

ISSN: 1304-5962

İŞ HUKUKU
ve
SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
DERGİSİ

LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY
LAW BULLETIN/JOURNAL

Üç Ayda Bir Yayınlanır

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

Cilt: 12/Sayı: 45
Volume: 12/Issue: 45
Yıl/Year: 2015



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

“Hakemli Dergidir”/“Peer reviewed Journal”

Cilt: 12/Sayı: 45
Volume: 12/Issue: 45
Yıl/Year: 2015

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

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Responsible Manager: Av./Aal. Ramazan ÇAKMAKCI

Genel Danışman

General Counsel/Advisor: Prof. Dr. Münir EKONOMİ

Yayın Yönetmeni

Editorial Director: Av./Aal. Mehmet UÇUM

Yayın Yönetmeni Yardımcısı

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

Basımcının Adı/Printed by:

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

Basıldığı Yer/Place of Publication:

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

Basım Tarihi/Publication Date:

Mayıs/May 2015

Yönetim Yeri/Place of Management:

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

E-posta/E-mail:

legal@legal.com.tr

İnternet Adresi/Web Address:

www.legal.com.tr

Yayın Türü/Type of Publication:

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

İzmir Temsilcisi
Izmir Representative
Av. İsmet KÖYMEN

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

Mersin Temsilcisi
Mersin Representative
Av. H. Hulki ÖZEL

ISSN: 1304-5962

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

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

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

Telefon/Phone: 0 216 449 04 85

Faks/Fax: 0 216 449 04 87

Posta Adresi/Postal Address:

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

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

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

Copyright © 2015

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

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

İŞ HUKUKU ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ

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

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

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

Danışmanlar Kurulu/Advisory Board

Prof. Dr. Nuri ÇELİK

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

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

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU
Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR
Sabahattin Zaim Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Polat SOYER
Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Devrim ULUCAN
Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İstanbul Temsilcileri/*İstanbul Representative*

Av. Reyhan TANİŞ

Av. Selma BİLGİN

Av. Fikret İLKİZ

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ

Av. Demet Tuna ARAL

Av. Necdet OKCAN

Av. Sezen GÖNENÇ OKCAN

Av. Hasan GÜNÜÇ

Av. Alper YILMAZ

Av. Ebru ERGİNBAŞ

Av. Haydar AKSOY

Av. Hatice UÇUM

Av. Mehmet Ümit ERDEM

Av. Mehmet Anıl ARSLANOĞLU

Av. Yörük KABALAK

Av. Zafer YEGİN

Av. Cengiz ÖZBİLGİN

Av. Ayşe Çağla AKAT

İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ YAYIN İLKELERİ

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

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

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

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

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

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

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

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

Kağıt boyutu: A4

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

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

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

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

Paper size: A4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SUNUŞ.../PRESENTATION...

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisinin 45. sayısında sizlerle buluşmanın mutluluğunu yaşamaktayız.

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

İş Hukuku bölümünde; Av. Harun ORUÇ'un "*İş Akdinin Feshinde Geçerli Sebep - Haklı Neden Ayrımı*" ve Av. Süleyman TOPAK'ın "*Belediye İktisadi Teşebbüslerinde Çalışan İşçilerin 6772 Sayılı Yasaya Göre İlave Tediye Ücret Hakkı*" başlıklı yazısı yer almaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği bölümünde; Doç. Dr. Fuat BAYRAM'ın "*Çalışma Yaşamında Ön Plana Çıkan İş Sağlığı ve Güvenliği Problemleri*" ve Bünyamin ESEN'in "*6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince Verilen İdari Para Cezalarına İtiraz ve Dava Yolları*" başlıklı yazısı yer almaktadır.

Uzman Görüşleri bölümünde; Çelik Ahmet ÇELİK'in "*İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarına İlişkin Bazı Konuların Gözden Geçirilmesi*" ve Doç. Dr. Saim OCAK'ın "*Maden ve Yeraltı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Gelişmeler*" başlıklı yazıları yer almaktadır.

Karar İncelemeleri bölümünde; Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN'ın "*Mahkemenin Sendika Tüzüğünü İptali ve Tüzükteki Kanuna Aykırılığın Giderilmesi (Karar İncelemesi)*" ve Araş. Gör. Dr. Orhan Ersun CİVAN - Araş. Gör. Pınar ÇAĞLAYAN AKSOY'un "*Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi ile İlgili Yargıtay Kararının İncelenmesi*" başlıklı incelemeler yer almaktadır.

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

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

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

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

Dergimizin yararlı olmasını diliyor, katkı ve eleştirilerinizi bekliyoruz.

Saygılarımızla

YAYIN YÖNETMENİ/EDITORIAL DIRECTOR

Dergimiz Hakkında/About Our Journal

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

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

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

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

İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ

Cilt: 12/Sayı: 45

Yıl: 2015

İÇİNDEKİLER

İş Hukuku.....	19
İş Akdinin Feshinde Geçerli Sebep - Haklı Neden Ayrımı <i>Av. Harun ORUÇ.....</i>	<i>21</i>
Belediye İktisadi Teşebbüslerinde Çalışan İşçilerin 6772 Sayılı Yasaya Göre İlave Tediye Ücret Hakkı <i>Av. Süleyman TOPAK.....</i>	<i>41</i>
İş Sağlığı ve Güvenliği.....	69
Çalışma Yaşamında Ön Plana Çıkan İş Sağlığı ve Güvenliği Problemleri <i>Doç. Dr. Fuat BAYRAM</i>	<i>71</i>
6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince Verilen İdari Para Cezalarına İtiraz ve Dava Yolları <i>Bünyamin ESEN (SGK Sosyal Güvenlik Denetmeni)</i>	<i>85</i>
Uzman Görüşleri	115
İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarına İlişkin Bazı Konuların Gözden Geçirilmesi <i>Çelik Ahmet ÇELİK</i>	<i>117</i>
Maden ve Yeraltı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Gelişmeler <i>Doç. Dr. Saim OCAK.....</i>	<i>143</i>
Karar İncelemesi	175
Mahkemenin Sendika Tüzüğünü İptali ve Tüzükteki Kanuna Aykırılığın Giderilmesi (Karar İncelemesi) <i>Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN</i>	<i>177</i>
Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi ile İlgili Yargıtay Kararının İncelenmesi <i>Araş. Gör. Dr. Orhan Ersun CİVAN</i> <i>Araş. Gör. Pınar ÇAĞLAYAN AKSOY</i>	<i>185</i>
Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme.....	217
Yüksek Mahkeme Kararları.....	223
Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı	225
Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararları	232
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararları	277

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Kararları	327
Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Kararları	338
Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararları	351
Gerekli Bilgiler.....	389
LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU	450
Mahkeme Kararları Arama Dizinleri.....	451
Kavramlara Göre Arama Dizini	453
Kanun Maddelerine Göre Arama Dizini	459
LEGALBANK ABONELİK FORMU	460

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

Volume: 12/Issue: 45

Year: 2015

CONTENTS

Labor Law	19
Valid Cause - Justifiable Reason in Termination of Labor Agreement <i>Atty. Harun ORUÇ</i>	21
By the Law No 6772 the Right of Additional Payment of Workers that Work in Municipal Economic Enterprises <i>Atty. Süleyman TOPAK</i>	41
Occupational Health and Safety	69
Preliminary Problems of Occupational Health and Safety in Worklife <i>Assoc. Prof. Dr. Fuat BAYRAM</i>	71
Appeal and Litigation Way Against the Administrative Fines that are Given in Accordance with the Occupational Health and Safety Law No. 6331 <i>Bünyamin ESEN (Social Security Inspector)</i>	85
Expert Opinions	115
Review of Some Matters Regarding Occupational Accidents and Occupational Diseases <i>Çelik Ahmet ÇELİK</i>	117
Developments on Employee Health and Safety in Mines and Subterranean Labor <i>Assoc. Prof. Dr. Saim OCAK</i>	143
Decision Analysis	175
Court's Decision to Annul the Trade Union's Bylaws and Elimination of the Illegality under the Bylaws (Decision Review) <i>Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN</i>	177
Review of the Court of Cassation's Decision on Professionally Contracting of Employees to Third Parties <i>Res. Asst. Dr. Orhan Ersun CİVAN</i> <i>Res. Asst. Pınar ÇAĞLAYAN AKSOY</i>	185
Editing of Turkish Social Law	217
Supreme Court Decisions	223

Court of Cassation Assembly of Civil Chambers Decision.....	225
Court of Cassation 7th Civil Chamber Decisions.....	232
Court of Cassation 9th Civil Chamber Decisions.....	277
Court of Cassation 10th Civil Chamber Decisions.....	327
Court of Cassation 21st Civil Chamber Decisions	338
Court of Cassation 22nd Civil Chamber Decisions.....	351
Useful Information	389
ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS	450
Index of Court Decisions.....	451
Index of Related Legal Terms	453
Index of Related Law Code Articles	459
SUBSCRIPTION FORM FOR THE LEGALBANK LEGAL DATABASE	460

İŞ HUKUKU

LABOR LAW

* İş Akdinin Feshinde Geçerli Sebep - Haklı Neden Ayrımı

Valid Cause - Justifiable Reason in Termination of Labor Agreement

Av./Atty. Harun ORUÇ

* Belediye İktisadi Teşebbüslerinde Çalışan İşçilerin 6772 Sayılı Yasaya Göre
İlave Tediye Ücret Hakkı

*By the Law No 6772 the Right of Additional Payment of Workers that Work in
Municipal Economic Enterprises*

Av./Atty. Süleyman TOPAK

İŞ AKDİNİN FESHİNDE
GEÇERLİ SEBEP - HAKLI NEDEN AYRIMI
(VALID CAUSE - JUSTIFIABLE REASON IN TERMINATION OF
LABOR AGREEMENT)

Av./Atty. Harun ORUÇ

ÖZET

İş sözleşmesini tek taraflı olarak ortadan kaldıran ve kaynağı dü-rüstlük kuralı olan durumlardan biri de iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi veya geçerli sebeple süreli feshidir. Haklı nedenle derhal fesih hakkı hem işveren hem de işçiye tanınmışken geçerli sebeple süreli fesih ancak işveren tarafından ve ancak sınırlı hallerde kullanılabilir. Haklı neden ve geçerli feshin mevzuatta net bir şekilde tanımlanmamış olması hem işveren hem de işçi açısından tereddüde yol açmaktadır. Bu nedenle gerek doktrinde ve gerekse de mahkeme kararlarında söz ko-nusu ayrımı belirginleştirmek için taraflar arasındaki güven ilişkisinin sarsılması veya çökmesi, işçinin davranışı neticesinde bir zarar ortaya çıkmış ise bu zararın derecesi ve niteliği veya işçinin kusurunun derecesi gibi çeşitli ölçütler belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Haklı neden, haklı nedenle fesih, geçerli se-bep, geçerli sebeple fesih, haklı nedenle fesih ve geçerli sebeple fesih ayrımında kullanılacak ölçütler

ABSTRACT

Another ground for unilateral termination of labor agreement is the immediate termination for justifiable reason or termination with notification for valid cause. While immediate termination for justifiable reason is granted to both employer and employee, termination with notification for valid cause is granted only to employee in limited circumstances. Neither immediate termination for justifiable reason nor

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

termination with notification for valid cause is defined in the legislation, which causes hesitation to employer and employee. For this reason, to make this uncertainty clear, doctrine and court decisions propose such criteria as weakening or collapse of confidence between parties, the nature, and level of damage caused by employee if there occurs damage caused by employee or level of fault of employee.

Keywords: *Justifiable reason, termination for justifiable reason, valid cause, termination for valid cause, criteria to be used to determine termination for justifiable reason and termination for valid cause.*

İşveren ve işçi arasında akdedilen iş sözleşmesini ortadan kaldıran durumlardan biri de iş sözleşmesinin feshidir. Fesih halinde iş sözleşmesi işveren veya işçi tarafından diğerine yöneltilen tek taraflı, yenilik doğurucu irade beyanıyla sona erer. Fesih iradesi fesheden tarafın karşı tarafa süre vererek fesih bildiriminde bulunması şeklinde ortaya çıkabileceği gibi haklı nedenlerin varlığı halinde herhangi bir süre tanınmaksızın iş sözleşmesini derhal sona erdirmeye şeklinde de ortaya çıkabilir. Her ne kadar gerek süreli fesih ve gerekse haklı nedenle fesih halinde taraflar arasındaki sözleşme tek taraflı irade beyanıyla sona eriyorsa da her iki tarafa ayrı ayrı fesih hakkı tanınmasının arkasında yatan neden süreli fesihte sözleşme özgürlüğü çerçevesinde bir tarafı ilânhaye aynı kişi ile çalışma zorluğundan kurtarmak iken haklı nedenle fesihte taraflardan birinin diğeri ile çalışma imkânının dürüstlük kuralı çerçevesinde artık beklenemez hale gelmesi durumunda bu bağdan kurtulması imkânının tanınmasıdır¹.

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

¹ Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, s. 188, Savaş, Burcu, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi s. 26

BELEDİYE İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN 6772 SAYILI YASAYA GÖRE İLAVE TEDİYE ÜCRET HAKKI

(BY THE LAW NO 6772 THE RIGHT OF ADDITIONAL PAYMENT OF WORKERS THAT WORK IN MUNICIPAL ECONOMIC ENTERPRISES)

Av./Atty. Süleyman TOPAK*

ÖZET

Sanayileşme ve hızlı nüfus artışları neticesi gelişen kentsel yaşam sürecinde yerel hizmetlerin halka dönük sunumlarında da değişiklikler meydana gelmiş ve özellikle Büyükşehir Belediyeleri için olmazsa olmaz ekonomik birim haline gelmiş Belediye İktisadi Teşebbüsleri (BİT) ortaya çıkmıştır.

Belediye İktisadi Teşebbüsleri (BİT), çoğu zaman ayrı tüzelkişiliğe sahip sermaye şirketleri gibi lanse edildiğinden, burada çalışan işçilerin büyük çoğunluğu 6772 sayılı “Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanunun 2 nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun” gereğince ilave tediye ücret alacağı hakkı olduğunu bilmemektedirler.

Bu çalışmamızda, Belediye İktisadi Teşebbüslerinde çalışan işçilere, 6772 sayılı yasaya göre ödenmesi gereken ilave tediye ücreti konusu detaylı bir şekilde incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Belediye, Belediye İktisadi Teşebbüsü, 6772 Sayılı Yasa, İlave Tediye Ücreti

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Kayseri Barosu Avukatı, Erciyes Üniversitesi Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Doktora Öğrencisi, e-mail: info@suleymantopak.av.tr

ABSTRACT

As a result of industrialization and rapid population growth, the growing urban life in the process of local services facing the people presentation of the changes have occurred and especially the Municipal Economic Enterprises (BIT) has emerged that became a sine qua economic unit for Metropolitan Municipalities.

Municipal Economic Enterprises are often touted as a separate legal entity with capital companies, where majority of workers, by the law no 6772 " Additional payment to the employees of the government and its related establishments and abolition of the 2.article of law no 6212 by the law no 6452" do not know the right of additional payment.

In this article, the additional payment to be paid the workers that work in Municipal Economic Enterprises according to law no 6772, will be examined in detail.

Keywords: *Municipality, Municipal Economic Enterprises, The law no 6772, Additional payment*

...

Belediyeler, hızlı şehirleşme ve nüfus artışlarıyla birlikte artan görevlerini yerine getirmeye çalışırken klasik belediye kurumları ve örgütlenmeleri yetersiz kalmıştır. Bu durum, halka daha iyi hizmet sunma baskısı altında bulunan belediyeleri halkın talep ve beklentilerine göre daha verimli olacak arayışlara yöneltmiş olup, yerel hizmet sunumunda çok çeşitli alternatif yöntemlerin geliştirilmesi ve uygulamaya geçirilmesi sonucunu beraberinde getirmiştir.

