

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: 10/Sayı: 40
Volume: 10/Issue: 40
Yıl/Year: 2013



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

“Hakemli Dergidir”/“Peer reviewed Journal”

Cilt: 10/Sayı: 40
Volume: 10/Issue: 40
Yıl/Year: 2013

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:

Şubat/February 2014

Yönetim Yeri/Place of Management:

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

E-posta/E-mail:

legal@legal.com.tr

İnternet Adresi/Web Address:

www.legal.com.tr

Yayın Türü/Type of Publication:

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

İzmir Temsilcisi
Izmir Representative
Av. İsmet KÖYMEN

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

Mersin Temsilcisi
Mersin Representative
Av. H. Hulki ÖZEL

ISSN: 1304-5962

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

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

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

Telefon/Phone: 0 216 449 04 85

Faks/Fax: 0 216 449 04 87

Posta Adresi/Postal Address:

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

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

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

Copyright © 2014

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

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

İŞ HUKUKU ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ

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

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

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

Danışmanlar Kurulu/Advisory Board

Prof. Dr. Nuri ÇELİK

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

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

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU
Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR
Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Polat SOYER
Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Devrim ULUCAN
Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İstanbul Temsilcileri/İstanbul Representative

Av. Reyhan TANİŞ

Av. Selma BİLGİN

Av. Fikret İLKİZ

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ

Av. Demet Tuna ARAL

Av. Necdet OKCAN

Av. Sezen GÖNENÇ OKCAN

Av. Hasan GÜNÜÇ

Av. Faruk BAŞTÜRK

Av. Alper YILMAZ

Av. Ebru 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

Cilt: 10/Sayı: 40

Yıl: 2013

İÇİNDEKİLER

İş Hukuku	1
4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki Esnek Çalışma Kavramının Çalışma Süresi Özelindeki Uygulamaları ve Tam/Kısmi Süreli Çalışmalar Yönünden Uygulanabilirliği Av. Gönenç GÜRKAYNAK Av. Ceyda KARAOĞLAN Av. Tolga ULUAY.....	3
İş Sağlığı ve Güvenliği	19
İş Güvenliği Uzmanlığı Yönetmeliğinde Yapılan Değişikliklerin Değerlendirilmesi Yrd. Doç. Dr. Saim OCAK	21
İş Kazası ve Meslek Hastalığında Manevi Tazminat Arş. Gör. Yasemin BAŞMANAV	37
Sosyal Güvenlik Hukuku	67
Türkiye Sosyal Güvenlik Hukukunda Basın Çalışanlarının Emeklilikte Fiili Hizmet Süresi Zammından Yararlanması İçin 3600 Gün Şartının Uygulanması Büyüamin ESEN	69
Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme	83
Yüksek Mahkeme Kararları	87
Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararları	89
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararları	136
Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Kararları	216
Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Kararları	235
Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararları	248
Gerekli Bilgiler	295
LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU	342
2013 Yılı Mahkeme Kararları Arama Dizinleri	343
Kavramlara Göre Arama Dizini	345
Kanun Maddelerine Göre Arama Dizini	365
LEGALBANK ABONELİK FORMU	369

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

Volume: 10/Issue: 40

Year: 2013

CONTENTS

Labor Law	1
The Practices of Flexible Working Concept in Labor Law Numbered 4857 in Terms of Working Hours and Applicability there of with Regard to Full/Part Time Working Atty. Gönenç GÜRKAYNAK Atty. Ceyda KARAOĞLAN Atty. Tolga ULUAY	3
Occupational Health and Safety	19
Reviews About the Amendments in Occupational Safety Specialist Regulation Asst. Prof. Dr. Saim OCAK	21
Compensation for Occupational Accidents and Diseases Res. Asst. Yasemin BAŞMANAV	37
Social Security Law	67
Implementation of 3600 Day Requirement for Press Employees to Benefit from Actual Service Term Increment in the Retirement Phase According to Turkey's Social Security Law Bünyamin ESEN	69
Editing of Turkish Social Law	83
Supreme Court Decisions	87
Court of Cassation 7th Civil Chamber Decisions.....	89
Court of Cassation 9th Civil Chamber Decisions.....	136
Court of Cassation 10th Civil Chamber Decisions.....	216
Court of Cassation 21st Civil Chamber Decisions	235
Court of Cassation 22nd Civil Chamber Decisions.....	248
Useful Information.....	295
ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS	342
Index of Court Decisions In 2013	343
Index of Related Legal Terms	345
Index of Related Law Code Articles	365
SUBSCRIPTION FORM FOR THE LEGALBANK LEGAL DATABASE	369

İŞ HUKUKU

LABOR LAW

* 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki Esnek Çalışma Kavramının Çalışma Süresi Özelindeki Uygulamaları ve Tam/Kısmi Süreli Çalışmalar Yönünden Uygulanabilirliği

The Practices of Flexible Working Concept in Labor Law Numbered 4857 in Terms of Working Hours and Applicability there of with Regard to Full/Part Time Working

Av./Atty. Gönenç GÜRKAYNAK

Av./Atty. Ceyda KARAOĞLAN

Av./Atty. Tolga ULUAY

**# 4857 SAYILI İŞ KANUNU KAPSAMINDAKİ ESNEK
ÇALIŞMA KAVRAMININ ÇALIŞMA SÜRESİ ÖZELİNDEKİ
UYGULAMALARI VE TAM/KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMALAR
YÖNÜNDE UYGULANABİLİRLİĞİ***

*(THE PRACTICES OF FLEXIBLE WORKING CONCEPT IN LABOR LAW
NUMBERED 4857 IN TERMS OF WORKING HOURS AND APPLICABILITY
THEREOF WITH REGARD TO FULL/PART TIME WORKING)*

Av./Atty. Göneç GÜRKAYNAK**

Av./Atty. Ceyda KARAOĞLAN***

Av./Atty. Tolga ULUAY****

ÖZET

İşletmelerin ağır rekabet şartları, arz-talep dengesindeki hızlı değişimler ve ekonomik dalgalanmalar karşısında verimli faaliyet göstermeye devam edebilmeleri için, çalışanın sağlığının korunması maksadıyla haftalık ve günlük çalışma sürelerini sınırlandıran katı yasal düzenlemelerin esnekleştirilmesi zorunluluğu hâsıl olmuştur. Bu bağlamda çalışanın günün belirli saatlerinde ve haftanın belirli günlerinde, tam gün çalışması olarak tanımlanabilecek geleneksel çalışma süresi uygulamaları, 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanan düzenlemeler vasıtasıyla esnekleştirilmiştir. Makalemizde, esnek çalışmanın tam süreli veya kısmi süreli çalışma yönünden uygulanıp uygulanamayacağı noktasında, İş Kanunu'nun lafzı nedeniyle duraksama olduğunu düşündüğümüz belli başlı esnek çalışma uygulamaları genel hatlarıyla incelenecek ve bu uygulamaların düzenlendiği hükümlerin, esnek çalışma müessesesini geliştirecek ve bir şekilde daha geniş yorumlanmasının, pozitif bir hukuki dayanağının olup olmadığı ve esnek çalışmayı kolaylaştırıcı yorumun, esnek çalışma uygulamalarının nüfuz edebileceği çalışma türlerini ne denli genişletebileceği irdelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Süresi, Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi, Telif Çalışması, Kayan İş Süreleri, Çağrı Üzerine Çalışma, Tam Süreli/Kısmi Süreli Çalışma.

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makalenin hazırlanmasındaki katkılarından ötürü Av. Mehmet Uçum'a teşekkürlerimizi sunarız.

** ELİG Ortak Avukat Bürosu, Ortak Avukat

*** ELİG Ortak Avukat Bürosu, Avukat

**** ELİG Ortak Avukat Bürosu, Avukat

ABSTRACT

In order for businesses to sustain operating efficiently despite challenging competitive circumstances, rapid changes in supply-demand balance and economical fluctuations; the necessity to moderate the rigid regulations, restricting weekly and daily working hours with the purpose of safeguarding the employees' health, has arisen. To that end, the conventional working hours practices, which can be described as working full time between specific hours on specific days of the week, is rendered more flexible with the regulations introduced in the Labor Law numbered 4857. In our article herein, we included a high level review of flexible working hour practices which presents ambiguity in terms of being applicable for full time or part time working and argued whether there is a positive legal ground for broad interpretation of the provisions regulating those practices in a manner that will serve to develop the notion of flexible work and studied how the scope of working types – of which flexible working hour practices can be applied to – can be expanded by means of interpretation that is enabling flexible work.

Keywords: *Working Hours, Balancing of Working Hours, Compensative Work, Shifting Working Hours, On-Call Working, Full/Part Time Working.*

“ ...

İşverenin, esnek çalışma müessesesi altında günlük, haftalık ve aylık çalışma süreleri özelinde yaptığı düzenlemeler, yalnızca işveren açısından değil, İş Kanunu'nun bu düzenlemelere getirdiği sınırlamalar itibarıyla çalışan açısından da yararlı olabilmektedir. Ancak, hukukumuzda yer bulan esnek çalışma uygulamalarının düzenlendiği kanun hükümlerinin lafzı, bu uygulamaları yalnızca kısmi süreli çalışma veya tam süreli çalışma hallerine özgüleyecek şekilde olabilmektedir. Bu durum da, esnek çalışma müessesesinin ortaya çıkış amacına ters düşmektedir. Zira belirli bir esnek çalışma uygulamasının, yalnızca tam süreli çalışmanın veyahut kısmi süreli çalışmanın söz konusu olduğu durumlara özgülenmesi, esnek çalışmanın “*esnekliğini*” sınırlandırmaktadır. Bu sebeple, esnek çalışmanın işverene ve çalışana sağladığı serbestliğin, - kuralsızlığa ve güçsüz konumdaki çalışanın sömürülmesine yol açmaktan kaçınmak suretiyle - mümkün olduğunca genişletilmesinde fayda vardır ve bu amaçla da, hukukumuzun esnek çalışmaya yönelik kurallarının bu anlayış gözetilerek, serbestliği genişletmeyi kolaylaştırıcı bir şekilde yorumlanması gerekmektedir.”

***Makalenin devamına, dergimizin 2013 tarihli
40. sayısından ulaşabilirsiniz***

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

* İş Güvenliği Uzmanlığı Yönetmeliğinde Yapılan Değişikliklerin
Değerlendirilmesi

Reviews About the Amendments in Occupational Safety Specialist Regulation

Yrd. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Saim OCAK

* İş Kazası ve Meslek Hastalığında Manevi Tazminat
Compensation for Occupational Accidents and Diseases

Arş. Gör./Res. Asst. Yasemin BAŞMANAV

**#İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI YÖNETMELİĞİNDE
YAPILAN DEĞİŞİKLİKLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ**
(REVIEWS ABOUT THE AMENDMENTS IN OCCUPATIONAL SAFETY
SPECIALIST REGULATION)

Yrd. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Saim OCAK*

ÖZET

Çalışmamız iş güvenliği uzmanlığı yönetmeliğinde yapılan değişikliklere ilişkindir. Belirtilen değişikliklerin, 6331 sayılı Kanunun hazırlığı ve yürürlüğe girmesinde olduğu gibi, gerekli olan altyapı çalışmaları yapılmadan gerçekleştirildiği görülmektedir. 6331 sayılı Kanun ve iş güvenliği uzmanı yönetmeliğinden kaynaklanan sorunlar giderilmek istenirken, yeni sorunlara neden olacak düzenlemelere yer verilmiş bulunmaktadır. Bunun yerine, Kanunun yürürlük tarihi ertelenmiş olsaydı daha isabetli olurdu. Özellikle iş güvenliği uzmanının yeterli sayıda olmaması nedeniyle, farklı şekillerde iş güvenliği uzmanının sayısını artırmaya yönelik hükümlerin isabetli olduğu söylenemez. Tam tersi yönde olmak üzere, bu tür hükümler uygulamada sorunlara neden olacaktır. Kanaatimizce, iş güvenliği uzmanı yönetmeliğinde yapılan bazı değişikliklerle Anayasada yer alan birçok hükme ve 6331 sayılı Kanuna aykırı davranılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, iş güvenliği uzmanı, toplum sağlığı merkezleri, iş güvenliği uzmanlığı belgesi, sınav hakkı, eğitici belgesi

ABSTARCT

Our study is about the amendments in safety practice regulation. Stated amendments has been realized without the necessary basis as the preparation and inurement of Law No. 6331. While attempting to prevent the problems inflicting from the Law No.6331 and safety practice regulation, this regulations will caused new problems. Instead If the effective date of Code would postponed it would been more right. Especially because of the number of insufficient safety practice experts , the rules about to increase number of safety practice experts can not be right. In the opposite way, these regulations will cause problems in practice. In our opinion, with some changes about the safety practice regulation in Constitution and Law no.6331's many rules have been violated.

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

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

Keywords: *Occupational health and safety measures, occupational safety specialist, Public health center, Title of safety practice document, righth of taking an exam, educational document*

“6331 sayılı Kanunla¹, farklı birçok nedene bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği alanında özel kanun olan yeni düzenlemeler yapılmıştır. Belirtilen kanunla, istisnai haller hariç olmak üzere, kamu-özel ayırımı yapılmaksızın, tüm işyerleri bakımından iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin uygulanması yönünde düzenlemeler getirilmiştir. Sözü edilen Kanun hükümleri, istisnalar hariç, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına statülerine ve faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmaktadır. Bu Kanunun amacı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda ve diğer başka mevzuat hükümlerinde de iş sağlığı ve güvenliğine yönelik başka düzenlemeler de bulunmaktadır. Ancak, 6331 sayılı Kanunla konu özel olarak düzenlenmiş bulunmaktadır. Daha önceki dönemde, 4857 sayılı İş Kanununda konuyla ilgili olarak getirilmiş olan hükümler, 6331 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmıştır.

...

İş güvenliği uzmanlığı yönetmeliğinde yapılan değişikliklerin, 6331 sayılı Kanunun hazırlığı ve yürürlüğe girmesinde olduğu gibi, gerekli olan altyapı çalışmalarını yapılmadan gerçekleştirildiği görülmektedir. 6331 sayılı Kanun ve iş güvenliği uzmanı yönetmeliğinden kaynaklanan sorunlar giderilmek istenirken, yeni sorunlara neden olacak düzenlemelere yer verilmiş bulunmaktadır. Bunun yerine, Kanunun yürürlük tarihi ertelenmiş olsaydı daha isabetli olurdu. Özellikle iş güvenliği uzmanının yeterli sayıda olmaması nedeniyle, farklı şekillerde iş güvenliği uzmanının sayısını arttırmaya yönelik hükümlerin isabetli olduğu söylenemez. Tam tersi yönde olmak üzere, bu tür hükümler uygulamada sorunlara neden olacaktır. Önemli olan iş güvenliği uzmanının sayısının artması değil, donanımlı iş güvenliği uzmanının yetiştirilmesidir. İş güvenliği uzmanının eğitimlerinin içeriği, süresi, sınavı, stajı gibi konularda mevzuattan ve uygulamadan kaynaklanan birçok eksiklik olduğu bilinen bir gerçektir.

Bilindiği gibi iş güvenliği uzmanlığı, birikim ve tecrübe isteyen, kapsamlı teorik bilginin yanı sıra, pratik yaparak yaşanarak öğrenilen, tecrübe edilen uygulama bilgisini de gerektirmektedir. Zira, sadece kitap, dergi, web siteleri gibi kaynaklara bakarak iş güvenliği uzmanlığı yapılması mümkün değildir. Elbette, bu tür kaynaklara ve özellikle de bu alanda yazılacak kaliteli eserlere, bilgi kaynaklarına ihtiyaç bulunmaktadır. Ancak, bunların tek başına yeterli olacağı söylenemeyecektir. Belirtmek gerekir ki, belgelerinde iş güvenliği uzmanı yazılan ve uzman olduğu varsayılan kişilerin, kısa süreli ve ezberle dayalı eğitimle, süresi oldukça yetersiz olan stajla, teorik olarak hazırlanmış sınavı geçmeleriyle iş güvenliği uzmanı sayılması ve

¹ Sözü edilen Kanun, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”dur (RG. 30.06.2012, 28339).

bunlara çalışma hak ve yetkisinin verilmesinin yerindeliği tartışılabilir. Zira, birçok iş güvenliği uzmanı belgeyi almakla birlikte, işyerine girdiğinde ne yapacağını, nasıl yapacağını bilememektedir. Bu tür sonuçlarla, mevcut mevzuat ve uygulamalar nedeniyle doğal olarak karşılaşılacaktır. Elbette, kendisini geliştiren ve yetiştiren, meraklı, girişken, üreten, çalışkan, mesleğinin hakkını veren iş güvenliği uzmanları da bulunmaktadır. Ancak, bu alan kişilerin özel çabasına, yeteneğine bırakılacak bir alan değildir. İş sağlığı ve güvenliği insan sağlığına yönelik olup, toplumun tamamını ilgilendirmektedir. Dolayısıyla, iş güvenliği uzmanı olacak kişilerin, yeterli ve donanımlı olarak yetiştirilmesi Devletin görevi olarak görmek gerekmektedir. Devlet çalışanların, vatandaşın (müşteri, misafir vs.) ve hatta işverenin beden ve ruh sağlığını korumak, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanması için gerekeni yapmakla yükümlüdür. Devlete Anayasa ile bu yönüyle yüklenen birçok yükümlülük bulunmaktadır.

