

ISSN: 1304-5962

İŞ HUKUKU
ve
SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
DERGİSİ

LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY
LAW BULLETIN/JOURNAL

Üç Ayda Bir Yayınlanır

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

Cilt: 12/Sayı: 47
Volume: 12/Issue: 47
Yıl/Year: 2015



TR Dizin Hukuk Veri Tabanında Dizinlenmektedir



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

“Hakemli Dergidir”/“Peer reviewed Journal”

Cilt: 12/Sayı: 47
Volume: 12/Issue: 47
Yıl/Year: 2015

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

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Responsible Manager: Av./Aal. Ramazan ÇAKMAKCI

Genel Danışman

General Counsel/Advisor: Prof. Dr. Münir EKONOMİ

Yayın Yönetmeni

Editorial Director: Av./Aal. Mehmet UÇUM

Yayın Yönetmeni Yardımcısı

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

Basımcının Adı/Printed by:

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

Basıldığı Yer/Place of Publication:

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

Basım Tarihi/Publication Date:

Aralık/December 2015

Yönetim Yeri/Place of Management:

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

E-posta/E-mail:

legal@legal.com.tr

İnternet Adresi/Web Address:

www.legal.com.tr

Yayın Türü/Type of Publication:

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

İzmir Temsilcisi
Izmir Representative
Av. İsmet KÖYMEN

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

Mersin Temsilcisi
Mersin Representative
Av. H. Hulki ÖZEL

ISSN: 1304-5962

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

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

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

Telefon/Phone: 0 216 449 04 85

Faks/Fax: 0 216 449 04 87

Posta Adresi/Postal Address:

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

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

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

Copyright © 2015

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

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

İŞ HUKUKU ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ

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

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

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

Danışmanlar Kurulu/Advisory Board

Prof. Dr. Nuri ÇELİK

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

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

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU
Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR
Sabahattin Zaim Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Polat SOYER
Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Devrim ULUCAN
Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İstanbul Temsilcileri/İstanbul Representative

Av. Reyhan TANIŞ

Av. Selma BİLGİN

Av. Fikret İLKİZ

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ

Av. Demet Tuna ARAL

Av. Necdet OKCAN

Av. Sezen GÖNENÇ OKCAN

Av. Hasan GÜNÜÇ

Av. Alper YILMAZ

Av. Ebru ERGİNBAŞ

Av. Haydar AKSOY

Av. Hatice UÇUM

Av. Mehmet Ümit ERDEM

Av. Mehmet Anıl ARSLANOĞLU

Av. Yörük KABALAK

Av. Zafer YEGİN

Av. Cengiz ÖZBİLGİN

Av. Ayşe Çağla AKAT

İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ YAYIN İLKELERİ

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

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

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

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

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

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

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

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

Kağıt boyutu: A4

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

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

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

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

Paper size: A4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SUNUŞ.../PRESENTATION...

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisinin 47. sayısında sizlerle buluşmanın mutluluğunu yaşamaktayız.

2015 yılının üçüncü sayısı olan bu dergimizde dört adet iş hukukuna ilişkin, bir adet sosyal güvenlik hukukuna ilişkin makale ve 1 adet de uzman görüşü er almaktadır.

İş Hukuku bölümünde; Prof. Dr. Münir EKONOMİ'nin "*Doğum Yapan Kadın İşçilere Verilmesi Gereken Süt İzninin Çalışma Süresinden Sayılma Özelliği ve Hukuki Sonuçları*", Prof. Dr. Devrim ULUCAN'ın "*Ekonomik ve Teknolojik Nedenlerle Fesihlerde Geçerlilik Denetimi*", Öğr. Gör. Av. Ayşe ADIGÜZEL'in "*Hacze İştirakte İşçi Alacaklarının Korunması*" ve Av. Leylan Demirağ AKTAŞ'ın "*İşe İade Davaları*" başlıklı yazısı yer almaktadır.

Sosyal Güvenlik Hukuku bölümünde; Prof. Dr. Alpay HEKİMLER'in "*Sosyal Politika Boyutuyla Türkiye – Almanya Sosyal Güvenlik Sözleşmesinin Sosyal Haklar Üzerine Etkisi*" başlıklı yazısı yer almaktadır.

Uzman Görüşü bölümünde; Doç. Dr. Saim OCAK'ın "*İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik Hükümlerinin Değerlendirilmesi*" başlıklı yazısı yer almaktadır.

Dergimizin 2015 yılına ait 12. cilt, 46. sayısında 87. sayfada yayınlanan Prof. Dr. Arzu Arslan Ertürk'e ait "*5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı*" isimli makale Sosyal Güvenlik Hukuku başlığı altında yayınlanması gerekirken hataen İş Sağlığı ve Güvenliği başlığı altında yayınlanmıştır.

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

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

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

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

Dergimizin yararlı olmasını diliyor, katkı ve eleştirilerinizi bekliyoruz.

Saygılarımızla

YAYIN YÖNETMENİ/EDITORIAL DIRECTOR

Dergimiz Hakkında/About Our Journal

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

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

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

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

İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ

Cilt: 12/Sayı: 47

Yıl: 2015

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|------------|
| İş Hukuku..... | 19 |
| Doğum Yapan Kadın İşçilere Verilmesi Gereken Süt İzninin Çalışma Süresinden Sayılma Özelliği ve Hukuki Sonuçları | |
| Prof. Dr. Münir EKONOMİ | 21 |
| Ekonomik ve Teknolojik Nedenlerle Fesihlerde Geçerlilik Denetimi | |
| Prof. Dr. Devrim ULUCAN | 49 |
| Hacze İştirakte İşçi Alacaklarının Korunması | |
| Öğr. Gör. Av. Ayşe ADIGÜZEL..... | 83 |
| İşe İade Davaları | |
| Av. Leylan Demirağ AKTAŞ | 105 |
| Sosyal Güvenlik Hukuku | 135 |
| Sosyal Politika Boyutuyla Türkiye – Almanya Sosyal Güvenlik Sözleşmesinin Sosyal Haklar Üzerine Etkisi | |
| Prof. Dr. Alpay HEKİMLER..... | 137 |
| Uzman Görüşü..... | 155 |
| İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik Hükümlerinin Değerlendirilmesi | |
| Doç. Dr. Saim OCAK..... | 157 |
| Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme | 183 |
| Yüksek Mahkeme Kararları..... | 189 |
| Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararları..... | 191 |
| Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararları | 290 |
| Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararları | 348 |
| Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Kararları | 404 |
| Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Kararları | 416 |
| Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararları | 430 |
| Gerekli Bilgiler..... | 471 |
| LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU | 532 |

| | |
|---|------------|
| Mahkeme Kararları Arama Dizinleri..... | 533 |
| Kavramlara Göre Arama Dizini | 535 |
| Kanun Maddelerine Göre Arama Dizini | 541 |
| LEGALBANK ABONELİK FORMU | 543 |

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

Volume: 12/Issue: 47

Year: 2015

CONTENTS

| | |
|---|------------|
| Labor Law | 19 |
| Attribute of Counting Mandatory Breastfeeding Leave as Work Period and Its Legal Ramifications | |
| Prof. Dr. Münir EKONOMİ | 21 |
| Validity Audit of Terminations for Economic, and Technological Reasons | |
| Prof. Dr. Devrim ULUCAN | 49 |
| The Protection of Workers' Credits at Garnishment Participation | |
| Assoc. Member Atty. Ayşe ADIGÜZEL..... | 83 |
| Reemployment Law Suits | |
| Atty. Leylan Demirağ AKTAŞ..... | 105 |
| Social Security Law | 135 |
| Affect of Social Security Agreement Between Turkey-Germany from the Perspective of Social Politics | |
| Prof. Dr. Alpay HEKİMLER..... | 137 |
| Expert Opinion | 155 |
| Assessment of the Bylaw Provisions Regarding Employee Health and Security Services Which Shall be Provided by an Employer or by an Agent of an Employer | |
| Assoc. Prof. Dr. Saim OCAK..... | 157 |
| Editing of Turkish Social Law..... | 183 |
| Supreme Court Decisions..... | 189 |
| Court of Cassation Assembly of Civil Chambers Decisions..... | 191 |
| Court of Cassation 7th Civil Chamber Decisions..... | 290 |
| Court of Cassation 9th Civil Chamber Decisions..... | 348 |
| Court of Cassation 10th Civil Chamber Decisions..... | 404 |
| Court of Cassation 21st Civil Chamber Decisions | 416 |
| Court of Cassation 22nd Civil Chamber Decisions..... | 430 |
| Useful Information | 471 |

| | |
|--|------------|
| ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS | 532 |
| Index of Court Decisions..... | 533 |
| Index of Related Legal Terms | 535 |
| Index of Related Law Code Articles | 541 |
| SUBSCRIPTION FORM FOR THE LEGALBANK LEGAL DATABASE..... | 543 |

İŞ HUKUKU

LABOR LAW

* Doğum Yapan Kadın İşçilere Verilmesi Gereken Süt İzninin Çalışma Süresinden Sayılma Özelliği ve Hukuki Sonuçları

Attribute of Counting Mandatory Breastfeeding Leave as Work Period and Its Legal Ramifications

Prof. Dr. Münir EKONOMİ

* Ekonomik ve Teknolojik Nedenlerle Fesihlerde Geçerlilik Denetimi
Validity Audit of Terminations for Economic, and Technological Reasons

Prof. Dr. Devrim ULUCAN

* Hacze İştirakte İşçi Alacaklarının Korunması
The Protection of Workers' Credits at Garnishment Participation

Öğr. Gör. Av./Assoc. Member Atty. Ayşe ADIGÜZEL

* İşe İade Davaları

Reemployment Law Suits

Av./Atty. Leylan Demirağ AKTAŞ

DOĞUM YAPAN KADIN İŞÇİLERE VERİLMESİ GEREKEN SÜT İZİNİNİN ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILMA ÖZELLİĞİ VE HUKUKİ SONUÇLARI*

*(ATTRIBUTE OF COUNTING MANDATORY BREASTFEEDING LEAVE AS WORK
PERIOD, AND ITS LEGAL RAMIFICATIONS)*

Prof. Dr. Münir EKONOMİ**

ÖZ

Türkiye’de İş Hukukunun başta işçinin korunması olmak üzere temel ilkelerine göre hazırlanıp yürürlüğe konulan iş kanunlarında ve son olarak 2003 yılında çıkarılan 4857 İş Kanununda, kadın işçilerin özel korunmasına yönelik olarak emziren kadın işçilere doğum izninden sonra işyerinde çalıştıkları günlerde bir yaşından küçük çocuklarını emzirme için süt izni verilmesi öngörülmüş ve süt izni için belirlenen sürelerin işçinin günlük çalışma süresinden sayılacağı açıkça hükme bağlanmıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2007 yılı ve sonrasında verdiği kararlarda, iş kanunları ve bunlara dayanılarak çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerde yer alan açık düzenlemelerin tam aksine, kanunlarda süt izni verileceğine dair hüküm yer almadığı ve süt izninin verilmesi yönünde bir zorunluluk getirilmediği, bu nedenle kadın işçi süt izninde çalıştırılmış olsa dahi, işverenin bunun karşılığı olarak ücret ödenme yükümlülüğü bulunmadığı şeklinde görüşleri temsil etmiştir. ...

Anahtar Kelimeler: Süt verme izni, iznin çalışma süresinden sayılması, izin süreleri ve kullanılma şekli, iznin verilmemesi halinde kadın işçinin talepleri.

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 06.10.2015 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 21.10.2015 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

** İTÜ İşletme Fakültesi emekli öğretim üyesi

ABSTRACT

In Turkey, under the labor laws legislated and enacted mainly for the protection of the workers, and finally under the 4857 Labor Law, enacted in 2003, specifically for the protection of the female workers, it is expressly provided that following the maternity leave, for the days that they start to work in the workplace a breastfeeding leave is provided for the mothers to breastfeed their children who are under the age of one, and the provided breastfeeding periods would be counted as the employer's regular workday.

Contrary to the express provisions under the labor laws, and their related regulations, and bylaws, 9th. Judicial Chamber of the Court of Cassation held the following views: under the laws, there is no provision regarding a breastfeeding leave, and that there is no obligation to provide breastfeeding leave; for this matter, even if the female worker were made to work during her breastfeeding leave, the employer is not under an obligation to pay any wages.

...

Keywords: *Breastfeeding leave; counting leave as work time; duration of leave, and its usage; demands of a female worker when leave is denied*

..

İşveren, izni vermeyip işçiyi çalışmaya devam ettirdiği işçiye çalışılmış gibi sayılan birbuçuk saatlik sürenin ücretinden başka o günkü normal günlük çalışmasına eklenen birbuçuk saatlik çalışma karşılığı ücretinin verilmesini de talep edebilir. İşçi, izin verilmediği ve çalıştırıldığı süreler ile birlikte haftalık çalışma süresi kırkbeş saati aşmakta ise, aşan süre kadar zamlı ücret talebinde bulunabilir. İşçiye sözü edilen ücretler ödenmediğinde işçinin hukuki yönden izleyeceği iki yol bulunmaktadır. ...

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

**# EKONOMİK VE TEKNOLOJİK NEDENLERLE
FESİHLERDE GEÇERLİLİK DENETİMİ***
(VALIDITY AUDIT OF TERMINATIONS FOR ECONOMIC, AND
TECHNOLOGICAL REASONS)

Prof. Dr. Devrim ULUCAN**

ÖZ

Yargıtay'ın son yıllarda verdiği kararlarda, işyeri gerekleri ile yapılan fesihlerde ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerin yanı sıra, diğer bazı ilkeleri de göz önünde tuttuğu ve her olayda kararlarını bu ilkelere dayandırdığı görülmektedir. Bu çalışmada, Yargıtay'ın kararlarından yola çıkılarak, girişimci kararı kavramı ve girişimci kararının denetimi, fiili imkânsızlık, bağlayıcı karar ile sosyal seçim ilkesi yeniden incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Girişimci kararı, bağlayıcı karar, sosyal seçim ilkesi, fiili imkansızlık

ABSTRACT

In the Supreme Court's decisions in recent years, in the annulments due to workplace requirements, economic, technologic, structural and similar, as well as some other principles are also considered and in each case the decisions based on these principles is observed. In this study, on the basis of Supreme Court's decision, the concept of the entrepreneurial decision and its inspection, actual impossibility, binding decision and social choice has been re-examined.

Keywords: *Entrepreneurial decision, binding decision, social choice, actual impossibility*

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 09.09.2015 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 21.09.2015 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

** Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi

...

Görüldüğü gibi iş sözleşmesinin feshi sırasında işveren, işten çıkaracağı işçiyi belirlerken birçok defa kaçınılmaz bir biçimde bir seçim yapma konumunda kalmaktadır. Ancak bu seçimlerin hepsini bir sosyal seçim olarak nitelendirmek mümkün değildir. Sosyal seçim teknik bir kavramdır ve özel bir anlamı vardır. Hukukumuz açısından bir açıklama yaparsak, sosyal seçim, benzer konumda olan çok sayıda işçi arasından, zorunlu işyeri gerekleri nedeni ile yapılan fesihlerde, bunlardan bir kısmının seçimi ile ilgilidir ve burada farklı, kendine özgü kıdem, emekliliğe hak kazanmış olma gibi işverenin gözetim yükümlüğü çerçevesinde, yasal bir zorunluluk olmamasına rağmen uygulaması beklenen kriterler söz konusu olabilir. Aynı şekilde son çare (ultima ratio) ilkesi de bir seçim yapılmasını gerektirir. Bu seçimin tekniği daha farklıdır ve iş sözleşmesi feshedilecek işçinin bireysel olarak kendisinin konumu ile ilgilidir. İş Kanunu'nun 18. maddesinde ve gerekçesinde belirtilen kriterler veya benzerleri burada uygulama alanı bulur. Burada işverenin iş sözleşmesini feshetmeden, hangi işçiyi başka bir işte çalıştırıp çalıştırmayacağına veya fazla çalıştırmaları kaldırması halinde, hangi işçileri bu uygulama alanına alacağı, hangileri bakımından böyle bir uygulama yapılamayacağına karar vermesi de sonuçta bir seçimi gerektirir. Bütün bunların yanında önemli bir seçim daha vardır, o da işverenin işletmesi için vazgeçemeyeceği, iş görme kapasitesi yüksek olduğuna inandığı işçileri seçip, diğerlerinden ayırarak, işyerinde tutma kararı almasıdır.