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

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

* Çalışma Yaşamında Ön Plana Çıkan İş Sağlığı ve Güvenliği Problemleri
Preliminary Problems of Occupational Health and Safety in Worklife

Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Fuat BAYRAM

* 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince Verilen İdari Para
Cezalarına İtiraz ve Dava Yolları

*Appeal and Litigation Way Against the Administrative Fines that are Given in
Accordance with the Occupational Health and Safety Law No. 6331*

Bünyamin ESEN

(SGK Sosyal Güvenlik Denetmeni/Social Security Inspector)

ÇALIŞMA YAŞAMINDA ÖN PLANA ÇIKAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROBLEMLERİ

(PRELIMINARY PROBLEMS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN WORKLIFE)

Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Fuat BAYRAM*

ÖZET

Sanayileşmiş ülkeler iş sağlığı ve güvenliği konusunda hemen hemen benzer zorluklarla karşı karşıya bulunmaktadır. Bu zorluklara esas itibarıyla; gelişen yeni teknolojiler, yeni bilim alanları, yeni zararlı maddeler, yeni üretim süreçleri, hizmet sektöründeki bölünmeler, işin belirsizliğinin giderek artması, küçük işçi çalıştırma ve kaçak çalışmanın artması, kaçak göçmen işçilik, sahte bağımsız çalışanlar (sözde bağımsız çalışanlar), demografik faktörler, gelecekteki yaşlı işçi artışı ve bunun ortaya çıkarttığı koruma problemleri, inşaat işinde çalıştırılmak üzere getirilen yabancı göçmen işçiler, uzaktaki (sınırlar dışındaki) işçilerin korumasında karşılaşılan pratik ve yasal zorluklar, çalışma saatlerinin esnekliği, yeni ve alışılmamış çalışma türleri, işyerlerinin değişkenliği ve çeşitliliği, sanal kuruluşların gelişmesi, zorluğu giderek artan rekabetler, devamlı artan ve de teknik, ekonomik yada sosyal değişimlere hızlı adapte olmaya olan ihtiyaçlar, hizmet denetlemedeki geleneksel ortakların devamlı zayıflaması, yeni stratejik ortaklıklara duyulan ihtiyaçlar olarak sıralanabilir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ortaya çıkan bu yeni güçlüklerden ülkeler farklı şekillerde ve farklı derecelerde etkilenmiştir. Bu yüzden ülkeler bu zorluklara farklı yaklaşımlar ve çözümler geliştirmektedirler. Ülkeden ülkeye farklılık gösterse de yeni açılımların ortak noktaları devleti sadece kontrol eden bir otorite olarak değil, aynı zamanda kuruluş seviyesindeki sosyal diyalogu teşvik eden ve kuvvetlendiren bir otorite olarak kabul etmektir.

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

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

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği riskleri, işyerinde yeni riskler, çalışma yaşamında yeni riskler

ABSTRACT

Industrialized nations are facing similar challenges on occupational health and safety. This challenges are virtually; developing new technologies, new scientist, new hazardous materials, new production processes, separation of the service sector, increase of the uncertainty of work, employing little laborand illegal worker, illegal migrant labor, fake independent workers (the so-called independent workers), demographic factors, increase of old growth labor in future and because of that, protection problems, foreign migrant workers to employ in the construction sector, practical and legal challenges to protect further employees, the flexibility of the working hours, the new and unusual types of work, variability and diversity of workplaces, development of virtual organizations, increasing the difficulty of the competition, needs which is trying to adapted to increasing technical, economic or social changes, weakining of the traditional partners in the service control, be in need of new strategic partnerships. This is why countries have different approaches to these challenges and develop solutions. According to new intiatives in common, do not accept the government as just a controlling authority.

Keywords: *Occupational health and safety, occupational health and safety risks, new risks in the workplace, new risks in worklife*

...

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ortaya çıkan bu yeni güçlüklerden ülkeler farklı şekillerde ve farklı derecelerde etkilenmiştir. Bu yüzden ülkeler bu zorluklara farklı yaklaşımlar ve çözümler geliştirmektedirler. Ülkeden ülkeye farklılık gösterse de yeni açılımların ortak noktası devleti sadece kontrol eden bir otorite olarak değil, aynı zamanda sosyal diyalogu teşvik eden ve kuvvetlendiren bir otorite olarak kabul etmektir. İş sağlığı ve güvenliği devletin yalnız olarak üstesinden gelebileceği bir alan değildir. Problemler çok komplekstir ve daha fazla sosyal diyalogu gerektirmektedir.

...

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

**№ 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU
GEREĞİNCE VERİLEN İDARİ PARA CEZALARINA İTİRAZ
VE DAVA YOLLARI**

*(APPEAL AND LITIGATION WAY AGAINST THE ADMINISTRATIVE FINES THAT
ARE GIVEN IN ACCORDANCE WITH THE OCCUPATIONAL HEALTH AND
SAFETY LAW NO. 6331)*

Bünyamin ESEN*
(SGK Sosyal Güvenlik Denetmeni/Social Security Inspector)

ÖZET

Türkiye mevzuatında iş sağlığı ve güvenliği alanındaki temel yasa olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun hükümlerine aykırılık halinde kanunun 26 ncı Maddesi uyarınca ilgililere idari para cezası uygulanması söz konusu olur. Maktu olarak uygulanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre uygulanan idarî para cezaları, 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 17 nci maddesinin yedinci fıkrası hükmü nedeniyle, her takvim yılı başında Malîye Bakanlığı'nca belirlenen yeniden değerlendirme oranında arttırılmakta, böylece reel değerlendirinin ve caydırıcılıklarının korunması sağlanmaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca verilmiş bulunan idarî para cezalarının uygulanma, tahakkuk, itiraz, takip ve tahsilinde genel hükümler uygulanmakta; başka bir deyişle 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri ile 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümleri geçerli olmaktadır.

Bu makalede 6331 sayılı Kanun uyarınca Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından uygulanan idarî para cezalarına karşı idari ve adli aşamalarda itiraz ve dava yolları ayrıntıları ile açıklanmıştır.

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Sosyal Politika Bilim Uzmanı/London School of Economics and Political Science PhD Doktora Öğrencisi/Boğaziçi Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü

Anahtar Kelimeler: 6331 sayılı Kanun, iş sağlığı ve güvenliği, idari para cezası, ceza davası, idari para cezasına itiraz, kamu alacakları

ABSTRACT

In case of the violation of the relevant provisions of the Occupational Health and Safety Act No. 6331, which is the main legislative source in Turkey's legislation regarding occupational health and safety, administrative fines will be applied to the relevant person in accordance with the Article 26 of the Act. The administrative fines of the Act No. 66331, which are being implemented as lump sum, are being incremented at each calendar year by the revaluation rate which is determined by Ministry of Finance by the start of each year, due to the seventh paragraph of the provisions of the 17th Article of the Misdemeanours Act No. 5326; so that, the real value and deterrence of the administrative fines is being protected.

General provisions are being applied at implementation, accrual, appeal, monitoring and collection of the administrative fines which are given in line with the Occupational Health and Safety Act No. 6331; in other words, the Misdemeanours Act No. 5326 and the Act No. 6183 on Procedures for the Collection of Public Receivables are being implemented.

In this article the appeal ways in administrative and judicial steps against the administrative fines that are being implemented in accordance with the Act No. 6331 by the Provincial Directorate of Labour and Employment Agency, are being elaborated in detail.

Keywords: Act No. 6331, occupational health and safety, administrative fine, criminal proceeding, objection to administrative fine, public receivables

...

Sulh ceza mahkemesi hâkimince üçbin Türk Lirası üzerindeki idarî para cezaları ile ilgili olarak ise, verilen kararlara karşı ise bir üst mahkemeye başvurmak mümkündür, yargı yolu henüz tükenmemiştir. İtiraz hakkı, kararın ilgili kişiye tebliği tarihten itibaren en geç yedi gün içinde kullanılmalıdır.

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

UZMAN GÖRÜŞLERİ

EXPERT OPINIONS

* İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarına İlişkin Bazı Konuların Gözden Geçirilmesi

Review of Some Matters Regarding Occupational Accidents and Occupational Diseases

Çelik Ahmet ÇELİK

* Maden ve Yeraltı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Gelişmeler
Developments on Employee Health and Safety in Mines and Subterranean Labor

Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Saim OCAK

İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARINA İLİŞKİN BAZI KONULARIN GÖZDEN GEÇİRİLMESİ*

(REVIEW OF SOME MATTERS REGARDING OCCUPATIONAL ACCIDENTS, AND
OCCUPATIONAL DISEASES)

Çelik Ahmet ÇELİK

...

Sosyal Güvenlik Yasalarına göre “iş kazası” kabul edilen her olay, İş Hukuku yönünden işverenlerin sorumluluğunu gerektirmez. **İşverenlerin iş kazalarından sorumlu tutulabilmeleri, maddi ve manevi tazminat istenebilmesi için:**

a) İş kazası, işçi işverenin egemenliği altındayken, işyerinde veya işyeri sayılan yerlerde, işin yürütümü sırasında, iş saatlerinde veya iş saatlerinden sayılan zaman dilimi içinde meydana gelmiş olmalıdır.

b) İş kazası, işverenin, 6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu'nun 4-5-6'ncı ve 15'inci maddelerindeki yükümlülüklerinden birini veya birkaçını gerektiği gibi yerine getirmemiş olmasından; 6098 sayılı TBK'nun 417.maddesi 2.fıkrası uyarınca "işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi alma, araç ve gereçleri noksansız bulundurma" yükümlülüklerini savsamasından kaynaklanmalıdır.

...

"Atıflar" başlıklı 22.maddesinde:

"11/10/2008 tarihli ve 27021 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinin **çalışma gücü kaybı, vazife malullüğü, harp malullüğü ile erken yaşlanma** durumlarının tespiti hükümlerine yapılan atıflar bu Yönetmelik hükümlerine yapılmış sayılır." denilmesi;

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

* www.TazminatHukuku.com, celik@tazminathukuku.com

MADEN VE YERALTI İŞLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN GELİŞMELER

(DEVELOPMENTS ON EMPLOYEE HEALTH AND SAFETY IN MINES AND SUBTERRANEAN LABOR)

Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Saim OCAK*

Bilindiği üzere, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesiyle¹, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından farklı bir döneme geçilmiştir. Mevzuatta ve uygulamada önemli olumlu gelişmeler olmakla birlikte, farklı bir çok sorun da yaşanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusu, teorik, pratik, mevzuat ve uygulama bakımından oldukça geniş bir alanı ilgilendirmektedir. Bu yönüyle sadece belirli bir alana ilişkin olmayıp, farklı birçok teknik konuyu kapsamakta ve farklı bilim dalları ile bağlantısı bulunmaktadır. Dolayısıyla da, önemli teorik bilgilerin yanı sıra, uygulama ve tecrübe gerektiren bir alan olduğu söylenebilecektir. Oysa uygulamada bu konu ile ilgili olarak çalışan kişilerin konunun öneminin çok fazla farkında olmadığı anlaşılmaktadır. Burada vurgulama gerekir ki, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, insanların en değerli varlığı olan yaşama hakkına, beden ve ruh bütünlüğünün korunmasına hizmet etmektedir. İş kazalarının çok tehlikeli sınıfta yer alan maden ve yeraltı işlerinde (diğer işlere göre) çok daha fazla meydana geldiği bilinmektedir. Mevzuatta özellikle yaşana sorunlar da dikkate alınarak yeni düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Çalışmamızda maden ve yeraltı işlerine ilişkin olarak iş sağlığı ve güvenliği alanında meydana gelen mevzuat değişiklikleri çalışmamızın kapsamını gereğinden fazla genişletmemesi ve doğrudan ilgili olup olmamasına göre değerlendirilmeye çalışılacaktır. Bu bağlamda, yeraltı ve maden işlerine ilişkin mevzuat değişikliklerinin bazılarına değinilmeyecektir.

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

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

¹ 6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu (30.06.2012, 28339)

KARAR İNCELEMESİ

DECISION ANALYSIS

* Mahkemenin Sendika Tüzüğünü İptali ve Tüzükteki Kanuna Aykırılığın Giderilmesi (Karar İncelemesi)

Court's Decision to Annul the Trade Union's Bylaws and Elimination of the Illegality under the Bylaws (Decision Review)

Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN

* Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi ile İlgili Yargıtay Kararının İncelenmesi
Review of the Court of Cassation's Decision on Professionally Contracting of Employees to Third Parties

Araş. Gör. Dr./Res. Asst. Dr. Orhan Ersun CİVAN

Araş. Gör./Res. Asst. Pınar ÇAĞLAYAN AKSOY

**MAHKEMENİN SENDİKA TÜZÜĞÜNÜ İPTALİ VE
TÜZÜKTEKİ KANUNA AYKIRILIĞIN GİDERİLMESİ
(KARAR İNCELEMESİ)**

(COURT'S DECISION TO ANNULL THE TRADE UNION'S BYLAWS, AND
ELIMINATION OF THE ILLEGALITY UNDER THE BYLAWS (DECISION REVIEW))

Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN*

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Esas No: 2013/1755

Karar No: 2013/2008

Tarihi: 06/02/2013

Karar Özeti: *Davacının davalı sendikanın üyesi olmakla beraber delege sıfatını taşımadığı konusunda bir uyuşmazlık bulunmamaktadır. Davacının merkez yönetim kurulu başkan ya da üyeliğine aday olmasını engelleyecek nitelikteki tüzük hükmünün iptalini istemekte hukuki yararının olduğu da açıktır. Tüzük hükmünün iptalini sadece delegelerin isteyebileceğini savunmak da mümkün değildir. Çünkü bu hak üyeliğe bağlı bir hak olduğu gibi aksinin kabulü halinde kanuni engel nedeniyle delege seçilemeyen ve genel kurullara katılamayan onaltı yaşını doldurmuş üyelerin tüzük hükümlerine karşı dava açamayacakları sonucu ortaya çıkar ki böyle bir sonucun hukuk devleti bağdaşmayacağı tartışmasızdır.*

Sonuç olarak, uyuşmazlık konusu olan ve seçilme hakkını kısıtlayan sendika tüzüğününün 19. maddesinin yukarıda değinilen Anayasanın ve kanunların emredici düzenlemelerine aykırı olması sebebiyle iptaline karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile talebin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

***İncelemenin tamamına, dergimizin 2015 tarihli
45. sayısından ulaşabilirsiniz***

* Okan Üniversitesi Hukuk Fakültesi

**MESLEK EDİNİLMİŞ ÖDÜNÇ İŞ İLİŞKİSİ İLE İLGİLİ
YARGITAY KARARININ İNCELENMESİ**
(REVIEW OF THE COURT OF CASSATION'S DECISION ON PROFESSIONALLY
CONTRACTING OF EMPLOYEES TO THIRD PARTIES)

Araş. Gör. Dr./Res. Asst. Dr. Orhan Ersun CİVAN*
Araş. Gör./Res. Asst. Pınar ÇAĞLAYAN AKSOY**

T.C. YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ
Esas No: 2013/37248
Karar No: 2014/247
Tarih: 16.01.2014

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalılar avukatları tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR: Davacı vekili, iş sözleşmesinin usul ve kanuna aykırı şekilde feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini, buna bağlı olan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücreti ve diğer hakların belirlenmesini istemiştir.

***İncelemenin tamamına, dergimizin 2015 tarihli
45. sayısından ulaşabilirsiniz***

* Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı (ocivan@ankara.edu.tr).

** Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medeni Hukuk Anabilim Dalı (pcaglayan@ankara.edu.tr).

TÜRK SOSYAL HUKUKU
MEVZUAT İZLEME
EDITING OF TURKISH
SOCIAL LAW

01.01.2015 -31.03.2015

Açıklama:

Dergimizin bu sayısında *Zorunlu Karşılıklar Hakkında Tebliğ (Sayı: 2013/15)*'de *Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sayı: 2014/7)*, *Devre Tatil ve Uzun Süreli Tatil Hizmeti Sözleşmeleri Yönetmeliği*, *İş Yeri Dışında Kurulan Sözleşmeler Yönetmeliği*, *Paket Tur Sözleşmeleri Yönetmeliği*, *Taksitle Satış Sözleşmeleri Hakkında Yönetmelik*, *2015/7181 sayılı 6772 Sayılı Kanun Kapsamına Giren Kurumlarda Çalışan İşçilere 2015 Yılında Yapılacak İlave Tediyelerinin Sürelerinin Düzenlenmesi Hakkında Karar*, *Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*, *Bölgesel Gelişme Yüksek Kurulu ve Bölgesel Gelişme Komitesinin Teşekkülü ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*, *Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik*, *Halk Sağlığı Laboratuvarları ve Yetkilendirilmiş Laboratuvarların Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*, *Adıyaman Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*, *Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ*, *İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ*, *Sigorta ve Reasürans ile Emeklilik Şirketlerinin Mali Bünyelerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*, *Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu ve İş Konseyleri Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik*, *Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılması Hakkında Yönetmelik*, *Gemi Adamları İaşe Bedeli Tespit Kurulu Kararı*, *Zorunlu Karşılıklar Hakkında Tebliğ (Sayı: 2013/15)*'de *Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sayı: 2015/2)*, *İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*, *2015/7470 sayılı 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Yer Alan Bazı Başvuru ve İlk Taksit Ödeme Sürelerinin Uzatılmasına İlişkin Karar* yer almıştır.