Kanaatimizce, iş güvenliği uzmanı yönetmeliğinde yapılan bazı değişikliklerle Anayasada yer alan birçok hükme ve 6331 sayılı Kanuna aykırı davranılmıştır. Konuyla ilgili olarak örnek vermek gerekirse, yapılan yönetmelik değişikliğiyle geçici 2. maddeye eklenen, üst sınıflarda iş güvenliği uzmanlığı belgesi alma hakkı getiren sınıflararası yükselmeye ilişkin düzenleme bunlardan birisidir. Her ne kadar, 6331 sayılı Kanunda sigorta prim gün sayısına bağlı olarak Bakanlığa düzenleme yetkisi verilmişse de, bunun Anayasadaki hükümlere ve ilkelere, 6331 sayılı Kanuna ve diğer mevzuata uygun olarak kullanılması gerekir. Geçici düzenlemeye göre, C sınıfı ya da B sınıfı iş güvenliği uzmanı belgesi olan birisi, bir gün dahi iş güvenliği uzmanlığı yapmadan sadece prim ödeme gün sayısına dayalı olarak, eğitim dahi almadan sınavları geçerek A sınıfı iş güvenliği uzmanı olabilecektir. Böylece geçici hükme göre, herhangi bir çalışması nedeniyle belirli bir süre prim ödeme gün sayısına sahip olduğu için, C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi aldıktan sonra, A grubu iş güvenliği uzmanlığı belgesi alabilecek ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde A sınıfı iş güvenliği uzmanı olarak hizmet verebilecektir. Oysa yönetmeliğin 8. maddesine göre, diğer hallerin dışında, C sınıfı iş güvenliği uzmanı olan bir kişi, 3 yıl C sınıfı iş güvenliği uzmanı olarak çalışarak, eğitim alıp ve sınavı geçerek B sınıfı iş güvenliği uzmanı olduktan sonra, ayrıca 4 yıl da B sınıfı iş güvenliği uzmanı olarak çalışıp, eğitim alarak ve sınavı geçerek A grubu uzman olabilmektedir. Her iki düzenleme karşılaştırıldığında, geçici hükümle getirilen düzenlemenin ne kadar isabetsiz olduğu açık bir şekilde görülecektir. Elbette, sadece sınavın geçilmesi iş güvenliği uzmanı olunması bakımından bir ölçü olarak kullanılmayı isabetli kabul edilemeyecektir. Özellikle de sınavın pratik sorularla değil de, sadece mevzuat hükümlerine dayalı teorik sorularla gerçekleştirilmesi dikkate alındığında, getirilen mevzuat hükmünün ve yapılan uygulamanın isabetsizliği görülmektedir....”

***Makalenin devamına, dergimizin 2013 tarihli
40. sayısından ulaşabilirsiniz***

**# İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDA
MANEVİ TAZMİNAT**
(COMPENSATION FOR OCCUPATIONAL ACCIDENTS AND DISEASES)

Arş. Gör./Res. Asst. Yasemin BAŞMANAV*

ÖZET

İşçinin beden bütünlüğünün ihlaline veya ölümüne sebep olan iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işçinin ve/veya yakınlarının başvurabilecekleri hukuki yollardan birisi de manevi tazminat davası açmaktır. Manevi tazminat davası ile ilgili olarak 6098 s. Türk Borçlar Kanunu ile önemli değişiklikler getirilmiştir. Çalışmamızda söz konusu değişiklikler belirtilerek iş kazası, meslek hastalığı ve manevi tazminat davası konuları mahkeme kararlarından örnekler verilerek incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Manevi tazminat davası, manevi zarar, iş kazası, meslek hastalığı.

ABSTRACT

Filing a libelsuit is also a method of taking a legal action by the employee or his/her relatives as a result of occupational accidents or diseases causing the death of the employee or the violation of physical integrity of whom. The Turkish Code of Obligations, the Law no 6089, has brought about significant amendments on libelsuit. In this work, considering the amendments, we examine the subjects in relation to occupational accidents, diseases and libelsuit, along with examples of relevant trial verdicts.

Keywords: Libelsuit, emotional distress, occupational accident, occupational disease

“ ...

Manevi zarar kavramı, kişinin şahıs varlığını oluşturan değerlerinde isteği dışında meydana gelen eksilmedir. Manevi zararın giderilmesine yönelik olan manevi tazminat konusu 6098 s. Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 56 ve 58. maddelerinde düzenlenmektedir. TBK m. 56' da beden bütünlüğünün ihlali halinde manevi tazminat

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

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

talebi, TBK m. 58' de beden bütünlüğü ihlali olmaksızın, kişilik haklarının ihlali halinde manevi tazminat talebi hüküm altına alınmaktadır.

İş kazası kavramı 5510 s. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (SSGSSK) 13. maddesinde hüküm altına alınmış olup, hangi hallerin iş kazası sayılacağı tahdidi olarak sayılmıştır. Meslek hastalığı kavramı ise SSGSSK m. 14' de tanımlanmıştır. İş kazası ve meslek hastalığı beden bütünlüğü ihlaline hatta ölüme neden olmaktadır. Beden bütünlüğünün ihlali ve ölüm halinde manevi tazminat talebi TBK m. 56' da hüküm altına alındığından ve iş kazası veya meslek hastalığı durumunda manevi tazminata yönelik özel bir düzenleme bulunmadığından dolayı çalışma konumuzu SSGSSK m. 13, m. 14 ve TBK m. 56 teşkil etmektedir.

Bu amaçla öncelikle iş kazası ve meslek hastalığı kavramı, manevi zarar kavramı, manevi tazminatın koşulları ve manevi tazminat talep edebilecek kişiler anlatılmış; söz konusu konular incelenirken, 818 s. Borçlar Kanunu'nun (BK) beden bütünlüğünün ihlali halinde manevi tazminat düzenlemesiyle de kıyas yapılarak TBK' nin getirdiği yeniliklere de değinilmiştir. Ayrıca Yargıtay kararlarıyla uygulamadan örnekler verilmiştir.

...

İş hukukunun doğması ve gelişmesinin temel nedeni, iş ilişkilerinde daha güçsüz konumda olan işçinin korunması amacıdır. Bu nedenle manevi zarara uğrayan korumasız işçinin manevi zararının tazmini çok önemli bir konudur.

Çalışmamız oluşturulurken öncelikle dikkati çeken husus takdir edilen manevi tazminat miktarlarının, özellikle karşılaştırmalı hukukla kıyas yapıldığında, azlığıdır. İlk derece mahkemeleri tarafından bazen şaşkınlık verecek düşüklükte tazminat miktarlarına takdir olunmakta, bu miktarların Yargıtay tarafından ortalama miktarlara çekildiği görülmektedir. Bazen de ilk derece mahkemeleri tarafından verilen ortalama tazminat tutarlarının Yargıtay tarafından azaltıldığı göze çarpmaktadır. Yargıtay kararlarıyla ilgili dikkat çeken bir başka husus, çalışmamız oluşturulurken okunan pek çok Yargıtay kararının gerekçelerinin tamamen aynı cümlelerden oluşmasıdır. Yine Yargıtay kararları incelendiğinde, ağır bedensel zarar halinde yakınların manevi tazminat talep edebilmeleri durumunda, Yargıtay' ın ağır bedensel zarar kavramını, yakınların aleyhine olacak şekilde, dar kapsamlı uyguladığı görülmektedir.

BK döneminde Yargıtay kararlarıyla uygulama haline getirilmiş iki durum TBK ile hüküm altına alınmıştır. Ölüm halinde manevi tazminat isteyebilecek kişiler, uygulama doğrultusunda, TBK' de ailesi olarak değil yakınları olarak düzenlenmiştir ve ağır bedensel zarar halinde, zarar görenin yakınlarının da manevi tazminat isteyebilmeleri hüküm altına alınmıştır. Yargıtay kararlarıyla uygulanan söz konusu durumların hüküm altına alınması olumlu bir gelişmedir....”

***Makalenin devamına, dergimizin 2013 tarihli
40. sayısından ulaşabilirsiniz***

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU *SOCIAL SECURITY LAW*

* Türkiye Sosyal Güvenlik Hukukunda Basın Çalışanlarının Emeklilikte Fiili Hizmet Süresi Zammından Yararlanması İçin 3600 Gün Şartının Uygulanması
Implementation of 3600 Day Requirement for Press Employees to Benefit from Actual Service Term Increment in the Retirement Phase According to Turkey's Social Security Law

Bünyamin ESEN

**(Sosyal Güvenlik Denetmeni – İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Adli Bilirkişi/
Social Security Inspector – Labour and Social Security Law Referee)**

#TÜRKİYE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA BASIN ÇALIŞANLARININ EMEKLİLİKTE FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMINDAN YARARLANMASI İÇİN 3600 GÜN ŞARTININ UYGULANMASI

(IMPLEMENTATION OF 3600 DAY REQUIREMENT FOR PRESS EMPLOYEES TO
BENEFIT FROM ACTUAL SERVICE TERM INCREMENT IN THE RETIREMENT
PHASE ACCORDING TO TURKEY'S SOCIAL SECURITY LAW)

Bünyamin ESEN*

ÖZET

Türkiye sosyal güvenlik hukukunda, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamındaki “fiili hizmet süresi zammı”, 506 sayılı Kanun kapsamındaki “itibari hizmet süresi” ve 5434 sayılı Kanun kapsamındaki “fiili hizmet müddeti zammı” uygulamaları özellik arz eden sosyal sigortalar düzenlemeleridir. Bu uygulamalar, fiili olarak çalışılan hizmet sürelerine yapılacak çeşitli eklemeler ve emeklilik yaş hadlerinden yapılacak indirimler yoluyla emsal çalışanlara göre daha fazla yıpranan kapsamdaki sigortalılara emeklilikte avantaj sağlamaktadır. Basın çalışanları da çeşitli dönemlerde bu uygulamalardan yararlanan emeklilik gruplarından biri olmuştur.

Bu çalışmada basın çalışanlarına uygulanan fiili hizmet süresi zammı uygulanması ve geçmiş dönemlerde uygulanan itibari hizmet süresi düzenlemesinin kapsamı ele alınmış; basın çalışanlarının bu düzenlemelerden yararlanmaları için kapsamdaki iş ve işyerlerinde asgari 3600 çalışma şartı bulunup bulunmadığı kronolojik olarak irdelenmiş ve sonuç olarak Türkiye sosyal güvenlik hukukunda emeklilik hükümlerinin uygulanması açısından önem arz eden özellikli bir konu açıklığa kavuşturulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Fiili hizmet süresi zammı, itibari hizmet süresi, fiili hizmet müddeti zammı, emeklilik, basın çalışanları

ABSTRACT

“Actual service term increment” according to The Social Insurance and General Health Insurance Act No. 5510, “nominal service period” according to The Act No. 506 and “actual service period increment” according to The Act No. 5434 are social insurance arrangements in Turkey's social security law that show speciality. These arrangements, through several additions to actually worked service periods and reductions from the retirement age limits, obtain advantages in the stage of retirement for the insured person who is within the scope. Press employees has been one of the employee groups that are utilized from these applications at various periods.

In this study, the scope of the actual service term increment and nominal service period arrangements for press employees is being discussed; the issue on whether press employees should complete 3600 working days for benefiting from these arrangements is being examined chronologically, and in conclusion, a special feature

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* MSc in Social Policy/ London School of Economics and Political Science, SGK Sosyal Güvenlik Denetmeni, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Adli Bilirkişi

16 *Türkiye Sosyal Güvenlik Hukukunda Basın Çalışanlarının Emeklilikte Fiili Hizmet Süresi Zammından Yararlanması İçin 3600 Gün Şartının Uygulanması*

that shows importance for the implementation of the provisions of retirement according to Turkey's social security law is being clarified.

Keywords: *Actual service term increment, nominal service period, actual service period increment, retirement, press employees*

Fiili hizmet süresi zammı uygulaması 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında düzenlenmiş bulunan bir sosyal sigortalar düzenlemesidir (5510, Md. 40). Daha evvel 506 sayılı Kanun'un¹ Ek 5 inci maddesi kapsamında uygulanan "itibari hizmet süresi" ile 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu kapsamında uygulanan "fiili hizmet müddeti zammı", özü itibariyle aynı alanı düzenleyen benzer uygulamalar olarak sosyal güvenlik sisteminde yer etmiş uygulamalardır. Bu sosyal sigortalar düzenlemelerinin temel amacı, yaptıkları iş dolayısıyla diğer çalışanlara oranla daha fazla yıpranan bir kısım sigortalıların maruz kaldıkları iş riskleri ile sosyal risklerin telafi edilmesi, maruz kaldıkları yüksek riskin sosyal sigortalının risk karşılama mantığı içerisinde düzenlenmesidir (Esen, 2013a)².

...

Basın çalışanları da, geçmişte 506 sayılı Kanun ve 5434 sayılı Kanun kapsamında bu uygulamalardan yararlandırılmıştır. 5510 sayılı Kanunun ilgili hükümlerinin 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmesi sonrasında "fiili hizmet süresi zammı"ndan yararlandırılmayan basın çalışanları, Kanunun Geçici 7 nci maddesi hükmünden yararlandırılarak, geçmiş dönemdeki çalışmaları için kapsamdaki iş ve işyerlerinde 3600 gün çalışma şartına tabi olmadan itibari hizmet süresi kazanabilmiştir. Bu düzenleme kapsamdan çıkartılan çalışanlara pozitif ayrımcılık niteliğinde bir geçiş düzenlemesidir.

..."

***Makalenin devamına, dergimizin 2013 tarihli
40. sayısından ulaşabilirsiniz***

¹ T.C. Yasalar (1964) mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, Ankara: Resmi Gazete, Tarih: 29.07.1964, Sayı: 11766-11779.

² ESEN, Bünyamin (2013a) 'Basın Çalışanlarına Geriye Dönük Olarak Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulanmasının Esasları', e-Yaklaşım Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 244, Nisan 2013.

TÜRK SOSYAL HUKUKU
MEVZUAT İZLEME
EDITING OF TURKISH
SOCIAL LAW

01.10.2013 -31.12.2013

Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme dergimizde yer almaktadır ve 2 sayfa devam etmektedir

YÜKSEK MAHKEME
KARARLARI
SUPREME COURT DECISIONS

* Yargıtay Kararları
Court of Cassation Decisions

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

YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/17969
Karar No. 2013/13320
Tarihi: 15.07.2013

İlgili Kanun/Madde
6100 s. HMK/225

- **YEMİNİN KONUSU**
- **YEMİNİN YAPILIŞ USULÜ**

ÖZETİ: *Tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edemeyeceği vakıalar, bir işlemin geçerliliği için, kanunen iki tarafın irade açıklamalarının yeterli görülmediği hâller ve yemin edecek kimsenin namus ve onurunu etkileyecek veya onu ceza soruşturması ya da kovuşturması ile karşı karşıya bırakacak konular yemin konusu olamaz (6100 sayılı Yasa Md. 226).*

Uyuşmazlık konusu vakıanın ispatı için yeminden başka delili olduğunu beyan etmiş olan taraf da yemin teklif edebilir. Yemin teklif olunan kimse, yemini edaya hazır olduğunu bildirdikten sonra, diğer taraf teklifinden vazgeçerek başka bir dile dayanamaz ve yeni bir delil de gösteremez. Yemin teklif edilen kimse, duruşmada bizzat hazır bulunmadığı takdirde, kendisine yemin için bir davetiye çıkarılır. Yemin davetiyesine, yemine konu hususlar hakkında sorulacak sorular ile geçerli bir özrü olmaksızın yemin için tayin olunan gün ve saatte mahkemeye bizzat gelmediği veya gelip de yemini iade etmediği yahut yemini eda etmekten kaçındığı takdirde, yemin konusu vakıaları ikrar etmiş sayılacağı yazılır.

Yemin için davet edilen kimse, tayin edilen gün ve saatte mahkemede geçerli bir özrü olmaksızın bizzat hazır bulunmaz yahut hazır bulunup da yemini iade etmez ya da yemini eda etmekten kaçınırsa yemin konusu vakıaları ikrar etmiş sayılır. Kendisine yemin iade olunan kimse, yemin etmekten kaçınırsa yemin konusu vakıa ispat edilememiş sayılır.