...

Sonuç, yukarıda yapılan açıklamalar çerçevesinde yeni kararları inceleme konusu yaptığımızda, bu konuda anlamlı değişikliklere gidilmediği, eskisi kadar şablon şeklinde olmasa da kararlarda gene de maddi olaya uygulanması gerekmeyeceği halde fesih kararının geçerliliği bakımında birçok denetim ilkesine yer verildiği görülmektedir. Bu yöntem ve anlayış kararların gerekçelerinin bir anlamı olmadığı halde uzatmakta ve hukukun maddi olaya uygulanmasında kavram karışıklığına neden olmaktadır. Ayrıca aslında iş hukukuna ve ilkelerine uymadığı halde geçerlilik denetiminde uygulanmaya çalışılan bazı yabancı kurum ve kavramlar zorlamalara neden olmaktadır. Bu yazıda güncel kararlar birer inceleme konusu yapılmamış sadece eski uygulamadan farklı bir yöntem ve model oluşturulup oluşturulmadığı araştırılmıştır.

Makalenin devamına, dergimizin 2015 tarihli

46. sayısından ulaşabilirsiniz

HACZE İŞTİRAKTE İŞÇİ ALACAKLARININ KORUNMASI*

(THE PROTECTION OF WORKERS' CREDITS AT GARNISHMENT PARTICIPATION)

Öğr. Gör. Av. /Assoc. Member Atty. Ayşe ADIGÜZEL**

ÖZ

Çalışmada, borçlunun birden fazla alacaklısının aynı mal üzerinden alacaklarını tahsil edebilmelerine imkân sağlayan hacze iştirak müessesesi ile işçinin korunması ilkesinin bir gereği olarak işçinin ücretinin korunmasına ilişkin düzenlemeler ele alınmış ve işçi alacaklarına tanınan imtiyazın hacze iştirak açısından değerlendirilmesi yapılmıştır. Makalede, sistematik olarak, öncelikle hacze iştirakin şartları ve paranın alacaklılara paylaşılması aşamaları ele alınmış; ardından işçi alacaklarının korunmasına ilişkin düzenlemelere kısaca değinildikten sonra hacze iştirak açısından işçi alacaklarının korunması hususu değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşçinin korunması ilkesi, İşçi alacakları, Hacze iştirak, Alacaklarda sıra, İmtiyazlı alacak.

ABSTRACT

In this study, garnishment participation association which allows multiple creditors to be able to collect the credit from the same goods, and the regulations about the protection of the labours' wages as a requirement of the principle of the protection of the workers are discussed and an analysis about the privilege for the workers' credit in terms of the garnishment participation is made. In the article, systematically, the conditions to the garnishment participation and the stages of the

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 11.11.2015 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 23.11.2015 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

** Karadeniz Teknik Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medeni Usul ve İflas Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Görevlisi.

distribution of money to the creditors are handled at first; after the regulations on the protection of workers' credits is mentioned, the issue of the protection of workers' credits is evaluated in terms of garnishment participation.

Keywords: *The principle of workers' protection, Workers' credits, Garnishment Participation, Order of credits, Priviledged credit.*

...

İşçi alacaklarının hacze iştirakte korunmasını düzenleyen tek hüküm, iflasta “adi ve imtiyazlı alacakların sırası” başlığını taşıyan İİK m. 206’dır. Hüküm her ne kadar işçi alacaklarına diğer alacaklara karşı bir imtiyaz tanımış ise de maddenin iflasa yönelik olarak kaleme alınmış olması hacze iştirake uygulanmasında zorluklara yol açabilmektedir. Bu hususun göz önünde bulundurularak hacze iştirakte alacaklar arasındaki sıra, imtiyaz tanınan alacakların neler olduğu, öngörülecek sürelerin başlangıç tarihi gibi konuları düzenleyen bir hükme ihtiyaç olduğu kanaatindeyim. Şu da var ki, hükmün iş hukukundan doğan taleplerde uygulanmasında işçi lehine yorum ilkesi ve bu ilke çerçevesinde yapılacak yorumlar, boşlukları doldurmada oldukça işlevsel bir rol oynamaktadır.

Ancak yukarıda söylenenler, ilk haczin özel hukuktan doğan bir alacak olması halinde geçerlidir. İlk haczin kamu alacağına dayandığı hallerde, özel hukuktan doğan diğer tüm alacaklar gibi işçi alacakları için de bir imtiyaz söz konusu değildir. Bu da işçinin geçimi için mutlak surette ihtiyaç duyduğu ücrete ulaşmasını engelleyen çok önemli bir husustur. Sosyal devlet anlayışının gereği olarak, devletin işçileri desteklemesi ve özellikle de ücretlerini temin etmelerini kolaylaştırıcı düzenlemelere yer vermesi beklenirken kamu alacakları karşısında işçi alacaklarının ikinci derece alacak olarak kabul edilmesi eleştiriyeye açıktır. Burada sözü edilen kamu alacakları, haczedilen malın aynından doğan alacaklar değildir. Zira haczedilen malın satış bedelinden öncelikle bu tür kamu alacaklarının ödenmesi, kamu alacağının sebebini teşkil eden malın aynı zamanda borcun teminatı olmasının doğal bir sonucudur. Eleştirilen husus, işçi alacaklarının bu nitelikte olmayan kamu alacakları karşısındaki durumudur.

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

İŞE İADE DAVALARI*

(REEMPLOYMENT LAW SUITS)

Av./Atty. Leylan Demirağ AKTAŞ

ÖZ

İş güvencesi, işçinin işe girdiği andan itibaren iş sözleşmesinin ke-sintisiz olarak devamının sağlanmasını amaçlamaktadır. Gerek dünyada gerekse Türkiye’de iş güvencesinin teminatı olmak üzere çeşitli düzen-lemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerden en önemlisi ise işe iade davala-rıdır. İşe iade davalarının işçi için koruma sağladığı düşünülse de bu davalar çeşitli yönleriyle eleştiri konusu olmuştur. Diğer yandan iş mah-kemelerinin davalara yaklaşımı da oldukça dikkat çekici olup fesih se-bebini objektif olarak irdelemekten oldukça uzaktır. Nitekim gelinen aşamada iş mahkemeleri işçi lehine karar verebilmek için neredeyse adil bir yargılama yapmaksızın her davada davanın kabulü yoluna gitmekte-dirler.

Bu makalede bir yandan iş güvencesinin teminatı olmak üzere ge-tilen işe iade davalarında izlenen yöntemler, yargılama usulü, iş güven-cesi tazminatı, boşa geçen süreye ilişkin ücret, diğer haklar ve uygulama halinde ortaya çıkan sorunlar irdelenirken diğer yandan ise özellikle so-nuç bölümünde pratikte bu davaların genel olarak işçi lehine sonuçlan-malarına rağmen uygulamada karşılaşılan sorunlara değinilecektir.

Anahtar Kelimeler: İşe iade davası, iş güvencesi tazminatı, iş gü-vencesi

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 11.08.2015 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 25.08.2015 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

ABSTRACT

Labour security targets the continuation of the labour contract. Both around the world and in Turkey various regulations have been made as the warranty of labour security. The most important of all is the litigations for return to the previous post. Although it is believed that these litigations bring a wide protection for the employee; they are also criticized in different ways. On the other hand the tendency of labour courts are quite noteworthy and too far from considering the termination ground at length. As a matter of fact the labour courts usually accept every case in order to decide on behalf of the employees without making a fair trial.

In this article while the methods, the trial procedures, the compensations for not returning to the previous post, the fees and other receivables for the unworked period, the problems that occur during the execution process will be considered at length; in the final part it will be tried to be clarified the problems faced during the enforcement phase although they are finalized on behalf of the employees.

Keywords: *litigations for return to the previous post, compensations for not returning to the previous post, labour security*

...

İşçi, mahkemeye işe iade talebiyle başvurduğunda ve feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadeyi talep ettiği mahkeme, işçi talep etmemiş olsa dahi iş güvencesi tazminatını (işe başlatmama tazminatını) süre yönünden belirlemekte ve bunu iddianın genişletilmesi niteliğinde görmemektedir. Diğer yandan bu uygulamasının tam aksine en fazla 4 (dört) aya kadar hükmedilen boşta geçen süreye ilişkin ücrete hükmederken bu ücretin dava sırasında talep edilmemesi durumunda daha sonra talep edilmesini iddianın genişletilmesi niteliğinde görmekte ve reddetmektedir. Boşta geçen süreye ilişkin ücretin de iş güvencesi tazminatı ile aynı hükümlere ve uygulamaya tabi tutulması hukuken daha adaletili olacaktır kanaatindeyim.

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

SOSYAL GÜVENLİK
HUKUKU
SOCIAL SECURITY LAW

* Sosyal Politika Boyutuyla Türkiye – Almanya Sosyal Güvenlik
Sözleşmesinin Sosyal Haklar Üzerine Etkisi

*Affect of Social Security Agreement Between Turkey-Germany from the
Perspective of Social Politics*

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER

SOSYAL POLİTİKA BOYUTUYLA
TÜRKİYE – ALMANYA SOSYAL GÜVENLİK
SÖZLEŞMESİNİN SOSYAL HAKLAR ÜZERİNE ETKİSİ*
(AFFECT OF SOCIAL SECURITY AGREEMENT BETWEEN TURKEY-GERMANY
FROM THE PERSPECTIVE OF SOCIAL POLITICS)

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER**

ÖZ

Sosyal güvenlik, en temel sosyal haklardan biri olup bu hak Türkiye'nin de taraf olduğu uluslararası hukuk belgeleri ile güvence altına alınmıştır. Ülkemizden Almanya'ya 1950'li yıllar ile birlikte başlamış olan yoğun işgücü göçünün ardından, çalışanların sosyal güvenlik haklarının güvence altına alınma ihtiyacı kendisini giderek daha belirgin bir biçimde ortaya koymuş ve bu bağlamda iki ülke arasında sosyal güvenlik anlaşması imzalanmıştır. 2015 yılı itibariyle 50 yıldan beri yürürlükte olan bu sözleşme, yurtdışındaki Türk vatandaşlarını kapsamaları bakımından en geniş uygulama alanı bulmuş ve daha sonraki yıllarda imzalanan anlaşmalara örnek teşkil etmiştir.

Bu çalışmada, öncelikle sosyal hakların korunmasında iki taraflı sosyal güvenlik sözleşmelerinin önemi ve Türkiye-Almanya Sosyal Güvenlik Sözleşmesinde yer alan hükümler genel hatlarıyla değerlendirilecektir. Daha sonra ise, Almanya'da çalışan ve çalışmış olan Türk vatandaşları için son derece önemli olan ve Türkiye'ye kesin dönüş yapan vatandaşlarımız açısından da bir takım hak kayıplarına neden olan bakım sigortası üzerinde kısaca durulacaktır.

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 16.11.2015 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 30.11.2015 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

Bu çalışma, 16 Kasım 2015 tarihinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenmiş olan “Türk Alman Sosyal Güvenlik Anlaşmasının 50. Yıl Dönümü Konferansı” kapsamında sunulmuş olan tebliğ metninin gözden geçirilmiş halidir.

** Namık Kemal Üniversitesi Öğretim Üyesi

Anahtar kelimeler: Sosyal haklar, Sosyal güvenlik sözleşmesi, Federal, Almanya, Bakım Sigortası

ABSTRACT

Social security is one of the main social rights, and this right has been secured through international legal documents, which Turkey is also a party to.

After the mass employment migration from our country to Germany, which started during the 1950's, the need to establish the workers' social security rights have been more specifically emphasized, and within this scope a social security agreement has been signed between the two countries.

By the year 2015, this agreement which has been in force for the last 50 years, has founds its widest application due to its scope of including the Turkish citizens, and it served as an example for future agreements.

In this paper, foremost the importance of the bilateral social security agreements for the protection of social rights, and the provisions under the Turkey-Germany Social Security Agreement shall be assessed in general terms. Finally, the subject of the welfare insurance, which is extremely important for Turkish citizens who are working, and who have worked in Germany, and which shall result in some forfeiture of rights on the part of our citizens who are returning back to Turkey for good, shall be briefly discussed.

Keywords: *Social rights; social security agreement; federal; Germany; welfare insurance*

...

Sonuç itibariyle, Türkiye Cumhuriyeti ve Federal Almanya Cumhuriyeti arasında elli yılı aşkın bir süre önce imzalanmış olan sosyal güvenlik sözleşmesi, her iki ülke vatandaşının sosyal haklarının korunup gözetilmesinde yıllar içerisinde çok önemli bir fonksiyon üstlenmiş olup, bu etkinliğini önümüzdeki yıllar içerisinde de artan bir şekilde göstermeyi sürdürecektir.

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

UZMAN GÖRÜŞÜ

EXPERT OPINION

* İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik Hükümlerinin Değerlendirilmesi
Assessment of the Bylaw Provisions Regarding Employee Health and Security Services Which Shall be Provided by an Employer or by an Agent of an Employer

Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Saim OCAK

İŞYERLERİNDE İŞVEREN VEYA İŞVEREN VEKİLİ TARAFINDAN YÜRÜTÜLECEK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNE İLİŞKİN YÖNETMELİK HÜKÜMLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

*(ASSESSMENT OF THE BYLAW PROVISIONS REGARDING EMPLOYEE HEALTH
AND SECURITY SERVICES WHICH SHALL BE PROVIDED BY AN EMPLOYER,
OR BY AN AGENT OF AN EMPLOYER)*

Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Saim OCAK*

...

Bilindiği gibi 6331 sayılı Kanunla iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri bakımından yeni bir döneme geçilmiştir. Kanunun 6. maddesine göre, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir.

Kanunun 6. maddesine göre, işveren, işyerinde İSG hizmetlerini mevzuatta belirlenen niteliklere (belgeye) sahip çalışanı aracılığıyla yerine getirebilir. Ayrıca işveren, çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, İSG hizmetinin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilecektir. Öte yandan, işverenin mevzuatta belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, İSG hizmetinin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. Kanunun 6. maddesinde yer alan söz edilen düzenlemelere göre işverenler iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmaktadır. Ancak mevzuatta az tehlikeli sınıfta yer alan ve 10'dan az çalışanı olan işyerleri bakımından yeni bir düzenleme getirilmiştir.

...

Uygulamada İSG konusunda işverenlerin ve yöneticilerin çoğunun gerekli ve yeterli kültüre ve bilgiye sahip olmadığı bilinen bir gerçektir.