Söz konusu listeler dergimizin önemli bir bölümünü kapsamaya başladığından 2009 yılından itibaren mevzuat listelerinin dergimizin yayın periyoduna uygun şekilde üçer aylık dönemleri kapsar şekilde yayınlanmasına karar verilmiştir. Bu sayımızdaki mevzuat listeleri 01.01.2015 -31.03.2015 tarihleri arasında Resmi Gazete'de yayınlanmış olan mevzuatı kapsamaktadır.

Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzlemenin tamamına dergimizin 2015 tarihli 45. sayısından ulaşabilirsiniz

YÜKSEK MAHKEME
KARARLARI
SUPREME COURT DECISIONS

* Yargıtay Kararları
Court of Cassation Decisions

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

YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2013/22-1443 İlgili Kanun/Madde
Karar No. 2014/958 4857 s. İşK/11
Tarihi: 26.11.2014 1475 s. İşK/14

- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN HAKLI BİR NEDEN GÖSTERİLMEYEN YENİLENMEMESİ**
- **KIDEM TAZMİNATI HAKKI**

ÖZETİ: Somut olayda davacının çalıştığı iş yerinde halen görev yapan müdür yardımcısının, henüz sözleşme devam ederken 2011 yılı Ağustos ayında davacının sözleşmesinin yenilenmeyeceğini beyan ettiği ve 2011 Eylül döneminde okula yeni bir fen bilgisi öğretmeni alındığı konusundaki tanık beyanları, davacının davalıya çekmiş olduğu ihtarname ve Kütahya Bölge Çalışma Müdürlüğüne yapmış olduğu başvuru birlikte değerlendirildiğinde davacının 1 er yıllık belirli süreli sözleşmeler ile 2006 yılından bu yana fen ve teknoloji öğretmeni olarak çalışmaya devam ettiği ve her yıl sözleşmesinin yenilediği, 2011 yılında ise davacının, sözleşmesinin yenilenmesini beklemesine rağmen davalı işveren tarafından herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin sözleşmenin yenilenmemiş olması nedeniyle sona eren sözleşme nedeniyle davacının kıdem tazminatına hak kazandığı kabul edilmelidir. Davacının iş sözleşmesinin sürenin sonunda işveren haklı bir neden gösterilmeksizin yenilenmemesi nedeniyle kıdem tazminatı taleplerinin kabulü gerekir.

Kararların tamamına dergimizin 2015 tarihli
45. sayısından ulaşabilirsiniz

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

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/12431
Karar No. 2014/20448
Tarihi: 10.11.2014

İlgili Kanun/Madde
6356 s. STISK/39

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DAYANIŞMA AİDATI ÖDEYEREK YARARLANMA**

ÖZETİ: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasına göre, Toplu İş Sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma, imza tarihinde işyerinde çalışma halinde mümkün olmaktadır. Davacının, işyerinde uygulanan TİS'den dayanışma aidatı ödeme suretiyle yararlanması 31.12.2010 ve öncesi dönem için söz konusudur. Her Toplu İş Sözleşmesi için ayrı ayrı ve imza tarihinden sonra dayanışma aidatı ödeme suretiyle yararlanma talebinde bulunmak gereklidir. Davacı, 01.01.2011- 31.12.2012 tarihleri arasında kapsayan Toplu İş Sözleşmesini imzalandığı tarih olan 17.05.2013 tarihinde işyerinde çalışmadığı için, bu TİS'den ve bu TİS'e mahsuben yapılan avans ödemelerinden yararlanması da mümkün değildir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/1976
Karar No. 2014/10474
Tarihi: 12.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/32

- **İŞÇİNİN KIDEM ÜCRETİ İŞVEREN AÇISINDAN BİLİNEBİLİR OLDUĞUNDAN ALACAĞIN LİKİT OLMADIĞININ İLERİ SÜRÜLEMeyeCEĞİ**
- **İCRA İNKAR TAZMİNATI**

ÖZETİ: Somut olayda işçinin kıdemi, ücreti gibi hesap unsurları, işverence bilinen ya da belirlenebilecek hususlar olduğundan alacağın likit olmadığından sözedilemez. Hal böyle olunca, İ.İ.K. 67. maddesinde değişiklik yapan 6352 sayılı Yasanın değişikliğe ilişkin maddesi Resmî Gazetede yayımlandığı 05.07.2012 tarihinde yürürlüğe girdiği ve İİK'nun 67/2. maddesindeki düzenleme emredici olup kamu düzenini ilgilendirdiğinden yürürlüğe girdiği andan itibaren derhal etkisini göstereceğinden tamamlanmamış tüm hukuki durumlara uygulanması gerekeceği dikkate alındığında, davacı yararına %20 oranında icra inkar tazminatına hükmedilmesi gerekirken, alacağın likit olmadığı gerekçesiyle icra inkar tazminatına hükmedilmemiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/2989

Karar No. 2014/9907

Tarihi: 06.05.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- **İŞVERENİN KAMU KURULUŞU OLMASI DURUMUNDA İŞVEREN KAYITLARININ RESMİ KAYIT OLARAK KABUL EDİLMESİNİN GEREKMEMESİ**
- **İŞVEREN KAYDINA DAYALI OLARAK YAPILAN HESAPLAMADAN HAKKANİYET İNDİRİMİ YAPILMAMASININ GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: *Davalı resmi bir kurum olup tuttuğu kayıtlara itibar edilmesi gerektiği gibi davacı, davalının tuttuğu bu resmi kayıtların aksini ispata yarayan delil ibraz etmemiştir. Bu nedenle davacının davalı nezdinde kaç gün çalıştığı SGK kayıtları ve bu puantajlara göre belirlenmeli, fazla mesai süresi ve ücreti de bunlar dikkate alınarak belirlenmelidir. Davacının hafta tatilleri ile milli bayram ve genel tatil ücret talebine gelince; gerek davacı ve gerek davalı tanıklarının anlatımlarından davacının işi olunca ki -bu iş temsil ya da prova olması olarak belirtilmiştir- hafta tatillerinde ve milli bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığı, çalışmalarının aynen puantajlara yansıtıldığı anlaşılmaktadır. Bu itibarla davacının tıpkı fazla mesai olduğu gibi, hafta tatilinde bir haftada kesintisiz 6 gün çalışması halinde hafta tatiline hak kazanacağı dikkate alınarak hafta tatili; yine puantajlara göre çalıştığı milli bayram ve genel tatil günleri tespit edilerek milli bayram ve genel tatil çalışma ücreti hesabı yapılmalı, kayda dayanarak hesap edilecek hafta tatili ile milli bayram ve genel tatil ücretinden hakkaniyet indirimi yapılmamalı ve bozma ile davalı yararına oluşan kazanılmış haklar ihlal edilmeden alacaklar hükmü altına alınmalıdır. Bu maddi ve hukuki olgular gözardı edilerek eksik inceleme ve yanılığılı değerlendirme ile karar verilmesi hatalı olmuştur.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/22924

Karar No. 2014/7403

Tarihi: 03.04.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/59

- **YILLIK İZİN HAKKININ ÜCRETE DÖNÜŞMESİ İÇİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN YETERLİ OLMASI**

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanununun 59.maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/15880
Karar No. 2014/7395
Tarihi: 03.04.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/59

- **FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN AYLIK ÜCRETİN İÇİNDE OLDUĞUNUN KARARLAŞTIRILMASI HALİNDE YILDA 270 SAATİN ÜZERİNDEKİ ÇALIŞMALAR İÇİN FAZLA ÇALIŞMAYA HÜKMEDİLECEĞİ**

ÖZETİ: Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin 6. maddesi ve İş Kanununun 41. maddesindeki düzenleme birlikte değerlendirildiğinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma ücrete dahildir. Bu yön gözetilmeksizin günlük 5 saat, haftalık 30 saatin üzerindeki fazla çalışmanın karşılığı olarak hesaplanan fazla çalışma ücretine hükmedilmesi doğru değildir. Şu durumda mahkemece yıllık 270 saatlik sınırın davacının çalıştığı süreye oranlanarak bulunacak süredeki fazla çalışmanın ücrete dahil olduğu kabul edilip, onun üzerindeki çalışmanın karşılığı olarak fazla çalışma ücreti hesaplattırılmalı ve hüküm altına alınmalıdır. Anılan husus dikkate alınmadan verilen karar usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/25863
Karar No. 2014/7372
Tarihi: 03.04.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17
1475 s. İşK/14

- **İSTİFA HALİNDE KIDEM TAZMİNATI ÖDENMESİNİ ÖNGÖREN İŞ SÖZLEŞMESİ HÜKÜMLERİNİN GEÇERLİ OLDUĞU**
- **KIDEM TAZMİNATI TAVANINI DÜZENLEYEN HÜKMÜN MUTLAK EMREDİCİ NİTELİKTE OLDUĞU**

ÖZETİ: *İstifa halinde dahi işçiye kıdem tazminatı ödeneceğini öngören sözleşme hükümleri ile işyeri uygulamaları, 4857 sayılı Yasaya göre geçerli olup, bu halde kıdem tazminatı 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesine göre hesaplanmalı ve anılan madde-deki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir. Belirtmek gerekir ki, sözü edilen Yasada düzenlenen kıdem tazminatı tavanı mutlak emredici niteliktedir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/2770	<u>İlgili Kanun/Madde</u>
Karar No.	2014/7346	4857 s. İşK/32
Tarihi:	03.04.2014	1475 s. İşK/14

- **BORDRODAKI ÜCRETİN GERÇEK ÜCRETİ YANSITMAMASI**
- **ÜCRET ARAŞTIRMASI YAPILMASININ GEREKMESİ**

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, fülen 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 fülen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından özellikle ilgili meslek odasından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2013/25332	<u>İlgili Kanun/Madde</u>
Karar No.	2014/7330	4857 s. İşK/2
Tarihi:	03.04.2014	1475 s. İşK/14

- **ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN**
- **ELEKTRİK PİYASASI KANUNUNUN HİZMET ALIMINI YAPILMASINA İZİN VERDİĞİ**
- **MUVAZAAANIN BULUNMADIĞI**

ÖZETİ: *Elektrik Piyasası Kanununun 22. maddesinde: Lisans sahibi tüzel kişiler, lisansları kapsamındaki faaaliyetlerle ilgili olarak hizmet alımı yapabilecekleri, ancak, bu durumun ilgili lisans sahibi tüzel kişinin lisanstan kaynaklanan yükümlülüklerinin devri anlamına gelmeyeceği, hangi faaliyetlerin hizmet alımı yoluyla yaptırılacağı Elektrik Piyasası Kurulu tarafından belirleneceği bildirilmiştir. Lisans sözleşmelerine konu edilebilecek, üretim, dağıtım vb. faaliyetler bu kapsamda değerlendirilmektedir. Lisans sahibi şirketin lisanstan dolayı yükümlülüklerinin devam etmesi ve müşterek sorumluluğu dolayısıyla herhangi bir usulsüz işlemde lisansının da iptal edileceği hususu gözönünde bulundurularak bazı müdahalelerde bulunması, aralarındaki ilişkinin muvazaalı olduğunu göstermez. Somut olayda davacıya verilen iş tesisin işletilmesi, bakımı ve temizliği olduğundan ve davacı da bu işlerde çalıştırıldığından, taşeron işçilerinin denetlenmesi ve EÜAŞ işçileriyle birlikte çalışmaları 4628 sayılı Elektrik Piyasası Kanunu 15.maddesine uygun olduğundan, kanuna uygun ve muvazaaya dayanmayan bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi mevcut olup işçi temini ve muvazaalı işlerde çalıştırılma sözkonusu olmadığından bu yönde bir iddia da bulunmadığından davanın reddi gerekirken mahkemece davalılar arasındaki ilişkinin muvazaaya dayandığının kabulüyle yazılı şekilde karar verilmiş olması bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/27687
Karar No. 2014/7302
Tarihi: 02.04.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İŞK/22

- **YÖNETİM HAKKI**
- **GENİŞLETİLMİŞ YÖNETİM HAKKI**
- **YÖNETİM HAKKININ KÖTÜYE KULLANILAMAYACAĞI**

ÖZETİ: *İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Örneğin, işçinin gerektiğinde işverene ait diğer işyerlerinde de görevlendirilebileceği şeklindeki sözleşme hükümleri, işverenin bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutar. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükümünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/27502

Karar No. 2014/7297

Tarihi: 02.04.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17

- **İHBAR TAZMİNATI TALEP EDİLEMEYECEK DURUMLAR**

ÖZETİ: *İhbar tazminatı, iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olması nedeniyle, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. İşçinin 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/3067

Karar No. 2014/7243

Tarihi: 02.04.2014

İlgili Kanun/Madde

6356 s. STISK/16

- **SENDİKA DELEGE SEÇİMLERİNE İTİRAZ**
- **GÖREVLİ MAHKEME**
- **SENDİKA TÜZÜĞÜNE KONULAN HÜKÜMLE DAVA AÇMA HAKKININ ORTADAN KALDIRILAMAYACAĞI**

ÖZETİ: *Gerek 2821 sayılı Yasa döneminde gerekse 6256 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu döneminde genel kurul seçimi dışında yapılan şube delege seçimine yapılan itirazı incelemeye yetkili ve görevli makam İş Mahkemeleridir. Görev konusunda olduğu gibi, İş Mahkemelerinin yetkileri de kamu düzenine ilişkin olduğundan, yargılamanın her aşamasında resen gözetilmesi gerekir. Öte yandan sendika iç yönetmeliğinde; yapılan delege seçimlerinde Sendika Genel Merkezine itiraz olunabileceğinin düzenlenmesi Anayasal dava açma hakkını ortadan kaldırmayacaktır. Açıklanan sebeplerle ve 6356 sayılı Yasanın 16/2. maddesi uyarınca yöntemince incelenip verilmiş bir kesin karar bulunmadığından davanın esasına girilerek hüküm kurulması gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olmuştur.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/26609

Karar No. 2014/7228

Tarihi: 02.04.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/37, 41

- **FAZLA ÇALIŞMALARIN ÖDENDİĞİNİ KANIT YÜKÜNÜN İŞVERENDE OLDUĞU**

ÖZETİ: Mahkemece davacı tanık beyanları doğrultusunda yapılan fazla çalışmaların saat karşılığının ödendiğini, zamlı kısmının ödenmediğini esas alan bilirkişi raporu doğrultusunda hüküm kurulmuştur. Oysa yukarıda da belirtildiği üzere, fazla çalışma yapıldığının ispat yükü işçide; yapılan fazla çalışmanın karşılığının ödendiğini ispat yükü ise işverendedir. İşveren, yapılan fazla çalışmaların karşılığı ücretlerin ödendiğini ispatlayamamıştır. Bu nedenle yapılan tüm fazla çalışma ücreti alacaklarının hüküm altına alınması gerekirken sadece %50 zamlı kısmının tahsiline karar verilmiş olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/24078

Karar No. 2014/6933

Tarihi: 27.03.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17, 24

- **İSTAFANIN ŞARTA BAĞLI OLAMAYACAĞI**
- **HAKLI FESİH NEDENLERİNİN BULUNMADIĞI DURUMLARDA ÖZEL NEDENLERLE İSTİFA EDİYORUM DİYEN İŞÇİNİN KIDEM TAZMİNATI ALAMAYACAĞI**

ÖZETİ: İşçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde bir icap olarak değerlendirilmelidir. Dosyada bulunan 25.4.2012 tarihli istifa dilekçesinde "...görevinden 25.4.2012 tarihi itibarıyla özel nedenlerimden dolayı istifa ediyorum" şeklinde beyanda bulunmuş ve öncesindeki 10.4.2012 tarihli elle yazılmış dilekçede "25.4.2012 tarihi itibarıyla işi bırakıyorum" demiştir. Ayrıca mahkemece fazla mesai ve hafta tatili ücret alacaklarının olmadığı da belirlenmiştir. Şu durumda, davacının iş aktini kendi verdiği istifa dilekçesinde belirttiği şekliyle özel nedenlerden dolayı feshettiği kabul edilmeli ve bu sebeple feshin de 4857 sayılı İş Kanununda 24.maddesinde düzenlenen işçinin haklı nedenle fesih nedenleri arasında yer almamasından dolayı kıdem tazminatı isteminin reddi gerekir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/23199

Karar No. 2014/5735

Tarihi: 11.03.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- **ÜST DÜZEY YÖNETİCİYE AYNI İŞYERİNDE EMİR VE TALİMAT VEREN BİR BAŞKA YÖNETİCİ YA DA ŞİRKET ORTAĞININ BULUNMASI DURUMUNDA ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN FAZLA ÇALIŞMA İSTEMİNDE BULUNABİLECEĞİ**