Yeminin konusunu oluşturan vakıa, her iki tarafın değil, yalnızca kendisine yemin teklif edilen tarafın şahsından kaynaklanıyorsa yemin iade edilemez.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/5219
Karar No. 2013/13279
Tarihi: 12.07.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/59

- **YILLIK İZİNİN ÜCRETE DÖNÜŞMESİ**
- **YILLIK İZİNİN İZİN DEFTERİ VEYA EŞDEĞER BELGE İLE KANITLANMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanununun 59 uncu maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullanılmayan 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. Yıllık izinlerin kullanıldığı noktada ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullanıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/5216
Karar No. 2013/13277
Tarihi: 12.07.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/25

- **DEVAMSIZLIĞIN HER DURUMDA HAKLI FESİH NEDENİ OLUŞTURMAYACAĞI**
- **İŞ GÜNÜNÜN İŞÇİ AÇISINDAN ÇALIŞILMASI GEREKEN GÜN OLARAK ANLAŞILMASI GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: İşçinin işe devamsızlığı, her durumda işverene haklı fesih imkanı vermez. Devamsızlığın haklı bir nedene dayanması halinde, işverenin derhal ve haklı nedenle fesih imkanı bulunmamaktadır. İşçinin hastalığı, aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması gibi haller, işe devamsızlığı haklı kılan nedenlerdir. Mazeretin ispatı noktasında, sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece özel sağlık kuruluşlarından alınan raporlara da değer verilmelidir. "bir ay" ifadesi takvim ayını değil ilk devamsızlıktan sonra geçecek olan bir ayı ifade eder. İlk devamsızlığın yapıldığı gün ayın kaçınıcı günüyse takip eden ayın aynı günü bir aylık süre sona erer. Son ayda ilk devamsızlığının gerçekleştiği günün bulunmaması halinde son ayın son günü bir aylık süre dolmuş olur. Sonraki devamsızlıklar ise takip eden aylık dönemler içinde değerlendirilir. İşyerinde Cumartesi günü iş günü ise belirtilen günde devamsızlık da diğer koşulların varlığı halinde haklı fesih nedenini oluşturabilir. İş sözleşmesinin askıya alınması durumunda, işçinin çalışması gereken günde işe başlamaması da devamsızlık olarak değerlendirilmelidir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/5309

Karar No. 2013/13271

Tarihi: 12.07.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- **GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİNİN 11 SAATİ AŞAMAYACAĞI**

ÖZETİ: *Günlük çalışma süresinin onbir saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı, zamli ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/19137

Karar No. 2013/13064

Tarihi: 10.07.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **İŞVEREN VEKİLİNİN TEK BAŞINA İŞÇİ ALMA ÇIKARMA YETKİSİNİN BULUNMAMASI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: *İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekilleri herşeyden önce, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları olduğuna göre, işletmenin tümünü yöneten genel müdürler ile yardımcıları iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. İşletmenin değil de işyerinin bütününe sevk ve idare edenlerin 18'nci madde anlamında işveren vekili sayılabilmesi için ilave olarak, işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisini haiz olması şartı aranır. Dairemizce emeklilik gerekçeleriyle yapılan fesihlerde ya da emekli olup çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde belirlenecek işe başlatmama tazminatının, diğer işçilerin yapılan fesihlerinden farklı olarak yorumlanıp sadece 4 aylık işe başlatmama tazminatına hükmedilmesinin hakkaniyetli sonuçlar ortaya koymadığı düşünülerek, davacının emekliliğiyle ilgili sigorta primlerinin işçi hissesine isabet eden bölümünün ücretinden kesilmesi çalıştığı süre içerisinde davalı işverene sağladığı katkı gözönüne alındığında işçiler arasında bu şekilde bir ayırım yapılmasının başta eşitlik ilkesine aykırılık oluşturduğu doğru olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Dairemizce bundan sonra davacı işçinin kıdemi ve fesih nedeni dikkate alınarak tazminat miktarı belirleneceğinden emeklilik kriteri işe başlatmama tazminatının belirlenmesinde dikkate alınmayacaktır. Dolayısıyla davacının emekli olduktan sonra işyerinde çalışmaya devam ettiği ve bu şekli ile toplamda 7 yıl kıdemi olduğundan işe başlatmama tazminatı miktarı takdiren 5 aylık ücret tutarında belirlenmiştir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2013/4887	<u>İlgili Kanun/Madde</u>
Karar No.	2013/12078	4857 s. İşK/1, 4, 17
Tarihi:	27.06.2013	1475 s. İşK/14

- İŞ KANUNUNUN KAPSAMI
- TARIM İŞİ
- İŞ KANUNUNDAKİ İSTİSNAİ HÜKÜMLERİN GENİŞLETİLEREK YORUMLANAMAYACAĞI

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

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2013/3891	<u>İlgili Kanun/Madde</u>
Karar No.	2013/12357	4857 s. İşK/17
Tarihi:	01.07.2013	1475 s. İşK/14

- ZAMANAŞIMININ RE'SEN DİKKATE ALINAMAYACAĞI
- SÜRESİ İÇERİSİNDE İLERİ SÜRÜLMİYEN ZAMANAŞIMININ ANCAK KARŞI TARAFIN MUVAFAKATI İLE İLERİ SÜRÜLEBİLECEĞİ
- ZAMANAŞIMI DEF'İNİN CEVAP DİLEKÇESİNİN ISLAHI İLE DE YAPILABİLECEĞİ

ÖZETİ: Zamanaşımı, alacak hakkının belli bir süre kullanılmaması yüzünden dava edilebilme niteliğinden yoksun kalmasını ifade eder. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere zamanaşımı, alacak hakkını sona erdirmeyip sadece onu "eksik bir borç" haline dönüştürür ve "alacağın dava edilebilme özelliği"ni ortadan kaldırır. Zamanaşımı, bir borcu doğuran, değiştiren ortadan kaldıran bir olgu olmayıp, salt doğmuş ve var olan bir hakkın istenmesini ortadan kaldıran bir savunma aracıdır. Bu bakımdan zamanaşımı alacağın varlığını değil, istenebilirliğini ortadan kaldırır. Bunun sonucu olarak da, yargılamayı yapan yargıç tarafından yürütüldüğü görevinin bir gereği olarak kendiliğinden göz önünde tutulamaz. Zamanaşımı definin cevap dilekçesinin islahı yoluyla ileri sürülmesi de mümkündür.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/5280
Karar No. 2013/12356
Tarihi: 01.07.2013

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

- **BİLDİRİMLİ FESİHLERDE ÖNEL SÜRESİNİN KIDEM SÜRESİNE EKLENECEĞİ**
- **KIDEM SÜRESİNİN HESABINDA ASKI DÖNEMLERİNİN DİKKATE ALINAMAYACAĞI**
- **SİGORTA KAYITLARINDA GÖZÜKEN İŞVERENİN DIŞINDA BAŞKA İŞVERENLERE DE İŞÇİNİN HİZMET VERMESİ**
- **ORGANİK BAĞ**

ÖZETİ: İşçinin kıdem hakkı bakımından aranan en az bir yıllık süre, derhal fesihlerde feshin bildirildiği anda sona erer. Kural olarak fesih bildirimini muhataba ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Bildirimli fesihler yönünden ise ihbar öneli süreye dahil edilir. İşçinin işyerinde çalıştığı sırada aldığı istirahat raporlarının kıdem süresine eklenmesi gerekir. İşçinin çalıştığı sırada bir defada ihbar önelini altı hafta aşan istirahat raporu süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamayacağı, kararlılık kazanmış Yargıtay uygulamasıdır. İşçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler de, kıdem süresinden sayılmamalıdır. Örneğin ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaz. 2822 sayılı Yasanın 42 nci maddesinin beşinci fıkrası uyarınca, grev ve lokavtta geçen süreler kıdem süresine eklenemez. Tutukluluk ve hükümlülükte geçen süreler de kıdem tazminatına esas sürede dikkate alınmaz. İşçinin en az bir yıllık çalışması aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerinde geçmelidir. Ancak çalışma hayatında işçinin sigorta kayıtlarında yer alan işverenin dışında başka işverenlere hizmet verdiği, yine işçinin bilgisi dışında birbiri ile bağlantısı olan işverenler tarafından sürekli giriş çıkışlarının yapıldığı sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Farklı işverenler nezdinde geçen sürelerin kıdem tazminatı hesabında organik bağ çerçevesinde sonuca ulaşma hedeflenmiştir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/3898
Karar No. 2013/12354
Tarihi: 01.07.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41, 69

- **GECE ÇALIŞMASININ 7, 5 SAATİ GEÇEMEYECEĞİ**
- **7, 5 SAATİ GEÇEN GECE ÇALIŞMALARININ HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNE BAKILMAKSIZIN FAZLA ÇALIŞMA SAYILACAĞI**

ÖZETİ: *İşçilerin gece çalışmaları günde yedibuçuk saati geçemez. Bu durum günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın sınırını oluşturmaz.*

Gece çalışmaları yönünden, haftalık kırkbeş saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde yedi buçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Dairemizin kararları da bu yöndedir.

Yukarıda belirtilen ilke ve Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmelik ile ve İş Kanununa ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği Hükümleri ışığında günlük 7.5 saati aşan gece çalışmalarının fazla çalışma olarak kabulü ile hesap yapılması gerekirken mahkemece hatalı değerlendirme ile fazla mesai ücreti alacağı talebinin reddi isabetsiz olup bozma nedenidir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2013/4887	<u>İlgili Kanun/Madde</u>
Karar No.	2013/12078	4857 s. İşK/17, 57
Tarihi:	27.06.2013	1475 s. İşK/14

- **ORGANİK BAĞ**
- **HER İKİ İŞVEREN NEZDİNDE GEÇEN SÜRELERİN KIDEM HESABINDA DİKKATE ALINMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Dosyada mevcut Sosyal Güvenlik Kurumu hizmet cetveli ile diğer bilgi ve belgelere göre, davacının 05.10.2002 tarihinde aynı yerde faaliyet gösteren ve davalı şirket ile aralarında organik bağ bulunan T. Hizmetler San. ve Tic. Ltd. Şti.'de çalışmaya başladığı, 11.05.2006 tarihinde davalı şirkete girişinin yapıldığı, her iki şirketin adresinin aynı olması ve ortaklarının birisini aynı olması nedeni ile aralarında organik bağ bulunduğu, aynı zamanda davacı işçinin hizmet akdi devrinin yapıldığı anlaşılmaktadır.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2013/5008	<u>İlgili Kanun/Madde</u>
Karar No.	2013/12055	4857 s. İşK/17
Tarihi:	27.06.2013	1475 s. İşK/14

- **İSTİFA EDEREK İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRMESİ**
- **İSTİFA BELGESİNDEKİ GENEL SOYUT İFADELERİN DAVA DİLEKÇESİ İLE AÇIKLANABİLECEĞİ**

ÖZETİ: İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverence tazminatların derhal ödenmesi ve benzeri baskularla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

İşverenin baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine değer verilemez.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih nedenleri mevcut olduğu ve buna uygun biçimde bir fesih yoluna gideceği sırada iradesi fesada uğratılarak işverence istifa dilekçesi alınması durumunda da istifaya geçerlilik tanınması doğru olmaz. Bu durumda işçinin haklı olarak sözleşmeyi feshettiği sonucuna varılmalıdır.

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

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/9109
Karar No. 2013/11893
Tarihi: 25.06.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41, 46

- FAZLA ÇALIŞMA SÜRESİNİN BELİRLENMESİ
- MÜKERRER HESAPLAMA

ÖZETİ: Davacının çalıştığı işyerlerinde kaç işçinin çalıştığı, davacı ile aynı işi yapan kaç kişi bulunduğu, iş yerinin kapasitesi, teknik özellikleri, savunmada belirtildiği üzere makinalarla hamur yapılıp yapılmadığı, günlük üretim miktarı, sarfedilen un miktarı gibi hususlar belirlenmeli, bu amaçla muhasebe kayıtları da getirtilip mahallinde uzman bilirkişi katılımı ile keşif yapılmalı, gerekirse ek hesap raporu alınmalı, davalı yararına oluşan kazanılmış hakları ihlal edilmeden dosya içindeki diğer deliller ile birlikte değerlendirilerek sonuca varılmalıdır.

Nitekim davacı için ayda iki hafta tatilinde çalıştığı gerekçesi ile hafta tatili ücreti hesap edilmiştir. Bu durumda davacı için ayrıca hafta tatili ücreti hesap edilmesine rağmen fazla mesainin haftanın 7 günü üzerinden hesaplanması mükerrerliğine neden olmuştur. Ayda iki hafta için 7. günden fazla mesai süresine eklenecek süre sadece 2, 5 saat olmalıdır.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/7830
Karar No. 2013/11855
Tarihi: 24.06.2013

İlgili Kanun/Madde
6100 s. HMK/25, 46

• **BİLİRKİŞİNİN YETKİ SINIRLARINI AŞMASI**

ÖZETİ: Bilirkişinin yetkisinin sınırları dışına çıkarak dosyada savunulmayan ve dosyada yer almayan delilleri gerekçe göstererek hesaplama yapması son derece hatalıdır. Kaldı ki duruşma tutanağında mevcut olmayan bir sebebe dayanılarak hüküm verilmiş olması 6100 sayılı HMK'nun 46/ç maddesi gereği hâkimin hukuki sorumluluğunu da gerektirebilir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/4101
Karar No. 2013/11443
Tarihi: 18.06.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İŞK/32
1475 s. İŞK/14

• **ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ**
• **ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİNİN ÇIPLAK ÜCRETE DAHİL EDİLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Asgari geçim indirimi, bireyin veya ailenin asgari geçim düzeyini sağlayacak bölümünün toplam gelirden düşülerek vergi dışı bırakılmasıdır. Asgari geçim indirimi, bir kimsenin vergi ödeme gücünün ancak, o kimsenin fizyolojik varlığını sürdürebilecek gerekli vasıtalar sağlandıktan sonra söz konusu olabileceği noktasından hareket ederek vergilendirmede sosyal adaleti sağlama amacına yönelik olarak ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda asgari geçim indirimi, işçiye işveren tarafından sağlanan nakdi bir yardım olarak kabul edilemez. Bu nedenle de tazminata esas giydirilmiş ücretin hesaplanmasında asgari geçim indirimi miktarı çıplak ücrete dahil edilemez. Bir başka anlatımla asgari geçim indirimi giydirilmiş ücretin bulunmasında nazara alınmaz.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/4262
Karar No. 2013/10743
Tarihi: 10.06.2013

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

- İŞÇİNİN İŞYERİNDE ARA VEREREK ÇALIŞMASI
- İŞÇİNİN ÖNCEKİ DÖNEM ÇALIŞMALARININ KIDEM TAZMİNATINI HAK EDEREK SONA ERMESİ HALİNDE SONA ERMENİN 10 YILI GEÇMEMESİ DURUMUNDA KIDEM SÜRESİNE EKLENEBİLECEĞİ
- ÖNCEKİ DÖNEM ÇALIŞMASINDAN SONRA VERİLEN ARANIN 10 YILI GEÇMESİ HALİNDE İLK DÖNEM ÇALIŞMASININ YILLIK İZİN VE KIDEM TAZMİNATI HESABINA DAHİL EDİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: Kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında, işçinin daha önceki fasilalı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi, hizmet birleştirmesi için şarttır.

Aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan süre için kıdem tazminatı ödenmemişse, bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Zamanaşımı definin ileri sürülmesi halinde, önceki çalışma sonrasında ara verilen dönem on yılı aşmışsa önceki hizmet bakımından kıdem tazminatı hesaplanması mümkün olmaz.

Borçlar Kanununun 125 inci maddesi uyarınca on yıllık zamanaşımına tabi tutulmuştur. 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu'nun 146 inci maddesinde de genel zamanaşımı 10 yıl olarak belirlenmiştir. Dava tarihinin 3.5.2010 olduğu ve cevap dilekçesinde davalı vekilince zamanaşımı defî ileri sürüldüğü nazara alındığında, davacının ilk dönem çalışmasının kıdem tazminatı ve yıllık izin hesaplamasına dahil edilmesi mümkün değildir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/3537
Karar No. 2013/10676
Tarihi: 06.06.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/25
1475 s. İşK/14

- İŞÇİNİN BİR BAŞKA İŞÇİYE AHLAKA AYKIRI TELEFON MESAJI GÖNDERMESİ
- HAKLI NEDENLE FESİH
- KIDEM İHBAR TAZMİNATINA HÜKMEDİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: Davacıya ait telefonun mesaj içeriklerinin polis memuru ve tutanak tanıkları huzurunda açılıp okunduğu ve söz konusu mesajların ahlaka aykırı olduğu belirtilmiştir. Aksi ispat edilemeyen tutanaklara göre davacının kendi telefonundan işyerinde çalışan başka işçiye ahlaka aykırı mesajlar gönderdiği, davacının söz konusu işçi ile borç para alışverişinin bulunduğu, yine davacının eşi ile söz konusu işçi arasında kavga olayının yaşandığı sabittir. Hal böyle olunca, işveren açısından haklı fesih nedeninin oluştuğunun kabulü gerekir. Mahkemece feshin haklı olması nedeniyle, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağı gözetilerek kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken, kabulüne karar verilmiş olması hatalıdır.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/2279
Karar No. 2013/9629
Tarihi: 23.05.2013

İlgili Kanun/Madde
6356 s. STK/39

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE MEVSİMLİK İŞÇİ VE DAİMİ İŞÇİ AYRIMI YAPILMIŞ OLMASI**
- **MEVSİMLİK İŞÇİNİN TİS HÜKÜMLERİNE GÖRE GÜNLÜK ÜCERTİNİN BELİRLENMESİNDE KIDEM TERFİ HESABININ YAPILAMAYACAĞI**

ÖZETİ: Toplu İş Sözleşmesinde açıkça daimi işçilerle mevsimlik işçilere ait tanıma yer verilmesi ve 33. maddede açıkça daimi işçilere kıdem terfi öngörülmesi sebebiyle düzenlemenin amaçsal yorumu yapıldığında mevsimlik işçilerin kıdem terfi haklarının olmadığı kabul edilmelidir. Toplu İş Sözleşmesinin 35. maddesi hükmü, sendika üyesi olan mevsimlik işçilerin, sözleşmede açıkça daimi işçilere sağlanan haklar dışında kalan hükümleri bakımından sonuç doğurur.

