANI
ASGARİ ÜCRET
İŞSİZLİK SİGORTASI PRİMİ
YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ
SOSYAL 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
2016 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ
DAMGA VERGİSİ ORANI
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 VERİLERİNE GÖRE)
P.M.F. 1931 YAŞAM TABLOSUNA GÖRE MUHTELİF YAŞLARDA
ORTALAMA ÖMÜR
DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI HESAPLAMASINDA
KADININ EVLENME ŞANSI
4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA
CEZALARI
(01.01.2016 TARİHİNDEN İTİBAREN)
4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA
CEZALARI
(01.01.2015 TARİHİNDEN İTİBAREN)
4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA
CEZALARI
(01.01.2014 TARİHİNDEN İTİBAREN)
4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA
CEZALARI
(01.01.2013 TARİHİNDEN İTİBAREN)
4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA
CEZALARI

(01.01.2012 TARİHİNDEN İTİBAREN)
SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA
CEZALARI (TL)
(01.01.2016 – 31.12.2016 DÖNEMİNDE)
SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA
CEZALARI (TL)
(01.01.2015 – 30.06.2015 DÖNEMİNDE)
SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA
CEZALARI (TL)
(01.07.2014 – 31.12.2014 DÖNEMİNDE)
SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA
CEZALARI (TL)
(01.01.2014 – 30.06.2014 DÖNEMİNDE)
SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA
CEZALARI (TL)
(01.01.2013 – 30.06.2013 DÖNEMİNDE)
SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA
CEZALARI (TL)
(01.07.2012 – 31.12.2012 DÖNEMİNDE)
SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA
CEZALARI (TL)
(01.01.2012 – 30.06.2012 DÖNEMİNDE)

***Gerekli Bilgilere dergimizin 2016 tarihli
49. sayısından ulaşabilirsiniz***

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

Alacakların Belirlenebilir Durumda Olduğu Hallerde Belirsiz Alacak Davası Açılmayacağı	460
Asıl İşin Teknolojik Nedenler ve İşletme Gereklere Nedeniyle Bölünerek Alt İşverene Verilmesi	392
Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Koşulları	378

B

Belirsiz Alacak Davasında Cevap Dilekçesinde Belirtilmeyen Zamanaşımı İtirazının Dikkate Alınmayacağı	321
Boşta Geçen Süre Ücreti	290

***Karar indekslerinin tam metnine dergimizin
2016 tarihli 49. sayısından ulaşabilirsiniz***

KANUN MADDELERİNE GÖRE ARAMA DİZİNİ
INDEX OF RELATED LAW CODE ARTICLES

**Basın Mesleğinde Çalışanlarla
Çalıştıranlar Arasındaki
Münasebetlerin Tanzimi
Hakkında Kanun
(5953)**

<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
Ek1	374

**Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer
Bağımsız Çalışanlar Sosyal
Sigortalar Kurumu Kanunu
(1479)**

<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
46	415

**Hukuk Muhakemeleri Kanunu
(6100)**

<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
107	460
225	468
303	458

***Karar indekslerinin tam metnine dergimizin
2016 tarihli 49. sayısından ulaşabilirsiniz***

LEGAL YAYINCILIK TÜM YILLAR DERGI FİYAT LİSTESİ
(BASILI, ONLINE SÜRELİ-SÜRESİZ VE E-DERGI)
LEGAL PUBLISHING'S PRICE LIST COVERING ALL THE
YEARS (PRINTED-ON LINE-PERIODIC- NON-PERIODIC, AND
E-JOURNAL