ÖZETİ: İşyerinde üst düzey yönetici konumunda çalışan işçi, görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin ödenmesi durumunda, ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanamaz. Bununla birlikte üst düzey yönetici konumunda olan işçiye aynı yerde görev ve talimat veren bir başka yönetici ya da şirket ortağı bulunması halinde, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden, yasal sınırlamaları aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti talep hakkı doğar. O halde üst düzey yönetici bakımından şirketin yöneticisi veya yönetim kurulu üyesi tarafından fazla çalışma yapılması yönünde bir talimatın verilip verilmediğinin de araştırılması gerekir. İşyerinde yüksek ücret alarak görev yapan üst düzey yöneticiye işveren tarafından fazla çalışma yapması yönünde açık bir talimat verilmemişse, görevinin gereği gibi yerine getirilmesi noktasında kendisinin belirlediği çalışma saatleri sebebiyle fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği kabul edilmelidir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/23898

Karar No. 2014/5725

Tarihi: 11.03.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/6

1475 s. İşK/14

- **İŞYERİ DEVRİ**
- **DEVİR SONRASI DEVREDEN VE DEVRALAN İŞVERENLERİN SORUMLULUKLARI**
- **DEVİR ÖNCESİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ**

ÖZETİ: İşyeri devrinin temel ölçütü, ekonomik birliğin kimliğinin korunmasıdır. Avrupa Adalet Divanı kararlarına göre, maddî ve maddî olmayan unsurların devredilip devredilmediği ve devir anındaki değeri, işgücünün devri, müşteri çevresinin devri, işyerinde devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerlik derecesi, işyerinde faaliyete ara verilmişse bunun süresi, işyeri devrinin kriterleri arasında kabul edilmektedir. Maddî ve maddî olmayan unsurların devri söz konusu olmaksızın da işgücünün önem taşıdığı sektörlerde ekonomik birliğin önemli unsurunu olan işçilerin devri de, işyeri devri olarak kabul edilmelidir. İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 sayılı Kanununun 6 ncı maddesi uyarınca devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu olup, devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır. Devir tarihinden sonraki çalışmalar sebebiyle doğan sözü edilen işçilik alacakları sebebiyle devreden işverenin sorumluluğunun olmadığı açıktır. Bu bakımdan devirden sonraya ait ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücreti gibi işçilik alacaklarından devralan işveren tek başına sorumlu olacaktır.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/20076
Karar No. 2014/5616
Tarihi: 11.03.2014

İlgili Kanun/Madde
6100 s. HMK/448

- **YENİ HMK DÖNEMİNDE YARGICIN RESEN YEMİN TEKLİF EDEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Dava 1086 sayılı HUMK döneminde açılmış olup davalı vekili 6100 sayılı HMK'nun yürürlüğe girmesinden önce vermiş olduğu cevap dilekçesinin deliller bölümünde "sair delil" ibaresi ile yemin deliline dayanmıştır. Davanın devamı sırasında 6100 sayılı HMK yürürlüğe girmiştir. 6100 sayılı HMK'nun 448, 450 ve Geçici 1.madde hükümlerine göre yemine ilişkin hükümlerinin davada uygulanması gerekmektedir. Buna göre hakimin taraflara yemin teklif etme hakkı olduğunu hatırlatması gerekmediği gibi resen yemin teklif etmesi de mümkün değildir. Ancak bu şekilde 1086 sayılı HUMK döneminde açılan davada açıkça ya da "sair delil" "her türlü yasal delil" ibaresi ile yemine deliline dayanan taraf, 6100 sayılı HMK'nun yürürlüğe girmesinden sonra dahi kendisine yemin teklif etme hakkı olduğunun hatırlatılması gerektiği halde hatırlatılmadığını temyiz yolu ile ileri sürdüğü taktirde tarafın bu temyizine itibar etmek gerekip karar bu nedenle bozulmalıdır.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/22630

Karar No. 2014/5569

Tarihi: 10.03.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK/2

- **ADİ ORTAKLIĞIN DAVADA TARAF OLMA EHLİYETİNİN OLMAMASI**
- **TEVCİHTE HATA OLARAK KABUL EDİLİP ORTAKLARIN DAVAYA DAHİL EDİLMESİNİN GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Adi ortaklığın kendisine ait bir tüzel kişiliği mevcut olmadığından davada taraf olma ehliyeti yoktur. Bir başka ifade ile adi ortaklığın dava ve takip ehliyeti olmadığı gibi, ona karşı da dava açılmaz. Bu bağlamda adi ortaklığa karşı açılacak davalar adi ortaklığın kendisine karşı değil dava konusunun paradan başka bir şey olması halinde ortaklığı oluşturan ortakların tamamına, dava konusunun para olması halinde ise ortaklar arasında müteselsil sorumluluk esası geçerli olduğundan ortaklardan biri ya da birkaçı aleyhine yöneltilmelidir. Hal böyle olunca, tüzel kişiliği bulunmayan Adi Ortaklığın davalı olarak gösterilmesi doğru değil ise de tevcihte hata kabul edilerek ve alacağın tahsili istemiyle açılan davanın konusunun para olduğunun belli bulunmasına göre adi ortaklığı oluşturan ortaklar davaya dahil ederek taraf teşkilinin sağlanması bundan sonra davanın esasına girilmesi gerekirken taraf teşkili sağlanmadan davanın esası hakkında karar verilmesi hatalı olup bu husus kamu düzenini ilgilendirdiğinden temyiz edenin sıfatına bakılmaksızın karar bozulmalıdır.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/22471

Karar No. 2014/5561

Tarihi: 10.03.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK/25

1475 s. İŞK/14

- **İŞÇİNİN BİR BAŞKA İŞÇİYLE TARTIŞMASININ SATAŞMA BOYUTUNDA OLMAMASI**
- **HAKSIZ FESİH**
- **KIDEM TAZMİNATI**

ÖZETİ: *Dosya içeriği, tanık beyanları ve özellikle feshe konu olan olay ile ilgili tutulan tutanak birlikte değerlendirildiğinde; davacı işçinin davalı işverenin bir başka işçisine sataşma mahiyetinde darp, cebir, tehdit, hakaret vs. şeklinde feshi gerektirir ağırlıkta bir eyleminin olmadığı anlaşılmaktadır. Tutanak içeriği ve tanık beyanları, davacının davalı işverenin diğer işçisi ile yüksek sesli tartıştığı, tartışma sırasında hakaret içermeyen kelimeler kullandığı doğrultusundadır. Her ne kadar işveren hakaret içeren kelimeler kullanıldığını savunmuş ve tutanakta da bu şekilde yazılmış ise de; hakaret içeren kelimelerin neler olduğu incelemeye yeterli nitelikte deliller ile ortaya konulmamıştır. Hal böyle olunca Mahkemece; davacının kıdem ve ihbar tazminatı isteğinin kabulüne karar vermek gerekirken yazılı gerekçe ile talebin reddine karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/22464
Karar No. 2014/5560
Tarihi: 10.03.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41

- **FAZLA ÇALIŞMA ALACAĞINI ORTADAN KALDIRMAK İÇİN BORDRODA SEMBOLİK FAZLA ÇALIŞMLARIN GÖSTERİLMESİ HALİNDE BU DÖNEM İÇİN DE FAZLA ÇALIŞMA HESABININ YAPILMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Somut olayda dosya içerisinde bulunan fazla çalışma hesabı yapılan dönemlere ilişkin davacı tarafından ihtirazi kayıt konulmadan imzalanan bir kısım bordrolarda fazla çalışma ücretleri tahakkukları bulunduğu ancak tahakkukların sembolik olduğu anlaşılmaktadır. Dairemizin yerleşmiş içtihatlarına göre işverence işçilerin fazla çalışma ücreti talep etmesine engel olacak şekilde sembolik fazla çalışma tahakkukları yapılırsa bu aylar fazla çalışma hesabından dışlanmaz ancak yapılan fazla çalışma ödemeleri tespit edilen fazla çalışma ücreti alacağından mahsup edilir. Mahkemece sözü edilen şekilde mahsup işlemi yapmayan bilirkişi raporuna itibar ederek hüküm kurulmuş olması hatalıdır.*

YARGITAY**7. HUKUK DAİRESİ****Esas No. 2013/54865****Karar No. 2014/690****Tarihi: 21.01.2014****İlgili Kanun/Madde****4857 s. İŞK/2**

- **MUVAZAAİN HAKSIZ FİİL NİTELİĞİNDE OLDUĞU**
- **HAKSIZ FİİL SORUMLULUĞUNA GÖRE MUVAZAALI İŞLEMİN TARAFLARININ SORUMLU OLACAĞI**

ÖZETİ: *Muvazaalı bir hukuki muamele ile üçüncü kişinin ızzar edilmesi oha karşı bir haksız eylem niteliğindedir. Üçüncü kişiler muvazaa nedeniyle hakları halele uğratıldığı takdirde haksız fiil sorumluluğuna dayanarak muvazaalı hukuki işlemi yapan taraftan zararının tazminini isteyebilir. Haksız fiil işleyen kimse uygun illiyet bağı çevresine giren bütün zararlardan sorumludur. Ayrıca muvazaa sebebiyle akdin hükümsüzlüğünün ileri sürülmesinin hakkın kötüye kullanılması sayılan hallerde muvazaa ileri sürülemez. Gerek asıl-alt işveren ilişkisi bulunması ve gerekse muvazaalı ilişki bulunması hallerinde Üniversite dışında her iki davalının da 4857 sayılı Kanununun 2. maddesi doğrultusunda sorumluluklarının bulunduğu gözetenmeden sadece Üniversite aleyhine hüküm kurulması hatalı olup bu durum kararı temyiz eden davalı üniversitenin de hak alanını ilgilendirdiğinden bozma nedenidir.*

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

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

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/17431
Karar No. 2014/20148
Tarihi: 18.06.2014

İlgili Kanun/Madde
6100 s. HMK/107, 109

- **KİSMİ EDA**
- **KÜLLİ TESPİT DAVASI**
- **BELİRSİZ ALACAK DAVASI**
- **DAVA ŞARTI**

ÖZETİ: *Dosya içeriğine göre davacının davalı işyerinde çalıştığı ve hizmet süresinde uyumsuzluk olmadığı, iş sözleşmesinin feshi nedeni ile davacının kıdem ve ihbar tazminat alacaklarını belirsiz alacak davası konusu ettiği, kısmi miktar belirtilmesi nedeni ile kısmi eda külli tespit niteliğinde olduğu, davacının brüt ücretinin 1.560, 00 TL olduğunu iddia etmesine rağmen, imzasız bordroda ücretin 1.490.76 TL brüt olduğu, hesap raporunun buna göre belirlendiği, ücretin taraflar arasında ihtilaflı ve tartışmalı olması nedeni ile tazminatların belirsiz alacak niteliğinde kabul edilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. O halde davacının kısmi eda külli tespit niteliğinde belirsiz alacak davası açmasında hukuki yararı vardır. Belirsiz alacak davasının esası hakkında bir karar verilmesi gerekir. Diğer taraftan somut uyumsuzlukta bir an için tazminatların başlangıçta belirlenebileceği kabul edilse dahi, belirlenebilir olan tazminatlar hesap raporu ile belirlenmiştir. Alacak belirsiz alacak davası konusu yapılmayacağı kabul edilse dahi tamamlanabilir dava şartı olan hukuki yarar şartını yerine getirmesi için kesin süre verilmeden yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/36446
Karar No. 2014/27623
Tarihi: 23.09.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/5, 41

- **MAVİ YAKA BEYAZ YAKA AYRIMININ İŞ HUKUKUNDAN KAYNAKLANMADIĞI**
- **ÇALIŞANLAR ARASINDA FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ KONUSUNDA MAVİ YAKA BEYAZ YAKA AYRIMI YAPILMASININ EŞİT İŞLEM BORCUNA AYKIRI OLDUĞU**

ÖZETİ: Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre işyerinde çalışan bazı işçilere fazla çalışma ücreti %100 zamlı, bayram ve genel tatil ücreti % 200 zamlı olarak ödenmiştir. Davalı vekili mavi yakalı çalışanlara belirtilen oranlar üzerinden ödeme yapıldığını açıklamakla birlikte, beyaz yakalı işçilere ise yasal oranların uygulanması gerektiğini savunmuştur. İş mevzuatında beyaz yakalı işçi mavi yakalı işçi ayrımı bulunmamaktadır. Bu nedenle çalışanlar arasında fazla çalışma ve bayram genel tatil ücretleri bakımından farklı oranların uygulanması İş Kanunu'nun 5. maddesine aykırılık oluşturur. Bilirkişi raporunda, davaya konu işçilik alacaklarının işyeri uygulamasına göre zamlı olarak hesaplandığı seçenек bir değerlendirmeye tabi tutulmalı ve indirim husus da düşünülerek karar verilmelidir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/17431
Karar No. 2014/20148
Tarihi: 18.06.2014

İlgili Kanun/Madde
6356 s. STISK/41, 79

• TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ DAVASINDA YETKİLİ MAHKEME

ÖZETİ: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 79. maddesinde; “Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir.” denilmiştir. Yukarıdaki hükmün yollamada bulunduğu aynı Kanunun 2. maddesinin 1. fıkrasının “c” bendinde de Görevli Makamın; “İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlık” ifade edeceği belirtilmiştir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/15377

Karar No. 2014/18643

Tarihi: 09.06.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/24

1475 s. İşK/14

- **İSTİFADA SEBEP GÖSTERMEME**
- **İSTİFA TARİHİNDE İŞÇİ AÇISINDAN HAKLI FESİH NEDENLERİNİN OLMASI**
- **KIDEM TAZMİNATI**

ÖZETİ: Davacı, işyerinde 16 yıllık kıdeme sahip bir çalışan olup, istifa dilekçesinde bir neden belirtmemiş dilekçe verdikten kısa bir süre sonra emeklilik için kuruma başvurmuş ve dava açmıştır. Ayrılma tarihi itibarıyla davacının halen yürürlükte bulunan 1475 Sayılı Yasa'nın 14/6 maddesi uyarınca emeklilik hakkına sahip olduğu ve işverenden fazla çalışma, hafta ve ulusal bayram, genel tatil alacağı bulunduğu ilk derece mahkemesinin de kabulündedir. Tüm bu olgular hep birlikte değerlendirildiğinde davacının kıdem tazminatına hak kazandığı anlaşıl-makla, bu talebin reddi yerinde değildir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/10994

Karar No. 2014/16072

Tarihi: 20.05.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **İŞE İADE KARARI KESİNLEŞTİKTEN SONRA İŞÇİNİN İŞE BAŞLAMAK İÇİN VEKİLİ ARACILIĞI İLE YAPTIĞI BAŞVURUNUN GEÇERLİ OLDUĞU**
- **İŞE İADE BAŞVURUSUNUN POSTADA GECİKMESİNDEN İŞÇİNİN SORUMLU OLMAYACAĞI**
- **İŞVERENİN İŞE DAVETİNİN BİR AYLIK SÜREDEN SONRA İŞÇİYE ULAŞMASI HALİNDE DE İŞÇİNİN MAKUL SÜRE İÇERİSİNDE BAŞLAMASININ GEREKMESİ**
- **İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATININ FESİH TARİHİNDEKİ ÜCRET OLDUĞU**

ÖZETİ: İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağına sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. İşe başlatılmama tazminatının da fesih tarihindeki ücrete göre hesaplanması gerekir. İşçinin işe başlatılmadığı tarih, işe başlatılmama tazminatının muaccel olduğu andır. Bahsi geçen tazminat yönünden faize hak kazanmak için kural olarak işverenin temerrüde düşürülmesi gerekir. İşverenin dava tarihinden önce temerrüde düşürülmemiş olması halinde dava ve varsa ıslah tarihlerinden itibaren faize hükmedilir. İşe iade kararına rağmen işçinin işe alınmaması nedeniyle işe başlatılmama tazminatının ödenmesi söz konusu ise, işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmez. Bu durumda işe başlatılmama anından itibaren faiz hakkı doğar. Somut olayda işverenin işçinin işe başlama isteğinin kabul edildiğini bir ay içinde bizzat işçiye bildirmesi gerekirken buna ilişkin tebligatı davacı işçi yerine vekiline yaptığı anlaşılmaktadır. Bu hususta davacının vekiline yapılacak tebligat usulsüzdür. Mahkemece işverenin işe başlatma süresini geçirdiği kabul edilerek davacının taleplerinin değerlendirilmesi gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2012/9461	<u>İlgili Kanun/Madde</u>
Karar No.	2014/14283	4857 s. İşK/25
Tarihi:	05.05.2014	1475 s. İşK/14