Yapılan bu açıklamalara göre davacı işçi yönünden mevsimlik statüde çalışılan dönem için kıdem terfi hesabı yapılmamalıdır. Başka bir anlatımla davacının henüz daimi kadroya alınmadığı, mevsimlik işçi olarak çalışılan dönem için kıdem terfi zammı hesabı ile yevmiye tespiti hatalıdır. Sözü edilen durum ileriye dönük olarak yevmiyeyi etkilediğinden zamanaşımına uğramayan dönem hesabını da ilgilendirmektedir. Bu yönlerden bilirkişiden denetime elverişli şekilde hesap raporu alınmalı ve rapor mahkemece değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmelidir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/2914

Karar No. 2013/7032

Tarihi: 18.04.2013

İlgili Kanun/Madde

6100 s. HMK/319

- ZAMANAŞIMI DEF'İNİN CEVAP DİLEKÇESİ İLE İLERİ SÜRÜLMESİNİN GEREKMEŞİ
- ZAMANAŞIMI DEF'İNİN SÜRESİ İÇERİSİNDE İLERİ SÜRÜLMEMESİ HALİNDE DAVACININ AÇIK MUVAFAKATİNİN GEREKMEŞİ

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

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/2542

Karar No. 2013/5823

Tarihi: 08.04.2013

İlgili Kanun/Madde

6098 s. YBK/444, 445

- REKABET YASAĞI
- İŞÇİNİN REKABET YASAĞI NEDENİYLE İKTİSADİ GELECEĞİNİN TEHLİKEYE DÜŞÜRÜLEMEYECEĞİ
- REKABET YASAĞININ GEÇERLİLİK KOŞULLARI
- REKABET YASAĞINDAN İŞVERENİN VAZGEÇMESİ

ÖZETİ: İşçinin, işverenle ilişkide olan müşterileri tanuması ve görül-
mekte olan işin bütün ayrıntılarına ulaşabilmesi imkânının
olduğu hallerde, iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından
işverenle rekabet oluşturacak şekilde kendi namına iş yapma-
ması, rakip bir firmada ortak olamaması ya da iş sözleşmesiyle
çalışmaması şeklinde şart içeren sözleşmeler yapabileceklerdir.
Borçlar Kanununun 349'uncu (6048 sayılı Türk Borçlar Kanu-
nunun 445'inci) maddesinde ise, rekabet yasağının işçinin
iktisadi geleceğini tehlikeye düşürmemesi için süre, yer ve işin
türü bakımından duruma göre sınırlandırılması gerektiği ifade
edilmiştir. Buna göre süre, yer ve işin türü bakımından sınır-
landırılmış olmadıkça rekabet yasağı geçerli olmayacaktır.
Sınırlamaların işin ve hatta işçinin niteliğine göre belirlen-
mesi gerekir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/2572
Karar No. 2013/2349
Tarihi: 07.03.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İş. K/2, 5, 18-21

- İŞÇİ TEMİNİNE ARACILIK
- MÜVAZAANIN HAKSIZ FİİL NİTELİĞİNDE OLMASI
- EŞİT İŞLEM BERCUNA AYKIRILIK
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Alt işverene yardımcı işin verilmesinde bir sınırlama olmasa
da, asıl işin bir bölümünün verilmesinde verilen bölümün
teknolojik uzmanlık gerektirmesi zorunludur. 4857 sayılı İş
Kanununun 2 nci maddesinde, asıl işveren alt işveren ilişkisi-
nin sınırlandırılması yönünde yasa koyucunun amacından da
yola çıkılarak, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilme-
sinde "işletmenin ve işin gereği" ile "teknolojik nedenlerle
uzmanlık gerektiren işler" ölçütünün bir arada bulunması
sarttır.
Yasal olarak verilmesi mümkün olmayan bir işin alt işverene
bırakılması veya muvazaalı bir ilişki içine girilmesi halinde,
işçilerin baştan itibaren asıl işverenin işçileri olarak işlem
görecekları 4857 sayılı Kanununun 2 nci maddesinin yedinci
fıkrasında açık biçimde ifade edilmiştir. Kamu işverenleri ba-
kımından farklı bir uygulamaya gidilmesi hukuken korunma-
maz. Muvazaaya dayanan bir ilişkide işçi, gerçek işverenin
işçisi olmakla kıdem ve unvanının dışında bir kadro karşılığı
çalışması ve diğer işçilerle aynı ücreti talep edememesi, İş
Kanununun 5 inci maddesinde öngörülen eşitlik ilkesine aykırı-
lık oluşturur. Yine koşulların oluşmasına rağmen işçinin
toplu iş sözleşmesinden yararlanmaması, Anayasal temeli
olan sendikalar hakları engelleyen bir durumdur. Ayrıca muva-
zaalı bir hukuki muamele ile üçüncü kişinin ısrar edilmesi
ona karşı bir haksız eylem niteliğindedir. Üçüncü kişiler mu-
vazaa nedeniyle hakları halele uğratıldığı tâhdirde haksız fül
sorumluluğuna dayanarak muvazaalı hukuki işlemi yapan
tarafın zararının tazminini isteyebilir. Haksız fül işleyen
kimse uygun iliyet bağı çevresine giren bütün zararlılardan
sorumludur. Ayrıca muvazaa sebebiyle akdın hükümsüzlüğü-
nün ileri sürülmesinin hakkın kötüye kullanılması sayılan
hallerde muvazaa ileri sürülemez.

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

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/28473
Karar No. 2013/32079
Tarihi: 05.12.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- ***İŞYERİNİN İŞE İADE BAŞVURUSUNDAN ÖNCE KAPANMIŞ OLMASI***
- ***İŞE İADE VE ÇALIŞTIRILMAYAN SÜRE ÜCRETİ***
- ***İCRA İNKAR TAZMİNATINA HÜKMEDİLEMEYECEĞİ***

ÖZETİ: *Mahkemece davacının icra inkar tazminatına ilişkin talebinin kabulüne hükmedilmesi hatalı olup bozma sebebi ise de; bu yanlışlığın giderilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden hükmün HMK.nun geçici 3/1. maddesi yollaması ile HUMK.nun 438/7. maddesi uyarınca düzeltilerek onanmasına karar verilmiştir*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/12454
Karar No. 2013/32034
Tarihi: 05.12.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- ***BİRLİKTE İSTİHDAMDA 30 İŞÇİNİN TÜM ŞİRKETLERDE ÇALIŞAN İŞÇİ SAYISINA GÖRE BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ***

ÖZETİ: *Özellikle gurup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektelerdir. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı şahıs tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı işyerinde verilen muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, tüm şirketlere hizmet veren işçiler ile sadece davalı şirkete hizmet yeren işçilerin 30 işçi kıstasında dikkate alınması gerekir. İşçi tüm şirketlere hizmet ediyor ise, o zaman tüm şirketlerdeki işçi sayısı dikkate alınmalıdır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/45785

Karar No. 2013/31901

Tarihi: 04.12.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK/59

• ZAMANAŞIMI

ÖZETİ: *Yıllık izin ücreti iş sözleşmesinin feshi ile muaccel olup döneysel bir nitelik taşımadığından, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu uygulaması yönünden 10 yıllık genel zamanaşımına tabidir. İşverence işçiye fazladan ödenen ücret ve ücret eklerinin geri alınmasında da uyumsuzluğun temelinde sözleşme ilişkisi olmakla zamanaşımı süresi beş yıl olarak uygulanmalıdır. Dairemizin kararları da bu yöndedir. Kanundaki zamanaşımı süreleri, Borçlar Kanununun 127 nci maddesi (6098 Sayılı TBK 148) gereğince tarafların iradeleri ile değiştirilemez. İş sözleşmesi devam ederken kullanılması gereken ve iş sözleşmesinin feshi ile alacak niteliği doğan yıllık izin ücreti alacağının zamanaşımı süresinin fesih tarihinden başlatılması gerekir. Sözleşmeden doğan alacaklarda, zamanaşımı alacağın muaccel olduğu tarihten başlar. (BK. m. 128). Borçlar Kanununun 101 inci maddesi uyarınca, borcun muaccel olması, ifa zamanının gelmiş olmasını ifade eder. Borcun ifası henüz istenemiyorsa muaccel bir borçtan da söz edilemez.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/43376

Karar No. 2013/31469

Tarihi: 02.12.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK/32

• ÜCRET

• ÜCRETİN ÖDENMEMESİ HALİNDE HAKLI FESİH

ÖZETİ: *İşçinin emeğinin karşılığı olan ücret işçi için en önemli hak, işveren için en temel borçtur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32 nci maddesinin dördüncü fıkrasında, ücretin en geç ayda bir ödeneceği kurala bağlanmıştır. 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 14 üncü maddesinin aksine, 4857 sayılı Yasada ücretin peşin ödeneceği yönünde bir hüküm bulunmamaktadır. Buna göre, aksi bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmadığı sürece işçinin ücreti bir ay çalışıldıktan sonra ödenmelidir. Ücreti ödenmeyen işçinin, bu ücretini işverenden dava ya da icra takibi gibi yasal yollardan talep etmesi mümkündür. Ücreti ödenmeyen işçinin alacağı konusunda takibe geçmesi ya da ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini yerine getirmekten kaçınması, iş ilişkisinin devamında bazı sorunlara yol açabilir. Bu bakımdan, işverenle bir çekişme içine girmek istemeyen işçinin, haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı da bulunmaktadır. Ücretin hiç ya da bir kısmının ödenmemiş olması bu konuda önemsizdir. Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanması gerekir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/44651

Karar No. 2013/31457

Tarihi: 02.12.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/68

- **ARA DİNLENMESİ**
- **ONBEŞ SAATLİK ÇALIŞMADAN 1,5 SAAT ARA DİNLENMESİ DÜŞÜLMESİNİN GEREKMESİ**

ÖZETİ: İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz.

Ara dinlenmesi için ücret ödenmesi gerekmez. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı olarak tanınmamışsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık 45 saati aşan kısmını oluşturmaması halinde ise, zamlı ücret ödenmelidir.

Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız olarak kullanılır. Ara dinlenmesinin kullandırılması zorunlu ise de, bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkıyla ilgilidir. İşçilerin tamamı aynı anda ara dinlenme zamanını kullanılabileceği gibi, belli bir plan dâhilinde sırayla kullanmaları da mümkündür. Ancak ara dinlenme süresinin, işe, ara dinlenme süresi kadar geç başlama veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde kullandırılması doğru olmaz. Ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun şekilde kullandırılması gerekir.

Mahkemece, saat 08.00-23.00 arasındaki 15 saatlik çalışma süresinden 1, 5 saat yerine 1 saat ara dinlenmesi indirilmesi hatalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/43688

Karar No. 2013/31452

Tarihi: 02.12.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32

- **ÜCRET ALACAKLARININ NET OLARAK TALEP EDİLMESİ**
- **NET ÜCRET HESABINDA SGK PRİM ORANLARININ DA DÜŞÜLMESİNİN GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, hafta tatili ücreti, fazla çalışma ücreti ve ücret alacaklarının net tutarları hesaplanırken 5510 sayılı Yasanın 80. maddesinde öngörülen % 14 oranında sigorta primi kesintisi ve % 1 oranında işsizlik sigortası primi kesintisi yapılmamıştır. 4857 sayılı Yasa kapsamında çalışan işçilerin ücret alacaklarının hesaplanmasında net tutarlar bulunurken, vergi kesintilerinin yanı sıra % 15 oranında SGK kesintilerinin de yapılması gerekmektedir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/43648
Karar No. 2013/31451
Tarihi: 02.12.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41

- FAZLA ÇALIŞMA
- 24 SAAT ESASINA GÖRE ÇALIŞILAN İŞYERLERİNDE FİİLİ ÇALIŞMANIN EN FAZLA 14 SAAT OLACAĞI

ÖZETİ: *Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Dairemizin yerleşik uygulamasına göre, bir işçinin günde en fazla fiilen 14 saat çalışabileceğinin kabulü gerekir. Bu durumda 24 saat çalışıp 24 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda bir hafta 3 gün diğer hafta ise 4 gün çalışma yapılacağından, yukarıda bahsedilen 63 üncü madde hükmü gereğince, haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi günlük 11 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılması nedeniyle, bu çalışma sisteminde işçi ilk bir hafta (3x3=) 9 saat takip eden hafta ise (4x3=) 12 saat fazla çalışma yapmış sayılmalıdır. Çalışma şeklinin 24 saat mesai 48 saat dinlenme şeklinde olduğu durumlarda ise, işçi birinci hafta 3 gün ikinci ve üçüncü haftalar 2 gün dördüncü hafta yine 3 gün çalışacağından, ilk hafta (3x3=) 9 saat, ikinci ve üçüncü haftalarda (2x3=) 6 saat, dördüncü hafta ise yine (3x3=) 9 saat fazla çalışmış sayılacaktır. 1475 sayılı önceki İş Yasasında günlük 11 saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılacağına ilişkin bir hüküm bulunmadığından, söz konusu Yasanın yürürlükte olduğu dönemde gerçekleşen, 24 saat çalışıp 48 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda, haftalık 45 saatlik normal çalışma süresinden fazla çalışma yapılması mümkün olmadığından, işçinin fazla çalışma yaptığının kabulü mümkün değildir. Ancak değinilen Yasa döneminde gerçekleşen 24 saat mesai 24 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda, 4 gün çalışılan haftalarda (4x14=) 56 saat çalışma yapılacağından, sadece bu haftalarda işçinin haftalık (56-45=) 11 saat fazla çalışma yaptığının kabulü gerekir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/36844

Karar No. 2013/28726

Tarihi: 08.11.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/25

1475 s. İşK/14

- **DEVAMSIZLIĞIN SAATLER TOPLANARAK HESAPLANMASI GEREĞİ**

ÖZETİ: Devamsızlık süresi, ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç işgünü olmadıkça, işverenin haklı fesih imkânı yoktur. Belirtilen işgünlerinde hiç çalışmamış olunması gerekir. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belli bir gün sayısına ulaşılmıyorsa işverenin haklı fesih imkânı doğmaz. Devamsızlık, işçinin işine devam etmemesi halidir. İşyerine gittiği halde iş görme borcunu ifaya hiç başlamayan bir işçi devamsızlıkta bulunmuş sayılmamalıdır. İşçinin yapmakla yükümlü olduğu ödevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi ayrı bir fesih nedeni olup, bu durumda 4857 sayılı Yasanın 25/II-h maddesi uyarınca değerlendirme yapılmalıdır

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/39867

Karar No. 2013/28716

Tarihi: 08.11.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/11, 32

1475 s. İşK/14

- **BELİRLİ SÜRELİ BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ AYRIMININ İŞİN NİTELİĞİNE GÖRE YAPILACAĞI**

ÖZETİ: İşçinin niteliğine göre sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olarak değerlendirilmesi imkânı ortadan kalkmıştır. Buna karşın, yapılan işin niteliği belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için önem arz etmektedir. Belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak “belirli süreli iş sözleşmesi” yapılabilecektir. 4857 sayılı İş Kanununun 11 inci maddesinde, esaslı bir neden olmadıkça belirli süreli iş sözleşmelerinin birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı kuralı ile bir ölçüde koruma sağlanmak istenilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması ve yenilenmesi, işçinin iş güvencesi dışında kalması sonucunu doğurmamalıdır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde, 4857 sayılı Yasanın 15 inci maddesinde değinilen sürenin aşılması koşuluyla deneme süresi konulabilir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/31558

Karar No. 2013/28651

Tarihi: 07.11.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/34, 41

- TALEPLE BAĞLILIK
- TALEPLERE İLİŞKİN FAİZ TÜRLERİ AYRIŞTIRILMADAN SADECE YASAL FAİZ DENİLMESİ HALİNDE İŞ YASASININ 34. MADDESİNDEKİ FAİZİN ANLAŞILACAGI
- DAVA DİLEKÇESİNDE FAİZ TALEBİNİN AYRI AYRI BELİRTİLMİŞ OLMASI HALİNDE 34. MADDENİN UYGULANMAYACAGI

ÖZETİ: Somut olayda, dava dilekçesinde, talep olunan işçilik alacaklarında uygulanması gereken faizin türü bakımından bir ayrıştırma yapılmıştır. Şöyle ki: Kıdem tazminatı için en yüksek banka mevduat faizi, ihbar tazminatı, fazla mesai, hafta tatili, yıllık izin ve ulusal bayram tatili ücretleri içinse yasal faiz istenmiştir. Şayet, böyle bir ayrıştırma yapılmadan tüm işçilik alacakları için “yasal faiziyle” ibaresi kullanılarak faiz isteminde bulunulsa idi, yukarıda belirtilen ilke karında da vurgulandığı üzere, işçinin bu talebinin 4857 sayılı Yasanın 34. maddesindeki özel faize yönelik olduğu kabul edilebilirdi. Ancak, dava dilekçesindeki faizin türü bakımından yapılan ayrıştırma karşısında, hüküm tarihinde yürürlükte olan 1086 sayılı HUMK'nun 74. maddesindeki “taleple bağlılık kuralı” uyarınca, fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil ücretleri için “yasal faizi aşmamak üzere bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize” hükmetmek gerekirken doğrudan “bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize” hükmedilmesi hatalı olup bozma sebebi ise de, bu yanlışlığın düzeltilmesi yeniden yargulamayı gerektirmediğinden, 6100 sayılı HMK'nun geçici 3/1.maddesi yollamasıyla 1086 sayılı HUMK'nun 438/7.maddesi uyarınca hükmün düzeltilerek onanmasına karar vermek gerekmiştir

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/7293
Karar No. 2013/28616
Tarihi: 07.11.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21
2821 s. SK/31

• **SENDİKAL NEDENLERLE FESİH OLGUSUNUN
ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Dairemizce, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağulanıp bağulanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir.*

Somut olayda mahkemece feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususunda yapılan araştırma yetersizdir. Yalnızca davalı işyerinin devri öncesi kaç sendikalı işçi olduğu, devir sonrası dönemde bu sayının kaç olduğu araştırılmıştır. Ancak çıkarılan işçilerin kaçının sendikalı olduğu, giren işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi hususlarda araştırma yapılmamıştır. Feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususunun kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulması için yukarıda anlatılan ilkeler doğrultusunda araştırma yapılmalı ve toplanacak deliller değerlendirilerek sonucuna göre karar verilmelidir. Eksik araştırmayla yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozma nedenidir.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/7279
Karar No. 2013/28602
Tarihi: 07.11.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