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

Burada, konuyla ilgili olarak topluma yön verebilecek kişi ve kuruluşlara büyük görev düşmektedir. Başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve ilgili tüm kamu kuruluşları olmak üzere, valilikler, belediyeler, kaymakamlıklar, müdürlükler, odalar, borsalar, sendikalar, siyasi partiler, sivil toplum örgütleri gibi kitlesel olarak etki edebilecek grupların, işverenlere İSG konusunda gerekli bilgilerin verilmesi hususunda herkesin üzerine düşeni yapması gerekmektedir. Uygulamada henüz İSG konusunda toplumun, işverenlerin, yöneticilerin, İSG profesyonellerinin, çalışanların ve yakınlarının, konuyla doğrudan ya da dolaylı olarak ilgili olan kişilerin bilgilendirilmesi bakımından gereken seviyeye ulaşılamadığı bilinen bir gerçektir. Esas itibariyle yapılması gereken anaokulundan başlamak üzere seviyeye göre güvenlik ve sağlık kültürü, eğitim verilmelidir. Devamında da yine seviyeye göre iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

TÜRK SOSYAL HUKUKU
MEVZUAT İZLEME
EDITING OF TURKISH
SOCIAL LAW

01.07.2015 – 30.09.2015

Açıklama:

Dergimizin bu sayısında 5510 Sayılı Kanunun 4 üncü Maddesinin Birinci Fıkrasının (C) Bendi Kapsamında Sigortalı Sayılanların Hizmet Bilgilerinin Elektronik Ortama Aktarılması Hakkında Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Personelinin Yurt Dışında Sürekli Göreve Atanmasına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı Görev, Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik, 4/7/1956 tarihli ve 6772 sayılı Kanun kapsamına giren kurumlarda çalışan işçilere, anılan Kanunun 3 üncü maddesine göre 2015 yılında verilecek ilave tediye nin birinci yarısının 21/9/2015, diğer yarısının 25/12/2015 tarihinde ödenmesi hk. Karar, Sosyal Güvenlik Kurumu Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği, Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik Tespit Komisyonunca Belirlenen Çeşitli İş Kollarına Ait Asgari İşçilik Oranlarını Gösterir Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, Yurt Dışı İşçi Erteleme Yönetmeliği, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Zorunlu Karşılıklar Hakkında Tebliğ (Sayı: 2013/15)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sayı: 2015/5), 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2015 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu Bilirkişi Ücret Tarifesi, Gider Avansı Tarifesi, Hakem Ücret Tarifesi ve Tanık Ücret Tarifesi yer almıştır.

Sözkonusu listeler dergimizin önemli bir bölümünü kapsamaya başladığından 2009 yılından itibaren mevzuat listelerinin dergimizin yayın periyoduna uygun şekilde üçer aylık dönemleri kapsar şekilde yayınlanmasına karar verilmiştir. Bu sayımızdaki mevzuat listeleri 01.07.2015 – 30.09.2015 tarihleri arasında Resmi Gazete'de yayınlanmış olan mevzuatı kapsamaktadır.

5510 Sayılı Kanunun 4 üncü Maddesinin Birinci Fıkrasının (C) Bendi Kapsamında Sigortalı Sayılanların Hizmet Bilgilerinin Elektronik Ortama Aktarılması Hakkında Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ

5510 Sayılı Kanunun 4 üncü Maddesinin Birinci Fıkrasının (C) Bendi Kapsamında Sigortalı Sayılanların Hizmet Bilgilerinin Elektronik Ortama Aktarılması Hakkında Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ 01.07.2015 tarih ve 29403 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Personelinin Yurt Dışında Sürekli Göreve Atanmasına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Personelinin Yurt Dışında Sürekli Göreve Atanmasına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik 04.07.2015 tarih ve 29406 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzlemenin tamamına dergimizin 2015 tarihli 47. sayısından ulaşabilirsiniz

YÜKSEK MAHKEME
KARARLARI
SUPREME COURT DECISIONS

* Yargıtay Kararları
Court of Cassation Decisions

YARGITAY HUKUK GENEL KURULU KARARLARI
COURT OF CASSATION ASSEMBLY OF CIVIL CHAMBERS DECISIONS

YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2015/22-1074 İlgili Kanun/Madde
Karar No. 2015/1623 6100 s. HMK/107, 109
Tarihi: 17.06.2015

- **KISMİ DAVA**
- **BELİRSİZ ALACAK DAVASI**

ÖZETİ: *Kısmi dava, alacağın yalnızca bir bölümü için açılan dava olarak tanımlanmaktadır. Bir davanın kısmi dava olarak nitelendirilebilmesi için, alacağın tümünün aynı hukuki ilişkiden doğmuş olması ve alacağın şimdilik belirli bir kesiminin dava edilmesi gerekir. Diğer bir söyleyişle, bir alacak hakkında daha fazla bir miktar için tam dava açma imkânı bulunmasına rağmen, alacağın bir kesimi için açılan davaya, kısmi dava denir. Kısmi dava açılabilmesi için talep konusunun bölünebilir olması gerekli olup, açılan davanın kısmi dava olduğunun dava dilekçesinde açıkça yazılması gerekmez. Dava dilekçesindeki açıklamalardan davacının alacağının daha fazla olduğu ve istem bölümünde “fazlaya ilişkin haklarını saklı tutması” ya da “alacağın şimdilik şu kadarını dava ediyorum” demesi, kural olarak yeterlidir. 6100 sayılı Kanun'un 107. maddesine göre, davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, alacaklı, hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası açabilir. Karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda davacı, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini artırabilir. Ayrıca, kısmi eda davasının açılabilirdiği hâllerde, tespit davası da açılabilir ve bu durumda hukuki yararın var olduğu kabul edilir." düzenlemesi ile belirsiz alacak davasına yer verilmiştir.*

YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2015/22-1052 İlgili Kanun/Madde
Karar No. 2015/1612 6098 s. TBK/50, 51, 56
Tarihi: 17.06.2015 6100 s. HMK/24, 107, 109, 110, 119, 297

- **İŞÇİLİK ALACAKLARININ TAHSİLİ İSTEMİ**
- **BELİRSİZ ALACAK KISMİ DAVA AYRIMI**
- **KISMİ DAVA**

ÖZETİ: Davacı vekili, dava dilekçesinin sonuç kısmında talep ettiği her alacak için bir miktar yazdıktan sonra parantez içinde “belirsiz” ibaresini kullanarak işçilik alacaklarının tahsilini talep etmiştir. Ayrıca yargılama sırasında alınan bilirkişi raporuna göre alacak miktarının artırılması talepli dilekçesinde ise “belirsiz alacak davasındaki” taleplerini artırdığını belirterek davasının belirsiz alacak davası olduğunu açıkça beyan etmiştir. Davacı vekilinin talebinin açıkça belirsiz alacak davası olduğu halde mahkemece davanın kısmi dava kabul edilerek karar verilmesi doğru değildir. Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmede, dava dilekçesinde talep sonucunda kısmi miktar belirtilip yanına parantez içinde belirsiz kelimesini yazılmasının tahsil amaçlı belirsiz alacak davası açıldığı anlamına gelmeyeceği, davacının belirleyebileceği kadar miktarı belirlemediği ve kalan miktarı belirlediğinde artırım dilekçesi vereceğinin dava dilekçesinde açıklanmadığı, talep sonucuna göre de belirsiz alacak davası türlerinden olan kısmi eda külli tespit davası olarak değerlendirilmesinin mümkün olmadığı için talep sonucuna göre kısmi dava olduğu anlaşılan davanın mahkemece baştan itibaren kısmi dava olarak görülmesi ve sonuçlandırılmasının doğru olduğu gerekçesi ile yerel mahkeme kararının onanması görüşü ileri sürülmüş ise de bu görüşler kurul çoğunluğu tarafından belirtilen nedenlerle kabul edilmemiştir.

YARGITAY

HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2015/22-1156 İlgili Kanun/Madde
Karar No. 2015/1598 6100 s. HMK/107, 109
Tarihi: 17.06.2015

• İŞÇİ ALACAKLARININ BELİRSİZ ALACAK DAVASI OLARAK AÇILMASININ KOŞULLARI

ÖZETİ: İş sözleşmesinde iş görme edimini yerine getiren ve belge düzenleme yetkisi ve yükümlülüğü bulunmayan işçinin alacaklarını belirleyebilmesi için işveren tarafından düzenlenen yasaya uygun belgelere ihtiyaç duyulmaktadır. Diğer yandan iş ilişkisindeki alacak kalemlerinin hesaplanmasında çıplak ücret ya da giydirilmiş ücrete göre hesaplanan farklı alacak türleri bulunmaktadır. Örneğin kadem tazminatı, giydirilmiş ücretten hesaplanırken, diğer işçilik alacakları (fazla mesai, hafta tatili, yıllık ücretli izin alacakları gibi) çıplak ücretten hesaplanmaktadır. Giydirilmiş ücrete, işçinin asıl ücretine ek olarak sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler de dahil edilmektedir. Özellikle ücrete dahil edilecek menfaatlerin iş yerinde süreklilik arz edip arzetmediği de çoğunlukla taraflar arasında tartışma konusu edilmektedir. Bu nedenle eğitim düzeyi ve sosyal durumları birbirinden farklı olan işçilerin alacağını tam ve kesin olarak belirleyebilmelerini beklemek mümkün değildir. Bunun için yukarıda bahsedilen iki kriter birlikte değerlendirilerek, dava konusu edilen işçilik alacağının belirli olup olmadığına karar verilmesi gerekmektedir.

YARGITAY

HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2013/21-2216 İlgili Kanun/Madde
Karar No. 2015/1349 818 s. BK/125
Tarihi: 15.05.2015

- İŞ KAZASI
- ZAMANAŞIMININ BAŞLANGIÇ TARİHİ
- MALULİYET ORANININ KESİN OLARAK TESPİT EDİLDİĞİ TARİH

ÖZETİ: Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık ve Maluliyet İşleri Daire Başkanlığı tarafından 13.09.2004 tarihinde iş kazası nedeniyle meydana gelen yaralanmanın maluliyeti gerektirmediğinin tespit edildiğini öğrenmiştir. Davacının, beden gücü kayıp oranının tartışmalı bulunması ve 15.02.2005 tarihinde açılan sürekli iş göremezlik oranının tespiti istemi ile dava edilmesi üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun 17.07.2007 tarihli raporu ile sigortalının geçirmiş olduğu iş kazası nedeniyle maluliyet gerekmediğine karar verilmiştir. Bunun üzerine, sorunun çözümü için Adli Tıp Kurumundan görüş sorulmuş ve Adli Tıp Kurumu 3. İhtisas Dairesinin 25 Ağustos 2008 tarihli raporu ile davacının sürekli iş göremezlik oranının % 20, 2 olduğu tespit edilmiştir. İtiraz üzerine Adli Tıp Kurumu Genel Kurulu'nun 16 Nisan 2009 tarihli kararı ile davacının sürekli iş göremezlik oranı %20, 2 olarak son ve kesin olarak saptanmıştır. İşte davacı ortaya çıkan bu yeni ve kesin olguya dayalı olarak istemde bulunduğuna göre davanın zamanaşımına uğradığını kabul etmek mümkün değildir. Mahkemenin zamanaşımı süresinin başlangıç tarihinin maluliyet oranının kesin olarak tespit edildiği tarih sayılmasına ilişkin kabulü usul ve yasaya uygundur.

YARGITAY

HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2015/22-158 İlgili Kanun/Madde
Karar No. 2015/1242 4857 s. İŞK/2
Tarihi: 22.04.2015

- ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN
- MUVAZAA
- ALT İŞVERENE VERİLEN İŞLERİN UZMANLIK GEREKTİREN İŞLER OLMASI

ÖZETİ: *Davalı tarafından ihale ile verilen işler davacının çalıştığı tarihte yürürlükte olan 4628 sayılı Enerji Piyasası Düzenleme Kurumunun Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun'un 15. maddesinin (g) fıkrası uyarınca uzmanlık gerektiren işler olduğundan; yapılan sözleşmenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine aykırı olduğundan sözedilemeyeceği gibi davacının bağlı olduğu işveren şirket ile davalı Elektrik Üretim A.Ş. arasındaki ilişkinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun alt işveren yönetmeliğinde belirtilen şartlara uygun olduğu kabul edilmiştir. Yeri gelmişken belirtmelidir ki, 4628 sayılı Enerji Piyasası Düzenleme Kurumunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un 15. maddesinin (g) fıkrası 30.03.2013 tarihinde yürürlüğe giren 14.03.2013 tarih ve 6446 sayılı Kanun'un 30. maddesi ile yürürlükten kaldırılmış ise de bir kanun hükmünün yürürlükten kaldırılmasının anılan hükme dayalı olarak yapılan tüm işlemlerin muvazaalı olduğu sonucu çıkartılması yasal olarak mümkün değildir. Açıklanan nedenlerle geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinde alt işverenin işçisi asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağından alt işverenin işçisi olan davacının davalı asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan alacak isteminin reddi yerine kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.*

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

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

YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/22023
Karar No. 2015/4628
Tarihi: 16.03.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/8, 11

- **ASGARİ SÜRE**
- **BELİRLİ VE BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ**
- **İŞ GÜVENCESİNDEN YARARLANMA**

ÖZETİ: *Asgari süreli sözleşmeler, tarafların bildirimli fesih haklarını asgari bir süre için ortadan kaldırdıkları belirsiz süreli sözleşmelerdir. Tarafların öngördükleri asgari sürenin bitimi ile sözleşme kendiliğinden sona ermemekte, sözleşme belirsiz süreli olarak devam etmektedir. Bu özelliği nedeniyle asgari süreli sözleşmeler belirli süreli olarak kabul edilmemektedir. Belirsiz süreli olarak kabul edilmelerinin nedeni tarafların sözleşmenin sona erme zamanını belirlememiş olmalarıdır. Belirsiz süreli kabul edildikleri için asgari süreli sözleşmenin işveren tarafından sona erdirilmesi halinde işçi şartları varsa iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir Dosya içeriğine göre davacı öğretmen ile 2010 yılından beri her yıl yasa gereği yapılan sözleşmelerle davacının davalı özel öğretim kurumunda çalıştığı, bu sözleşmelerin asgari süreli olduğu, davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanması gerektiği, davacının asgari süreli iş sözleşmesinin 27.06.2014 tarihinde iş sözleşmesinin yenilenmeyeceği belirtilerek feshedildiği, bu feshin yukarıda belirtilen açıklamalar dikkate alındığında geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından davanın kabulü yerine yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır.*

YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/19359
Karar No. 2014/21478
Tarihi: 25.11.2014

İlgili Kanun/Madde
4688 s. KGSK/6
6356 s. STSK/9

- **SEÇİMLERDE ADAY OLMAK İÇİN SENDİKA ZORUNLU ORGANLARDAKİ GÖREVİNDEN İSTİFA EDENLERİN SENDİKA GÖREVLERİNE GERİ DÖNEMEMESİ**
- **SENDİKA GÖREVİNDEN İSTİFA EDENLERİN YENİDEN SEÇİLMELERİNİN GEREKMESİ**

ÖZETİ: Mahkemece 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkındaki Kanun'un Ek 7.maddesine göre dava kabul edilmiş ise de, 298 sayılı Yasa genel veya mahalli idare seçimlerinde aday veya aday adayı olmak için memuriyet veya diğer kamu görevinden istifa edenlerin geri dönmelerini düzenlemektedir. Davacı 657 sayılı Yasa kapsamında öğretmen vasfı ile memur olarak görev yapmaktadır. Aday ya da aday adayı olmak için memuriyet görevinden istifa etmemiştir. Bu nedenle adaylık süreci resmen başlamadığından 298 sayılı Yasası'nın Ek 7.maddesinin uygulanması mümkün olmadığı gibi, bu hükiim memuriyet ya da diğer kamu görevine dönüşü düzenlemektedir. Sendika yönetim kurulu üyeliğinin bu kapsamda değerlendirilmesi mümkün değildir.

YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/10321
Karar No. 2014/20357
Tarihi: 06.11.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/2

- RÖDOVANS SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞMA
- ASIL İŞVERENİN SORUMLULUĞU
- MADEN YASASINDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLE TTK GENEL MÜDÜRLÜĞÜNÜN SORUMLULUĞUNUN KALDIRILMIŞ OLMASI

ÖZETİ: Davacı 15.01.2008-04.03.2013 tarihleri arasında davalı işyerinde çalışmıştır. Davalılar arasından yapılan rödovans sözleşmesinin "Kontrol ve Denetleme" başlıklı 20.maddesinde "TTK veya yetkili kılınacak müessese müdürlüğü işletmecinin sahadaki çalışmalarını işletme porjesine uygun yapıp yapmadığını kontrol etmeye yetkilidir" şeklindeki düzenleme mevcuttur. Her ne kadar 3213 sayılı Maden Kanunu'na 10.06.2010 tarihinde 5995 sayılı Kanunun 17.maddesi ile eklenen Ek 7. maddesinde "maden ruhsat sahiplerinin, ruhsat sahalarının bir kısmında veya tamamında üçüncü kişilerle yapmış oldukları rödovans sözleşmelerinde, bu alanlarda yapılacak madencilik faaliyetlerinden doğacak İş Kanunu, İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari, mali ve hukuki sorumluluklar rödovansçıya aittir. Ancak bu durum ruhsat sahibinin Maden Kanunundan doğan sorumluluklarını ortadan kaldırmaz" hükmünü öngörmüş ise de davacının çalışma süresi gözetildiğinde 15.01.2008'den maden Kanunundaki değişiklik tarihi olan 10.06.2010'tarihine kadar olan işçilik alacaklarından davalı TTK Genel Müdürlüğünün rödovans sözleşmesindeki hükümler gereği kontrol yetkisi olduğundan asıl işveren olarak sorumlu tutulması gerekir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/10401

Karar No. 2014/20271

Tarihi: 05.11.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 6

- İŞYERİ DEVRİNDE FESHE BAĞLI ALACAKLARDAN SORUMLULUK
- ALT İŞVEREN DEĞİŞMESİNE KARŞIN İŞÇİNİN KESİNTİSİZ ÇALIŞMASI
- İŞ SÖZLEŞMESİ DEVRİ
- SON ALT İŞVERENİN VE ASIL İŞVERENİN FESHE BAĞLI HAKLARDAN TÜM ÇALIŞMA SÜRESİNE GÖRE SORUMLU OLACAĞI

ÖZETİ: İşyeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur. Devir tarihinden sonraki çalışmaları sebebiyle doğan sözü edilen işçilik alacakları sebebiyle devreden işverenin sorumluluğunun olmadığı açıktır. Bu bakımdan devirden sonraya ait ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücreti gibi işçilik alacaklarından devralan işveren tek başına sorumlu olacaktır. Bilindiği üzere feshe bağlı alacaklardan kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izinden asıl işveren ve son alt işveren tüm dönemden, önceki alt işverenler ise kıdem tazminatından devir aldıkları dönem ile kendi dönemlerinden dönem ücreti ile diğer ücretlerden 2 yıl kendi döneminde gerçekleşen ücret miktarlarıyla sorumludur. Önceki alt işverenlerin kıdem tazminatından sorumlulukları iki yıla sınırlanmamıştır. Sorumluluk süre ve miktarının değişmesi dolayısı ile çalışma süresinin ve işyeri devrinin tespiti sorumluluğun belirlenmesinde büyük önem taşır. İhale ile alt işverenlerin değiştiği işyerlerinde ihale sürecinin uzaması nedeniyle yeni ihale alan şirketin eski çalışanları işe başlatması arasında sigortasız geçen dönemlere sıkça rastlanmaktadır. Arada geçen sürede işçinin asıl işveren yanında çalışmaya devam edip etmediği, bu dönem içerisinde işçinin sözleşmesinin işçi veya devreden alt işveren veya asıl işveren tarafından feshedilip feshedilmediğinin tespiti ile sonuca gidilmesi gerekir. Devreden işverenin işçileri yanında alıp götürmeden asıl işveren yanında bırakması ve işçilerin burada çalışmaya devam etmeleri halinde hizmet akdi devrinin varlığı kabul edilmelidir. Yeni ihale alan şirketin aynı işçileri devralması ile işyeri devri ve hizmet akdi devri hükümleriyle sorumluluk belirlenecektir. Hizmet akdi devirlerinde devralan önceki tüm çalışma döneminden de sorumludur.

YARGITAY**7. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/10808

Karar No. 2014/20082

Tarihi: 04.11.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- **PARÇA BAŞI ÜCRETLE ÇALIŞAN İŞÇİNİN FAZLA ÇALIŞMASININ HESAPLANMASI**

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

YARGITAY**7. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/9338

Karar No. 2014/20048

Tarihi: 03.11.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- **FAZLA ÇALIŞMANIN KURAL OLRAK HAFTALIK 45 SAATİ AŞAN ÇALIŞMALAR OLDUĞU**
- **GÜNDE 11 SAATİ AŞAN ÇALIŞMALARDA HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNE BAKILMAYACAĞI**
- **GECE 7, 5 SAATİ AŞAN ÇALIŞMALARLA FAZLA ÇALIŞMA HÜKÜMLERİ UYGULANACAĞI**

ÖZETİ: Somut olayda bilirkişi davacının 24 saat çalışıp 24 saat dinlendiğini haftada 3 gün çalışacağından Hukuk Genel Kurulunun içtihadı gereği 24 saatlik çalışmada ara dinlenme sonrası çalışma süresinin 14 saat olduğu dikkate alındığında 42 saat çalışacağından çalışma süresi 45 saatin altında kaldığından fazla çalışma alacağı bulunmadığını belirtmiş Mahkemece fazla çalışma alacağı reddedilmiştir. Yirmidört saat çalışıp yirmidört saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda bir hafta üç gün diğer hafta ise dört gün çalışma yapılacağından, yukarıda bahsedilen 63 üncü madde hükmü gereğince, haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi günlük onbir saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılması nedeniyle, bu çalışma sisteminde işçi ilk hafta (3x3=9) dokuz saat takip eden hafta ise (4x3=12) oniki saat fazla çalışma yapmaktadır.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/9313
Karar No. 2014/20041
Tarihi: 03.11.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17, 57

- SİGORTASIZ ÇALIŞMA
- SİGORTASIZ ÇALIŞTIRILAN İŞÇİNİN İŞÇİLİK ALACAKLARI İÇİN HİZMET TESPİT DAVASI AÇMAYA ZORLANAMAYACAĞI
- İŞÇİ SAYILMAK İÇİN SGK'LI OLMANIN ZORUNLU OLUP OLMADIĞI

ÖZETİ: Mahkemece davacının çalışmasının sigortasız olduğu, öncelikle çalışmanın varlığının kanıtlanması için hizmet tespiti davası açılması, hizmetin varlığı kanıtlandıktan sonra alacaklar yönünden araştırma yapılması gerektiği, davacı tarafa hizmet tespiti davası açması yönünden süre verilmesine rağmen dava açmadığı, dava ispatlanamamış olmakla davanın reddine karar verilmiştir. Davacı işçi alacaklarının tahsili davası açmıştır. Hiç kimse hizmet tespiti davası açmaya zorlanamaz. Hizmet tespiti davası sosyal güvenlik hakkını ilgilendirir. Bir kişinin işçi sayılması için mutlak surette SSK'lı çalışması gerekmez. Kaldı ki, davacı tanıklarının davacının davalı yanında çalıştığı süre ile çalışma gün ve saatlerine ilişkin somut bilgiler verdikleri görülmektedir. Bu nedenlerle açılan davanın toplanan delillere göre esastan değerlendirilmesi gerekir.

YARGITAY**7. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/3838
 Karar No. 2014/19888
 Tarihi: 31.10.2014

İlgili Kanun/Madde
 4857 s. İşK/11

- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASI İÇİN OBJEKTİF KOŞULLARIN OLMAMASI**
- **SÖZLEŞMENİN BELİRSİZ SÜRELİ OLARAK KABULÜ**

ÖZETİ: Davacı dava dilekçesinde davalı ile aralarında imzalanan iş sözleşmesine göre sözleşme süresinin 30.06.2012 tarihinde sona ereceğinin düzenlendiğini, ancak davalı tarafca Mayıs ve Haziran ayı ücretlerinin ödenmediğini ileri sürmüştür, hükme esas alınan bilirkişi raporunda iş akdinin 24.05.2012 tarihinde sona erdiği, sözleşmenin 1 ay 6 gün önce sona ermesi nedeniyle davacının bakiye ücret alacağı hesaplandığı görülmektedir. Taraflar arasındaki sözleşmenin belirli süreli olduğunun belirtilmesi tek başına iş sözleşmesinin belirli süreli olmasını gerektirmez. Davacının yaptığı işin objektif olarak iş sözleşmesinin belirli süreli olmasını gerektirecek mahiyette olması gerekir. Ancak somut olayda ihale süresi dikkate alınarak iş sözleşmesinin belirli süreli olarak belirlendiği, davacının yaptığı işe göre taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olmasını gerektirir objektif nedenler bulunmadığı, kaldı ki taraflar arasındaki sözleşmenin de birden fazla yenilendiği anlaşılmakla davacının bakiye süreye ilişkin ücret talebinin reddine karar verilmesi gerekirken, kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY**7. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/15140
 Karar No. 2014/19775
 Tarihi: 30.10.2014

İlgili Kanun/Madde
 4857 s. İşK/2, 8

- **İŞ SÖZLEŞMESİ**
- **İŞVERENE BAĞLI OLARAK ÜÇÜNCÜ KİŞİNİN EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞMA**

ÖZETİ: Davacı ve benzer konumdaki diğer çalışanların davalı şirketin görevlendirmesiyle askeri personele hizmet verdiği, askeri personelin tayini vb durumlarda oluşan boşluklarda işçilerin, hizmet sunmaya hazır şekilde işverenin talimatını beklediği değerlendirilmiştir. Şu hale göre iş sözleşmesinin bağımlılık ve devamlılık unsurlarının gerçekleştiği kabul edilmelidir. Keza davacı ve diğer çalışanlara ücretlerinin askeri personel tarafından ödendiği ileri sürülmüşse de ücretin 3. Kişi tarafından ödenmesi taraflar arasında iş sözleşmesini ortadan kaldırmayacağı gibi tanıkların da askeri personelin işçilerin ücretlerini davalı şirketten alarak işçilere ödediği yolunda anlatımları bulunmaktadır. Dolayısıyla davacı ile davalı şirket arasında 4857 sayılı İş Kanunu'na göre belirsiz süreli iş sözleşmesinin kurulduğunun kabulü gerekir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/17217

Karar No. 2014/19638

Tarihi: 28.10.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/34

• USULÜ KAZANILMIŞ HAK

ÖZETİ: *Bir mahkemenin Yargıtay Dairesince verilen bozma kararına uyması sonunda, mahkeme yönünden; bozma kararında gösterilen şekilde inceleme ve araştırma yapılarak, kararda açıklanan hukuki esaslar çerçevesinde hüküm kurmak yükümlülüğü doğar. Bu hukuki aşama “usulü kazanılmış hak” olarak adlandırılır. Bu hukuki kurum mahkemeye; hükmüne uyduğu Yargıtay bozma kararındaki esaslar ve yerine getirilmesi istenilen hususlar kapsamında, yargılama usulünün, davanın sürüncemede kalmaması ve en az maliyetle bir an önce bitirilmesi amacıyla yönelik “usul ekonomisi ilkesi” çerçevesindeki hükümleri ışığında, uyulan bozma kararı gereğinin yerine, tam olarak getirilmemesi gerekçesiyle ikinci kez bozulmasına sebebiyet vermeyecek şekilde, özenle işlem yapmak ve hüküm kurmak zorunluluğunu getirir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/11703

Karar No. 2014/19347

Tarihi: 23.10.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/57

• YILLIK İZİN ÜCRETİ

• ZAMANAŞIMI TUTARININ BELİRLENMESİ

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

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/11674

Karar No. 2014/19330

Tarihi: 23.10.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32

6772 s. İTÖHK/1

- İLAVE TEDİYE ALACAĞI
- İLAVE TEDİYE KAPSAMINA GİREN İŞYERİ VE İŞÇİLER
- İLAVE TEDİYE ÜCRETİNİN BELİRLENME ESASLARI

ÖZETİ: İş Kanunu kapsamına girsin girmesin, Devlet ve ona bağlı kurumlarda İş Kanununun 1 inci maddesindeki tanıma göre, işçi sayılan herkes bu alacaktan yararlanacaktır. Kanun, 4857 ve 1475 sayılı İş Kanunundan önceki İş Kanununa atıfta bulunmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu işçi tanımına 2 nci maddesinde yer vermiştir. Buna göre "bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi" denir. O halde bir iş sözleşmesine dayanarak, belirtilen kurumlarda çalışan her işçiye ilave te-diye ödemesinin yapılması gerekir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/9594

Karar No. 2014/19297

Tarihi: 22.10.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 57

1475 s. İşK/14

- ASIL İŞVERENİN İŞYERİNDE İHALE ALAN YENİ ALT İŞVEREN YANINDA ÇALIŞMA
- İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVAM ETMESİ
- FESHE BAĞLI HAKLARIN İSTENİLEMEMESİ

ÖZETİ: SGK hizmet cetveline göre davacı 10.01.2012 tarihinde davalı Muratpaşa Belediyesinin alt işvereninde, yani davalı işyerinde çalışmaya devam etmiştir. Dava tarihinde de davalı asıl işve-renin işyerinde ihaleyi alan yeni alt işverenin yanında çalış-maya devam etmektedir. Dava tarihi itibarıyla davacının iş akdi devam edip, ortada bir fesih bulunmadığından, mahke-mece feshe bağlı haklar olan kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti alacağı isteklerinin reddine karar vermek gerekir-ken, kabulüne karar verilmiş olması hatalı olup bozma nedenidir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/17409

Karar No. 2014/19210

Tarihi: 21.10.2014

İlgili Kanun/Madde

6356 s. STSK/5, 41

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**
- **YETKİ İTİRAZI**
- **BEKLETİCİ MESELE**

ÖZETİ: 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenlemeyi, işyeri düzeyinde yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamışken ve çözümü aynı maddenin 1. fıkrasında düzenlenen işkolu tespit prosedürü ile mümkün olan işkolu uyuşmazlıklarıyla sınırlı olarak değerlendirilmek gereklidir. 6356 sayılı Kanunda işletme kapsamına ilişkin uyuşmazlıkların bekletici mesele yapılamayacağına dair bir hüküm yer almamaktadır. Ayrıca işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin kural yukarıda da kısaca bahsedildiği üzere kamu düzenine ilişkindir. Bu nedenlerle işletme kapsamına ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu ise, mahkemenin bu uyuşmazlığı çözmeye de yetkili olması halinde işletme olup olmadığı 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrası hükmüne göre ön mesele olarak çözüme kavuşturulması gereklidir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/11841

Karar No. 2014/18857

Tarihi: 15.10.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/22

- **İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK**
- **İŞ HUKUKUNUN AMACI**
- **GENİŞLETİLMİŞ YÖNETİM HAKKI**
- **YÖNETİM HAKKININ KÖTÜYE KULLANILAMAYACAĞI**

ÖZETİ: Çalışma koşullarında değişiklik konusunda işçinin rızasının yazılı alınması yasa gereğidir. Aynı zamanda işverence değişiklik teklifinin de yazılı olarak yapılması gerekir. İşçi çalışma koşullarında yapılmak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde, değişiklik sözleşmesi kurulmuş olur. İşçinin değişikliği kabulü, sadece bu işlem yönünden geçerlidir. Bir başka anlatımla işveren işçinin bir kez verdiği değişiklik kabulünü, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanamaz. İşçinin değişikliği kabul yazısının işverene ulaşma anına kadar bu değişiklikten vazgeçmesi mümkündür.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/12921

Karar No. 2014/18766

Tarihi: 14.10.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK/18-21

- İŞE İADE DAVASINDA ALTI AYLIK KIDEM KOŞULU
- ALTI AYLIK KIDEMİN HESABINDA ÇALIŞMA FARKLI İŞKOLLARINDA Kİ İŞYERLERİNDE GEÇŞE DE TOPLANACAĞI
- İŞYERİ DEVRİNİN ALTI AYLIK KIDEME ETKİSİNİN OLMAYACAĞI