LEGAL YAYINCILIK TM YILLAR
DERGI FİYAT LİSTESİ

DERGİLER	BASILI	ONLİNE (SÜRELİ)	ONLİNE (SÜRESİZ)	E-DERGI
Legal Hukuk Dergisi (Aylık)				
2016	465₺	209,25₺	279₺	279₺
2015	425₺	191,25₺	255₺	255₺
2014	425₺	191,25₺	255₺	255₺
2013	390₺	175,50₺	234₺	234₺
2012	390₺	175,50₺	234₺	234₺
2011	370₺	166,50₺	222₺	222₺
2010	350₺	157,50₺	210₺	210₺
2009	330₺	148,50₺	198₺	198₺
2008	300₺	135₺	180₺	180₺
2007	260₺	117₺	156₺	156₺
2006	240₺	108₺	144₺	144₺
2005	220₺	99₺	132₺	132₺
2004	200₺	90₺	120₺	120₺
2003	150₺	67,50₺	90₺	90₺
Mali Hukuk Dergisi (Aylık)				
2016	350₺	157,50₺	210₺	210₺
2015	320₺	144₺	192₺	192₺
2014	320₺	144₺	192₺	192₺
2013	290₺	130,50₺	174₺	174₺
2012	290₺	130,50₺	174₺	174₺
2011	275₺	123,75₺	165₺	165₺
2010	260₺	117₺	156₺	156₺
2009	245₺	110,25₺	147₺	147₺
2008	220₺	99₺	132₺	132₺
2007	190₺	85,50₺	114₺	114₺
2006	175₺	78,75₺	105₺	105₺
2005	160₺	72₺	96₺	96₺
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (3 Aylık)				
2016	265₺	119,25₺	159₺	159₺
2015	240₺	108₺	144₺	144₺
2014	240₺	108₺	144₺	144₺
2013	220₺	99₺	132₺	132₺
2012	220₺	99₺	132₺	132₺
2011	200₺	90₺	120₺	120₺
2010	190₺	85,50₺	114₺	114₺
2009	180₺	81₺	108₺	108₺
2008	145₺	65,25₺	87₺	87₺
2007	120₺	54₺	72₺	72₺
2006	110₺	49,50₺	66₺	66₺
2005	100₺	45₺	60₺	60₺
2004	90₺	40,50₺	54₺	54₺

DERGİLER	BASILI	ONLİNE (SÜRELİ)	ONLİNE (SÜRESİZ)	E-DERGİ
Fikrî ve Sınai Haklar Dergisi (3 Aylık)				
2016	230₺	103,5₺	138₺	138₺
2015	210₺	94,50₺	126₺	126₺
2014	210₺	94,50₺	126₺	126₺
2013	190₺	85,50₺	114₺	114₺
2012	190₺	85,50₺	114₺	114₺
2011	180₺	81₺	108₺	108₺
2010	170₺	76,50₺	102₺	102₺
2009	160₺	72₺	96₺	96₺
2008	140₺	63₺	84₺	84₺
2007	120₺	54₺	72₺	72₺
2006	110₺	49,50₺	66₺	66₺
2005	100₺	45₺	60₺	60₺
Banka ve Finans Hukuku Dergisi (3 Aylık)				
2016	230₺	103,5₺	138₺	138₺
2015	210₺	94,50₺	126₺	126₺
2014	210₺	94,50₺	126₺	126₺
2013	190₺	85,50₺	114₺	114₺
2012	190₺	85,50₺	114₺	114₺
Medenî Usul ve İcra İfâs Hukuku Dergisi (4 Aylık)				
2016	180₺	81₺	108₺	108₺
2015	160₺	72₺	96₺	96₺
2014	160₺	72₺	96₺	96₺
2013	145₺	65,25₺	87₺	87₺
2012	145₺	65,25₺	87₺	87₺
2011	135₺	60,75₺	81₺	81₺
2010	125₺	56,25₺	75₺	75₺
2009	120₺	54₺	72₺	72₺
2008	105₺	47,50₺	63₺	63₺
2007	90₺	40,50₺	54₺	54₺
2006	80₺	36₺	48₺	48₺
2005 (2 sayıdır)	50₺	22,50₺	30₺	30₺
Uluslararası Ticaret ve Tahkim Hukuku Dergisi (6 Aylık)				
2016	120₺	54₺	72₺	72₺
2015	100₺	45₺	60₺	60₺
2014	100₺	45₺	60₺	60₺
2013	90₺	40,50₺	54₺	54₺
2012	90₺	40,50₺	54₺	54₺
Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi (6 Aylık)				
2016	120₺	54₺	72₺	72₺
2015	100₺	45₺	60₺	60₺
2014	100₺	45₺	60₺	60₺
2013	90₺	40,50₺	54₺	54₺