• **İŞLETMESEL NEDENLERLE FESİH**

ÖZETİ: *olayda davalı işveren, davacının iş sözleşmesini işletme gereklerini ileri sürerek işletmesel olarak aldığı yeni ücretlendirme sistemini kabul etmediği gerekçesiyle İş Kanununun 22. maddesine dayanarak geçerli sebeple feshettiğini savunmaktadır. Yargulama sırasında bilirkişi raporu alınmıştır. Raporla davalının zarar ettiği, oluşan zarar nedeniyle sermaye artışı yapılarak tasfiye sürecinin engellendiği, esaslı değişikliği kabul etmeyen davacının iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği belirtilmiştir. Ancak 2011 yılında satışların bir önceki yıla göre yaklaşık üç kat artmasına rağmen zararın yaklaşık dört kat artması dikkat çekici olup, davacı vekili rapora karşı itirazında davalının yeni mağaza aldığını, yapılan bu yatırımın zarar olarak gösterildiğini beyan etmiştir. Mahkemeye bilirkişiler eşliğinde yerinde keşif yapılarak şirket ticari defter ve belge kayıtları incelenerek gerçekten zarar bulunup bulunmadığı araştırılıp, davacı vekilinin buna yönelik itirazlarını irdeler rapor alındıktan sonra feshin geçerli olup olmadığı değerlendirilmesi gerekir.*

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/38773
Karar No. 2013/28487
Tarihi: 07.11.2013

İlgili Kanun/Madde
6099 S.TebK/21, 35
4857 s. İşK/17

• **TEBLİGAT**

ÖZETİ: *Tebliğatin muhatabı veya adına tebliğatı alacak yetkili kişi adreste bulunmakla birlikte tebliğden imtina ederlerse, bu durum tebliğ evrakına yazılmak şartıyla tebliğ işlemi, Tebliğat Kanununun 21 inci maddesi uyarınca yapılmalıdır. 6099 sayılı Yasa ile Tebliğat Kanununun 29 uncu maddesinde yapılan değişiklikle, ilanen yapılan tebliğatlarda, ilanın ayrıca elektronik ortamda yapılması zorunluluğu getirilmiştir. Yasanın 6099 sayılı Kanunla değişik 35 inci maddesine göre, kendisine veya adresine kanunun gösterdiği usullere göre tebliğ yapılmış olan kimse, adresini değiştirirse, yenisini derhal tebliği yaptırmış olan kaza mercüne bildirmeye mecburdur. Bu takdirde bundan sonraki tebliğler bildirilen yeni adrese yapılır. Adresini değiştiren kimse yenisini bildirmediği ve adres kayıt sisteminde yerleşim yeri adresi de tespit edilemediği takdirde, tebliğ olunacak evrakın bir nüshasının eski adrese ait binanın kapısına asılması yeterli olacaktır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/10344

Karar No. 2013/28364

Tarihi: 06.11.2013

İlgili Kanun/Madde

6100 s. HMK/107

4857 s. İşK/17

1475 s. İşK/14

- DAVALARIN YIĞILMASI
- BELİRSİZ ALACAK DAVASI

ÖZETİ: Davacının, aynı davalıya karşı olan birbirinden bağımsız birden fazla talebini, aralarında bir derecelendirme ilişkisi yani aslîlik-ferîlik ilişkisi kurmadan aynı dava dilekçesinde ileri sürmesine davaların yığılması denir(HMK. Mad.110). Birden fazla istemin yer aldığı ve işçi-işveren uyuşmazlıklarında işçinin işçilik alacakları için açtığı davanın örnek teşkil ettiği bir dava türüdür. Davacı birçok talebini, tek bir dava dilekçesi ile talep etmektedir. Aslında kural olarak talep sayısınınca dava mevcuttur. Davacı her bir talebi için dava dilekçesinde olguları (vakıaları) ayrı ayrı belirtmek ve ispat yükü kendisinde ise ispat etmek zorundadır. Yapılan yargılamada her bir talep hakkında ayrı ayrı inceleme yapılır. Yargılama sonunda da her biri hakkında olumlu veya olumsuz karar verilir. İşte davaların yığılması halinde, davacının isteklerinin bir kısmı belirli bir kısmı belirsiz alacak davası konusu olabilir. Bu durumda talep edilen alacaklardan açıkça belirli olan ve tartışmalı olmayanlar için belirsiz alacak davası veya kısmi dava ile talepte bulunulamaz. Bu nedenle dava şartlarının da her talep açısından ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/39104

Karar No. 2013/28336

Tarihi: 05.11.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17

1475 s. İşK/14

- KÖTÜ NİYET TAZMİNATININ KOŞULLARI

ÖZETİ: Kötü niyet tazminatına hak kazanma koşulları ve tazminat miktarının hesaplanması açısından, 4857 sayılı Yasada önemli değişiklikler öngörülmüştür. Yasanın 17 nci maddesinin altıncı fıkrasının açık hükmü gereğince, iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden kötü niyet tazminatına hak kazanılması mümkün değildir. Tazminat miktarının belirlenmesi de Yasa ile açıklığa kavuşturulmuş, “kötü niyet tazminatının” ihbar önellerine ait ücretin üç katı tutarında olacağı belirtilmiş ve ayrıca ihbar tazminatının da ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Yasanın 17nci maddesinin son fıkrasındaki düzenleme kötü niyet tazminatını da kapsamakta olup, bu tazminatın hesabında da işçiye ücreti dışında sağlanmış para veya para ile ölçülebilir menfaatler dikkate alınmalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/33206

Karar No. 2013/28313

Tarihi: 05.11.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 6, 59

1475 s. İşK/14

- **ALT İŞVERENLERİN DEĞİŞMESİNE KARŞIN İŞÇİNİN ÇALIŞMASINI SÜRDÜRMEŞİ**
- **ALT İŞVEREN DEĞİŞİKLİKLERİNİN İŞYERİ DEVRİ NİTELİĞİNDE OLDUĞU**
- **FESHE BAĞLI HAKLARIN İSTENEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Somut olayda asıl işveren ile alt işverenler arasında belirli bir işin görülmesi amacıyla yapılan ve ihale ile verilen işin, ihale süresi sonrasında başka bir alt işverene verilmesi nedeniyle davalıyla ihaleyi yeni alan işveren arasında işyeri devri mevcuttur. Davalı işveren vekili Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne verdiği ifadede davacının müracaatı halinde kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti alacaklarını ödeyeceklerini taahhüt etmiş ise de, dosya kapsamından davacı işçinin ara vermeden ihaleyi yeni alan işveren emrinde çalışmasına devam ettiği iş akdinin feshinin söz konusu olmadığı, bu nedenle akdin feshine bağlı olan kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti alacaklarının reddinin gerektiği anlaşıldığından kıdem tazminatı ve yıllık izin ücret alacağının kabulü hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/38778

Karar No. 2013/28244

Tarihi: 05.11.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/22

1475 s. İşK/14

- **İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK**
- **ESASLI DEĞİŞİKLİĞİN İYİNİYET KURALLARINA UYGUN YAPILMIŞ OLMASI ZORUNLULUĞU**

ÖZETİ: Somut olayda, davacının görev yerinin değiştirilmesinde İş Kanununun 22. Maddesindeki prosedüre uyulmuşsa da, davacının görev yeri değişikliğinin işin gereklerinden kaynaklanıp kaynaklanmadığı, zorunluluk arz edip etmediği, işverenin yönetim hakkını iyiniyetli kullanıp kullanmadığı hususları araştırılmamıştır.

Mahkemece yukarıdaki yasal düzenleme ve ilkeler doğrultusunda işverenin görev yeri değişikliğinin zorunluluktan kaynaklanıp kaynaklanmadığı, yönetim hakkının iyi niyetle kullanılıp kullanılmadığı araştırılmadan eksik inceleme ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/37676

Karar No. 2013/28077

Tarihi: 04.11.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/120

1475 s. İşK/14

• ZAMANAŞIMI

ÖZETİ: 1086 sayılı HUMK yürürlükte iken süre geçtikten sonra yapılan zamanaşımı define davacı taraf süre yönünden hemen ve açıkça karşı çıkmamışsa (suskun kalınmışsa) zamanaşımı defi geçerli sayılmakta iken, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun uygulandığı dönemde süre geçtikten sonra yapılan zamanaşımı definin geçerli sayılabilmesi için davacının açıkça muvafakat etmesi gerekir. Başka bir anlatımla 01.10.2011 tarihinden sonraki uygulamalar bakımından süre geçtikten sonra ileri sürülen zamanaşımı define davacı taraf muvafakat etmez ise zamanaşımı defi dikkate alınmaz.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/9138

Karar No. 2013/27777

Tarihi: 01.11.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/120

1475 s. İşK/14

- EMEKLİLİK NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ
- KIDEM TAZMİNATI FAİZİNİN EMEKLİLİĞE HAK KAZANDIĞINI GÖSTEREN BELGENİN İŞVERENE VERİLDİĞİ TARİHTEN BAŞLAYACAGI

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanununun 120 nci maddesi yollamasıyla, halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesinin onbirinci fıkrası hükmüne göre, kıdem tazminatının gününde ödenmemesi durumunda mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir. Faiz başlangıcı fesih tarihi olmalıdır. İş sözleşmesinin ölüm ya da diğer nedenlerle son bulması faiz başlangıcını değiştirmez. Ancak, yaşlılık, malullük aylığı ya da toptan ödeme almak için işyerinden ayrılma halinde, işçinin bağlı bulunduğu kurum ya da sandığa başvurduğunu belgelemesi şarttır. Bu halde faiz başlangıcı da anılan belgenin işverene verildiği tarihtir. Emekliliğe hak kazanma belgesi işverene bildirilmemişse, işverence kıdem tazminatı olarak ilk taksitin ödendiği tarih bakiye kıdem tazminatı için faiz başlangıcı sayılmalıdır. Böyle bir taksit ödemesi de olmadığı durumlarda faiz başlangıcı, davanın açıldığı ya da icra takibinin yapıldığı tarihtir.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/39867

Karar No. 2013/28716

Tarihi: 08.11.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/11, 32

1475 s. İşK/14

- **İŞ KOŞULLARININ ESASLI ŞEKİLDE DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİSİNİN YAZILI YAPILMASININ GEREKMESİ**
- **DEĞİŞİKLİK FESHİNDE ÖLÇÜLÜK İLKESİNİN GÖZETİLMESİ GEREKLİLİĞİ**

ÖZETİ: İş sözleşmesinin değiştirilmesini gerektiren bir geçerli nedenin varlığının tespiti halinde, ikinci aşamada fiilen teklif edilen sözleşme değişikliğinin kanuna, toplu iş sözleşmesine ve ölçülülük ilkesine uygun olup olmadığı ve işçiden bu teklifi kabul etmesinin haklı olarak beklenip beklenemeyeceğinin, bir başka anlatımla, kendisine yapılan değişiklik teklifini kabul etmek zorunda olup olmadığı denetiminin yapılması gerekir. Diğer bir anlatımla ikinci aşamada değişiklik teklifinin denetimi söz konusudur. Bu bağlamda esas itibarıyla somut olayın özelliklerine göre ölçülülük denetimi yapılmalıdır (Yargıtay 9. HD. 7.7.2008 gün 2007/24548 E, 2008/19209 K.). Değişiklik feshi, ancak çalışma şartlarının değiştirilmesi için uygun ve daha hafif çare olarak gerekli ve takip edilen amaca göre orantılı ise (ultima-ratio) gündeme gelebilir. Çalışma şartlarının değiştirilmesini gerektirmeyecek veya daha hafif çalışma şartlarının önerilmesini gerektirecek ve aynı amaca ulaşılmasını mümkün kılacak organizasyona yönelik veya teknik ya da ekonomik alana ilişkin başka bir tedbirin mevcut olmaması gerekir. İşveren ayrıca, mümkünse, sözleşmenin değiştirilmesine ilişkin daha makul bir teklifte bulunmalıdır. Değişiklik teklifi, iş hukukuna ilişkin eşit davranma ilkesini ihlal ediyorsa, işçi bu teklife katlanmak zorunda olmadığından, değişiklik feshi geçersiz sayılır.

İş sözleşmesinin içeriğinin birkaç unsur açısından değiştirilmesi teklif edilmişse, işçi tarafından kabul etmesinin beklenebilir olup olmadığının denetimi, her bir unsur açısından ayrı ayrı gerçekleştirilmelidir. Değiştirilmesi teklif edilen birkaç unsurdan sadece birisinin kabulünün işçi açısından beklenebilir olduğuna karar verilirse, değişiklik feshinin tamamının geçersizliğine hükmedilmelidir. Mahkeme, sözleşme değişikliğinin kısmen geçerli kısmen geçersiz olduğuna karar vermez..

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

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/1737
Karar No. 2013/7836
Tarihi: 15.04.2013

İlgili Kanun/Madde
506 s. SSK/61

- **YURT DIŞI HİZMET BORÇLANMASINDA YAŞLILIK AYLIĞININ HESAPLANMASI**

ÖZETİ: *Prime esas kazançlar belirlendikten sonra 2000 yılı öncesi aylığı için, 2000 yılından önceki primi ödenmiş son 10 yıllık kazancı alınarak bu yılların ortalama kazancının karşılığının üst gösterge tablosunda 2000 ve daha sonraki yıllarda tahsis talebinde bulunan sigortalılar ve özel sektör için hazırlanan üst gösterge tespit tablosunda ortalama yıllık kazanç eşit ya da en yakın sayının karşılığı belirlenecek, 10 yıla bölünerek bulunan ortalama kazancın karşılığının üst gösterge tablosunda bulunmaması halinde bu defa sigortalının 2000 yılından önceki 5 yıllık kazancı alınarak özel sektör için hazırlanan 2000 yılı gösterge tespit tablosundan gösterge tespiti yapılacaktır. Sonrasında bulunan gösterge x katsayı x aylık bağlama oranı formülü ile 2000 yılı öncesi aylığı belirlenerek, 506 sayılı Yasanın 4447 sayılı Yasa ile değiştirilmeden önceki 96.maddesinin, "Bu Kanuna göre Malüllük ve Yaşlılık sigortalarından bağlanacak aylıklar ile ölüm sigortasından hak sahibi kimselere bağlanacak aylıkların hesabına esas tutulan aylığın alt sınırı, gösterge tablosundaki en düşük göstergenin katsayı ile çarpımının %70'den az olamaz" hükmü gereği, alt sınır aylığının : $9475 \times 12000 \times \%70 = 79.590.000$ TL (yeni 79, 59 TL) olduğu gözetilerek, bulunan aylık miktarı 79, 59 TL'den az ise öncelikle bu miktara yükseltilecek ve 2000 öncesi hizmetine oranlanarak kısmi yaşlılık aylığı belirlenerek, Türkiye İstatistik Kurumundan, celp edilecek tüketici fiyat endeksi artış oranı ile gelişme hızı oranları (ait oldukları yıllarda geçerli olan yöntemle göre hesaplanan ve ait oldukları yılların akabinde yayınlanan) nazara alınarak, bulunan aylık 1999/Aralık ayı TÜFE ve Gelişme Hızı ile 2000 yılına taşınacak ve tahsis talep tarihinin Ocak ayına kadar her yıl TÜFE ve Gelişme Hızı ile çarpılmak suretiyle güncellenecektir. Yine 1999. Aralık ayında hesaplanan tam aylığı da Ocak ayına kadar TÜFE ile güncellenecektir.*

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/5703
Karar No. 2013/6622
Tarihi: 02.04.2013

İlgili Kanun/Madde
506 s. SSK/80
6183 s. AUK/35

- **PRİM BORCUNDA ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN SORUMLULUĞUNUN İFLASIN ERTELENMESİ KARARI ÜZERİNE DURACAĞI**
- **İFLASIN ERTELENMESİ KARARINDAN ÖNCEKİ PRİM BORÇLARINDAN SORUMLULUĞUN DEVAM EDECEĞİ**

ÖZETİ: İcra ve İflas Kanunu'nun 179'uncu maddesi uyarınca iflasın ertelenmesine karar verilen ve malvarlığının korunması için gerekli tedbirler alınan şirketten, anılan Kanun'un 179/b maddesindeki "Erteleme kararı üzerine borçlu aleyhine 6183 sayılı Kanuna göre yapılan takipler de dâhil olmak üzere hiçbir takip yapılamaz..." düzenlemesi uyarınca primler tahsil edilemeyecektir. Söz konusu tahsil imkânsızlığı, şirket adına primlerin tahakkuk ve tediyesinden sorumlu üst düzey yöneticinin kusurundan değil, doğrudan Kanundan doğduğundan üst düzey yönetici yönünden 506 sayılı Kanun'un 80'inci maddesinde yer alan "haklı sebep" kavramı kapsamında kabul edilecektir. Ancak, iflasın ertelenmesi hükmünden öncesine ilişkin prim borçları yönünden, borcun ait olduğu ayı takip eden ay sonu itibarıyla tahakkuk ve tediye sorumluluğu gerçekleştiğinden, sonradan şirket yönünden verilen iflasın ertelenmesi kararı üst düzey yöneticinin müteselsil sorumluluğunu etkilemeyecek ve haklı neden oluşturmayacaktır.