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18.maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildirimini yapıldığı tarihte aynı işverene ait işyeri veya işyerlerinde fasılatı da olsa iş ilişkisine dayalı kıdeminin en az altı ay olması gerekir. İşçinin 6 aylık kıdem hesabına deneme ve askıda kalan süreler de dahil edilir. Başka bir anlatımla bu hesapta fülü çalışma süreleri mutlak olarak aranmaz. Aynı Kanununun 66'ncı maddesinde belirtilen çalışma süresinden sayılan haller altı aylık kıdem sayılmasında dikkate alınacaktır. İşçinin feshe karşı koruyan hükümlerden yararlanabilmesi için, altı aylık kıdem süresini aynı işveren nezdinde iş sözleşmesine dayanan iş ilişkisi içerisinde geçirmiş olması zorunludur. 4857 sayılı Kanunda bu şekilde bir şart getirilmediğinden aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde iş ilişkisi hukuken kesintiye uğramış olsa dahi, işçinin o işverene bağlı işyerlerinde geçen hizmet süreleri birleştirilmelidir. Değişik işyerlerinde geçirilen sürelerin toplanması, işverenin aynı olması koşuluna bağlıdır. Altı aylık kıdem hesabında, otuz işçi ölçütü ile ilgili düzenlemeden farklı olarak açıkça bir düzenleme yer almadığından daha önce çalışılan işyerlerinin aynı işkolunda bulunması şart değildir. İş Kanununun 6'ncı maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca işyerinin devrinde devralan işveren, hizmet süresi ile ilgili haklarda işçinin devreden işveren yanında çalışmaya başladığı tarihe göre işlem yapmak zorunda olduğundan, devirle işverenin değişmesi altı aylık kıdem süresini etkilemeyecektir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/11960

Karar No. 2014/18676

Tarihi: 13.10.2014

İlgili Kanun/Madde

1475 s. İşK/14

- **KIDEM TAZMİNATI**
- **KIDEM SÜRESİNİN FİİLEN İŞ İLİŞKİSİNİN KURULDUĞU TARİHTEN BAŞLAYACAĞI**
- **FİİLEN ÇALIŞMANIN BAŞLADIĞI TARİHİN BELİRLENDİĞİ DURUMLARDA SGK KAYITLARINA İTİBAR EDİLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: İşverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde, işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşacağı güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından kanuni esaslar dahilinde verilen toplu paraya “kıdem tazminatı” denilmektedir. Kıdem tazminatının koşulları, hesabı ve ödeme şekli doğrudan yasalarla düzenlenmiştir. Mahkemece davacının kıdeminin, bilirkişi raporunda belirlendiği üzere, SGK kayıtları gibi, 2.1.2008-14.8.2012 tarihleri arasında 4 yıl 7 ay 12 gün olduğu kabulüyle kıdem tazminatı talebi hüküm altına alınmıştır. Ancak dosyaya sunulmuş mazot alım fişlerinin incelenmesinden, davacının davalıya ait araçlara 1.12.2007 tarihinde mazot aldığı ve bu tarih itibarıyla davalının işçisi olduğu açıkça anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının kıdeminin 1.12.2007 tarihinden başlatılması gerekirken, resmi kayıtlara itibarla eksik süreli olarak belirlenmesi hatalı olup bozma nedenidir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/22108

Karar No. 2014/18659

Tarihi: 13.10.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/21, 32

- **ASGARİ ÜCRETİN ÜZERİNDE ÜCRET ALINMASI**
- **TARAFLARCA ÖZEL OLARAK KARARLAŞTIRILMAMIŞSA ASGARİ ÜCRET ARTIŞLARININ ÜCRETE YANSITILMAYACAĞI**
- **TİS ZAMLARINDAN ANCAK YETKİLİ TİS TARAFI SENDİKA ÜYESİNİN YARARLANABİLECEĞİ**

ÖZETİ: *Davacı davalı işyerinde işçi olarak çalışırken iş akdi sonlandırılmış ve mahkemece iadesine karar verilmiş olup, davalı işe iade etmeyip işçinin son çalıştığı ücretine göre tüm haklarını ödemiştir. Davacı işçinin, yetkili sendika üyesi olmadığı için, son dönem yürürlükte olan TİS'den yararlanmadığı uyuşmazlık konusu değildir. Davacı, fesihden önce, en son 2.561, 89 TL ücret almaktadır. Söz konusu ücret asgari ücretin üzerinde bir ücrettir. Davalı işyerinde, davacını çalıştığı dönem boyunca asgari ücrete yapılan zamların işçilere verileceğine dair bir işyeri uygulaması bulunmadığı gibi, bu konuda yasal bir düzenleme de yoktur. İşe iade kararı sonrasında davalı kurum, davacıya boşta geçen süre alacağı ve iş güvencesi tazminatı ile kudem ve ihbar tazminatları farkını da ödemiştir. Davacının yürürlükteki TİS'den yararlanması mümkün olmadığına göre, başka bir alacağının kalmadığı kabulü ile davanın reddi gerekirken, yazılı şekilde asgari ücret farkının ödenmesine karar verilmesi isabetsiz olup karar bozulmalıdır.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/10352
Karar No. 2014/18531
Tarihi: 01.10.2014

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

- **ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN MUVAZAALI VEYA YASAYA UYGUN OLUP OLMADIĞININ BELİRLENMESİ**

ÖZETİ: *Asıl alt işveren ilişkisinde ilişkinin muvazaalı veya yasadaki unsurları taşıyıp taşımadığının belirlenmesinde; biri asıl diğeri hukuksal ve ekonomik bağımsızlık ile ayrı bir iş organizasyonuna sahip iki ayrı işverenin bulunup, bulunmadığının, alt işveren işçilerinin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılıp çalıştırılmadıklarının, alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretime ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığının, alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığının, alt işverende daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığının, alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığının, istihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığının, alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığının, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığının yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapılabileceğinin araştırılması ve irdelenmesi gerekir.*

YARGITAY**7. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/5167
Karar No. 2014/18513
Tarihi: 01.10.2014

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

- **İKALE BOZMA SÖZLEŞMESİ**
- **BOZMA SÖZLEŞMESİ İÇİN İCAPTA BULUNANIN MAKUL YARARININ BULUNMASI**
- **SENDİKAL NEDENLERLE FESİHTE KANIT**
- **İŞLETMESEL KARARLARIN YARGISAL DENETİMİ**

ÖZETİ: İş ilişkisinde işletmesel kararlar iş sözleşmesini fesheden işveren, Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı, işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır. Keyfilik denetiminde işverenin keyfi davrandığını işçi iddia ettiğinden, genel ispat kuralı gereği, işçi bu durumu kanıtlamalıdır. Dairemizce, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen ve işyerinde çalıştırılan işçilerin olup olmadığı, işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilerin bulunup bulunmadığı, iş akdi feshedilen sendikal işçilerin aynı dönemde iş akdi feshedilen diğer işçilere oranı, yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağlanıp bağlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikal olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir.

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

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

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/5470
Karar No. 2015/20861
Tarihi: 08.06.2015

İlgili Kanun/Madde
6356 s. STSK/36

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİYLE İŞ YASASINDAKİ İŞÇİLERE TANINAN HAKLARIN GENİŞLETİLEBİLECEĞİ**
- **İŞÇİ ALEYHİNE SONUÇ DOĞURAN PROTOKOLE GEÇERLİK TANINMAYACAĞI**

ÖZETİ: *Ayrıca mahkemece davalı idare ile davacının üyesi bulunduğu sendika arasında imzalanan 26.10.2000 tarihli protokole atıf yapılmış ise de Toplu İş Sözleşmesi ile ancak İş Kanununda işçilere tanınmış hakların işçi lehine genişletilebileceği, aksine düzenlemelerin geçerlilik taşımayacağı unutulmamalıdır. Bu sebeple işçi aleyhine sonuç doğuran protokole geçerlilik tanınması mümkün değildir. Yine Borçlar Hukukuna genel ilkeleri itibariyle bağlı olmasına karşın ondan ayrılarak bir alt (özel) hukuk dalı olarak İş Hukukunun ortaya çıkışının temel sebebi; yapıları itibariyle eşit olmayan taraflar arasındaki hukuki ilişkileri düzenliyor olmasıdır. Bu sebeple işverene bağımlı ve ekonomik geleceği işverene bağlı olarak çalışan işçinin kadroya alındığı tarihten sonra mevcut uygulamayı zımnen kabul etmiş olduğu varsayılmaz. Keza hak arama özgürlüğü Anayasal teminat altında olup bu hakkı kullanma zamanı hak sahibi aleyhine değerlendirilemez.*

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/9148
Karar No. 2015/19325
Tarihi: 27.05.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/11, 17-21

- **HER YIL YASA GEREĞİ YENİLENEN SÖZLEŞMELERLE ÇALIŞMA**
- **ASGARİ SÜRELİ SÖZLEŞME**
- **İŞ GÜVENCESİ**

ÖZETİ: 5580 sayılı Yasa kapsamındaki eğitim personeli için en az bir takvim yılı içi yazılı sözleşme imzalanmaktadır. Eğitim yılı devam ettiğinde eğitim personeli ile Yasadan kaynaklanan yeni bir asgari süreli sözleşme imzalanmaktadır. Eğitim ve öğretim devam ederken, takvim yılı içinde ayrılan öğretmen yerine kalan süre için belirli süreli iş sözleşme yapılması olanağı vardır. Bu bir objektif neden kabul edilebilir. Ancak eğitim ve öğretim başına asgari süreli sözleşme yapıldıktan sonra eğitim ve öğretim devam ettiği için belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için esaslı ve yenilenmesi içinde objektif neden olmadığı sürece eğitim personeli ile yapılan sözleşmenin asgari süreli olarak kabulü gerekir. Somut olayda, 2011 yılından beri her Yıl yasa gereği yapılan sözleşmelerle davacının davalı özel öğretim kurumunda çalıştığı, bu sözleşmelerin asgari süreli olduğu, davacının bu yönden iş güvencesi hükümlerinden yararlanması gerektiği, dosya içeriğine göre yazılı fesih bildirimini yapılmadığı, feshin geçerli olmadığı anlaşıldığından davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/5348
Karar No. 2015/19018
Tarihi: 26.05.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17, 26

- İŞ SÖZLEŞMESİNİ HAKLI NEDENLE SONA ERDİREN TARAFIN UGRADIĞI ZARARIN TAZMİNİ
- HAKLI NEDENLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESHE ZORLANAN İŞÇİNİN İHBAR TAZMİNATI
- İŞSİZLİK SİGORTASI ALACAGI

ÖZETİ: Haklı fesih sebepleri taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğmuşsa o taraf, sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak, tamamen gidermekle yükümlüdür. Davacının performans düşüklüğü baskısı ile istifa ettiği, davalının bu şekilde iş sözleşmesini sona erdirmek sureti ile davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını istemediği anlaşılmaktadır. Davacı işveren baskısı sureti ile iş sözleşmesini evlilik nedeni ile feshetmiş, bu fesih nedeni ile de kıdem tazminatı ile 4447 sayılı kanunun 51. Maddesi uyarınca işsiz kaldığı süre için işsizlik tazminatında mahrum kalmıştır. Ancak davacı işveren feshi olduğunu belirterek, bir aylık süre içinde feshin geçersizliği ve işe iade davası açmadığından, feshin geçersizliğine bağlı boşa geçen süre ücretini maddi zarar talep edemez. Davacının mahrum kaldığı ihbar tazminatı ile 4447 sayılı kanunun 51. Maddesindeki koşullara uygun olarak işsiz kaldığı süre için işsizlik sigortası alacağı hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır. Yazılı gerekçe ile isteğin tamamen reddi hatalıdır.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/11497
Karar No. 2015/15217
Tarihi: 28.04.2015

İlgili Kanun/Madde
6356 s. STSK/26, 53

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN HAKLARIN İHLALİ**
- **EDA DAVASI**

ÖZETİ: *Toplu İş Sözleşmesinden doğan hakların ihlali durumunda ortaya çıkacak hak uyuşmazlığı eda davasına konu yapılabilir. Eda davasının özelliği Toplu İş Sözleşmesinden doğan hakların taraflardan her biri tarafından yerine getirilmemesi halinde açılabilmesidir. Bununla beraber, eda davası çoğu kez Toplu İş Sözleşmesinin normatif hükümlerinin işveren tarafından ihlali ya da inkarı halinde hakkı ihlal veya inkar edilen işçiler tarafından açılabilir. Toplu İş Sözleşmesinin normatif hükümlerinin yorumuna ilişkin davalar ise 6356 sayılı Yasanın 53. maddesinin birinci bendi uyarınca sözleşmenin taraflarından her biri tarafından açılabilir. Somut olayda davacı sendikanın 01.07.2011-30.06.2013 tarihleri arasında geçerli Toplu İş Sözleşmesinin ve işçilere imzalatılan bireysel iş sözleşmelerinin lehe olan hükümlerinin birlikte uygulanması gerektiğinin tespitine yönelik davayı bizatihi sendika tüzel kişiliği adına açtığı görülmekle kendi tüzel kişiliği adına dava açan sendikanın HMK'nun 114/e maddesi uyarınca dava takip yetkisine sahip olmadığı gözetilmeksizin davanın dava şartı yokluğundan reddi gerekirken esasa ilişkin hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/2671
Karar No. 2015/14580
Tarihi: 16.04.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İŞK/26

- **İŞÇİNİN AHLAKSIZLIKLA SUÇLANARAK İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİRMESİ**
- **KİŞİLİK HAKLARINA SALDIRI**
- **MANEVİ TAZMİNAT**

ÖZETİ: *Somut olayda işveren yetkilisinin ellerinde görüntülerinin bulunduğunu belirterek ahlaksızlıkla suçlamasının davacının kişilik haklarına saldırı ve kişilik haklarının ihlali niteliğinde olduğunun kabulü gerekirken davalıların kendi iddialarını ispatlayamaması karşısında manevi tazminat talebinin kabulü gerekirken Mahkemece, gerekçesi dahi belirtilmeden yazılı şekilde talebin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/3000
Karar No. 2014/12939
Tarihi: 02.04.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- İŞYERİ HEKİMİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESHİ
- İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6/a maddesine göre Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Madde ve madde gerekçesi değerlendirildiğinde, "Kanun iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin belirlenen sürelerle işyeri bünyesindeki personel tarafından verilmesini esas almakta, ancak işyerinde uygun vasıflara sahip personel bulunmaması halinde bu hizmet işyeri dışındaki ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alınabileceğini belirtmektedir. Dairemizce yeniden yapılan değerlendirmede, madde ve madde gerekçesinin açıklığı dikkate alınarak, işverenin ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alabilmesi için, öncelikle görevlendirdiği ve kendi işçisi olan işyeri hekimi veya diğer personelin görev tanımı içinde belirtilen niteliklere sahip olmaması gerekir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/1642
Karar No. 2014/10040
Tarihi: 11.03.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21
6098 s. TBK/400

- İŞÇİNİN KUSURUNUN DİĞER ETKENLERE GÖRE DAHA AZ OLDUĞU DURUMLARDA İŞÇİNİN SORUMLU TUTULAMAYACAĞI
- İŞ SÖZLEŞMESİNE AYKIRI DAVRANAN İŞÇİYE YAPTIĞI EYLEMLE ORANTILI YAPTIRIM UYGULANMASI GEREĞİ
- ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİ
- HAKSIZ ANCAK GEÇERLİ FESİH

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

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/3584
Karar No. 2014/7508
Tarihi: 19.02.2015