- İŞ KAZASINDA İŞÇİNİN KUSURLU BULUNMASI
- İŞÇİNİN İŞ GÜVENLİĞİNİ TEHLİKEYE DÜŞÜRME
- HAKLI FESİH

ÖZETİ: Tüm dosya kapsamı ile özellikle ceza ve tazminat dosyalarında alınan bilirkişi raporlarına göre davacının daha seri çalışmayı sağlamak için emniyet tertibatını devre dışı bıraktığı ve iş kazasının meydana gelmesinde kusurlu olduğu anlaşılmıştır. Davacının eyleminin, İş Kanunu 25/II-ı bendi kapsamında işçinin kendi isteği ile veya işini savsaması sonucu işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi niteliğinde olduğu ve işverenin buna dayanarak yaptığı feshin haklı olduğu anlaşıldığından davacının ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/9436
Karar No. 2014/14271
Tarihi: 05.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18

- CEZAI ŞART
- CEZAI ŞARTTA EŞİTLİK İLKESİNE AYKIRILIĞIN İŞVEREN LEHİNE CEZAI ŞARTI GEÇERSİZ KILACAĞI

ÖZETİ: *Cezai şarta ilişkin bu iş akti hükmünde, davacı işverene " kadroyu daraltmayı gerektiren zorunlu hallerde " cezai şart ödemeksizin iş aktini feshetme hakkı tanındığı gibi, her ne kadar aynı iş akti maddesinde "geçerli ve haklı neden olmadan iş aktinin feshi halinde her iki tarafa da cezai şart ödeme yükümü getirildiğinden" bahsedilse de İş Kanunu kapsamında işçiler için "geçerli fesih" halinin söz konusu olamayacağı, bu fesih halinin sadece işverenin başvurabileceği bir fesih hali olduğu gözetildiğinde, bu sözleşme hükmü ile işverene aynı zamanda "iş aktinin geçerli nedenle feshi halinde de cezai şart ödememe imkanı" tanınmış olmaktadır. Cezai şart ödemek zorunda kalmaksızın iş aktini feshetmeye yönelik olarak davacı işverene tanınan bu imkanlar işçiye tanınmadığından, cezai şartın taraflara eşit şartlarda tanındığından söz edilemez. İş aktinin cezai şart hükmünü düzenleyen maddesi cezai şartta tarafların eşitliği ilkesine aykırı olduğundan davacı işveren lehine cezai şarta hükmedilemeyeceğinin gözetilmemesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/2273
Karar No. 2014/14184
Tarihi: 05.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- İŞE İADE DAVASI DEVAM EDERKEN YAPILAN İŞE DAVETİN GEÇERLİ OLMAYACAĞI

ÖZETİ: *Somut olayda, mahkemece davacının, davalı işveren tarafından yapılan işe daveti kabul etmeyerek işe iade talebinde samimi olmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiş ise de davalı işveren tarafından dava kabul edilmemiş olup, yargılama devam ederken yapılan işe davet geçerli değildir. Yine davalı tarafından feshin haklı ya da geçerli olduğu da ispat edilememiştir. Bu sebeplerle davacı işçinin işe iade talebinin kabulü gerekirken yanılığılı değerlendirme ile reddine karar verilmesi hatalıdır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/1472

Karar No. 2014/14172

Tarihi: 05.05.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 18-21

- **İŞE İADE DAVASINDA ASIL İŞVERENİN İŞE İADENİN MALİ SONUÇLARINDAN SORUMLU OLACAGI**

ÖZETİ: Feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asıl işveren ilişkisinde, her iki işverene birlikte açılması halinde, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin taraf sıfatı bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden sözedilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşa geçen süre ücretinden yukarıda belirtilen hüküm nedeni ile alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/6786

Karar No. 2014/11335

Tarihi: 03.04.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/25

1475 s. İşK/14

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

ÖZETİ: Davacının davalı Şirkete ait otoparkta otopark görevlisi olarak çalıştığı sırada otoparka çekilip gözetim ve denetimine bırakılan 06 TFD 99 plakalı aracın lastiği, janti ve oto teybini alarak kendi aracına taktığı, olayın araç sahibinin şikayeti üzerine ortaya çıktığı anlaşılınca, davacının bu davranışları doğruluk ve bağlılığa aykırı olup, hırsızlık niteliğinde bulunduğu işverenin haklı feshi imkanı doğduğu ve yasal süresi içinde kullandığı, ayrıca araç sahibinin kardeşi ve bilahare araç sahibinin olayın ortaya çıkmasından sonra “izin verdik” şeklindeki beyanının işçiyi kurtarmaya yönelik olduğu anlaşıldığından, Mahkemece davacının iş akdinin haklı nedenle feshedildiğinin kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken yanılığılı değerlendirmeye yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/6356
 Karar No. 2014/11289
 Tarihi: 03.04.2014

İlgili Kanun/Madde
 4857 s. İşK/34
 1475 s. İşK/14

- ÜCRET BORDROLARINDA GÖSTERİLEN ÜCRETİN GERÇEK ÜCRETİ YANSITMAMASI
- ÜCRET ARAŞTIRMASI YAPILMASININ GEREKMESİ

ÖZETİ: Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir. Somut olayda baraj inşaatında topoğraf olarak çalışan davacının asgari ücret aldığı kabul edilerek dava konusu istekler hükmü altına alınmış ise de, davacının yaptığı iş, davalı işyerindeki kıdemi dikkate alındığında günün asgari ücreti üzerinden çalışığının kabulü havyatın olağan akışına aykırıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/761
Karar No. 2014/11250
Tarihi: 03.04.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17-21

- **İŞLETMESEL KARARIN YARGISAL DENETİMİ**
- **FESHİN SON ÇARE OLMA İLKESİ**

ÖZETİ: İşletmesel kararın amacı ve içeriğini belirlemede 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 doğurucu 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 olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde, kısaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılmalıdır. İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle sözleşmeyi feshetmek isteyen işverenin fesihten önce fazla çalışmaları kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma süresini kısaltmak ve bunun için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şekillerini geliştirmek, işi zamana yaymak, işçileri başka işlerde çalıştırmak, işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşmak gibi varsa fesihten kaçınma imkanlarını kullanması, kısaca feshe son çare olarak bakması gerekir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/760
Karar No. 2014/11249
Tarihi: 03.04.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17-21

- **FESHİN GEÇERLİ NEDENE DAYANDIĞINI İŞVERENİN KANITLAMASININ GEREKMESİ**
- **FESHİN BİÇİMSEL KOŞULLARA UYGUNLUĞUNUN ÖNCELİKLE KANITLANMASININ GEREKMESİ**
- **FESHİN TUTARLILIK KEYFİLİK VE SON ÇARE OLMA İLKESİNE GÖRE DENETLENMESİ**

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesi uyarınca “feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir”. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli olduğunu kanıtlayacaktır. Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması bu yöndedir. (04.04.2008 gün ve 2007/29752 Esas, 2008/7448 Karar sayılı ilamımız). Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, bağlı işveren kararında işgörmeye ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2012/3896	<u>İlgili Kanun/Madde</u>
Karar No.	2014/11195	4857 s. İşK/24, 32, 34
Tarihi:	02.04.2014	1475 s. İşK/14

- ÜCRETİN ÖDENMEMESİ
- İŞÇİNİN HAKLI NEDENLERLE FESHİ

ÖZETİ: Ücreti ödenmeyen işçinin alacağı konusunda takibe geçmesi ya da ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini yerine getirmekten kaçınması, iş ilişkisinin devamında bazı sorunlara yol açabilir. Bu bakımdan, işverenle bir çekişme içine girmek istemeyen işçinin, haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı da bulunmaktadır. Ücretin hiç ya da bir kısmının ödenmemiş olması bu konuda önemlidir. Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanması gerekir. 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların ödenmemesi durumunda da işçinin haklı fesih imkânı bulunmaktadır. İşçinin ücretinin işverenin içine düştüğü ödeme güclüğü nedeniyle ödenmemiş olmasının sonuca bir etkisi yoktur. İşçinin, ücretinin bir kısmını Yasanın 33 üncü maddesinde öngörülen ücret garanti fonundan alabileceği olması da işçinin fesih hakkını ortadan kaldırmaz. Bireysel veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan aynı yardımların yerine getirilmemesi de bu madde kapsamında değerlendirilmeli ve işçinin “haklı fesih” hakkı bulunduğu kabul edilmelidir. İşçinin sigorta primlerinin hiç yatırılmaması veya eksik bildirilmesi, sosyal güvenlik hakkını ilgilendiren bir durum olsa da Dairemizin 1475 sayılı Yasa döneminde istikrar kazanmış olan görüşü, 4857 sayılı İş Kanunu döneminde de devam etmekte olup, sigorta primlerinin hiç yatırılmaması, eksik yatırılması veya düşük ücretten yatırılması hallerinde de işçinin haklı fesih imkânı vardır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/6260
Karar No. 2014/11165
Tarihi: 02.04.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/22, 32, 41

- **ÜCRETİN DÜŞÜRÜLMESİNİN İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK NİTELİĞİNDE OLMASI**
- **İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDERKEN İŞÇİNİN ÜCRET DÜŞÜRÜLMESİNE SES ÇIKARTMAMASININ İŞÇİNİN ALEYHİNE YORUMLANAMAYACAĞI**

ÖZETİ: 4857 Sayılı Kanununun 22. maddesi uyarınca iş şartlarında esaslı değişiklik niteliğindeki değişiklikler işçinin yazılı ve açık kabulüne bağlıdır. İşçinin ücretinin düşürülmesi iş şartlarında esaslı değişiklik olup işverence tek yanlı olarak ücret miktarında işçi aleyhine değişiklik yapılamaz. İşçinin yapılan değişikliğe karşı çıkmamış olması ve suskun kalması yasanın açık düzenlemesi karşısında bu değişikliği kabul ettiği anlamına gelmez. Bordroların ihtirazi kayıtsız imzalanması yada ücret düşürülmesi gerekçesi ile fesih yoluna gidilmemesi işçi aleyhine yorumlanamaz. Dava konusu dönemde bu alacakların talep edilmemesinin iyiniyet kurallarıyla bağdaştırılması mümkün değildir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/3400
Karar No. 2014/7616
Tarihi: 10.03.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17, 18
1475 s. İşK/14

- **FESHİN SOMUT OLAYIN ÖZELLİKLERİNE GÖRE AĞIR BİR YAPTIRIM OLMASI**
- **FESHİN ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİNE AYKIRILIĞI**
- **HAKSIZ ANCAK GEÇERLİ FESİH**

ÖZETİ: Somut olayda ulusal bayram genel tatil alacağıının takdiri delil niteliğindeki tanık beyanı ile ispat edildiği nazara alınmadan belirlenen alacaktan uygun oranda takdiri indirim yapılması hatalıdır. Taraflar arasında iş akdinin feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı noktasında uyuşmazlık vardır. Davacı; iş akdinin işveren tarafından haksız ve bildirimsiz olarak feshedildiğini iddia etmiş, davalı ise iş akdinin feshinin haklı nedene dayandığını savunmuştur. Feshe dayanak kılınan olay incelendiğinde davalı işyerinde bulunan ürünlerin sayımının yapıldığı, bu ürünlerin sayımı ile ilgili davacının görevli olduğu, davacının da kabulünde olduğu üzere sayım işlemi sırasında bazı ürünlerin hatalı sayıldığı, bunun üzerine işyerinde çalışan diğer işçilerle birlikte yeniden sayım yapıldığı, davacının bu şekilde hatalı sayımının düzeltildiği, işveren tarafından tutulan 3 Ocak 2010 tarihli tutanakta hatalı sayımının nedeninin dalgınlık sonucu olduğunun gereken titizliği göstermediğinin davacı tarafından ifade edildiğinin yazılı olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece karar gerekçesinde davacının feshe dayanak fiilinin kastı aştığı vurgulanmış ise de davacının feshe dayanak davranışı bir kasıt ile yaptığı açık değildir. Tüm dosya kapsamından davacının feshe dayanak kılınan olayda kusurunun bulunduğu, kusurun davacının da kabulünde olduğu, davacının hatalı ürün sayımı ile ilgili olarak kastının bulunmadığı gözetildiğinde iş akdinin feshinin somut olayın özelliğine göre ağır bir yaptırım olduğu, feshin ölçülülük ilkesine aykırı düştüğü, bu hali ile geçerli fesih için neden oluşturabilir ise de haklı nedenle fesih için bir gerekçe olamayacağı gözetilerek davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/3467
Karar No. 2014/7609
Tarihi: 10.03.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41

- FAZLA ÇALIŞMA HESAPLAMASINDA ÇALIŞMANIN GEÇTİĞİ DÖNEM ÜCRETİNİN ESAS ALINMASININ GEREKMESİ
- GEÇMİŞ YILLAR ÜCRETİNİN ASGARİ ÜCRETE ORANTILANDIRILARAK HESAPLANABİLECEĞİ

ÖZETİ: *Fazla çalışma ücretinin son ücrete göre hesaplanması doğru olmayıp, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanması gerekir. Yargıtay kararları da bu yöndedir. Bu durumda fazla çalışma ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli olmaz. İstek konusu dönemler açısından da ücret miktarlarının tespit edilmesi gerekir. İşçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenememesi halinde, bilinen ücretin asgari ücrete oranı yapılarak buna göre tespiti gerekir. Ancak işçinin işyerinde çalıştığı süre içinde terfi ederek çeşitli unvanlar alması veya son dönemlerde toplu iş sözleşmesinden yararlanması gibi durumlarda, meslek kuruluşundan bilinmeyen dönemler için ücret araştırması yapılmalı ve dosyadaki diğer delillerle birlikte değerlendirmeye tabi tutularak bir karar verilmelidir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/53717
Karar No. 2014/4374
Tarihi: 13.02.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/27

- **ÖNEL VERİLEREK FESİHTE İŞÇİYE İŞ ARAMA İZNI VERİLMESİNİN GEREKMESİ**
- **İŞÇİNİN ÖNEL VEREREK İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİRDİĞİ DURUMLARDA DA İŞ ARAMA İZNİN KULLANDIRILMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Bildirim önelleri içinde işçiye verilmesi gereken yeni iş arama izni kamu düzenini ilgilendirmektedir. İşverenin bu yükümlünü azaltan ya da tamamen ortadan kaldıran sözleşme hükümleri geçersizdir. İşçinin işverene bildirim süresi tanımak suretiyle fesih yoluna gitmesi halinde de, işverence yeni iş arama izni verilmesi gerekir. Gerçekten yasada sadece bildirim süresinden söz edilmiş, bu süreyi işçinin ya da işverenin tanımış olması arasında ayırım yapılmamıştır. İşçinin ihbar öneli tanımak suretiyle feshinden sonra da işçinin iş arama ihtiyacı devam edebilecektir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 27. maddesi düzenlemesi anlamında, ister işveren isterse işçi önel vererek feshetsin, işçiye günde 2 saat iş arama izni verilmesi gerekir.*

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/664
Karar No. 2014/4313
Tarihi: 12.02.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/25

- **İŞVERENİN GÖZETİM BORCU İÇERİSİNE İŞÇİNİN AHLAKİ DEĞERLERİNİN KORUNMASININDA GİRECEĞİ**
- **İŞÇİNİN RAPOR ALARAK HACCA GİTMESİNİN İŞVERENE HAKLI FESİH OLANAĞI VERMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Davacı öğretmenin hacca gitme imkanını elde ettiği ve bu ibadet zamanının okulların açık olduğu döneme isabet etmesi nedeniyle işgörmeye edimini uzun bir süre yerine getiremeyeceği açık olup işyerinde 15 yıllık kıdemi bulunan davacıya bu ibadetini ifası için izin verilmemesi, işverenin işçiyi gözetme borcu gereği, işçinin kişiliğinin, özel yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, ahlaki değerlerinin korunmasını da içerdiği dikkate alındığında, işçinin rapor alarak hacca gitmesinin işverene haklı fesih olanağı tanıyacağı kabulü mümkün görülmemektedir. İlk derece mahkemesince davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddi hatalı olmuştur.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/54865
Karar No. 2014/4290
Tarihi: 12.02.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/26

- **HAKLI FESİH NEDENİNİN ALTI İŞ GÜNLÜK HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE İÇERİSİNDE KULLANILMASININ GEREKMEMESİ**
- **İŞÇİNİN MADDİ ÇIKAR SAĞLAMASI HALİNDE ALTI İŞ GÜNLÜK SÜRE ESASININ UYGULANMAYACAĞI**
- **ALTI İŞGÜNLÜK HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRENİN FESHE YETKİLİ MAKAMIN OLAYI ÖĞRENMESİYLE BAŞLAYACAĞI**
- **BİR YILLIK SÜRENİN HER DURUMDA OLAYIN GERÇEKLEŞTİĞİ TARİHE GÖRE BELİRLENECEĞİ**
- **ALTI İŞGÜNLÜK SÜRESİNİN GEÇERLİ FESİHLERDE ARANMAYACAĞI**

ÖZETİ: İşçi veya işveren bakımından haklı fesih nedenlerinin ortaya çıkması halinde, iş sözleşmesinin diğer tarafının sözleşmeyi haklı nedenle fesih yetkisinin kullanılma süresi sınırsız değildir. Bu bakımdan 4857 İş Kanununun 26 ncı maddesinde, fesih nedeninin öğrenildiği tarih ile olayın gerçekleştiği tarih başlangıç esas alınmak üzere iki ayrı süre öngörülmüştür. Bu süreler içinde fesih yoluna gitmeyen işçi ya da işverenin feshi, haklı bir feshin sonuçlarını doğurmaz. Bu süre, feshe neden olan olayın diğer tarafça öğretilmesinden itibaren altı işgünü ve herhalde fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl olarak belirlenmiştir. Altı iş günlük süre işçi ya da işverenin haklı feshe neden olan olayı öğrendiği günden itibaren işlemeye başlar. Olayı öğrenme günü hesaba katılmaksızın, takip eden iş günleri sayılarak altıncı günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erer. Haklı fesih nedeninin devamlı olması durumunda hak düşürücü süre işlemez. Örneğin, ücreti ödenmeyen işçi ödeme yapılmadığı sürece her zaman haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir. 4857 sayılı Yasanın 26 ncı maddesinde öngörülen altı işgünlük ve bir yıllık süreler ayrı ayrı hak düşürücü niteliktedir. Bir başka anlatımla fesih hakkının öğrenmeden itibaren altı iş günü ve olayın gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanılması şarttır. Sürelerden birinin dahi geçmesi haklı fesih imkânını ortadan kaldırır. Hak düşürücü sürenin niteliğinden dolayı taraflar ileri sürmese dahi, hâkim resen dikkate almak zorundadır. Bu maddede belirtilen süreler geçtikten sonra bildirimsiz fesih hakkını kullanan taraf, sözleşmeyi haksız olarak bozmuş sayılacağından ihbar tazminatı ile şartları oluşmuşsa kıdem tazminatından sorumlu olur.