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/359
Karar No. 2013/5041
Tarihi: 18.03.2013

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SGK/41

- **SİGORTALI LEHİNE YENİ HAKLAR GETİREN SOSYAL GÜVENLİK YASALARININ YÜRÜRLÜĞE GİRDİĞİ TARİHTEN ÖNCEKİ OLAYLARA DA UYGULANABİLECEĞİ**
- **TUTUKLULUK HALİNİN BORÇLANILABİLMESİ İÇİN SİGORTALININ BERAAT ETMESİNİN GEREKMEŞİ**
- **SİGORTALININ ÖLÜMÜ HALİNDE HAK SAHİPLERİNİN TUTUKLULUKTA GEÇEN SÜRENİN BORÇLANILMASINI İSTEYEBİLMESİ**
- **SUÇSUZLUK KARİNESİ**

ÖZETİ: *Sosyal güvenlik hukukunun ilgi alanı kamusal olup otoritesi kamu düzenini ilgilendirmektedir. Bu nedenle sosyal güvenlik hukuku ile ilgili yasalar yürürlüğe girdiği andan itibaren derhal hukuksal sonuçlarını doğurur.*

Sosyal güvenlik hukukunun özel ve kamusal niteliği itibarıyla ve daha önceki Kanunlarda olmayıp 5510 sayılı Kanunla getirilen, sigortalıların lehine olan dava konusu borçlanma hakkının; "Sigortalı iken herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan bu suçtan dolayı beraat edenlerin tutuklulukta veya gözaltında geçen sürelerle" uygulanmasını engelleyen bir düzenlemenin olmaması nedeniyle, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce meydana gelmiş olaylara uygulanması gerektiği kabul edilmelidir.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/25228
Karar No. 2013/4512
Tarihi: 12.03.2013

İlgili Kanun/Madde
506 s. SSK/26

- RUCÜAN TAZMİNAT
- MADDİ OLGUNUN BELİRLENMESİ YÖNÜNDEN CEZA MAHKEMESİNCE VERİLEN HÜKMÜN AÇIKLANMASININ GERİ BIRAKILMASI KARARININ BAĞLAYICILIĞININ OLMAMASI
- KUSUR RAPORU ALINMASININ GEREKMEMESİ

ÖZETİ: *Hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına ilişkin kararlar, CMK'nın 223. maddesinde sayılan hükümlerden olmadığından, bu tür kararların yasa yararına bozulması durumunda yargılamanın tekrarlanması yasağına ilişkin kurallar uygulanmayacağı gibi, davanın esasını çözen bir karar bulunmadığı için verilecek hüküm veya kararlarda lehe ve aleyhe sonuçtan da söz edilemeyecektir. Kaldı ki, CMK'nın 231/5. maddesinde, hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararının sanık hakkında bir hukukî sonuç doğurmayacağı açıkça ifade edilmiştir. Sonuç olarak maddi olgunun belirlenmesi yönünden hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararının, kesinleşmiş bir ceza hükmü olmadığından, hukuk hakimini bağlamayacağına kabulü gerekir.*

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/917

Karar No. 2013/2451

Tarihi: 18.02.2013

İlgili Kanun/Madde

506 s. SSK/130

- **SİGORTALILIK İÇİN FİİLİ GERÇEK ÇALIŞMANIN BULUNMASININ GEREKMESİ**
- **SİGORTALILIK TESCİLİNİN İPTALİ**

ÖZETİ: Sigortalı statüsünde olmayan, sigortalı niteliği taşımayan bir kimsenin sigortalılık süresinden söz etme olanağı bulunmamaktadır. Olağan olarak sigortalılık niteliği, taraflar arasında iş sözleşmesi ilişkisinin kurulması ve çalışmaya/çalıştırılmaya başlanması ile kazanılmakta olup, yazılı olarak düzenlenen veya sözlü olarak benimsenen sözleşme ile birlikte, sigortalılığın oluşumu yönünden eylemli (fili = gerçek) çalışma olgusunun varlığının da kanıtlanması gerekmektedir.

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

YARGITAY
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/3164 İlgili Kanun/Madde
Karar No. 2013/13933 2926 s. T.Bağ-Kur/2, 3
Tarihi: 01.07.2013

- **ÜRÜN TESLİMİNE DAYALI TARIM BAĞKURLULUGUNDA TARIMSAL FAALİYETİN KESİNTİSİZ SÜRDÜĞÜNÜN BELİRLENMESİNİN DE GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Dosyadaki bilgi ve belgelerden; davacının 08/04/2011 tarihinde tarım Bağ-Kur sigortalısı olarak Kuruma tescil edildiği, teslim ettiği ürünlerden Mayıs/1995 tarihinde prim kesintisinin yapıldığı, yine 1997, 1998 ve 1999 yıllarında ürün tesliminin bulunduğu 1999 yılından sonra herhangi bir ürün teslimi yada prim kesintisinin bulunmadığı anlaşılmaktadır. Prim kesintisine dayalı tespit davalarında, ilk prim kesintisinin yapıldığı yılı takip eden yıllarda da, prim kesintisinin veya ürün tesliminin yani tarımsal faaliyetin düzenli olması gerekir. Düzenli prim kesintisi ve ürün tesliminden amaç, bunun her yıl yapılabileceği gibi, prim kesintisi veya ürün tesliminin iki yıla kadar olan süre dışında devam ettiği durumlarda da düzenli olduğu dolayısıyla tarımsal faaliyetin sürekli olduğu kabul edilebilir. Davacının uyumsuzluk konusu dönem içerisinde 01/01/2000-08/04/2011 tarihleri arasında herhangi bir prim kesintisi ve ürün tesliminin bulunmadığı dolayısıyla sigortalılık koşullarının oluşmadığı anlaşılmaktadır.*

YARGITAY
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/8127 İlgili Kanun/Madde
Karar No. 2013/12974 1479 s. Bağ-Kur/24
Tarihi: 20.06.2013

- **GERÇEK VE FİİLİ BİR ÇALIŞMAYA DAYANDIĞI KANITLANAMAYAN ODA KAYDI**

ÖZETİ: *Gerçek ve fiili bir çalışmaya dayandığı kanıtlanamayan oda kaydının, vergi ve eşnaf sicil kaydı da olmadığından tek başına sigortalılık hakkı kazandıracağı düşünülemez. Bu durumda davacının yıllarca sürdürdüğünü iddia ettiği bağımsız çalışmasına ilişkin maddi delil ve belgelerin bulunması gerekir. Salt, soyut tanık sözleri ile de sonuca gidilemez. Yapılacak iş, davacıya ait söz konusu oda kaydında sözü edilen mesleği icra ettiğine dair maddi delillerini ibraz etmek için süre vererek, bu mesleği sonrasında da devam ettirip ettirmediğine ilişkin tüm delilleri sunması sağlanarak gerekirse zabıta, maliye, muhtarlık marifetiyle davacının gerçekten kendi nam ve hesabına bağımsız çalışmasının olup olmadığı araştırılıp, davacının sigortalılık elde edebilmesi için sonradan oluşturulması kuvvetle muhtemel olan oda kaydının gerçekliğinin hiç bir kuşkuyla yer vermeyecek şekilde ortaya koyulduktan sonra sonucuna göre karar vermekten ibarettir.*

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/17512

Karar No. 2013/12964

Tarihi: 20.06.2013

İlgili Kanun/Madde

506 s. SSK/79

5510 s. SGK/86

- **HİZMET TESPİTİNİN KAMU DÜZENİNİ İLGİLENDİRMESİ**

ÖZETİ: Somut olayda, davacının çalışması, davalı işveren tarafından bildirilen istisna akıtlarında belirtilen süreler dikkate alınarak hüküm kurulmuşsa da, davacının dönem içinde hangi saatler arasında çalıştığı, yapılan çalışmanın kısmi süreli (part time) olup olmadığı yeterince açıklığa kavuşturulmamıştır. İlgili kurumdan davacının çalışma saatlerini gösterir kayıtlar celp edilerek, nizalı dönemde davacı ile birlikte çalışmış bordro tanıklarının bilgi ve görgülerine başvurularak seslendirilen dizi, belgesel yada filmlerin prova dahil ortalama kaç saat çalışmayı gerektirdiği, davacının seslendirdiği karakterin dizi, belgesel yada filmdeki rolüne göre davacının her program başına kaç saat işverenin emir ve komutası altında kaldığı belirlenmeli, davacının çalışmalarının kısmi süreli (part time) olup olmadığı bu beyanlara göre belirlenmeli, hizmet akdinin askıda olduğu dönemde hak düşürücü sürenin işlemeyeceği dikkate alınarak davacının dava dışı işyerlerinden bildirilen çalışması dikkate alınarak her iki çalışmanın aynı zamanda nasıl gerçekleştiği, iş sözleşmesinin askıda sayılmayıp diğer işverenler yanında zorunlu çalışma ile kesilmesi veya davalı TRT Genel Müdürlüğü yanındaki çalışmasına hizmet akdi sona erecek şekilde son verip yeniden çalışmaya başlaması halinde, 506 sayılı Yasanın 79/10. maddesinde belirtilen 5 yıllık hak düşürücü süre irdelenmeli, iş yerinin kapsamı, kapasitesi ile işin ve işyerinin niteliği nazara alınmalı, böylece bu konuda gerekli tüm soruşturma yapılarak uyumsuzluk konusu husus, hiçbir kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak biçimde çözümlenip, deliller hep birlikte değerlendirilip takdir edilerek, davacının çalışma süreleri net olarak belirlenmeli, Kurumdan, davacının ihtilaf konusu dönemdeki sigortalılık bilgileri (SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı) celp edilerek, sigortalılık tescilinin bulunduğu tarihlerde seslendirme işini yapamayacağı da irdelenmeli ve varılacak sonuca göre bir karar verilmelidir.

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/5426

Karar No. 2013/11093

Tarihi: 28.05.2013

İlgili Kanun/Madde

5510 s. SGK/56

- **BOŞANAN EŞLERİN BİRLİKTE YAŞAMAYA DEVAM ETMESİ**
- **EYLEMLİ OLARAK BİRLİKTE YAŞAMA**
- **YETİM AYLIĞININ KESİLMESİ**

ÖZETİ: 5510 sayılı Kanununun 56'ncı maddesinin ikinci fıkrası, daha önceki sosyal güvenlik kanunlarında yer almayan, boşanılan eşle fiilen (eylemli olarak) birlikte yaşama olgusu, gelir/aylık kesme nedeni olarak düzenlendiği gibi, eylemli olarak birlikte yaşama, aynı zamanda gelir/aylık bağlama engeli olarak da benimsenmiştir. Burada, eylemli olarak birlikte yaşama olgusunun/durumunun tanımlanması, hukuki sınır ve çerçevesinin çizilip ortaya konulması önem arz etmektedir. Taraflar arasında hangi hukuki sebep ve maddi vakiyaya dayanmış olursa olsun sona ermiş evlilik birliğinin hak ve yükümlülüklerinin sürdürüldüğü beraberlikler veya kesinleşmiş yargı kararına bağlı olarak gerçekleşmiş boşanmanın var olan/olası sonuçlarını ortadan kaldırıcı/giderici nitelikteki birliktelikler madde kapsamında değerlendirilmeli, ortak çocuk/çocuklar yönünden, boyanma kararına bağlanan veya bağlanmayan kişisel ilişkilerin yürütülmesini sağlamaya yönelik olarak, eslerin belirli aralıklarda ve günlerde zorunlu şekilde bir araya gelmeleri durumunda ise kanun koyucunun bu türden ilişkinin varlığının gelir/aylık bağlanmaması veya kesilmesi nedeni olarak öngörmediği kabul edilmeli, boşanılan eşle kurulan/yürütülen ilişkinin, eylemli olarak birlikte yaşama kavramı kapsamında yer alıp almadığı dikkatlice irdelenerek saptama yapılmalıdır.

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/4449
Karar No. 2013/10424
Tarihi: 21.05.2013

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SGK/31

- TOPTAN ÖDEME
- HİZMETLERİN İHYASI

ÖZETİ: 5510 sayılı yasanın 31. maddesi "4 üncü maddenin birinci fıkrasının; (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar ile bu Kanuna göre ilk defa (c) bendi kapsamında sigortalı olanlardan, herhangi bir nedenle çalıştığı işten ayrılan veya işyerini kapatan ve yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli yaş şartını doldurduğu halde malûllük ve yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanamayan sigortalıya, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında ise kendi adına bildirilen, (b) bendi kapsamında ise ödediği malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin her yıla ait tutarı, primin ait olduğu yıldan itibaren yazılı istek tarihine kadar geçen yıllar için, her yılın gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek toptan ödeme şeklinde verilir.

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

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/33468
Karar No. 2013/28331
Tarihi: 06.12.2013

İlgili Kanun/Madde
6356 s. STK/34, 43

- **İŞLETME İTİRAZININ YETKİ DAVASINDA BEKLETİCİ MESELE YAPILACAGI**
- **BAĞLI İŞYERLERİNİN İŞLETME KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 5. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenlemenin yetki süreci devam ederken ortaya çıkan ve çözümü aynı maddenin 1. fıkrasında özel olarak düzenlenen işkolu tespit prosedürü ile mümkün olan işkolu uyuşmazlıklarıyla sınırlı olarak değerlendirilmesi gereklidir. Ancak gerek 6356 sayılı Kanun'da gerekse mülga 2822 sayılı Kanun'da işletme kapsamına ilişkin uyuşmazlıkların bekletici mesele yapılamayacağına dair yukarıdaki düzenlemeye benzer bir düzenleme yer almamaktadır. Ayrıca işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin kural kamu düzenine ilişkindir. Bu nedenlerle işletme kapsamına ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu ise, mahkemenin bu uyuşmazlığı çözmeye de yetkili olması halinde işletme olup olmadığı ile varsa kapsamına ilişkin uyuşmazlığın, mülga 2822 sayılı Kanun'un uygulandığı olaylarda söz konusu Kanun'un 3. maddesinin 3. fıkrası hükmüne göre, 6356 sayılı Kanun'un uygulandığı olaylarda ise anılan Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrası hükmüne göre ön mesele olarak çözüme kavuşturulması gereklidir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/29206
Karar No. 2013/26621
Tarihi: 26.11.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/2

- **İŞİN YAPILDIĞI YERDEKİ İŞ MAHKEMESİNİN YETKİLİ MAHKEME OLMASI**
- **İŞYERİNİN TANIMI**

ÖZETİ: İş mahkemesinin görevi kapsamında bulunan bir dava, dava tarihinde davalının ikametgâhının bulunduğu veya işçinin işini yaptığı yerdeki iş mahkemesi veya iş davalılarına bakmakla görevli asliye hukuk mahkemesinde açılmalıdır. Yetkili mahkemenin belirlenmesinde önemli olan işin yapıldığı işyeri tanımına, 5521 sayılı Kanun'da yer verilmemiştir. İşyeri, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. Bir yer, ancak işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunmaktaysa, o işyerinden sayılacaktır.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/28605
Karar No. 2013/25587
Tarihi: 19.11.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/25

- İŞYERİNE ALKOLLÜ GELME
- HAKLI FESİH

ÖZETİ: Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerin birlikte değerlendirilmesinden, davacının 26.07.2010 tarihi saat 01:20 sıralarında, güvenlik hizmeti verilen işyerine iradesini kaybetmiş derecede alkollü vaziyette geldiği, geceyi aldığı alkolün etkisiyle işyerinin sığınak bölümünde uyuyarak geçirdiği, bu durumun işverene 30.07.2010 tarihinde iletildiği, bu itibarla işveren feshinin haklı sebebe dayandığı anlaşılmaktadır. Her ne kadar, olayın gerçekleştiği gece vardiyasında görevli davalı tanığı Fatih Arslan duruşmada alınan beyanında, "davacıyı bir kısım arkadaşları destekleyerek getirdiler uyuklama halinde idi sarhoş olduğunu söylediler ben alkol alıp almadığımı bilemiyorum" şeklinde ifade vermiş ise de, işverene sunduğu tutanakta olayı tüm gerçekliğiyle açıklamış olup, duruşmada alınan yazılı şekilde kaçamaklı ifadesine değer verilemez. Anılan sebeple, fesih haklı sebebe dayandığından kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/28146
Karar No. 2013/23941
Tarihi: 11.11.2013

İlgili Kanun/Madde
6098 s. YBK/132

• **İBRANAMENİN GEÇERLİLİK KOŞULLARI**

ÖZETİ: 6098 sayılı Kanun'un 420. maddesinde iş sözleşmesinin sona ermesinden bir ay içinde yapılan sözleşmelere geçerlilik tanınmayacağı bildirilmiştir. Aynı maddede alacağın bir kısmının ödenmesi şartına bağlı ibra sözleşmeleri (ivazlı ibra) ancak ödemenin banka kanalıyla yapılmış olması halinde geçerli sayılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesinde feshe itiraz bakımından bir aylık hak düşürücü süre öngörülmüş olmakla feshi izleyen bir ay içinde işçinin işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır. Bu noktada feshi izleyen bir aylık süre, işçinin eski işine dönüp dönmeyeceğinin tespiti bakımından önemlidir. O halde feshi izleyen bir aylık sürede işverenin olası baskılarını azaltmak iş güvencesinin sağlanması için de gereklidir. Geçerli ve haklı neden iddialarına dayanan fesihlerde dahi ibraname düzenlenmesi için feshi izleyen bir aylık sürenin beklenmesi gerekir. Bir aylık bekleme süresi kısmi ibra açısından işçinin bir kısım işçilik alacaklarının ödenmesinin bir ay süreyle gecikmesi anlamına gelse de temelde işçi yararına bir durumdur. Hemen belirtelim ki bir aylık bekleme süresi ibra sözleşmelerinin düzenlenme zamanı ile ilgili olup ifayı ilgilendiren bir durum değildir. Başka bir anlatımla işçinin fesih ile muaccel hale gelen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve izin ücreti gibi haklarının ödeme tarihi bir ay süreyle ertelenmiş değildir.

6098 sayılı Kanun'un ilgili maddesinde işverence yapılacak olan ödemelerin banka yoluyla yapılması zorunluluğunun getirilmesi de ödemeye dair ispat sorunlarını ortadan kaldıracaktır. Sözü edilen kanuni düzenleme sadece işçinin alacaklı olduğu durumlar için işçi yararına kısıtlamalar öngörmektedir. İşverenin cezai şart ve eğitim gideri talep ettiği yine işçinin vermiş olduğu zararın tazminine dair uygulamalarda ve hatta sebepsiz zenginleşme hükümleri çerçevesinde işçinin işverene borçlu olduğu durumlarda, taraflar, herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın işçinin borçlarını ibra yoluyla sona erdirebilirler.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/27767

Karar No. 2013/23847

Tarihi: 08.11.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/59

- **İŞE İADE DAVASI AÇILMASI DURUMUNDA YILLIK İZİN ÜCRETİNİN TALEP EDİLİP EDİLEMEYECEĞİNİN DAVANIN SONUCUNA GÖRE BELİRLENECEĞİ**
- **YILLIK İZİN ÜCRETİNİN FESİHLE MUACCEL OLACAĞI**

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesinde iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple 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 sebebe dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır.