İlgili Kanun/Madde
6356 s. STSK/50, 60

- GREV OYLAMASINA İLİŞKİN SÜRECİN TESPİTİ
- GREV OYLAMASININ GREVİN ZORUNLU ŞARTI OLMAMASI
- GREV OYLAMASINA BAŞVURU

ÖZETİ: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 60/1 maddesine göre Grev kararı, 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer. 2822 sayılı kanunda süre grev veya lokavt kararının tebliğinden sonra işlerken, yeni bu düzenlemede artık uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren başlayacaktır. Grev kararı alınmıştır. Grev kararı almak ve uygulamak işçi kuruluşuna sağlanmışken, grevin uygulanmasını işyerinde çalışanların grev oylaması yolu ile önlemleri olanağı da getirilmiştir. Ancak grev oylaması grevin zorunlu şartlarından değildir. Grev oylamasına başvuru zorunlu olmadığı gibi uygulamaya koyma sırasında grev oylamasını beklemeye, grev oylaması talep edilmesini beklemek de zorunlu değildir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/14019

Karar No. 2014/18274

Tarihi: 05.06.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/21

- İŞE İADE DAVASI KESİNLEŞTİKTEN SONRA İŞÇİNİN İŞE BAŞLATILMAMASI
- ÇALIŞTIRILMAYAN SÜRE ÜCRETİNİN FESHİ İZLEYEN DÖNEM ÜCRETLERİNE GÖRE HESAPLANMASI
- İŞE İADE TAZMİNATININ HESAPLANMASI
- KIDEM SÜRESİNE DÖRT AYLIK BOŞTA GEÇEN SÜRENİN EKLENECEĞİ

ÖZETİ: *Boşta geçen süreye ait en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklar için, feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılmalıdır. Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam etmiş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir. Boşta geçen en çok dört aya kadar süre içinde ücret zammı ya da yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde, her iki dönem için ayrı ayrı hesaplamaya gidilmelidir. İşçinin işe başlatılmaması fesih niteliğinde olmakla, işverence gerçekleşen bu feshe bağlı olarak ihbar tazminatı ile süre yönünden şartları mevcutsa kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti ödenmelidir. Hesaplamalar işe başlatmama yoluyla gerçekleşen fesih tarihindeki ücret ve kıdem tazminatı tavanı gözetilerek yapılmalıdır. İşçiye geçersiz sayılan fesih sırasında kıdem ve ihbar tazminatı ile izin ücreti ödenmişse, dört aylık boşta geçen süre ilavesiyle son ücrete göre yeniden hesaplama yapılmalı ve daha önce ödenenler mahsup edilerek sonuca gidilmelidir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/25286

Karar No. 2014/17992

Tarihi: 03.06.2014

İlgili Kanun/Madde

6762 s. TTK/4

- REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ
- İŞ İLİŞKİSİ SONA ERDİKTEN SONRA REKABET YASAĞININ İHLALİNDE GÖREVLİ MAHKEME

ÖZETİ: Davacı taraf, davalının sözleşmenin sona ermesinden sonra gerçekleşen eylemi sebebiyle cezai şart istemektedir. Rekabet yasağının iş sözleşmesinin bitiminden sonraki bir tarihte ihlal edilmesi iş mahkemelerini görevli olmaktan çıkarmaktadır. Ayrıca rekabet yasağının belirlenmesinde ticari sırrın ne olduğu uzman mahkemelerce değerlendirilmesi gereken ve piyasa şartlarıyla sıkı sıkıya bağlı bulunan ticari bir konudur. Kaldı ki, davanın açıldığı tarih itibarıyla yürürlükte bulunan mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4. maddesiyle kanun koyucu çok açık bir şekilde 818 sayılı Kanun'un 348. maddesinden kaynaklanan davaların mutlak ticari davalardan olduğunu öngörmüştür. Mutlak ticari davalar herhangi bir unsurun, bağlama noktasının veya sebebin davanın ticari niteliğini değiştirmediği, mahkemenin kanaatinin rol oynamadığı davalardandır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 29.02.2012 Tarih 2011/11-781 Esas- 2012/109 Karar sayılı ilamında da hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra gerçekleşen rekabet yasağına aykırılığı düzenleyen 818 sayılı Kanun'un 348. maddesi kapsamında değerlendirilmesi gereken uyumsuzluklara ilişkin davaların 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4/1-3. maddesi gereğince mutlak ticari dava niteliği taşıdığı ve mutlak ticari davaların görülme yerinin ise, açık biçimde ticaret mahkemeleri olduğu belirtilmiştir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/14734
Karar No. 2014/17815
Tarihi: 02.06.2014

İlgili Kanun/Madde
6098 s. TBK/420

- İŞ İLİŞKİSİNDE İBRANAME
- İBRANAMENİN GEÇERLİLİK ŞARTLARI

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

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/14918

Karar No. 2014/17763

Tarihi: 02.06.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- SIK SIK RAPOR ALINARAK İŞYERİNDE OLUMSUZLUKLARA NEDEN OLUNMASI
- İŞ AKIŞININ BOZULMASI
- GEÇERLİ FESİH

ÖZETİ: Davacının 14.02.2012-26.07.2012 tarihleri arası bir kısmı aynı bir kısmı farklı rahatsızlıklara ilişkin 8 ayrı raporla toplam 76 gün rapor kullandığı görülmektedir. Davacı tıbbi tanıtım temsilcisidir. Raporlu olduğu dönemde ziyaret yapması gereken yerlere ya ziyaret yapılmayacağı veya başka bir çalışanın ek olarak o noktalara yönlendirilerek ziyaret yapması gerekeceği, bunun da işyerinde olumsuzluklara yol açacağı açıktır. Davacının aldığı raporların kesintili olduğu ve 4857 Sayılı İş Kanunu m.25/I-a'da belirtilen süreyi aşmadığı görülmekteyse de, aldığı raporların sayısı, uzunluğu ve davacının ilaç tanıtımı görevinde çalıştığı dikkate alındığında, bunun işyerinde olumsuzluklara neden olduğu, bu nedenle işverenden davacıyla çalışma ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceği feshin geçerli olduğunun kabulüyle davanın reddine karar verilmesi gerekir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/10860

Karar No. 2014/1760

Tarihi: 02.06.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 8

1475 s. İşK/2, 8

- EMEKLİ SANDIĞI HÜKÜMLERİNE TABİ SÖZLEŞMELİ ÇALIŞIRKEN İŞÇİLİĞE GEÇİŞ
- SÖZLEŞMELİ DÖNEMDE İŞ SÖZLEŞMESİ OLMADIĞI İÇİN KIDEM TAZMİNATI VE DİĞER İŞÇİLİK ALACAKLARININ İSTENEMEYECEĞİ
- EMEKLİ OLMADAN HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLEMENECEĞİ

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

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/14454
Karar No. 2014/14594
Tarihi: 06.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/68

- ARA DİNLENMESİ
- ON İKİ SAATLİK ÇALIŞMADA 1,5 SAAT ARA DİNLENMESİ DÜŞÜLMESİNİN GEREKMEMESİ

ÖZETİ: İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasında, ara dinlenmelerinin iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliğine göre yirmidört saat içinde kesintisiz oniki saat dinlenme süresi dikkate alınarak verileceği hükme bağlanmıştır. Değinen maddenin birinci fıkrasında ise, ara dinlenme süresinin çalışma süresinden sayılmayacağı açıklanmıştır. Somut olayda davacı işçinin günde 12 saat çalıştığı her iki taraf tanıklarının anlatımıyla belirlenmiştir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda yukarıdaki ilkelere aykırı olarak 1, 5 saat yerine 1 saat ara dinlenmesi düşülerek fazla çalışma ücreti hesabı hatalı olup bu yönde ayrı bir bozma nedenidir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/9712
Karar No. 2014/14518
Tarihi: 05.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/32

- ÜCRETİN ÖDENDİĞİNİN KANITLANMASI
- İŞVERENİN İSPAT YÜKÜMLÜLÜĞÜ
- YEMİN

ÖZETİ: 4857 sayılı Yasanın 32 nci maddesinde, “Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödemesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının, brüt ya da kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzere rinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler” şeklinde kurala yer verilmiştir. Anılan hükme göre, belli koşulların varlığı halinde ödemeler işçi adına açılacak banka hesabına yatırılmalıdır. Uzun süre ücretlerinin ödenmediği iddiası karşısında, işverence cevap dilekçesinde dayanılmak kaydıyla yemin teklifi hakkının olduğu hatırlatılmalı ve gerekirse bu yönde usulü işlemler tamamlandıktan sonra sonuca gidilmelidir. Dairemizce, çok uzun süre ücret ödenmemesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu belirtilecek, hakimce resen yemin teklifinde bulunulabileceği de kabul edilmektedir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/7286
Karar No. 2014/14495
Tarihi: 05.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/32

- ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ
- ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİNİN BRÜT ÜCRETE DAHİL EDİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: İşçiye ücreti dışında ödenen asgari geçim indirimi yasa ile getirilmiş olup, bireyin veya ailenin asgari geçim düzeyini sağlayacak bölümünün toplam gelirden düşülerek vergi dışı bırakılmasıdır. Bu nedenle ücretin eki değildir. Anılan alacak yasanın kaynaklanmaktadır. Bu nedenle giydirilmiş ücretin asgari geçim indiriminin de dahil edilerek hesaplanması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/9866
Karar No. 2014/14424
Tarihi: 05.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- İŞÇİNİN RAPOR NEDENİYLE İŞE DEVAM ETMEMESİ
- GEÇERSİZ VE HAKSIZ FESİH

ÖZETİ: Davacı 05.03.2010 tarihinde rahatsızlığı nedeni ile doktora gitmek için izin istemiş ve izin verilmiştir. Davacı aynı tarihte doktora gitmiş ve rahatsızlığı nedeni ile 10 gün rapor almıştır. Tanık anlatımlarına göre ise izin alındıktan sonra raporun istirahat bitimi verilmesi işyerinde uygulama halini almıştır. Davacının izin alarak 10 günlük rapor aldıktan sonra takip eden iş günlerinde işe gelmesinin istenmesi ve izin verilmediği savunması sonuca etkili değildir. Davacının davranışı güven ilişkisini zedeleyici ve zarar verici nitelikte değildir. İşverenin feshi geçerli ve haklı nedene dayanmamaktadır. Davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/9420
Karar No. 2014/14317
Tarihi: 05.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/47

- GENEL TATİL ÜCRETİNİN GÜN OLARAK HESAPLANMASI GEREĞİ

ÖZETİ: Genel tatil ücreti gün üzerinden hesaplanmalıdır. Buna göre Sendikali olup TİS kapsamında çalışan davacıya genel tatil çalışması karşılığı 3 gündelik ödeneceği ve bu 3 gündeliğe iş karşılığı olmayan tatil yevmiyesinin de dahil olduğu TİS hükmüdür. Buna göre davacıya genel tatil çalışması karşılığı ödenecek miktar 1+2=3 yevmiye olup, bu 1 yevmiye maktu ücret içinde ödendiğinden 2 yevmiye daha hesaplanıp ödenmelidir. Bu nedenle davalı kurumun müfettiş raporunda belirttiği şekilde 1 gün çalışma karşılığı 3 gün çalışmış gibi ödeme yapılması hatalı olduğundan kurumun davacıya ödediği 732, 18 TL nin istirdatı yasaya uygun olup Mahkemece bu miktarın genel tatil ücreti alacağı gibi düşünülmesi hatalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/7189
Karar No. 2014/11509
Tarihi: 07.04.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/2, 8
1475 s. İşK/2, 8

- **VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE YARDIMCI DOÇENTLERLE BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ZORUNLUĞUNUN BULUNMAMASI**
- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASI İÇİN GEREKLİ OBJEKTİF NEDENLERİN BULUNMAMASI**
- **BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ**

ÖZETİ: 2547 sayılı Kanunda yardımcı doçentlerle belirli süreli sözleşme yapılması yolunda bağlayıcı bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanununun 23 üncü maddesinde belirtilen ikişer veya üçer yıllık süreler, atama tasarrufu ile ilgili olup, vakıf üniversitelerinde çalışacak yardımcı doçentlerle iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak yapılmasına engel bir durum teşkil etmemektedir. Dairemizin uygulaması da bu yöndedir. Somut olayda, taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirir objektif bir neden olmayıp sözleşme baştan beri belirsiz süreli kabul edilmelidir. Buna göre belirsiz süreli sözleşmelerde bakiye süre ücreti olmayacağından bu talebin reddi yerine kabulü hatalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/6638
Karar No. 2014/11489
Tarihi: 07.04.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/2

- **ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ MUVAZAALİ OLSA DA MÜTESELSİL SORUMLULUK KURALLARININ GEÇERLİ OLMASI**

ÖZETİ: Asıl işveren-alt işveren ilişkisi muvazaalı dahi olsa ilave tediye ücreti gibi bazı alacaklar dışında işçinin ödenmeyen işçilik alacaklarından her iki işveren de müteselsilen sorumlu tutulmalıdır. İşe iade davalarında ise dava, sadece gerçek işveren aleyhine açılmalı, sözleşmesi muvazaalı olan alt işveren de hasım gösterilmiş ise alt işveren yönünden muvazaa sebebiyle işe iade davasının reddine karar verilmeli, mahkemece feshin geçersiz olduğu sonucuna varılmış ise asıl işverenin işyerine iadeye karar verilmelidir. O hâlde yukarıdaki açıklamalar ışığında dava konusu kıdem tazminatı alacağından davalı Bakanlık ve son alt işveren olan davalı Şirketin müteselsilen sorumlu tutulması gerekmektedir.

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

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

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/9645
Karar No. 2015/8486
Tarihi: 04.05.2015

İlgili Kanun/Madde
506 s. SSK/26

- RÜCUAN TAZMİNAT
- KURUMUN ALACAĞININ BELİRLENMESİ

ÖZETİ: Davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Yasanın 26. maddesindeki halefiyet ilkesi uyarınca, Kurumun rücu alacağı; hak sahiplerinin tazmin sorumlularından isteyebileceği maddi zarar (Tavan) miktarı ile sınırlı iken, Anayasa Mahkemesi'nin, 21.03.2007 gün ve 26649 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 23.11.2006 gün ve E:2003/10, K:2006/106 sayılı kararı ile 26. maddedeki "...sigortalı veya hak sahibi kimsele- rin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlı olmak üzere..." bölümünün Anayasaya aykırılık nedeniyle iptali sonrasında, Kurumun rücu hakkı, yasadan doğan kendine özgü ve sigortalı ya da hak sahiplerinin hakkından bağımsız basit rücu hakkına dönüşmüş olup, Kurum alacağının belirlenmesinde dikkate alınması gereken, gelirin ilk peşin sermaye değeridir.

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/2568
Karar No. 2015/5319
Tarihi: 23.03.2015

İlgili Kanun/Madde
506 s. SSK/80

- ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN PRİM BORÇLARINDAN SORUMLULUĞU

ÖZETİ: Dava, ödeme emirlerinin iptali istemine ilişkindir. 01.10.2008 tarihine kadarki prim alacağının tahakkuk ettiği ve ödenmesi gereken dönemde, işveren ile birlikte müteselsilen sorumluluk koşullarının oluşması için, işveren kamu kurum ve kuruluşu ise, kamu görevlilerinin tahakkuk ve tediye ile görevli olması, tüzel kişiliğe haiz diğer işyerlerinde ise üst düzey yönetici ya da yetkilisi ve kanuni temsilci sıfatıyla işveren tüzel kişiliği temsil ve ilzama yetkili bulunması gerekir. 01.10.2008 tarihinden sonra ise, şirket yönetim Kurulu üyesi olması yeterli görül- müştür.