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

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

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/21234
Karar No. 2014/22918
Tarihi: 06.11.2014

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SGK/38

- **SİGORTALILIK SÜRESİNİN BAŞLANGICI**
- **ALMAN RANT SİGORTASINA GİRİŞ TARİHİNİN TÜRK SİGORTA BAŞLANGICINDAN ÖNCE OLMASI DURUMUNDA SİGORTA BAŞLANGIÇ TARİHİNİN ALMAN RANT SİGORTASI BAŞLANGIÇ TARİHİ OLACAĞI**

ÖZETİ: *Uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık süresini düzenleyen 5510 sayılı Yasanın 38'inci madde hükmü; malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının uygulanmasında dikkate alınacak sigortalılık süresinin başlangıcını; sigortalının, 5417, 6900, 506, 1479, 2925, 2926 ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20'nci maddesi kapsamındaki sandıklara veya bu Kanuna tâbi olarak malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olarak ilk defa kapsama girdiği tarih olarak kabul edileceğini; kanunun uygulanmasında 18 yaşından önce malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi olanların sigortalılık süresinin, 18 yaşının ikmal edildiği tarihte başlamış olacağını, bu tarihten önceki süreler için ödenen malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin, prim ödeme gün sayısı hesabına dahil edileceğini öngörürken, Uluslararası sosyal güvenlik sözleşme hükümlerinin saklı bulunduğu ifade edilmiştir. Öte yandan, Anayasamızın 90/son maddesi uyarınca, yöntemince yürürlüğe konulmuş Uluslararası sözleşmeler kanun hükmünde olduğu gibi, normlar hiyerarşisi yönünden uluslararası sözleşme kurallarına uygulamada yasal güç tanımaktadır. Uluslararası sözleşme hükmü ile, sözleşme hükmünün düzenlendiği bölüm birlikte değerlendirildiğinde; bir kimsenin Türk sigortasına girmeden önce, sözleşme hükmü kapsamında, malûllük, yaşlılık ve ölüm Sigortalarından Alman rant sigortasına girmiş bulunması halinde, rant sigortasına giriş tarihinin, Türk sigortasına giriş tarihi olarak kabul edilmesi gerekecektir.*

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/17377

Karar No. 2014/22870

Tarihi: 06.11.2014

İlgili Kanun/Madde

5510 s. SGK/26

- İŞYERİNDE İLKEL ÇALIŞMA USULLERİNİN UYGULANMASI
- İŞ KAZASINDA İŞÇİYE VERİLEN KUSUSURUN YERİNDE OLMADIĞI

ÖZETİ: Davaya konu iş kazasının bina inşaatının tünel kalıplarının kurutulması sırasında meydana geldiği, her odanın branda ile çevrilip dışına LPG tüpü ve ona bağlı oda içine bir ısıtma ocağı konularak tünel kalıplarının oda içinden ısıtılarak kurutulmaya çalışıldığı, kazadan yaklaşık yarım saat önce odalardan birinde gaz birikmesi nedeniyle patlama meydana geldiği ancak o patlamada ölen ya da yaralanan olmadığı, sonrasında sigortalının da bulunduğu odada benzer şekilde bir patlama meydana geldiği, kaza sonrasında tüp ile bağlantı noktasında dedantör veya conta bulunmadığının tespit edildiği anlaşılmaktadır. İşyerindeki söz konusu çalışma usul ve yönteminin son derece ilkel ve tehlikeli olduğu açıktır. Sigortalıya herhangi bir iş güvenliği eğitimi verilmediği gibi ortamda iş güvenliği riskleri değerlendirilerek güvenli bir iş organizasyonu oluşturulup, alınacak tedbirlerin belirlenmediği; sigortalının ise meydana gelen patlama ile uygun illiyet bağlı ile bağlı herhangi bir eyleminin de tespit edilemediği, dolayısıyla kazanın meydana gelmesinde kendisine atfedilebilecek kusuru bulunmadığı nazara alınmaksızın oluşa uygun olmayan ve yeterli gerekçe içermeyen bilirkişi kusur raporu esas alınarak yazılı şekilde hüküm kurulması; usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/22210

Karar No. 2014/5171

Tarihi: 10.03.2014

İlgili Kanun/Madde

5510 s. SGK/2

- SİGORTALILIK NİTELİĞİ İÇİN HİZMET AKDİNİN KURULMASININ YANINDA FİİLİ ÇALIŞMANIN DA SAPTANMASININ GEREKMEMESİ

ÖZETİ: Olağan olarak sigortalılık niteliği, 506 sayılı Kanununun 2. maddesine göre hizmet akdinin kurulması ve 6. madde gereğince çalışmaya başlanması ile edinilir. Bu maddelerde açıkça belirtildiği üzere, sigortalılığın oluşumu yönünden çalışma olgusunun varlığı zorunludur. FİİLİ çalışma saptanmadıkça, sadece hizmet akdine dayanılması halinde sigortalılık söz konusu olamaz.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/2665

Karar No. 2014/5044

Tarihi: 07.03.2014

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SGK/2

- **SİGORTALI NİTELİĞİNİN KAZANILMASINDA ÜCRETİN ZORUNLU UNSUR OLMAMASI**
- **HİZMET AKDİ İSTİSNA AKDİ AYRIMININ YAPILMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: Pozitif hukukumuzda hizmet akdi Borçlar Kanununun 313. maddesinde tanımlanmış olup, her ne kadar tanımda “ücret” unsuruna yer verilmiş ise de, 506 sayılı Kanunun sistematigi ve takip eden diğer maddelerin düzenleniş şekli, anılan unsurun sigortalı niteliğini kazanabilmek için zorunlu olmadığını ortaya koymaktadır. Baskın olan bilimsel ve yargısal görüşlere göre, hizmet akdinin ayırıcı ve belirleyici özelliği, “zaman” ve “bağımlılık” unsurlarıdır. Zaman unsuru, çalışanın iş gücünü belirli veya belirsiz bir süre içinde işveren veya vekilinin buyruğunda bulundurmasını kapsamaktadır ve anılan sürede buyruk ve denetim altında edim yerine getirilmektedir. Bağımlılık ise, her an ve durumda çalışanı denetleme veya buyruğuna göre edimini yaptırma olanağını işverene tanıyan, çalışanın edimi ile ilgili buyruklar dışında çalışma olanağı bula-mayacağı nitelikte bir bağımlılıktır. Hizmet akdi, çoğu kez Borçlar Kanununun 355. maddesinde tanımlanan istisna akdi ile karıştırılabilmekte, ikisinin ayırt edilebilmesi bazı durumlarda güçleşmektedir. Çalışan, iş gücünü belirli veya belirsiz bir zaman için çalıştırmanın buyruğunda bulundurmamakla yükümlü olmayarak, işveren buyruğuna bağlı olmadan sözleş-medeki amaçları gerçekleştirecek biçimde edimini görüyorsa, sözleşmenin amacı bir eser meydana getirmekse, çalışma ilişkisi istisna akdine dayanıyor demektir. Hizmet akdinde ise çalışan, emeğini iş sahibinin emrine hazır bulundurmaktadır ve ücret, faaliyetin meydana gelmesinin sonucu için değil, bizzat yapılan faaliyetin karşılığı olarak ödenmektedir.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/2922

Karar No. 2014/4251

Tarihi: 28.02.2014

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SGK/88

- **KURUMUN PRİM VE DİĞER ALACAKLARININ TAHSİLİNDE TAKİP İŞLEMLERİNDE YETKİLİ KURUM MÜDÜRLÜĞÜNÜN BULUNDUĞU YER İŞ MAHKEMESİNİN YETKİLİ MAHKEME OLACAĞI**

ÖZETİ: *Yönetmeliğin “Takip işlemlerine yetkili tahsil dairesi” başlıklı 17. maddesinde ise; “ (1) Takip işlemleri, Kurumun ilgili ünitesince yapılır. (2) Borçlu veya malları başka mahallerde bulunduğu takdirde, takip işlemleri Kurumun o mahaldeki ilgili ünitesince niyabeten yürütülür” denilmektedir. Belirtilen mevzuat hükümleri çerçevesinde; “sosyal güvenlik il müdürlükleri” ile “sosyal güvenlik merkezleri”nin takip işlemlerinde yetkili olduğu, işyerinin adresi Bağcılar (Bakırköy) ise de, işlemi yapan Beyoğlu Sosyal Güvenlik Merkezi olup, İstanbul Mahkemeleri yetkili olduğundan, Bakırköy iş mahkemesinin yetkili olduğundan bahisle verilen yetkisizlik kararı usul ve yasaya aykırıdır. Mahkemece;esasa girilmeksizin eksik inceleme ve yanılıgılı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.*

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

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

YARGITAY
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/10599
Karar No. 2014/27438
Tarihi: 16.12.2014

İlgili Kanun/Madde
6098 s. BK/56

- **MANEVI TAZMİNATIN DÜŞÜK BELİRLENMESİ**
- **REDDEDİLEN KISIM İÇİN TEK BİR VEKALET ÜCRETİNE HÜKMEDİLMESİNİN GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Manevi tazminatın tutarını belirleme görevi hakimın takdirine bırakılmış ise de hükmedilen tutarın uğranılan manevi zararlar orantılı, duyulan üzüntüyü hafifletici olması gerekir. Bu ilkelere gözetildiğinde davacı F. D. yararına hüküm altına alınan 15.000, 00-TL manevi tazminatın az olduğu açıkça belli olmaktadır. Hüküm tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesinde uyumsuzluk konusu hakkında bir düzenleme bulunmamakla birlikte, tarifenin 3/1.maddesinde; avukatlık ücretinin belirlenmesinde, avukatın emeği, çabası, işin önemi niteliği ve davanın süresi göz önünde tutulacağı; aynı maddenin 2.fıkrasında ise, müteselsil sorumluluk da dahil olmak üzere, birden fazla davalı aleyhine açılan davanın reddinde, ret sebebi ortak olan davalılar vekili lehine tek; ret sebebi ayrı olan davalılar vekili lehine ise, her ret sebebi için ayrı ayrı avukatlık ücretine hükmolunacağı belirtilmiştir. Anılan maddenin amacına ve içtihatı birleştirme kararına hakim olan ilke birlikte gözetildiğinde, birden fazla davacının birlikte dava açması ve tek vekille temsil edilmeleri halinde, davanın kabul edilen bölümü üzerinden davacılar yararına, davanın reddi sebebi ortak ise, davacılar aleyhine ve davalı taraf yararına tek vekalet ücretine hükmedilmelidir.*

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/18504

Karar No. 2014/19435

Tarihi: 02.10.2014

İlgili Kanun/Madde

5510 s. SGK/12

- **MESLEK HASTALIĞINDAN KAYNAKLANAN TAZMİNAT DAVASINDA KUSUR İNCELEMESİ YAPTIRILMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Dava nitelikçe meslek hastalığına bağlı olarak 20/05/2010 tarihinde tespit edilen fark % 14, 80 oranındaki sürekli iş göremezliği nedeniyle, davacı sigortalının maddi tazminat istemine ilişkindir. İşverenin, tazminattan sorumlu tutulması giderek, tazminat miktarının belirlenmesinde; meslek hastalığının tespit tarihinde yürürlükte bulunan İş Kanununun 77. ve iş/sağlığı ve güvenliği yönetmeliğinin öngördüğü önlemlerin işyerinde olup olmadığının saptanması ile mümkündür. Bu yön ise, başka bir anlatımla, işverenin kusurlu olup olmadığı, varsa kusur oranı, uzman bilirkişiler tarafından düzenlenecek kusur raporu ile tespit edileceği yönü tartışmasızdır. Oysa, mahkemece; hakimlik mesleğinin gerektirdiği, genel ve hukuki bilgi ile çözümlenmesi mümkün olmayan, özel ve teknik bilgiyi gerektiren konuda bilirkişiye gitmeden, öncesinde aynı olay nedeniyle açılan ve Dairemizce onanarak kesinleşen manevi tazminat davasında; tarafların meslek hastalığının ortaya çıkmasında kaçınılmazlık olgusunun varlığına ilişkin beyanları yeterli görülme suretiyle bilirkişi yerine geçilerek sorunun çözümlendiği açık-seçiktir. Yapılacak iş, işçi sağlığı iş güvenliği konularında uzman bilirkişilerden, İş Kanununun 77. maddesi ile yönetmelik hükümleri göz önünde tutularak yönetime rapor alınmak, çıkacak sonuca göre TBK.nun 55. maddesi gözetilerek hesap yaptırılarak, yeniden bir karar vermekten ibarettir.*

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/11828

Karar No. 2014/17346

Tarihi: 15.09.2014

İlgili Kanun/Madde

6100 s. HMK/16

- **HAKSIZ FİİLDEN DOĞAN DAVALARIN ZARAR GÖRENİN YERLEŞİM YERİNDE DE AÇILABİLECEĞİ**
- **İŞKAZASI GEÇİREN İŞÇİNİN YERLEŞİM YERİNDE DAVA AÇABİLECEĞİ**

ÖZETİ: İş Mahkemelerinde açılacak davalarda özel Kanun niteliğindeki 5521 sayılı Kanun'un yetkiye ilişkin hükümlerinin uygulanma önceliği bulunmakta ise de; yine aynı Kanun'un 15. maddesine göre bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde uygulanma yeri olan ve genel Kanun niteliğinde bulunan 6100 sayılı HMK'nın 16. maddesi ile sonradan getirilen ve 01.10.2011 tarihinden itibaren haksız fiil sonucu zarara uğrayanlara haksız fiilden kaynaklanan davalarını yerleşim yeri mahkemelerinde açma imkanı tanıyan hükmün; özel Kanun ile getirilen seçimlik yetkiyi Sosyal Hukuk Devleti'nin gereklerine ve "işçinin korunması temel ilkesi" ne uygun ve karşılaştırmalı hukuktaki benzerlerinde olduğu gibi işçi uyarlarına genişlettiği kabul edilerek HMK'nın 16.maddesinin, 5521 sayılı Kanun'un 5. maddesi ile tanınan seçimlik yetki kuralının yanında uygulanması gerektiği kabul edilmelidir.