İşçinin işe iade davası açması durumunda, izin ücretinin talep edilip edilemeyeceği davanın sonucuna göre belirlenmelidir. Gerçekten işçinin dava sonucu işe başlatılması durumunda, önceki fesih ortadan kalkmış olmakla ve iş ilişkisi devam ettiğinde 4857 sayılı Kanun'un 59. maddesi uyarınca izin ücreti istenemez. İşçinin işe başvurusuna rağmen kanuni bir aylık işe başlatma süresi içinde işe alınmaması halinde ise, işe başlatmama anı fesih tarihi olarak kabul edildiğinden, izin alacağı bu tarihte muaccel olur.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/27761

Karar No. 2013/23841

Tarihi: 08.11.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/120

1475 s. İşK/14

- **PRİM GÜN SAYISI VE SİGORTALILIK SÜRESİ AÇISINDAN YAŞLILIK AYLIĞINI HAK ETMİŞ OLMA**
- **EMEKLİLİK İÇİN YAŞ KOŞULUNUN GERÇEKLEŞMEMESİ**
- **ÖDENEN KIDEM TAZMİNATININ GERİ İSTENEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Somut olayda, davacının 01.07.2011 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurduğu, Sosyal Güvenlik Kurumunun 02.07.2011 tarihli yazısında, davacının 25 yıl sigortalılık süresi ve üçbinaltıyüz gün prim ödeme gün sayısının olduğunun bildirildiği, 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin 1. fıkrasına göre kendi isteği ile işten ayrılarak yazılı talepte bulunması halinde kıdem tazminatı alabileceğinin bildirildiği, 27.06.2011 tarihli dilekçesinde iş sözleşmesini 1475 sayılı Kanun'un 1. fıkrası uyarınca feshettiğini belirttiği, iş sözleşmesinin 29.07.2011 tarihinde feshedildiğini, davacının 01.08.2011 tarihinde başka işyerinde çalışmaya başladığı anlaşılmış olup, mahkemece, davacının emeklilik sebebiyle işyerinden ayrıldıktan beş gün sonra başka işyerinde çalışmaya başlaması hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmiş ise de, kıdem tazminatının emeklilik sebebiyle yapılan fesihlerde işçiye ödenmesi gerektiğinin kanuni bir hak olarak davacıya verildiği, kanuni hakkın kullanılmasının, hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilemeyeceği düşünülmeyen, kıdem tazminatı talebinin kabulü yerine yanlış yorum ile yazılı şekilde reddine karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2012/27551	<u>İlgili Kanun/Madde</u>
Karar No.	2013/23520	4857 s. İşK/59, 120
Tarihi:	07.11.2013	1475 s. İşK/14

- **ARA VERİLEN DÖNEM 10 YILI AŞMIŞSA BU DÖNEM İÇİN KIDEM TAZMİNATI HESABI YAPILAMAYACAKI**

ÖZETİ: 1475 sayılı Kanun'un 14/2. maddesi, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O halde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında da işçinin daha önceki fasıllı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi hizmet birleştirmesi için gerekli bir koşuldur. İşçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz. Yine, istifa etmek suretiyle işyerinden ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanmayacağından, istifa yoluyla sona eren önceki dönem çalışmaları kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Ancak aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan süre için kıdem tazminatı ödenmemişse, bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Zamanasını definin ileri sürülmesi halinde önceki çalışma sonrasında ara verilen dönem on yılı aşmışsa önceki hizmet bakımından kıdem tazminatı hesaplanması mümkün olmaz.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/27643

Karar No. 2013/23361

Tarihi: 05.11.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/37

1475 s. İşK/14

- **BANKA KAYITLARININ ÖDEMEYİ GÖSTEREN BELGE NİTELİĞİNDE OLDUĞU**

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 37. maddesine göre, işçiye ücretin elden ya da banka kanalıyla ödenmesi durumunda, ücret hesabını gösteren imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan “ücret hesap pusulası” verilmesi zorunludur. Uygulamada çoğunlukla “ücret bordrosu” adı altında belgeler düzenlenmekte ve periyodik ödemelerde işçinin imzası alınmaktadır. Banka aracılığı ile yapılan ödemelerde banka kayıtları da ödemeyi gösteren belge niteliğindedir

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/27620

Karar No. 2013/23200

Tarihi: 04.11.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17, 120

1475 s. İşK/14

- **EMEKLİLİK SONRASI AYNI İŞYERİNDE KAYIT DIŞI ÇALIŞMA**
- **İŞÇİNİN HİZMET SÜRESİNİN BORDRO TANIKLARININ RESEN TESPİT EDİLEREK DİNLENMESİNİN GEREKMEMESİ**

ÖZETİ: Yapılacak iş, öncelikle uyuşmazlık konusu dönemi kapsayacak şekilde dönem bordrolarını getirtmek ve bordro tanıklarının re'sen tespit edip dinlemek, gerek görüldüğü takdirde kurumdandan sorulmak suretiyle veya ayrıntılı zabıta araştırması ile tespit edilecek komşu işyerlerinin işverenleri veya bu işverenlerin resmi kayıtlarına geçmiş çalışanlarının beyanlarına başvurmak, komşu işyeri tanıklarının çalışma süresini tereddütsüz belirlemek amacıyla gerek görüldüğü takdirde hizmet dökümü cetvellerini getirtmek, davacının davalı işveren işyerinde çalıştığı birimlerdeki belgelerde adının bulunup bulunmadığını gerekirse işyerinde keşif de yapmak suretiyle denetlemek, davacıya yapılan ücret ödemeleriyle ilgili belgelerini istemek ve hizmet süresinin nitelikçe kamu düzenini ilgilendirdiği nazara alınıp araştırma genişletilerek tüm deliller birlikte değerlendirilip sonucuna göre karar vermektir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/28148

Karar No. 2013/22168

Tarihi: 23.10.2013

İlgili Kanun/Madde

6356 s. STK/43, 79

• **İŞLETME DÜZEYİNDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
YETKİSİNE İTİRAZ**

ÖZETİ: İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki itirazlarında, yetkili mahkemenin tespitinde belirleyici olan işletme merkezidir. Bu sebeple öncelikle davacı şirketin ticaret sicili kayıtları ile işletme merkezini belirlemeye yarayacak diğer belgeler dosya kapsamına dahil edilmelidir. Bundan sonra mahkeme tarafından işletme merkezinin, yani tespit kapsamındaki işletmenin idare edildiği yerin neresi olduğu belirlenmelidir. Bu tespite göre de işletme merkezinin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün görevli makam olarak tanımlandığı göz önünde bulundurularak yetkili mahkeme olunup olunmadığı değerlendirilmelidir. Eğer yetkili mahkeme olunmadığı tespit edilerek dava yetki yönünden reddedilmelidir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/27029

Karar No. 2013/22166

Tarihi: 23.10.2013

İlgili Kanun/Madde

2822 s. TSGLK/13, 14

• **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNE İTİRAZ**

ÖZETİ: Dosya içeriğine göre; üye sayısının sadece davalı sendikanın gönderdiği üye kayıt fişlerine göre tespit edildiği anlaşılmaktadır. Dosyada davalı bakanlıktan üye kayıt fişlerinin istendiği, ancak davalı tarafından gönderildiği bildirilmesine rağmen dosyada davalı bakanlıkça gönderilmiş üye kayıt fişlerinin bulunmadığı görülmektedir. Mevcut duruma göre davalı sendikanın bildirdiği işçilerin üyelik durumları ile buna bağlı olarak üye sayısının kontrolü ve denetimi yapılamamaktadır. Bu sebeple davacı işyerinde çalışan işçilerin sendikalara üyeliklerine dair üyelik talepleri ile istifaların davalı bakanlıktan istenmesi ve sonucuna göre karar verilmesi gerekirken denetime elverişli olmayan ve yetersiz dosya kapsamına göre eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalıdır.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/26474
Karar No. 2013/22165
Tarihi: 23.10.2013

İlgili Kanun/Madde
6356 s. STK/15

- **SENDİKA GENEL KURULUNUN İPTALİNE KARAR VERİLMEDEN SADECE GENEL KURULDA YAPILAN SEÇİMLERİN İPTALİ HALİNDE SENDİKAYA KAYYIM ATANMASININ OLANAKLI OLMADIĞI**

ÖZETİ: 6356 sayılı Kanun'un 15. maddesinin 3. fıkrasında, "Genel kurulun veya genel kurulda yapılan organ seçiminin iptaline karar verildiği takdirde mahkeme; genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak, seçimleri yapmak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere, 4721 sayılı Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyum tayin eder ve görev sürelerini belirler" hükmüne yer verilmiştir. Hükmün açık ifadesinden anlaşılacağı üzere kayyum tayini, mahkemece genel kurul veya genel kurulda yapılan organ seçiminin iptaline karar verilmesinin kanuni sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Mahkemece genel kurul veya genel kurulda yapılan organların seçimlerinin iptali ise aynı maddenin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Şu halde 6356 sayılı Kanun'un 15. maddesinin 3. fıkrasına göre kayyum tayin edilmesi, ancak aynı maddenin 2. fıkrası uyarınca genel kurul veya genel kuruldaki organ seçimlerinin bu konuda açılan dava uyarınca mahkemece iptal edilmesi halinde söze konudur. Yoksa seçimlere yapılan itiraz üzerine seçim hakiminin seçimleri iptal etmesi halinde kayyum tayini yoluna gidilmesi mümkün değildir. Bir başka ifadeyle 6356 sayılı Kanun'un 15. maddesinin 3. fıkrası, aynı maddenin 2. fıkrası ile bağlantılı olup, aynı maddenin 1. fıkrasıyla ilgili değildir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/26562
Karar No. 2013/21200
Tarihi: 08.10.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/120
1475 s. İşK/14

- **YAŞIN DIŞINDA EMEKLİLİK KOŞULLARINI TAŞIDIĞI GEREKÇESİYLE FESİH**
- **BİR BAŞKA İŞYERİNDE ÇALIŞMAYA BAŞLAMANIN KIDEM TAZMİNATI ÖDENMESİNE ENGEL OLUŞTURMAYACAĞI**

ÖZETİ: Somut olayda, davacının 30.05.2010 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurduğu, Sosyal Güvenlik Kurumunun 19.07.2010 tarihli yazısında, davacının 30.05.2010 tarihi itibarıyla yaş hariç, prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi yönünden emeklilik şartlarını taşıdığına ilişkin sosyal güvenlik belgesini işverene vererek 27.07.2010 tarihinde iş sözleşmesini emeklilik sebebiyle feshettiği 10.02.2010 tarihinde başka işyerinde çalışmaya başladığı anlaşılmış olup, mahkemece, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin kararına atıfla davacının emeklilik sebebiyle işyerinden ayrıldıktan sonra başka işyerinde çalışmaya başladığı, asıl amacının emeklilik yaşının beklenmesi değil de başka bir işyerinde çalışmak üzere işyerinden ayrıldığı gerekçesiyle kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmiş ise de kıdem tazminatının emeklilik sebebiyle yapılan fesihlerde işçiye ödenmesi gerektiğinin kanuni bir hak olarak davacıya verildiği, kanunda işyerinden bu şekilde ayrılan işçinin başka yerde çalışmama şartı öngörülmediğinden kanuni hakkın kullanılmasının hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilemeyeceği de düşünülmeden, kıdem tazminatı talebinin kabulü yerine yanlış yorum ile yazılı şekilde reddine karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2013/26565	<u>İlgili Kanun/Madde</u>
Karar No.	2013/20677	4857 s. İşK/24
Tarihi:	03.10.2013	1475 s. İşK/14

- **İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK NEDENİYLE FESİH**
- **KIDEM TAZMİNATI**

ÖZETİ: Mahkemece davacının devamsızlık yaptığı kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatı talepleri reddedilmiştir. Ancak, davacıya çaycılık işine ilave olarak temizlik görevinin de verilmesi iddiaları karşısında bu durumda iş şartlarında 22. madde gereğince esaslı değişiklik meydana getirdiği dikkate alındığında iş sözleşmesinin davacı tarafından iş şartlarının ağırlaşması sebebiyle haklı olarak feshedildiği kabul edilerek kıdem tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmelidir.

**YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ****Esas No. 2013/26670****Karar No. 2013/20483****Tarihi: 01.10.2013****İlgili Kanun/Madde****4857 s. İşK/24, 69**

- **EYLEMLİ FESİH**
- **İŞVEREN VEKİLİNİN ONUR KIRICI BEYANLARI ÜZERİNE İŞİN TERKİ**
- **11 SAATİ AŞAN ÇALIŞMALARDA ARA DİNLENMESİNİN EN AZ 1,5 SAAT OLARAK BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ**

ÖZETİ: Somut olayda, dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerin birlikte değerlendirilmesinden, davalı işveren yetkilisinin "beğenmeyen çalışmaz", "işine gelmeyen çeker gider" şeklinde sözleri sarf etmesi üzerine, davacının diğer bir kısım işçilerle işyerini terk ederek eylemlî olarak iş sözleşmesini feshettiği anlaşılmaktadır. İşveren yetkilisinin sarf ettiği sözler, onur kırıcı ve küçük düşürücü mahiyette olup, davacının iş sözleşmesini, 4857 sayılı Kanun'un 24. maddesinin (II) numaralı bendi uyarınca haklı nedenle feshettiğinin kabulü gereklidir. Bu durumda, feshi haklı dahi olsa, ihbar tazminatına hak kazanamayacağından, ihbar tazminatının reddi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olmuştur.

Dairemizin yerleşik içtihatı uyarınca, günlük onbir saati aşan çalışmalar bakımından ara dinlenme süresinin en az birbuçuk saat olarak esas alınması gerekirken, hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının günlük 09:00-20:30 saatleri arasında geçen çalışma süresinden bir saat ara dinlenme süresi düşülerek, haftalık fazla çalışma süresinin fazla hesaplanması hatalıdır.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/28092
Karar No. 2013/19895
Tarihi: 26.09.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

• **GEÇERLİ ANCAK HAKSIZ FESİH**

ÖZETİ: *Dosya kapsamından davacının amirini tehdit ettiği, mesai saatleri içinde alkol kullandığı, izinsiz işyerinden ayrıldığı tam olarak tespit edilememektedir. Ancak, davacının daha önce de görevli belediye başkanına yakışıksız davranması sebebiyle disiplin cezası aldığı dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Davacının geçmişteki tüm davranışları ve çam ağaçlarıyla ilgili savunması dikkate alındığında iş ilişkisini devam ettirmesi davalı işverenden beklenemez. Ancak davacının fiili işverene haklı sebeple tazminatsız olarak davacıyı işten çıkarma hakkı verecek ağırlıkta bulunmamaktadır. Bu durumda yapılan feshin geçerli sebeple yapıldığı gözden kaçırılarak davanın reddi gerekir.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/27489
Karar No. 2013/19764
Tarihi: 23.09.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41
6100 s. HMK/177

• **BOZMADAN SONRA ISLAH YOLUYLA ZAMANAŞIMI DEFİNİN İLERİ SÜRÜLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: *6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 177. maddesi uyarınca, ıslah tahkikatın sona ermesine kadar yapılabilir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunun 04.02.1948 tarih ve 10/3 sayılı kararında da Yargıtay bozma kararından sonra ıslah yapılamayacağı ifade edilmiştir. Somut olayda, davalı vekilince bozma öncesi yapılan yargılamada zamanaşımı def'i ileri sürülmemiştir. Bozma sonrası yapılan yargılamada ise cevap dilekçesinin ıslahı yoluyla zamanaşımı def'i ileri sürülmüş, Mahkemece de zamanaşımı def'i nazara alınarak, fazla çalışma ücreti alacağı hüküm altına alınmıştır. Bozma kararından sonra yapılan yargılamada, ıslah yoluyla zamanaşımı def'i ileri sürülemediğinden, zamanaşımı def'inin nazara alınmaksızın fazla çalışma ücreti alacağının hükmü altına alınması gerekirken, yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/26430

Karar No. 2013/19440

Tarihi: 23.09.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32

- **PRİM ÖDEMESİNDE AYRIMI HAKLI KILACAK NEDEN OLMADIKÇA EŞİT DAVRANMA İLKESİNİN GÖZETİLMESİNİN GEREKMESİ**

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nda 32. maddenin ilk fıkrasında, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. Yasada ücretin ekleri düzenlenmemiş olsa da, 5754 sayılı Kanunla değişik 32. madde ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü ödemelerin banka hesabına yatırılması öngörülmüş olmakla ücretin eki niteliğindeki ödemelerin bir kısmı İş Kanununda ifadesini bulmuştur. İşçinin mal veya hizmet üretiminde daha istekli hale gelmesi ve başarısının artması için işverence ödül niteliğinde verilen ek ödeme prim olarak adlandırılabilir. Prim ödemesinde amaç, işçinin dava verimli bir şekilde çalışmaya özendirilmesidir. Primin kişiye özgü olması sebebiyle ikramiyeden farklı olarak prim ödemelerinin genel bir nitelik taşıması gerekmez. Bununla birlikte, işveren tarafından ayrımı haklı kılan geçerli nedenler olmadığı sürece prim uygulaması yönünden de işverenin eşit davranma borcu söz konusudur. İşçinin prime hak kazanması için işyerinde prim ödemesini gerektiren dönemin sonuna kadar çalışmış olması gerekmez. İşyerinde çalışılan süreyle sınırlı olmak üzere işçinin prim talep hakkı vardır. Primlerin ödendiğini ispat yükü işveren üzerindedir. 4857 sayılı Kanun'un 5754 sayılı Kanunla değişik 32. maddesine göre belli bazı işyerleri bakımından prim ödemeleri işçi adına açılan banka hesabına gerçekleştirilmelidir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/26026