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/26435
Karar No. 2015/1649
Tarihi: 30.01.2015

İlgili Kanun/Madde
506 s. SSK/3

- ZAMAN VE BAĞIMLILIK KOŞULU
- HİZMET TESPİTİ TALEBİ
- ÜCRETSİZ ÇALIŞAN SİGORTALILAR

ÖZETİ: *Dava, hizmet tespiti istemine ilişkindir. 506 sayılı Kanuna göre sigortalılık niteliği için ücret zorunlu unsur değildir. Bu husus, anılan Kanununun 3-1-B, 6 ve 78/2. maddeleri hükmünde açıkça görülmektedir. Bilindiği gibi çalıştırılanlar, işe alınmalarıyla sigortalı olurlar, 506 SK. m. 6. maddenin “çalıştırılanlar” sözüne yer verip, aksine, hizmet akdi ile çalıştırılanlar ifadesine yer vermemesi karşısında, zaman ve bağımlılık koşulu gerçekleşmiş ise ücret koşulu gerçekleşmese de, kişi, sigortalı sayılmalıdır. Bir diğer düzenleme olan 506 sayılı Kanununun 78/2. maddesinde günlük kazanç sınırları düzenlenirken “ücretsiz çalışan sigortalıların günlük kazançları alt sınır üzerinden hesaplanır.” hükmüne yer verilmiştir. Bu düzenlemenin gerekçesinde, maddenin, ücretsiz çalışanların prim kesintilerinin belirlenmesi amacıyla kaleme alınmış olduğu belirtilmektedir.*

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/22067
Karar No. 2015/22249
Tarihi: 04.11.2014

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SGK/Gç60

- YERSİZ ÖDEMELERİN YENİDEN YAPILANDIRILMASI

ÖZETİ: *Davaya konu uyumsuzluk, 6552 sayılı Kanun kapsamında yapılandırılmaya tabi kurum alacağına ilişkindir. Yapılandırma hükümlerinden yararlanabilmek için açıklanan yasal düzenlemede belirtilen genel sağlık sigortası primi haricindeki alacaklar bakımından 31.12.2014, genel sağlık sigortası primi alacakları yönünden ise 30.04.2015 tarihine kadar Kuruma başvuruda bulunulması gerekmektedir. Ayrıca, anılan maddenin 9. fıkrası hükmüne göre de, yapılandırma hükümlerinden yararlanmak isteyen borçluların, bu maddelerde belirtilen şartların yanı sıra dava açmamaları, açılmış davalardan vazgeçmeleri ve kanun yollarına başvurmamaları şarttır. Mahkemece, yukarıda açıklanan ve karar tarihinden sonra yürürlüğe giren yasal düzenleme gereği, davaya konu borcun yapılandırma kapsamında bulunduğu gözetilmeli, bu çerçevede 6552 sayılı Kanununun tanıdığı alacakların yeniden yapılandırılması olanağından yararlanılıp yararlanılmadığı incelenmeli, yapılandırma başvuru süresinin bitiş tarihleri ile Geçici 60. maddenin 9. fıkrasının "Bu madde hükümlerinden yararlanmak isteyen borçluların, bu maddelerde belirtilen şartların yanı sıra dava açmamaları, açılmış davalardan vazgeçmeleri ve kanun yollarına başvurmamaları şarttır." hükmü de göz önünde bulundularak, yapılacak değerlendirmeye göre bir karar verilmelidir.*

YARGITAY**10. HUKUK DAİRESİ****Esas No. 2014/5755****Karar No. 2015/8746****Tarihi: 15.04.2014****İlgili Kanun/Madde
5510 s. SGK/4**

- **HİZMETLERİN BİLDİRİLDİĞİ DÖNEMİN SAVUNMA VE YAŞAMIN OLAĞAN AKIŞI İLE ÇELİŞMESİ**

ÖZETİ: *Dava, hukuki nitelikçe, 01.03.1988-10.06.2008 tarihleri arasında davalı S. E.'a ait Tekirdağ Merkez Kayı Köyü girişindeki tarla ve meyve bahçesinde ziraat işçisi, hayvan bakıcısı ve gece bekçisi olarak hizmet akdiyle çalışıldığının tespiti istemine ilişkindir. Davacının; lokantada çalışmasının bulunmadığı, lokantanın bitişiğindeki tarla ve bahçede ziraat işleriyle uğraştığına dair savunmasıyla ve tanık anlatımlarıyla çeliştiği, keza mülkiyeti davalıya ait lokantanın işletmesinin vasıfsız işçi niteliğindeki davacı ile yürütülmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu dikkate alındığında 506 sayılı Kanununun 2, 5510 sayılı Kanununun 4. maddeleri uyarınca sigortalıların bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılmasının mümkün bulunduğu da gözetilerek dava dışı A. E.'a ait 1022526 sayılı lokanta işyerinden 10.07.2000-03.01.2001 tarihleri arasındaki 175 günlük bildirim dışlanılarak, ilk bozma kararı ve usuli kazanılmış hak durumu gözetilerek 02.02.1996-10.06.2008 tarihleri arasındaki dönem yönünden davanın kısmen kabulüne karar verilmesi gerekir.*

Kararların tamamına dergimizin 2015 tarihli

47. sayısından ulaşabilirsiniz

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

YARGITAY
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/22088
Karar No. 2014/28209
Tarihi: 23.12.2014

İlgili Kanun/Madde
506 s. SSK/79

• **HİZMET TESPİTİ**

ÖZETİ: *Dava, davacının Pendik Yıldırım Beyazıt İlköğretim Okulu Müdürlüğü'nde hizmetli olarak 01.11.1991 -19.06.2010 tarihleri arasında çalıştığını tespiti istemine ilişkindir. Somut olayda; davacının çalıştığı okuldaki anasınıfların yaz tatilinde ara verip vermediği araştırılmadan yılın 360 günü kesintisiz şekilde çalıştığının kabulü ile eksik inceleme sonucu verilen karar usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. Yapılacak iş, davacının çalıştığı okulun ve okuldaki anasınıflarının yaz tatilinde ara verip vermediği araştırılarak, nizalı dönemde okulda çalıştığı tespit edilecek başkaca öğretmenlerin de beyanlarına da başvurmak suretiyle davacının çalışmalarının yer ve zaman olarak somut olgular çerçevesinde açıklığa kavuşturularak davanın nitelikçe kamu düzenini ilgilendirdiği nazara alınıp araştırma genişletilerek tüm deliller birlikte değerlendirilip, sonucuna göre karar vermekten ibarettir. O halde davalı Kurum vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.*

YARGITAY
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/21038
Karar No. 2014/21387
Tarihi: 27.10.2014

İlgili Kanun/Madde
2004 s. İİK/272

• **İŞ KAZASI NEDENİYLE İHTİYATİ HACİZ TALEBİ**

ÖZETİ: *İİK'nun 257/1 maddesinde rehinle temin edilmemiş ve vadesi gelmiş bir para borcu nedeniyle ihtiyati haciz istenebileceği açıklanmış iken, 2. bentte vadesi gelmemiş borçtan dolayı hangi hallerde ihtiyati haciz istenebileceği açıklanmıştır. Somut olayda haksız bir fiile dayalı olarak bir zararın meydana geldiği açıktır. Sadece olayın iş kazası olup olmadığı failin kim olduğu ve kusur durumu çekişmelidir. Haksız fiilden kaynaklanan tazminat davalarında tazmin yükümlülüğü olay tarihi itibarıyla muaccel hale gelir. Bu durumda geçici hukuki korumaya yollarından biri olan ihtiyati hacizde yakın ispat koşulu gerçekleşmiş olup ihtiyati haciz talebinin incelenmesi gerekirken, yerel mahkemece, davacının isteği ile ilgili nitelikleme ve hukuki tavsifte yanlışlığa düşülerek ihtiyati tedbir koşullarının tartışılması ve ihtiyati haciz talebiyle ilgili olarak olumlu veya olumsuz bir karar verilmesi gerekir.*

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/6169
 Karar No. 2015/12432
 Tarihi: 01.06.2015

İlgili Kanun/Madde
 5510 s. SGK/12

- İŞ KAZASI SONUCU MALULİYETİNDEN DOĞAN MADDİ VE MANEVİ TAZMİNAT
- MANEVİ TAZMİNATIN BÖLÜNEMEMESİ

ÖZETİ: Davacı, iş kazası sonucu maluliyetinden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Hukuka aykırı bir eylem yüzünden çekilen elem ve üzüntüler, o tarihte duyulan ve duyulması gereken bir haldir. Başka bir anlatımla üzüntü ve acıyı zamana yaymak suretiyle, manevi tazminatın bölünmesi, bir kısmının dava konusu yapılması kalanın saklı tutulması olanağı yoktur. Niteliği itibariyle manevi tazminat bölünemez. Bir defada istenilmesi gerekir. Yargıtay H.G.K'nın 25.9.1996 gün ve 1996/21-397-637 Karar'ı ile 13.10.1999 gün ve 1999/21-684-818 sayılı Kararda bu doğrultudadır. Hal böyle olunca davacı sigortalının manevi zararlarına karşılık olarak 2.000, 00TL aldığı için davaya konu ibranameden ve taraf beyanlarından anlaşılması karşısında manevi tazminatın bölünmezliği ilkesi göz ardı edilerek davacı sigortalı için manevi tazminat isteminin reddi yerine kısmen de olsa kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/23783
 Karar No. 2015/2915
 Tarihi: 19.02.2015

İlgili Kanun/Madde
 506 s. SSK/80

- KURUMUN PRİM ALACAKLARINDA ZAMANAŞIMI SÜRESİ
- TAHSİL ZAMANAŞIMI

ÖZETİ: *Prim borcu ve gecikme zammının iptaline ilişkin davada zamanaşımı süresi bakımından 08.12.1993 günü öncesine ve 06.07.2004 sonrasına ilişkin prim ve diğer alacaklar yönünden Kurumun alacak hakkı. Borçlar Kanunu'nun 125. maddesinde öngörülen (10) yıllık zamanaşımı süresine tabi olup, zamanaşımının başlangıç tarihi, anılan Kanun'un 128. maddesi gereğince alacağın muaccel olduğu tarihtir ve zamanaşımının kesilmesi ile durmasına ilişkin 132. ve ardından gelen maddelerindeki düzenlemeler de uygulama alanı bulmaktadır. 08.12.1993 - 05.07.2004 dönemine ait prim ve diğer alacaklar yönünden ise. 6183 sayılı Kanun'un "Tahsil zamanaşımı" başlığını taşıyan 102. ve ardından gelen maddeleri uygulanmakta, anılan madde hükmüne göre (5) yıl olan zamanaşımı süresinin başlangıcı da, alacağın vadesinin rastladığı takvim yılını izleyen yıl başı olarak kabul edilmelidir.*

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/582

Karar No. 2015/559

Tarihi: 20.01.2015

İlgili Kanun/Madde

506 s. SSK/60

• 18 YAŞINDAN ÖNCE BAŞLAYAN SİGORTALILIK

ÖZETİ: *Sigortalı işe ilk başlangıç tarihinin tespitine ilişkin davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Kanun'un 108. maddesinin 1. fıkrasına göre, Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalılarının uygulanmasında nazara alınacak sigortalılık süresinin başlangıcı, sigortalının, yürürlükten kaldırılmış 5417 ve 6900 sayılı Kanunlara veya bu Kanuna tabi olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihtir. Öte yandan 506 sayılı Kanununun 60/G maddesine göre 18 yaşından önce malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalılarına tabi olanların sigortalılık sürelerinin 18 yaşını doldurdukları tarihte başlayacağı, ancak bu tarihten önceki süreler için ödenen malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalı primlerinin prim ödeme gün sayılarına dahil edileceği bildirilmiştir.*

Kararların tamamına dergimizin 2015 tarihli

47. sayısından ulaşabilirsiniz

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

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/34840
Karar No. 2015/9084
Tarihi: 05.03.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/11

- **BAKİYE SÜRE ÜCRETİ İÇİN SÖZLEŞMENİN BELİRLİ SÜRELİ OLMASI ZORUNLULUGU**
- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ İÇİN OBJEKTİF SEBEPLERİN VARLIĞININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde “İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartlara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir sebep olmadıkça, birden fazla üst üste yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı sebebe dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar” şeklindeki düzenleme ile bu konudaki esaslar belirlenmiştir. Dosya içeriğine göre, taraflar arasında ilk kez yapılmış olan 26.08.2010 tarihli sözleşme yukarıda belirtilen şartları taşımamaktadır. Söz konusu iş sözleşmesi belirli bir işin tamamlanması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif sebeplere dayanmamaktadır. Esasen sözleşme konusu işin süreklilik arz ettiği açıktır. Taraflar arasındaki iş sözleşmesi belirsiz süreli niteliktedir. Belirsiz süreli sözleşmelerde bakiye süre ücretinden söz edilemeyeceği izahtan varestedir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/34163
Karar No. 2015/9074
Tarihi: 05.03.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/24
1475 s. İşK/14

- **FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN ÖDENMEMESİNİN İŞÇİYE HAKLI NEDENLE FESİH HAKKI VERDİĞİ**
- **KIDEM TAZMİNATI**

ÖZETİ: İş sözleşmesinin feshi uyuşmazlık konusudur. İş sözleşmesi, dosya arasında mevcut fesih bildirimine göre, davacı tarafından 4857 sayılı Kanun'un 24. maddesi gereği feshedilmiş, fesih sebebi olarak da keşçi olarak işe giren davacının iş sözleşmesine aykırı olarak son zamanlarda daha ağır iş olan çöp dökme ve toplama işine verilerek istifa etmesi için bezdirme politikası uygulanması yanında fazla mesai ve ulusal bayram genel tatil günleri çalıştırıldığı halde ücretlerinin ödenmemesi hususları gösterilmiştir. Mahkemece, fesih sebebi olarak işçilik alacaklarının ödenmemiş olması hiç dikkate alınmamış, sadece iş şartlarında esaslı değişiklik iddiası üzerinde durularak davacı feshinin haklı sebebe dayanmadığı gerekçesiyle kıdem tazminatı talebi reddedilmiştir. Oysa davacının sözleşmesi feshederken dayandığı bir başka sebep fazla mesai ve genel tatil ücreti alacaklarının işverence ödenmemesi olup, bu durum 4857 sayılı Kanun'un 24. maddesi anlamında işçiye haklı fesih yetkisi tanıdığından, kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmelidir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/25183
Karar No. 2015/9049
Tarihi: 04.03.2015

İlgili Kanun/Madde
1475 s. İşK/14

- BEKLETİCİ MESELE
- KIDEM TAZMİNATI ALACAĞI
- HİZMET TEPİTİ DAVASI

ÖZETİ: Bir davadaki asıl sorun hakkında karar verilebilmesi için daha önce çözülmesi gereken bir sorunun başka bir mahkeme tarafından başka bir davada karara bağlanması gereken hallerde bekletici mesele söz konusu olur. Derdest olan bir davanın sonuçlanmasının başka bir davada bekletici sorun yapılabilmesi için bekletici mesele yapılacak davanın başka bir mahkemede görülmekte olması ve iki dava arasında bağlantı bulunması gerekir. Mevcut olup olmadığı diğer davada kesin olarak karara bağlanacak olan hukuki ilişkinin, kısmen veya tamamen bekletilerek davaya etkili olması başka bir ifadeyle diğer dava hakkında verilecek hükmün bekletilerek davada verilecek hükmü etkileyecek nitelikte olması gerekir. Hizmet tespiti davası sonuçlanıp kesinleşene kadar mahkemece bekletici mesele yapılmalı söz konusu dava kesinleştikten sonra bir değerlendirmeye tabi tutularak taleple ilgili sonuca gidilmelidir. Yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/4586
Karar No. 2015/8934
Tarihi: 04.03.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **İŞLETMESEL NEDENLERLE FESİH**
- **GEÇERLİ FESİH**