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/18333
Karar No. 2014/17014
Tarihi: 11.09.2014

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SGK/54

• HAK SAHİBİ KIZ ÇOCUĞUNUN AYLIĞININ KESİLMESİ

ÖZETİ: 506 sayılı Yasanın 68/I-C-a maddesi aylık bağlanma koşulları yönünden, "evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan, Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi bir işte çalışmayan, buralardan gelir veya aylık almayan kız çocuklarına" aylık bağlanması olanağı öngörürken; aynı maddenin (VI) numaralı bendi, kız çocuklarına bağlanan aylığın kesilme nedeni olarak "çalışma ve evlenme" halini kabul etmekteyken; 4958 sayılı Yasanın 06.08.2003 tarihi itibarıyla yürürlüğe giren 35. maddesiyle, söz konusu (VI) numaralı bende "buralardan gelir veya aylık almaya" ibaresi eklenerek böylelikle "Sosyal Sigortadan, Emekli Sandıklarından aylık veya gelir almaya başlama" olgusu, hak sahibi kız çocuklarına bağlanan aylığın kesilme nedeni olarak benimsenmiştir. 68. maddenin son cümlesi "evliliğinin son bulması ile kocasından da aylık almaya hak kazanan kimseye bu aylıklardan fazla olanı ödenir." hükmünü içermektedir. Benzer düzenleme 5510 sayılı Kanununun 54. maddesinde de vardır.

YARGITAY
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/19722

Karar No. 2014/18844

Tarihi: 09.09.2014

İlgili Kanun/Madde

5510 s. SGK/32

- **ÖLÜM AYLIĞI BAĞLANMASI İÇİN HER TÜRLÜ BORÇLANMA SÜRELERİ HARİÇ 5 YIL SİGORTALILIK VE 900 GÜN PRİM BİLDİRİLMİŞ OLMASININ GEREKMEMESİ**

ÖZETİ: 5510 sayılı Yasa'nın "Ölüm sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları " başlıklı 32/2-a maddesinde, Ölüm aylığının en az 1800 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş veya 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş durumda iken ölen sigortalının hak sahiplerine, yazılı istekte bulunmaları halinde ölüm aylığı bağlanacağı bildirilmiştir. Somut olayda, davacının murisi Mehmet Sıddık Aktas'ın her türlü borçlanma süreleri hariç 900 gün prim ödeme şartının gerçekleşmemiş olmasına rağmen davacının ölüm aylığına hak kazandığının tespitine karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir

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

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

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/6862
Karar No. 2014/11577
Tarihi: 06.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/11

- **MEVSİMLİK İŞ**
- **MEVSİMLİK İŞİN TEK BİR MEVSİM İÇİN BELİRLİ SÜRELİ YAPILABİLECEĞİ**
- **BELİRLİ SÜRELİ YAPILAN MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMESİNİN TEKRARLANMASI HALİNDE BELİRSİZ SÜRELİ MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMESİNE DÖNÜŞECEĞİ**

ÖZETİ: Çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte çalışmanın yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik iş olarak tanımlanabilir. Söz konusu dönemler işin niteliğine göre uzun veya kısa olabilir. Her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli sürelerde yoğun olarak çalıştıkları ve fakat yılın diğer döneminde işçilerin iş sözleşmelerinin ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar ara vermeyi gerektiren işler mevsimlik iş olarak değerlendirilebilir. Mevsimlik iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesindeki hükümlere uygun olarak, belirli süreli olarak yapılabileceği gibi belirsiz süreli olarak da kurulabilir. Tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesi, mevsimin bitimi ile kendiliğinden sona erer ve bu durumda işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz. Buna karşılık, işçi ile işveren arasında mevsimlik bir işte belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ve izleyen yıllarda da zincirleme mevsimlik iş sözleşmelerle çalışılmışsa iş sözleşmesi 4857 sayılı Kanun'un 11/son maddesi uyarınca belirsiz süreli nitelik kazanacaktır.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/23125

Karar No. 2014/11527

Tarihi: 06.05.2014

İlgili Kanun/Madde

1475 s. İşK/14

- **İŞÇİNİN YAŞ DIŞINDA EMEKLİLİK İÇİN GEREKLİ KÖŞULLARI TAŞIMASI**
- **İŞ SÖZLEŞMESİ SONA ERDİRDİKTEN SONRA BİR BAŞKA İŞYERİNDE ÇALIŞILMASI**
- **KIDEM TAZMİNATI HAKKI**

ÖZETİ: İşçinin, iş sözleşmesini emeklilik sebebine dayalı olarak feshetmesine rağmen, başka bir işte çalışmaya başlamasının kanuni hakkın kötüye kullanımı olup olmadığı uyumsuzluğun çözümü açısından tartışılması gereken noktayı oluşturmaktadır. İşçinin emeklilik sebebi ile iş sözleşmesini feshetmesinden kısa bir süre sonra, yeniden çalışmasını gerektirecek durumlar ortaya çıkabileceği gibi, işçinin bu hakkını kendisi için daha olumlu sonuçlar doğurabileceğini düşündüğü bir başka işyerinde çalışma amacı ile de kullanması mümkündür. Sosyal Güvenlik Hukuku alanında, yaş şartını da gerçekleştirmek sureti ile emekli olan işçilere sigorta destek primi ödeyerek çalışma imkanı tanındığı da dikkate alındığında, 1475 sayılı Kanun'un 14/1-5. maddesindeki düzenleme açısından, kanun koyucunun amacının işçinin çalışma yaşamını aktif olarak sonlandırması olduğundan bahsedilemez. Çalışmakta olduğu işyerinde yıpranmış olan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ilişkin yükümlülüklerin tamamlayan işçinin, kendisi için çalışma şartlarının daha olumlu olduğunu düşündüğü bir işyerinde çalışma amacı ile bu hakkını kullanması halinde 4857 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde öngörülen dürüstlük kuralına aykırı davrandığı kabul edilemez. Kanun ile tanınmış emeklilik sebebi ile fesih hakkının kullanılması ile birlikte kıdem tazminatına hak kazanılacağı kabulü gerekir. İşçinin hangi amaçla bu hakkı kullandığı, kıdem tazminatına hak kazanması açısından önem arz etmemektedir. Bu sebeple davanın kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/11565

Karar No. 2014/11387

Tarihi: 05.05.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/31

- **ASKERLİK DÖNÜŞÜ İŞE ALMANIN YENİ BİR İŞ SÖZLEŞMESİ OLDUĞU**
- **ASKERLİK SONRASI İŞE ALMAMA HALİNDE İŞE İADE DAVASI AÇILAMAYACAĞI**

ÖZETİ: *Dosya içeriğine göre, davacının 09.03.2010-31.07.2012 tarihleri arasında davalı işyerinde tekniker olarak çalıştığı, davacı işçinin askerlik sebebi ile iş sözleşmesini kıdem tazminatını da almak suretiyle feshettiği anlaşılmaktadır. Davacının askerlik dönüşü işverence işe alınıp alınmaması yeni bir iş sözleşmesinin kurulması ile ilgilidir. Bu sebeple davacının işe iade isteğinde bulunması mümkün değildir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/11304
Karar No. 2014/11154
Tarihi: 05.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/11, 18-21

- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASININ KOŞULLARININ BULUNMAMASI**
- **GEÇERLİ FESİH SEBEBİNİN İŞVERENCE KANITLANAMAMASI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: *Belirli iş sözleşmesinin varlığının kabulü için hangi durumların objektif neden olarak kabul edilebileceği 4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinde örnek kabilinden sayılmıştır: İşin niteliği gereği belirli bir süre devam etmesi, belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması. Kanun'da gösterilen bu haller tahdidi olarak değil; örnek kabilinden verilmiş; benzer hallerde belirli iş sözleşmesi kurulması imkanı açık tutulmuştur. Zira, söz konusu hükümde açık olarak "...gibi objektif koşullara bağlı olarak" ifadesine yer verilmiştir. Belirtilen esaslar ışığında dosyadaki bilgi ve belgeler değerlendirildiğinde; davacının davalı işyerinde temizlik elemanı olarak çalıştığı ve sözleşmesinin belirli süreli olarak imzalandığı anlaşılmaktadır. Oysa temizlik elemanı olarak çalışan davacının görevinin amacı ve işinin niteliğine göre iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılmasını gerektirecek objektif nedenlerin varlığı işveren tarafından ispatlanamamıştır. Taraflar arasındaki iş sözleşmesi belirsiz sürelidir ve davacın işgüvencesinden yararlanma hakkı bulunmaktadır. İş sözleşmesinin geçerli nedene dayanılarak feshedildiği de işverence kanıtlanamadığından işe iade kararı verilmesi gerekirken, yazılı gerekçeyle isteğin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/11302

Karar No. 2014/11152

Tarihi: 05.05.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **İŞÇİNİN FESHE KONU EYLEMİ NEDENİYLE İŞ AKIŞININ BOZULDUGUNUN KANITLANMAMIŞ OLMASI**
- **ÖLÇÜLÜK İLKESİNE AYKIRILIK**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: Davacının eylemi sonucunda işyerinde işin akışının ne şekilde bozulduğu davalı tarafça makul gerekçelerle ortaya konulmuş değildir. Davacının belirtilen eylemi karşısında davalı tarafça işle ilgili uyarı veya ihtar şeklinde bir cezalandırma yoluna gidilebileceği halde iş sözleşmesinin feshi yoluna gidilmesi, davacının eylemine göre orantısız olmuştur. Davacı tarafından iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli sebeple feshine sebep olacak bir davranışta bulunulmadığına göre; davanın kabulü ile davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/9664

Karar No. 2014/11106

Tarihi: 02.05.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32, 41

- **FAZLA ÇALIŞMALARIN İMZALI ÜCRET BORDROLARINDANDAN ÖDENDİĞİNİN ANLAŞILMASI**
- **İHTİRAZİ KAYIT KONULMAMIŞ İMZALI ÜCRET BORDROSU DÖNEMİ İÇİN FAZLA ÇALIŞMA İSTENEMEYECEĞİ**
- **İMZALI ÜCRET BORDROSUNDA GÖSTERİLENDEN DAHA FAZLA FAZLA ÇALIŞMA YAPILDIĞININ YAZILI DELİLLE KANITLANABİLECEĞİ**

ÖZETİ: *İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yapıldığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağına daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanutlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma Yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/10331

Karar No. 2014/11053

Tarihi: 02.05.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **İŞE İADE DAVASININ FESHİN TEBLİĞİNDEN İTİBAREN BİR AY İÇERİSİNDE AÇILMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: *4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin birinci fıkrasına göre iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Taraflar anlaşılırsa işçi aynı sürede uyuşmazlığı özel hakeme götürebilir. Bir aylık dava açma süresi hak düşürücü nitelikte olup, yargılamanın her aşamasında re'sen dikkate alınır. Dairemizce bir aylık dava açma süresinin başlangıcı fesih iradesinin işçiye ulaştığı tarih olarak kabul edilmektedir. İş sözleşmesinin süre verilererek feshi halinde, dava açma süresi, sürenin sona ereceği tarihte değil, kanunun açık hükmü uyarınca işverenin fesih bildirimini tebliğ ettiği tarihten başlar.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/7557

Karar No. 2014/7539

Tarihi: 09.03.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **EMEKLİLİĞİ HAK EDEN İŞÇİNİN İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATININ DÖRT AY OLARAK BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Dosya içeriğine göre iş sözleşmesi davalı işverence feshedilmiş olup, feshin geçerli sebebe dayandığı kanıtlanmadığından mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiş olması dosya içeriğine uygun olduğundan, davalının bu yöne ilişkin temyiz itirazları yerinde görülmemiştir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin birinci fıkrasında işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırları gösterilmiş olup; söz konusu tazminatın belirtilen sınırlar arasında işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmesi gerekir. Dosya içeriğine ve özellikle davacının emekliliğe hak kazanmış olmasına göre söz konusu tazminatın davacının dört aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesine karar verilmesi gerekirken beş aylık ücret tutarı olarak belirlenmiş olması hatalıdır. Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/3027
Karar No. 2014/7495
Tarihi: 09.03.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/8, 41

- **KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMADA BELİRLENEN HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ**
- **45 SAATE KADAR FAZLA SÜRELİ ÇALIŞMA OLARAK HESAPLANMASI**

ÖZETİ: *4857 sayılı İş Kanunu'nun, 41/3. maddesi gereğince işçinin normal çalışma ücretinin sözleşmelerle haftalık kırbeş saatin altında belirlenmesi halinde, işçinin bu süreden fazla, ancak kırkbeş saate kadar olan çalışmaları “fazla sürelerle çalışma” olarak adlandırılır. Bu şekilde fazla saatlerde çalışma halinde ücret, normal çalışma saat ücretinin yüzde yirmibeş fazlasıdır. Hal böyle olunca davacının iş sözleşmesi ile kararlaştırılan haftalık yirmükibuçuk saatten fazla çalışmasının haftalık çalışma süresi kırkbeş saate kadar olan çalışma süresi fazla süreli çalışma kabul edilerek fazla çalışma ücret alacağı hesaplanması gerekirken iş sözleşmesi ile kararlaştırılan haftalık yirmükibuçuk saat çalışmanın üstündeki çalışmaların fazla çalışma olarak kabul edilerek yapılan hesaplama hatalıdır.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/7893

Karar No. 2014/7476

Tarihi: 09.03.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/8, 34

- **BAKIYE SÜRE ÜCRETİNDEN İNDİRİM YAPILMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Dava tarihinde yürürlükte bulunan mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 325/1 maddesinde, "İş sahibi işi kabulde temerrüt ederse, işçi taahhüt ettiği işi yapmaya mecbur olmaksızın mukaveledeki ücreti isteyebilir" şeklinde kurala yer verilerek işçinin kalan süre ücretini talep hakkı olduğu belirtilmiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, 408. maddesinde işverenin işi kabuldeki temerrüdü sebebiyle işçinin iş görememesi halinde ücret hakkının olduğu açıklanmıştır. İşçinin iş görme edimini yerine getirememesi halinde yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kasten kaçındığı yararlarının indirileceği de hükme bağlanmıştır. Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre işçinin, sözleşme kapsamındaki işi yapmaması sebebiyle tasarruf ettiği miktar ile diğer bir işten elde ettiği gelirleri veya kazanmaktan kasten feragat ettiği şeyler kalan süreye ait ücretler toplamından indirilmelidir. Bu konuda gerekli araştırmaya gidilmeli, işçinin sözleşmenin feshinden sonraki dönem içinde başka bir işten gelir elde edip etmediği ya da iş arayıp aramadığı araştırılarak indirim yapılmalıdır.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/7888

Karar No. 2014/7472

Tarihi: 09.03.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/24

- **İSTİFA BELGESİNDE GENEL İFADELERİN OLMASI HALİNDE İSTİFANIN SOMUT NEDENLERİNİN DAVA DİLEKCESİ İLE AÇIKLANABİLECEĞİ**

ÖZETİ: *Genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkı hak sahibine karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır. İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin onelli fesih bildirimünün normatif düzenlemesi ise aynı Kanun'un 17. maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında İş Kanununda işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir. İstifa belgesine dayanılmakta birlikte işçiye ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olması, Türkiye İş Kurumuna yapılan bildirimde işveren feshinden söz edilmesi gibi çelişkili durumlarda, her bir somut olay yönünden bu çelişkinin istifanın geçerliliğine etkisinin değerlendirilmesi gerekir. İstifa belgesindeki ifadenin genel bir içerik taşıması durumunda, işçinin dava dilekçesinde somut sebepleri belirtmesinde hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır. Bu halde de istifanın ardındaki gerçek durum araştırılmalıdır.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/8376

Karar No. 2014/7439

Tarihi: 09.03.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/24, 41

- **İŞÇİNİN FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİNİN ÖDENMEMESİ**
- **ÖZEL NEDENLERLE İSTİFA EDİYORUM BEYANINDAKİ ÖZEL NEDENİN ÖDENMEYEN FAZLA ÇALIŞMALAR OLARAK KABUL EDİLMESİNİN GEREKMESİ**
- **İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ**

ÖZETİ: Genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkı hak sahibine karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırılabilecek yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır. İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin önelli fesih bildirimının normatif düzenlemesi ise aynı Kanun'un 17. maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında İş Kanununda işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir. İstifa belgesine dayanılmakla birlikte işçiye ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olması, Türkiye İş Kurumuna yapılan bildirimde işveren feshinden söz edilmesi gibi çelişkili durumlarda, her bir somut olay yönünden bu çelişkinin istifanın geçerliliğine etkisinin değerlendirilmesi gerekir. İstifa belgesindeki ifadenin genel bir içerik taşıması durumunda, işçinin dava dilekçesinde somut sebepleri belirtmesinde hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır. Bu halde de istifanın ardındaki gerçek durum araştırılmalıdır.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/6702