Karar No. 2013/19201

Tarihi: 19.09.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- **ÖRTÜLÜ DENKLEŞTİRME**
- **YİRMİ DÖRT SAAT ESASINA GÖRE ÇALIŞMALARDA FİİLİ ÇALIŞMANIN 14 SAAT OLARAK ALINACAĞI**
- **14 SAATİN HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNE EKLENMEDEN 11 SAATİ AŞAN KISMIN FAZLA ÇALIŞMA OLARAK KABUL EDİLECEĞİ**

ÖZETİ: *Dosya kapsamına göre; davacının deniz yolu ile yolcu taşımacılığı yapan asıl işverenin işyerinde alt işverenler nezdinde hareket memuru olarak bir hafta içinde 24 saat çalışıp ertesi gün dinlendiği ve sonraki günde de, 08:00-18:00 saatleri şeklinde dönen bir sistem ile çalıştığı anlaşılmaktadır. 24 saat çalışılan günler için; yapılan işin niteliği ve işyerinin özelliğine göre bu tür çalışanların uyku ve diğer zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli olan zaman dilimi gözetildiğinde, çalışmanın günde en fazla 14 saat sürdürülebileceği, 4857 sayılı İş Kanunu'nun göre bu durumda günlük 11 saate kadarki çalışmalar yönünden örtülü bir denkleştirmenin varlığı kabul edileceğinden, denkleştirmeye esas günlük 11 saati aşan süreler yönünden fazla çalışmanın varlığı kabul edilerek hesaplama yapılması gerektiği Hukuk Genel Kurulunun istikrar kazanmış 04.05.2006 tarihli ve 2006/9-107-144, 14.06.2006 tarihli 2006/9-374-382, 21.03.2007 tarihli ve 2007/9-150-160, 21.03.2007 tarihli ve 2007/9-174-164, 08.07.2007 tarihli ve 2007/9-582-557 ve 19.09.2007 tarihli ve 2007/9588-597 sayılı kararlarıyla yerleşik uygulama haline gelmiştir. Somut olayda davacının bir hafta içinde 24 saat çalışma yaptığı günler için 14'er saat çalıştığı kabul edilerek 11 saat üzeri olan 3'er saatin fazla mesai olarak kabul edilmesi gerekirken, 14 saatlik çalışmanın haftalık 45 saatlik toplam çalışma süresine katılarak hesaplama yapılması hatalı olmuştur.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/27410
Karar No. 2013/19074
Tarihi: 17.09.2013

İlgili Kanun/Madde
2821 s. İşK/45

- SENDİKA YÖNETCİLERİ İÇİN BELİRLENEN ÜCRETLERİN SENDİKA GELİRLERİNİ AŞMASI
- SENDİKA GELİRLERİNİ AŞAN YÖNETİCİ ÜCRETLERİNİN SENDİKA GELİRLERİNİN FAALİYET DIŞI KULLANMA YASAĞI KAPSAMINA GİRECEĞİ
- SENDİKACININ KULLANMADIĞI YILLIK İZİNLERİNİN ÜCRETİNİ ALABİLMESİ İÇİN İZİNİN ZORUNLU NEDENLERLE KULLANILMADIĞINA İLİŞKİN YÖNETİM KURULU KARARAININ GEREKEMESİ

ÖZETİ: *Davacının kurucuları arasında yer aldığı sendikanın birinci olağan genel kurulunda, şeklen oylanan bütçe uygulamasıyla, genel merkez yönetim kurulu başkanı ve diğer yöneticiler için yüksek ücret ve diğer parasal menfaatlerin belirlenmesinde, önemine binaen oylanacak hususun yeterince aydınlatılmayarak üyelerin bilgilendirilmediği kanaatine varılmıştır. Anılan sebeplerle, öngörülen ücret ve diğer parasal menfaatlerin tespitinin genel kurul kararına dayandığı kabul edilemez. Bu halde, ücret miktarı hususunda, mahkemece tahmini bütçe uygulamasında yer alan ücrete itibar edilmemesi yerindedir. Sendika merkez yönetim kurulu başkanı olarak görev yapmış davacının ücret almadan çalışması da beklenemeyeceğinden, hükme esas alınan bilirkişi raporunda yıllar itibariyle tespit edilerek hesaplama esas alınan aylık ücret miktarları, Dairemizce dosya kapsamı itibariyle uygun görülmüş ve bu yöne ilişkin her iki taraf vekilinin temyiz itirazları da yerinde görülmemiştir. Ancak, yukarıda da belirtildiği üzere, davaya konu makam tazminatı, ikramiye, giyim yardımı, bayram harçlığı, yıllık izin harçlığı, yolluk alacakları bakımından, tahmini bütçe uygulaması genel kurul kararına dayanmadığı kabul edilerek, anılan alacakların reddi gerekir.*

Tüm kararların tam metinlerine, dergimizin 2013 tarihli 40. yısından ulaşabilirsiniz

GEREKLİ BİLGİLER

USEFUL INFORMATION

KIDEM TAZMİNAT TAVANI
ASGARİ ÜCRET
İŞSİZLİK SİGORTASI PRİMİ
YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ
SOSYAL İZİN SÜRELERİ
ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ
İHBAR TAZMİNATI
(AKDİN FESHİNDE BİLDİRİM SÜRELERİ)
ÖZÜRLÜ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURLARI İÇİN
ÖNGÖRÜLEN ÇALIŞTIRMA ORANLARI
AİLE YARDIMI
YENİDEN DEĞERLEME ORANI
2013 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ
2012 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ
2011 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ
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
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
(DİE Verilerine Göre)
01.01.2000 TARİHİNDEN İTİBAREN BANKALARCA TÜRK LİRASI
ÜZERİNDEN AÇILAN MEVDUATA UYGULANACAĞI BİLDİRİLEN
AZAMİ FAİZ ORANLARI

**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**

(01.01.2013 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)**

(01.01.2013 – 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 Bilgiler dergimizde yer almaktadır ve 48. sayfa
devam etmektedir***



LEGAL YAYINCILIK

2014 YILI FİYAT LİSTESİ

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

PTT / Posta Çeki Hesap No: 1052845

BANKA ADI	ŞUBE	ŞUBE KODU	HESAP NO	IBAN NO
Yapı Kredi Bankası	Moda	217	60825788	
Garanti Bankası	Moda	124	6299549	
Akbank	Moda	256	0048668-8	
Türkiye İş Bankası	Hasanpaşa	1166	332004	

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 1660 3320 04

**2013 YILI MAHKEME
KARARLARI
ARAMA DİZİNLERİ
*INDEX OF COURT DECISIONS IN 2013***

* Kavramlara Göre Arama Dizini
Index of Related Legal Terms

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

KAVRAMLARA GÖRE ARAMA DİZİNİ
INDEX OF RELATED LEGAL TERMS

11 Saati Aşan Çalışmalarda Ara Dinlenmesinin En Az 1,5 Saat Olarak Belirlenmesinin Gerekmesi	279/40
11 Saati Aşan Çalışmaların Denkleştirmeye Tabi Tutulamayacağı	95/40
14 Saatin Haftalık Çalışma Süresine Eklenmeden 11 Saati Aşan Kısımın Fazla Çalışma Olarak Kabul Edileceği	287/40
24 Saat Esasına Göre Çalışılan İşyerlerinde Fiili Çalışmanın En Fazla 14 Saat Olacağı	156/40
5510 Sayılı Yasanın Basım ve Gazetecilik İşkolu Kapsamından Çıkarılmış Olması	248/37
6100 Sayılı Yasaya Göre Islah Dilekçesinin Karşı Tarafa Tebliğinden Sonra İki Hafta İçerisinde Zamanaşımı Definin İleri Sürülmesinin Gerekmesi	210/39
7, 5 Saati Geçen Gece Çalışmalarının Haftalık Çalışma Süresine Bakılmaksızın Fazla Çalışma Sayılacağı	108/40

A

Alt İşveren	282/37, 308/39
Alt İşveren Asıl İşveren İlişkisinin Geçerli Olduğu Durumda İşe İadenin Alt İşverene Yapılacağı Belirtilmesinin Gerekmesi	307/39
Alt İşveren Değişikliklerinin İşyeri Devri Niteliğinde Olduğu	189/40
Alt İşveren Değişmesine Karşın İşçinin Çalışmasını Sürdürmesine İşyeri Devri Hükümlerinin Uygulanacağı	301/37
Alt İşveren İlişkisinin Muvazaaya Dayandığını Tespit Eden Müfettiş Raporuna İtiraz	173/37
Alt İşverene Verildikten Sonra Keyfilik ve Ölçülülük Denetiminin Yapılmasının Gerekmesi	373/38
Alt İşverenin Değişmesine Karşın İşçinin Çalışmasını Asıl İşte Sürdürmesi	251/39
Alt İşverenin İşe İade Kararını Temyiz Etmemesi	392/38
Alt İşverenlerin Değişmesine Karşın İşçilerin Çalışmaya Devam Etmesi	212/37
Alt İşverenlerin Değişmesine Karşın İşçinin Çalışmasını Sürdürmesi	189/40
Alt İşverenlerin Sürekli Değişmesine Karşın İşçinin Çalışmayı Sürdürmesi	385/38
Altı Günlük Hak Düşürücü Süre Geçtikten Sonra Yapılan Feshin Haksız Fesih Olacağı	289/38
Altı Günlük Hak Düşürücü Sürenin Hesabı ve Başlaması	322/38
Altı İş Günlük Haklı Fesih Hakkını Kullanma Süresi	394/38
Altı İş Günlük Sürenin Geçirilmiş Olmasının Feshi Haksız Kılacağı Ancak Geçersiz Kılmayacağı	227/39

Altı İş Günlük ve Bir Yıllık Sürelerin Hak Düşürücü Süre Olduğu	175/39
Anonim Şirket Genel Müdürleri ile Şirket Arasındaki	336/39
Uyuşmazlıklarda Ticaret Mahkemesinin Görevli Olacağı	
Ara Dinlenmelerinde İşçinin İşyerini Terk Edebileceği	227/38
Ara Dinlenmesi	192/37, 228/37, 311/38, 152/40
Ara Dinlenmesinin Niteliğine Uygun Kullanılmasının Gerekmesi	228/37
Ara Verilen Dönem 10 Yılı Aşmışsa Bu Dönem İçin Kıdem	261/40
Tazminatı Hesabı Yapılamayacağı	
Aralıklı Çalışmalarda Her Bir Dönemin Kıdem Tazminatını Hak	261/40
Edecek Şekilde Sona Ermesi Halinde Kıdem Süresinin Toplam	
Çalışma Süresine Göre Belirleneceği	
Arife Günü Çalışmanın TİS Hükümlerine Göre Ödenmesinin	235/38
Gerekmesi	
Asgari Geçim İndirimi	117/40
Asgari Geçim İndiriminin Çıplak Ücrete Dahil Edilemeyeceği	117/40
Asgari Geçim İndiriminin Ücretin Parçası Olmadığı	168/37
Asgari Ücretle Çalışan İşçi	307/37
Asıl İşin Bölünüp Alt İşverene Verilmesinin Koşulları	193/39
Asıl İşlerin Alt İşverene Verilebilmesi İçin İş Yasasında	246/38
Belirlenen Üç Koşulun Birlikte Gerçekleşmiş Olmasının Zorunlu	
Olması	
Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkinin Unsurları	193/39
Asıl İşveren Alt İşveren	392/38, 212/37
Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Muvazaanın İş Müfettişi	193/39
Tarafından Tespit Edilmesi Halinde Alt İşverenin İşyeri Kaydının	
İptal Edileceği, İşçilerin Başından İtibaren Asıl İşveren İşçisi	
Olarak Kabul Edileceği	
Asıl İşverenin Sorumluluktan Kurtulacağı	392/38
Asıl İşverenin Yargıtay Aşamasında Geçerli Feshi Kanıtlaması	392/38
AŞ ile Yönetim Kurulu Üyesinin Arasındaki İlişkinin Vekalet	275/38
Akdine Dayanması	
AŞ Yönetim Kurulu Üyesi	275/38
Aynı Eylem Nedeniyle İki Kez Ceza Verilemeyeceği	289/38
Aynı İşyerinde İkinci Dönem Çalışmanın Haklı Nedenle Sona	367/38
Ermesi	

2013 yılına ait sayılarımızda yer alan tüm kararların bu şekilde kanun maddelerine göre arama dizini dergimizde yer almaktadır

KANUN MADDELERİNE GÖRE ARAMA DİZİNİ
INDEX OF RELATED LAW CODE ARTICLES

Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun (6183)		Hukuk Muhakemeleri Kanunu (6100)	
Madde	Sayfa/Sayı	Madde	Sayfa/Sayı
35	220/40	17	181/40
Bankacılık Kanunu (5411)		18-21	332/39
73	194/37	25	115/40
Basım Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (5953)		31	312/37, 215/38
14	237/39	46	115/40
Borçlar Kanunu (6098)		107	181/40
49	255/37	109	385/38, 387/38
51	255/37	124	277/39
53	255/37	141	257/38
Borçlar Kanunu (Mülga) (818)		177	283/40
41	255/37	225	89/40
43	255/37	225	311/39
45	255/37	297	225/39, 313/38
47	264/37	298	313/38
Deniz İş Kanunu (854)		303	215/39
14	182/39	316	210/39
Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu (1479)		319	125/40
24	237/40	321	313/38
50	286/39	323	334/39
		İş Kanunu (4857)	
		Madde	Sayfa/Sayı
		1	100/40
		2	131/40, 189/40, 250/40, 174/37, 212/37, 282/37, 301/37, 205/38, 232/38, 246/38, 271/38, 373/38, 392/38, 193/39, 251/39, 259/39, 302/39, 307/39, 308/39
		3	173/37, 193/39
		4	100/40, 297/37, 275/38, 276/38
		5	131/40, 279/38, 316/38
		6	189/40, 234/37, 301/37, 259/38

8	204/39, 344/39		223/39
11	164/40, 208/40, 154/37, 163/37, 230, /37 294/37, 310/37, 242/38, 250/38, 389/38	25	92/40, 121/40, 161/40, 252/40, 169/37, 290/37, 300/37, 313/37, 207/38, 236/38, 239/38, 289/38, 365/38, 367/38, 369/38, 399/38, 175/39, 178/39, 232/39, 250/39, 268/39
13	316/38, 319/38		
14	280/37, 263/38		
17-21	298/37		
17-21	241/38	26	322/38, 394/38, 175/39, 227/39
18-21	97/40, 131/40, 136/40, 139/40, 170/40, 172/40, 281/40, 166/37, 169/37, 174/37, 187/37, 266/37, 271/37, 275/37, 276/37, 218/38, 223/38, 225/38, 230/38, 232/38, 306/38, 345/38, 362/38, 385/38, 387/38, 178/39, 180/39, 188/39, 190/39, 199/39, 221/39, 223/39, 227/39, 232/39, 300/39, 302/39, 307/39, 308/39, 312/39, 314/39, 317/39, 325/39, 327/39, 342/39	32-34	208/37
		32	117/40, 148/40, 155/40, 164/40, 208/40, 284/40, 197/37, 203/37, 238/37, 240/37, 310/37, 317/37, 212/38, 216/38, 220/38, 292/38, 298/38, 302/38, 185/39, 205/39, 256/39
		34	167/40, 238, 240/37
		35	176/40
		37	263/40, 220/38
		41	95/40, 108/40, 113/40, 156/40, 167/40, 283/40, 287/40, 224/37, 268/37, 305/37, 307/37, 315/37, 209/38, 227/38, 255/38, 286/38, 302/38, 376/38, 390/38205/39, 208/39, 217/39, 218/39, 305/39
17	100/40, 102/40, 105/40, 110/40, 111/40, 187/40, 265/40, 147/37, 158/37, 160/37, 168/37, 171/37, 180/37, 181/37, 183/37, 195/37, 203/37, 280/37, 312/37, 205/38, 209/38, 215/38, 252/38, 282/38, 171/39, 185/39, 190/39, 203/39, 217/39, 245/39, 261/39, 336/39, 342/39	46	113/40, 292/37, 397/38
		47	235/38, 271/39
		53	273/37
		53	257/38, 353/38, 356/38, 360/38
18	264/39		
21	338/39		
22	193/40, 216/37, 379/38, 300/39		
24	277/40, 279/40, 270/37,		

2013 yılına ait sayılarımızda yer alan tüm kararların bu şekilde kanun maddelerine göre arama dizini dergimizde yer almaktadır

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 abone@legalbank.net

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 ₺			
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 (Hasanpaşa Şubesi- 1166) Hesap No. 332004 (IBAN NO: TR34 0006 4000 0011 1660 3320 04)			
T. İş Bankası'na Yapacağınız Havaleler Ücretsizdir			
Posta Çeki İle Ödeme			
<input type="checkbox"/> PTT Posta Çeki Hesap No: 1052845			
Nakit, Kredi Kartı veya Banka Havalesi ile Tek Seferde ödememiz halinde % 10 indirim uygulanacaktır.		Sadece Kredi Kartına 4 Taksit yapılmaktadır	
Adı Soyadı	Banka		
Kredi Kart No	C V V		
<input type="checkbox"/> VISA <input type="checkbox"/> MASTERCARD	Son Kullanma Tarihi		
Ödeme Şekli	Tarih	Tutar	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.
Peşinat			
Toplam			

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

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

Abone İmza

Şirket Temsilcisi İmza