DERGİLER	BASILI	ONLİNE (SÜRELİ)	ONLİNE (SÜRESİZ)	E-DERGİ
Tıp Hukuku Dergisi (6 Aylık)				
2016	120₺	54₺	72₺	72₺
2015	100₺	45₺	60₺	60₺
2014	100₺	45₺	60₺	60₺
2013	90₺	40,50₺	54₺	54₺
2012	90₺	40,50₺	54₺	54₺
Anayasa Hukuku Dergisi (6 Aylık)				
2016	120₺	54₺	72₺	72₺
2015	100₺	45₺	60₺	60₺
2014	100₺	45₺	60₺	60₺
2013	90₺	40,50₺	54₺	54₺
2012	90₺	40,50₺	54₺	54₺
Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (6 Aylık)				
2010	45₺	-	-	-
2009	45₺	-	-	-
2008	45₺	-	-	-
2007	45₺	-	-	-
2006	45₺	-	-	-
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası (6 Aylık)				
2016	140₺	-	-	-
2015	120₺	-	-	-
2014	120₺	-	-	-
2013	90₺	-	-	-
2012	90₺	-	-	-
2011	85₺	-	-	-
2010	35₺	-	-	-
2009	35₺	-	-	-
2008	60₺	-	-	-
2007	60₺	-	-	-
2006	60₺	-	-	-
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi (3 Aylık)				
2008	75₺	-	-	-
2007	65₺	-	-	-
2006 (2 sayıdır)	25₺	-	-	-

DERGİ MİKTARI	İNDİRİM
2	%2
3-5	%4
6-9	%6
10+	%10

<p>Dergi veya Paket Abonelik bedellerini Nakit, Kredi Kartı veya Banka Havalesi ile Tek Seferde ödemeniz halinde ayrıca (paket indiriminden sonra) % 10 indirim uygulanacaktır.</p>	<p>Oluşturacağınız paketlere yukarıdaki paket abonelik indirimleri uygulanacaktır.</p> <p>Kredi Kartına 6 Taksit yapılmaktadır.</p>
---	---

BANKA ADI
Yapı Kredi Bankası
Garanti Bankası
Akbank
Türkiye İş Bankası

ŞUBE
Moda
Moda
Moda
Bahariye

ŞUBE KODU
217
124
256
1343

HESAP NO
60825788
6299549
48668
47728

IBAN NO
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 3430 0477 28

LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU

ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS



LEGAL YAYINCILIK A.Ş.

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			
		İNDİRİM MİKTARI	
YAYIN TÜRÜ:		İNDİRİM TUTARI	
<input type="checkbox"/> Basılı Yayın <input type="checkbox"/> E-Dergi (Pdf, Epub formatında indirilebilir) <input type="checkbox"/> Online Dergi - Süresiz <input type="checkbox"/> Online Dergi - 1 Yıl Süreli (İnternet üzerinden okunabilir E-Dergi)			

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 belirlediğim tutarı, VISA/MASTERCARD kredi kartı hesabıma borç kaydedilerek Firmanızın hesabı bulunan bankalar nezdindeki ilgili hesaplarına Firmanız ile çalışılan bankalar arasında belirlenen koşullar çerçevesinde atacak kaydedilmesini kabul ediyorum ve bu konuda ilgili bankaları yetkili kılıyorum.

Tarih:

Abone İmza:

Şirket Temsilcisi:

Abonelik için Tel: (0216) 449 04 85-86 Faks: (0216) 449 04 87
 www.legal.com.tr - abone@legal.com.tr
 Bahariye Caddesi Sekizler Apt.No:59/6 Kadıköy - İstanbul

Legal Yayıncılık 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun hükümlerini eksiksiz olarak yerine getirmeyi taahhüt eder.

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 <i>(abone isminiz olarak kullanılacaktır)</i>		Kullanıcı Adedi	
1 Yıllık (1 Kullanıcı) Abonelik Bedeli 590 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 ile 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 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun hükümlerini eksiksiz olarak yerine getirmeyi taahhüt eder.

Tarih / ... /

Abone İmza

Şirket Temsilcisi İmza