Karar No. 2014/7420

Tarihi: 09.03.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **İŞLETMESEL NEDENLERLE FESİH**
- **İŞÇİNİN ÇALIŞTIĞI BİRİMDE DARALMA MEYDANA GELMESİ**
- **GEÇERLİ FESİH**

ÖZETİ: *Binbeşyüzden fazla işçinin işten çıkarıldığı işyerinin, insan kaynakları biriminde daralma meydana gelmesi kaçınılmazdır. İşyerinde fazla çalışma yapılmakta ise de, insan kaynakları biriminde fazla çalışma yapıldığı ispatlanamamıştır. Bu birime yeni işçi alımı da yapılmamıştır. İşletmesel kararın yazılı olarak yapılma zorunluluğunun olmadığı da dikkate alındığında, geçerli sebeple fesih şartlarının oluştuğu gözetilmeden davanın reddi yerine hatalı yorum ile kabulüne karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/8243
Karar No. 2014/7400
Tarihi: 08.03.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/24, 41

- **FAZLA ÇALIŞMAYA ONAY VERMEYEN İŞÇİNİN FAZLA ÇALIŞMAYA ZORLANMASININ İŞÇİ AÇISINDAN HAKLI NEDENLE FESİH SEBEBİ OLDUGU**

ÖZETİ: *Dosya kapsamına göre, davacının iş sözleşmesini onayı bulunmadığı halde fazla çalışma yaptırılması sebebiyle feshettiği anlaşılmaktadır. Mahkemece de, davacının fazla çalışma yaptığı kabul edilerek, karşılığı ücret alacağı isabetli şekilde hüküm altına alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi uyarınca, fazla çalışma yapılması için işçinin onayının alınması zorunludur. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde de, söz konusu onayın her yıl başında işçiden yazılı olarak alınacağı düzenlenmiştir. Davalı işverence ise, dosyaya sunulan onay belgesi 2005 yılına ait olup, feshin gerçekleştiği tarihi kapsar bir onay belgesi sunulmamıştır. İşçiden fazla çalışma yapılması için onay alınmasını gerektirmeyecek zorunlu bir sebebin veya olağanüstü durumun var olduğu da iddia ve ispat edilmemiştir. Bu halde, davacının fazla çalışmaya onayı bulunmaması sebebiyle iş sözleşmesini feshi, haklı sebebe dayanmaktadır.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/6086
Karar No. 2014/4784
Tarihi: 04.03.2014

İlgili Kanun/Madde
1475 s. İşK/14

• **KIDEM TAZMİNATINA UYGULANACAK FAİZ**

ÖZETİ: *Bankaların belli dönemlerde Merkez Bankasına uygulayabileceklerini bildirdikleri faiz oranı fiilen uygulanmış olmadıkça ücret dikkate alınmaz. Bankaların uyguladıkları faiz oranları bir ya da birkaç aylık veya bir yıllık vadelerle belirlenmektedir. Bunlardan en uzun vade bir yıl olup, en yüksek faiz oranı da bir yıllık mevduata uygulanmaktadır. Bu durumda kıdem tazminatı için uygulanması gereken faiz, ödeme gününün kararlaştırıldığı ya da temerrüdü gerçekleştiği zamanda bankalarca bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı olmalıdır. Aynı miktar için ikinci yılın başlangıcındaki en yüksek banka mevduat faizinin belirlenerek uygulanması, gecikme daha da uzunsu takip eden yıllar için de aynı yöntemle başvurulması gerekir. Yıl içinde artan ve eksilen faiz oranları dikkate alınmaz.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/5164
Karar No. 2014/4744
Tarihi: 04.03.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41

• **ÇALIŞMA GÜN VE SAATİNİ KENDİSİ BELİRLEYEN ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN FAZLA ÇALIŞMA TALEP EDEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: *İşyerinde üst düzey yönetici konumunda çalışan işçi, çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden, görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin ödenmesi durumunda, ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanamaz. Somut olayda, davacının, davalıya ait işyerinde şantiye şefi olarak çalıştığı sabit olup, görev ve pozisyonu gereği günlük çalışma saatlerinin kendisi tarafından belirlendiğinin kabulü gereklidir. Bu halde, fazla çalışma ücreti alacağıının reddi gerekirken, yazılı şekilde kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/3319 İlgili Kanun/Madde
Karar No. 2014/2026 4857 s. İŞK/17, 41
Tarihi: 11.02.2014 1475 s. İŞK/14

- **İŞÇİNİN KUSURUYLA OLUŞAN ZARARIN KUSUR ORANLARI VE ZARAR BELİRLENMEDEN İŞÇİNİN MUVAFAKATI OLSA DA ÜCRETTEN KESİLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Somut olayda, davalı işveren tarafından davacının kusuruyla sebebiyet verdiği zarardan ötürü dava konusu tazminat ve alacaklarından kesinti yapılmasına muvafakat ettiği belirtilerek fesih tarihinde düzenlenmiş olan 26.09.2011 tarihli muvafakatname ibraz edilmiş ise de, zarar miktarı ve davacının kusuru, varsa kusuruna isabet eden zarar miktarı belirlenmeden muvafakatnamenin ve buna dayalı olarak hazırlanan ibranamenin geçerli olduğunu kabul etmek mümkün değildir. Bu itibarla, davacının kusuru ve varsa kusuruna isabet eden zarar miktarı serbest mali müşavir olan bir bilirkişi aracılığı ile tespit edilerek sonucuna göre dava konusu işçilik alacakları hakkında karar verilmelidir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/37333 İlgili Kanun/Madde
Karar No. 2014/2014 4857 s. İŞK/34
Tarihi: 11.02.2014 6356 s. STİSK/36

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARAFI SENDİKANIN YAPTIĞI PROTOKOLLE ÜCRETİN DÜŞÜRÜLMESİNİN GEÇERLİ OLDUĞU**

ÖZETİ: Davacının toplu iş sözleşmesinden faydalanmasıyla birlikte toplu iş sözleşmesinin işçiler lehine getirdiği akçalı menfaatlardan de yararlanması mümkün olup, davacının gelirinde artış meydana gelmiştir. Kaldı ki davacı ile davalı arasında iş sözleşmesi imzalanırken günlük brüt ücreti 29, 20 TL olarak belirlenmiş ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma durumunda ücretin toplu iş sözleşmesi ile yeniden belirleneceği hususu düzenlenmiştir. Davacı sendikaya üye olup toplu iş sözleşmesinden yararlanmak istediğini belirttiğine göre, toplu iş sözleşmesi gereği belirlenen yeni ücretini kabul etmiş olup, hem toplu iş sözleşmesi kapsamındaki sosyal hakları hem de kapsam dışı işçilere ödenen günlük brüt ücreti talep etmesi olanaklı değildir. Somut olayın özelliğine göre uyuşmazlığın çözümlenmesinde 2822 sayılı Kanun'un 6/1. maddesinin uygulanması mümkün değildir. Mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken bu yönler gözetilmeden, yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/305 İlgili Kanun/Madde
Karar No. 2014/1998 4857 s. İşK/2
Tarihi: 11.02.2014 1475 s. İşK/14

- **ALT İŞVEREN DEĞİŞMESİNE KARŞIN İŞÇİNİN ÇALIŞMASININ İŞYERİ DEVRİ HÜKMÜNDE OLDUĞU**
- **ALT İŞVERENLER DEĞİŞMESİNE KARŞIN ÇALIŞMAYA DEVAM EDEN İŞÇİNİN FESHE BAĞLI HAKLARINI TALEP EDEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Somut olayda, davalının temizlik hizmet alım sözleşmesine göre işçilerini çalıştırdığı, sözkonusu ihalenin 31.08.2009 tarihinde sona erdiği, davalının yeni ihaleyi alamadığı, asıl işveren ile başka firma arasında hizmet alım sözleşmesi yapıldığı, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre de, davacının 01.09.2009 tarihinden itibaren ihaleyi alan yeni firma nezdinde çalışmaya devam ettiği anlaşılmaktadır. İşçi ihaleyi kazanan yeni şirketin işverenliğinde çalışmasını sürdürmektedir. Sadece müteahhit değişikliği işyeri devri niteliğindedir, iş sözleşmesinin feshi sözkonusu olmadığından, feshe bağlı ihbar ve kıdem tazminatı alacaklarını talep hakkı doğmamıştır. Sözkonusu isteklerin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/789 İlgili Kanun/Madde
Karar No. 2014/1936 4857 s. İşK/18
Tarihi: 11.02.2014

- **OTUZ İŞÇİ SAYISININ TESPİTİNDE FESİH BİLDİRİMİNİN İŞÇİYE ULAŞTIĞI TARİHİN ESAS ALINACAGI**

ÖZETİ: 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinin 1. fıkrasına göre iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerinde çalışmak gerekir. Aynı maddenin dördüncü fıkrasına göre işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan sayısı bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. İşçi sayısına ilişkin bu hüküm nispi emredici olduğundan, daha az işçi sayısını öngören sözleşme hükümleri geçerli kabul edilmektedir. Otuz işçi sayısının belirlenmesinde fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarih itibarıyla belirli süreli-belirsiz süreli, tam süreli-kısmi süreli, daimi-mevsimlik sözleşmelerle çalışan tüm işçiler dikkate alınır.

Kararların tamamına dergimizin 2015 tarihli
45. sayısından ulaşabilirsiniz

GEREKLİ BİLGİLER

USEFUL INFORMATION

KIDEM TAZMİNATI TAVANI
ASGARİ ÜCRET
İŞSİZLİK SİGORTASI PRİMİ
YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ
ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ
İHBAR TAZMİNATI(AKDİN FESHİNDE BİLDİRİM SÜRELERİ)
ÖZÜRLÜ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURLARI İÇİN
ÖNGÖRÜLEN ÇALIŞTIRMA ORANLARI
YENİDEN DEĞERLEME ORANI
2015 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ
2014 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ
2013 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ
ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK
SAKATLIK İNDİRİMİ 2014 YILI TUTARLARI
ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK
SAKATLIK İNDİRİMİ 2013 YILI TUTARLARI
ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK
SAKATLIK İNDİRİMİ 2012 YILI TUTARLARI
ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK
SAKATLIK İNDİRİMİ 2011 YILI TUTARLARI
ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK
SAKATLIK İNDİRİMİ 2010 YILI TUTARLARI
DAMGA VERGİSİ ORANI
2015 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI
2014 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI
2013 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI
2012 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI
2011 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI
2010 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI
SSK TABAN VE TAVANI
ÇALIŞAN SİGORTALILAR İÇİN PRİME ESAS GÜNLÜK
KAZANÇLAR (TL)
YASAL FAİZLER VE YÜRÜRLÜK SÜRELERİ
TİCARİ TEMERRÜT (AVANS) FAİZ ORANLARI
ENFLASYON ORANLARI (%) (TUİK Verilerine Göre)

01.01.2000 TARİHİNDEN İTİBAREN BANKALARCA TÜRK LİRASI
ÜZERİNDEN AÇILAN MEVDUATA UYGULANACAĞI BİLDİRİLEN
AZAMİ FAİZ ORANLARI Maximum Interest Rates For Deposits in Turkish
Lira Announced By Banks Starting From 01.01.2000
P.M.F. 1931 Yaşam Tablosuna Göre Muhtelif Yaşlarda Ortalama Ömür
Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Hesaplamasında
Kadının Evlenme Şansı

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA
CEZALARI (01.01.2015 Tarihinden İtibaren)

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA
CEZALARI (01.01.2014 Tarihinden İtibaren)

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA
CEZALARI (01.01.2013 Tarihinden İtibaren)

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

SS ve GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA
CEZALARI (TL) (01.01.2015 – 30.06.2015 Döneminde)

SS ve GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA
CEZALARI (TL) (01.01.2014 – 30.06.2014 Döneminde)

SS ve GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA
CEZALARI (TL) (01.01.2013 – 30.06.2013 Döneminde)

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

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

Gerekli Bilgilere dergimizin 2015 tarihli

45. sayısından ulaşabilirsiniz



LEGAL YAYINCILIK

2014 YILI FİYAT LİSTESİ

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

PTT / Posta Çeki Hesap No: 1052845

BANKA ADI ŞUBE ŞUBE KODU

Yapı Kredi Bankası Moda

HESAP NO IBAN NO

217 60825788

Garanti Bankası Moda

124 6299549

Akbank Moda

256 0048668-8

Türkiye İş Bankası Bahariye

1343 47728

Türkiye İş Bankası'na Yapacağınız Havaleler Ücretsizdir.

TR81 0006 7010 0000 0060 8257 88

TR39 0006 2000 1240 0006 2995 49

TR31 0004 6002 5688 8000 0486 68

TR34 0006 4000 0011 1343 0047 728

Legal Yayıncılık A.Ş.

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

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

legal@legal.com.tr

www.legal.com.tr

LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU

ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS



LEGAL YAYINCILIK
A.Ş.

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

Bahariye Caddesi Çam Apt. No:63/6 Kadıköy - İstanbul
Yapı Kredi Bankası (Moda Şubesi - 217) 60825788 (IBAN No: TR81 0006 7010 0000 0060 8257 88)
Garanti Bankası (Moda Şubesi - 124) 6299549 (IBAN No: TR39 0006 2000 1240 0006 2995 49)
Akbank (Moda Şubesi - 256) 0048668-8 (IBAN No: TR31 0004 6002 5688 8000 0486 68)
Türkiye İş Bankası (Bahariye Şubesi - 1343) 47728 (IBAN NO: TR34 0006 4000 0011 3430 0477 28)
PTT Posta Çeki Hesap No: 1052845

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

Kredi Kartı ile Ödemek İstiyorum

Nakit Ödemek İstiyorum

Banka Adı:.....

Kartın Üzerindeki İsim :.....

Kart No:

Son Kullanma Tarihi : CVV2 No :

Banka Havalesi ()

Posta Çeki ()

Elden ()

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

Tarih: - / - / 20-

Abone İmza:

Şirket Temsilcisi:

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

MAHKEME KARARLARI
ARAMA DİZİNLERİ
INDEX OF COURT DECISIONS

* Kavramlara Göre Arama Dizini
Index of Related Legal Terms

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

KAVRAMLARA GÖRE ARAMA DİZİNİ
INDEX OF RELATED LEGAL TERMS

45 Saate Kadar Fazla Süreli Çalışma Olarak Hesaplanması 368

A

Adi Ortaklığın Davada Taraf Olma Ehliyetinin Olmaması.....	270
Alman Rant Sigortasına Giriş Tarihinin Türk Sigorta Başlangıcından Önce Olması Durumunda Sigorta Başlangıç Tarihinin Alman Rant Sigortası Başlangıç Tarihi Olacağı	327
Alt İşveren Değişmesine Karşın İşçinin Çalışmasının İşyeri Devri Hükümünde Olduğu	386
Alt İşverenler Değişmesine Karşın Çalışmaya Devam Eden İşçinin Feshe Bağlı Haklarını Talep Edemeyeceği	386
Altı İşgünlük Hak Düşürücü Sürenin Feshe Yetkili Makamın Olayı Öğrenmesiyle Başlayacağı	324
Altı İşgünlük Süresinin Geçerli Fesihlerde Aranmayacağı	324
Asıl İşveren Alt İşveren.....	247
Askerlik Dönüşü İşe Almanın Yeni Bir İş Sözleşmesi Olduğu.....	355
Askerlik Sonrası İşe Almama Halinde İşe İade Davası Açılamayacağı	355

B

Bakiye Süre Ücretinden İndirim Yapılmasının Gerekmesi	370
Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasının Koşullarının Bulunmaması	357
Belirli Süreli İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Bir Neden Gösterilmeden Yenilenmemesi.....	225
Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süre Bitiminden Önce Feshi	370

***Karar indekslerinin tam metnine dergimizin
2015 tarihli 45. sayısından ulaşabilirsiniz***

KANUN MADDELERİNE GÖRE ARAMA DİZİNİ
INDEX OF RELATED LAW CODE ARTICLES

Hukuk Muhakemeleri Kanunu (6100)		İş Kanunu (Mülga) (1475)	
Madde	Sayfa	Madde	Sayfa
16.....	342	14	225, 242, 244, 247
107.....	277	264, 272, 288, 294
109.....	277	302, 303, 311, 315
448.....	268	353, 380, 383, 386

***Karar indekslerinin tam metnine dergimizin
2015 tarihli 45. sayısından ulaşabilirsiniz***

LEGALBANK ABONELİK FORMU
SUBSCRIPTION FORM FOR THE LEGALBANK LEGAL DATABASE



LEGAL YAYINCILIK A.Ş.

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

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

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

Tarih / ... /

Abone İmza

Şirket Temsilcisi İmza