ÖZETİ: Somut olayda davalı banka tarafından alınan işletmesel karar uyarınca güvenlik hizmeti dışarıdan alınmaya başlanmıştır. Güvenlik görevlisi olarak çalışan işçilerin iş sözleşmeleri ise bu sebeple feshedilmiştir. Dosya kapsamına göre davacının özellikleri itibariyle çalıştırılabileceği boş bir kadro bulunmadığı ve feshe son çare olarak başvurulduğu görülmektedir. Nitekim Yargıtay tarafından aynı nitelikte davalarda feshin geçerli sebebe dayalı olduğu ve son çare olarak başvurulduğu kabul edilmiştir. Bu itibarla davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/24395
Karar No. 2015/8645
Tarihi: 03.03.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/46

- **HAFTA TATİLİ**
- **HAFTA TATİLİNİN KESİNTİSİZ EN AZ 24 SAAT OLARAK KULLANDIRILMASI GEREĞİ**
- **HAFTA TATİLİN BÖLÜNMESİ HALİNDE KULLANILMAMIŞ SAYILMASI**

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanununun 46. maddesinde işçinin, tatil gününden önce aynı Kanun'un 63. maddesine göre belirlenmiş olan iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla yedi günlük zaman dilimi içinde 24 saat dinlenme hakkının bulunduğu açıklanmıştır. İşçinin hafta tatili gününde çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanacağı da 46. maddenin 2. fıkrasında ifade edilmiştir. Hafta tatili izni kesintisiz en az 24 saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez. Ayrıca, hafta tatili bölünerek kullandırılmaz. Buna göre hafta tatilinin 24 saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/32844

Karar No. 2015/5571

Tarihi: 19.02.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- **FAZLA ÇALIŞMA YAPILIP YAPILMADIĞININ TESPİTİ**
- **İSPAT YÜKÜ**

ÖZETİ: *Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp ispatlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağıının ödendiği varsayılır. Fazla çalışmanın ispatı konusunda iş yeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, iş yeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları şahit beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fülen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/3532

Karar No. 2015/5423

Tarihi: 18.02.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **İŞYERİNDE ÜRETİMİN AZALMASI**
- **FESİHTEN KISA BİR SÜRE SONRA İŞYERİNİN KAPANMASI**
- **GEÇERLİ FESİH**

ÖZETİ: *Somut uyumsuzlukta, işyerinde üretimin azaldığı ve fesihden kısa bir süre sonra da iş yerinin kapandığı sabittir. Bozma sonrası mahkemece yapılan araştırma sonucu davacı işçinin yapabileceği işler için yeni işçi alınmadığı anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca davacının iş sözleşmesinin fesih tarihi öncesi ve sonrası yeni alınan personelin davacı ile aynı konum ve görev tanumuna uygun nitelikte olmadıkları, feshin son çare ilkesine uygun hareket edildiğinden iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandığı anlaşılmakla davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü isabetsizdir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/29677

Karar No. 2015/4346

Tarihi: 10.02.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17, 25

- İHBAR TAZMİNATI
- İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞ YASASININ 24. VE 25. MADDELERİNE GÖRE FESHİ

ÖZETİ: İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanınmadan feshe-den tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. ve 25. madde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve aynı Kanun'un 17. maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih nedeniyle rağmen işçi ya da işverenin 26. maddede öngörülen hak düşürücü süre içinde fesih yoluna gitmemeleri halinde sonraki fesihlerde karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/17935

Karar No. 2014/37406

Tarihi: 31.12.2014

İlgili Kanun/Madde

6100 s. HMK/272

- HÜKMÜN TEFHİMİ
- KISA KARARLA GEREKÇELİ KARARIN ÇELİŞMESİNİN BOZMA NEDENİ OLMASI

ÖZETİ: Hükmün tefhimi sırasında 6100 sayılı Kanun'un 297/2. maddesinde belirtildiği üzere taleplerden her biri hakkında verilen hükümle, taraflara yüklenen borç ve tanınan hakların, sıra numarası altında; açık, şüphe ve tereddüt uyandırmayacak şekilde gösterilmesi gerekli ve zorunludur. 6100 sayılı Kanun'un 298/2 maddesi gereğince sonradan yazılacak gerekçeli kararın kısa karara uygun olması, tefhim edilen kısa karara aykırı olmaması gerekir. Aksi halde, yargılamanın aleniyeti ilkesi zedelenmiş ve mahkeme kararına güven sarsılmış olacaktır. Asıl olan tefhim edilen kısa karardır. Gerekçeli kararın kısa karara uygun olmaması, çelişki yaratır ve gerekçeli kararın yok hükmünde olduğu anlamına gelir. Belirtmek gerekir ki, kısa karar ile gerekçeli karar çelişkisi, Yargıtay İçtihatların Birleştirilmesi Büyük Genel Kurulunun 10.04.1992 tarihli ve 1991/7 esas, 1992/4 kararı gereğince bozma sebebidir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/25813

Karar No. 2014/35243

Tarihi: 11.12.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21, 25

- **İŞÇİNİN HATIRLATILDIĞI HALDE GÖREVİNİ EKSİK YERİNE GETİRMESİ**
- **GEÇERLİ FESİH**
- **HAKLI FESİH**

ÖZETİ: İşçinin talimatlara uymaması işverene duruma göre iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli sebeple fesih hakkı verir. 4857 sayılı Kanun'un 25/II-h. bendi işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesini bir haklı fesih sebebi olarak kabul etmektedir. Buna karşılık 4857 sayılı Kanun'un gerekçesine göre, işçinin işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmesi geçerli fesih sebebidir. İşçi görevini uyarıya rağmen hiç yerine getirmezse işveren haklı sebeple derhal, eksik, kötü yetersiz bir biçimde yerine getirirse süreli geçerli fesih hakkını kullanabilecektir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/25975

Karar No. 2014/35090

Tarihi: 10.12.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32

- **GERÇEK ÜCRETİN BELİRLENMESİ GEREĞİ**

ÖZETİ: Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödemesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tamkı beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/30588

Karar No. 2014/33298

Tarihi: 26.11.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **İŞÇİNİN DENETİM GÖREVİNİ GEREKTİĞİ GİBİ YERİNE GETİRMEMESİ**
- **GEÇERLİ ANCAK HAKSIZ FESİH**

ÖZETİ: Davacının, usulsüzlükler yapan işe görevlisinin yaptığı işlemleri, görev tanımına uygun olarak denetlemediği ortadadır. Ancak, denetleme görevini gereği gibi yerine getirememesi sebebinin, işyerinde, iş organizasyonu konusunda eksiklikler yaşanması ve davacının işyükünün fazlalığı olduğu dikkate alındığında, bu olumsuz davranışının 4857 sayılı Kanun'un 25/II. maddesinde öngörülen sebepler niteliğinde ve ağırlığında olması, iş yerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlar niteliğinde olduğu ortada olup, iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedilmesi şartlarının oluştuğu gözetilmeden davanın reddi yerine kabulüne yönelik yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/22125

Karar No. 2014/33119

Tarihi: 25.11.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32

- **İŞÇİNİN İŞYERİNİ KENDİ İRADESİ İLE TERK ETMESİ**
- **KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI**
- **FAZLA MESAI**
- **İKRAMİYE**

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. Kanun'da ücretin ekleri düzenlenmemiş olsa da, 5754 sayılı Kanun'da değişik 32. madde ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü ödemelerin banka hesabına yatırılması öngörülmüş olmakla ikramiye ücretin eki olarak 4857 sayılı Kanun'da ifadesini bulmuştur. İkramiye bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile de kararlaştırılabilir. İş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olsa da işverence tek taraflı olarak düzenli şekilde yapılan ikramiye ödemesi bir işyeri şartını oluşturur.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/20175

Karar No. 2014/30980

Tarihi: 11.11.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17, 41

1475 s. İşK/14

- **KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI HESABINDA ESAS ALINACAK ÜCRET**
- **BİR YILLIK ÖDEMELERİN AYLIK ÜCRETE YANSITILMASI**

ÖZETİ: *Kıdem ve ihbar tazminatı hesabında esas alınacak ücret, işçinin son ücretidir. Başka bir anlatımla, iş sözleşmesinin feshedildiği anda geçerli olan işçinin brüt ücretidir. O halde, kıdem tazminatı, işçinin fiilen eline geçen ücreti üzerinden değil, sigorta primi, vergi sendika aidatı gibi kesintiler yapılmaksızın belirlenen brüt ücret göz önünde tutularak hesaplanır. Kıdem ve ihbar tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Dairemiz kararlarında, ücret dışındaki para veya para ile ölçülebilen menfaatlerin, tazminata yansıtılmasında son bir yıl içinde yapılan ödemeler toplamının üçyüzaltmışbeşe bölünmesi suretiyle bir güne düşen miktarın belirleneceği kabul edilmektedir. Dönemsel bir niteliği olmayan parasal haklar bakımından, yıl içinde yapılan ödemelerin üçyüzaltmışbeş güne bölünmesi suretiyle bir güne düşen tutarın belirlenmesi yerindedir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/19795

Karar No. 2014/30172

Tarihi: 04.11.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- **FAZLA ÇALIŞMA**
- **İMZALI ÜCRET BORDROLARININ AKSİNİN İSPATLANMASI**

ÖZETİ: *İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağına daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille sözkonusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille ispatlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda da ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/16121
Karar No. 2014/24211
Tarihi: 17.09.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17-21, 22

• İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNİN SON ÇARE OLMASI İLKESİ

ÖZETİ: *Kural bu olmakla birlikte, işçinin açtığı davada feshin geçersizliğine işverenin feshin son çare olması ilkesine uymadığı gerekçesi ile karar verildiği durumlarda, başlatılacak iş ister istemez aynı iş veya işyeri olmayacaktır. Zira bu şekildeki tespitte işçinin önceki işine veya işyerine verilmeyeceği kabul edilmekte, ancak işverenin başka bölümde değerlendirme olanağı olduğu bu nedenle feshin geçersiz olduğuna karar verilmektedir. Bu şekildeki karardan sonra işe başlamak için işverene başvuran işçinin önceki işe veya işyerine işe iade olanağı kalmadığı için, işveren öncelikle iş şartlarında esaslı değişiklik oluşturmayacak şekilde iş teklifi yapmalı, bu olanak yoksa o zaman 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca değişiklik teklifinde bulunmalıdır. İşçinin işverenin yeni iş teklifini kabul etmemesi durumunda, eğer iş şartlarında esaslı değişiklik yoksa işçinin kural olarak başvurmadığı ve geçersiz sayılan feshin geçerli hale geldiği kabul edilmelidir. İşverenin yeni iş teklifi iş şartlarında esaslı değişiklik sayılacak nitelikte ise, bu durumda işveren 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi uyarınca hareket etmeli ve değişiklik feshine gitmelidir. Bu durumda değişiklik geçerli nedene dayanacağından, bu fesih tarihi itibarı ile işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ile boşa geçen süre için dört aya kadar ücret ve diğer hakları ödenmeli, ancak işe başlatılma tazminatı işe başlatma koşulu işçinin değişikliği kabul etmemesi nedeni ile gerçekleştirildiği dikkate alınarak ödenmemelidir ki, bu durum işe başvuru anında işyerinin kapanması halinde de geçerlidir.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/20883

Karar No. 2014/23770

Tarihi: 15.09.2014

İlgili Kanun/Madde
6356 s. STSK/4

- **İŞKOLU TESPİTİ KESİNLEŞTİĞİ İÇİN BAKANLIĞIN TESPİT İSTEMİNİ REDDETMESİ**
- **İŞ MAHKEMESİNDE DAVA AÇILABİLMESİ İÇİN BAKANLIKÇA YAPILMIŞ İŞKOLU TESPİTİNİN BULUNMASININ ÖN KOŞUL OLDUĞU**

ÖZETİ: Davacı sendika tarafından, 04.10.2012 tarihinde dava konusu işletmeye ilişkin yeniden işkolu tespit işlemi yapılması talep olunmuş, bakanlık tarafından 16.10.2012 tarihli yazı ile yargı kararıyla kesinleşmiş işkolu tespiti bulunması ve yapılacak işlem bulunmadığının bildirilmesi üzerine işkolu tespit kararı verilmesi gerektiğinin tespiti istemli eldeki dava açılmıştır. Mevcut durumda, dava konusu edilebilecek, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından usulüne uygun olarak yapılmış bir işkolu tespit işlemi ve Resmi Gazete'de yayımlanan bir işkolu tespit kararı bulunmamaktadır. Yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere, bakanlık tarafından usulünce alınmış bir işkolu tespit kararı ve bu kararın Resmi Gazete'de yayımlanması, işkolu tespitine itiraz davası açılabilmesinin ön şartı olduğu gibi, işkolu tespiti görev yetkisinin münhasıran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında olduğu dikkate alındığında, adli yargıda işkolu tespit kararı verilmesi gerektiğinin tespiti istemli dava açılmayacağı da tartışmasızdır.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/16525

Karar No. 2014/22986

Tarihi: 08.09.2014

İlgili Kanun/Madde
6356 s. STSK/8, 28

- **SENDİKACILARIN FİİLEN GÖREV YAPTIKLARI DÖNEM İÇİN SENDİKADAN ÜCRET ALMALARI**
- **OLAĞANÜSTÜ GENEL KURULDA KAYBEDEN SENDİKACININ OLAĞAN GENEL KURULDA SEÇİLDİĞİ SÜRENİN ÜCRETİNİ İSTEYEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Sendika yöneticilerine verilecek ücretler ile sağlanacak diğer menfaatleri belirleme yetkisi ise münhasıran genel kuruldadır. Öte yandan, kural olarak ücret, çalışma karşılığıdır. Somut olayda, davacı, 01.07.2006 tarihli genel kurul ile sendika Sakarya şubesi yönetim kurulu üyesi ve eğitim teşkilatlanma sekreteri seçilmiş, daha sonra 04.04.2009 tarihinde yapılan şube olağanüstü genel kurulunda seçilemeyerek görevi bu tarih itibarıyla son bulmuştur. Her ne kadar 04.04.2009 tarihli olağanüstü genel kurul iptal edilse de, davacı belirtilen tarihten itibaren fiilen çalışmamıştır. Yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere, ücret çalışma karşılığı olduğu gibi, sendika tüzük ve bütçe hükümlerine göre de, fiilen yapılacak görev karşılığında ücret ödemesi öngörülmüştür. Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında, davacının, fiilen çalışmadığı dönem yönünden herhangi bir ücret alacağı söz konusu olmadığından, mahkemece, davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/21539
Karar No. 2014/22537
Tarihi: 02.09.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/2
5521 s. İşMahK/1

- İŞ DAVALARININ DAVALININ İKEMATGAHI VEYA İŞİN YAPILDIĞI YER MAHKEMELERİNDE AÇILMASI
- YETKİNİN RESEN DİKKATE ALINMASI GEREĞİ

ÖZETİ: 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 işverenden 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. İş mahkemesinin yetkisi kamu düzeni ile ilgili olduğundan, davalı tarafça süresinde yetki itirazı yapılmamış olsa bile, mahkeme tarafından bu husus kendiliğinden göz önünde bulundurulmalıdır. Bir başka anlatımla hâkim, davanın her aşamasında yetki itirazını dikkate alabileceği gibi, kendisi de resen yetkisizlik kararı verebilir.

YARGITAY**22. HUKUK DAİRESİ****Esas No. 2014/10494****Karar No. 2014/22323****Tarihi: 10.07.2014****İlgili Kanun/Madde****4857 s. İŞK/47**

- **TANIK ANLATIMLARINA DAYALI OLARAK HESAPLANAN GENEL TATİL ÜCRETİ**
- **HAKKANİYET İNDİRİMİ**

ÖZETİ: *Ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde dairemizce son yıllarda takdiri indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Ancak, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının takdiri delil niteliğindeki şahit anlatımları yerine, yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir.*

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

GEREKLİ BİLGİLER

USEFUL INFORMATION

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

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

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

Kadının Evlenme Şansı

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Gerekli Bilgilere dergimizin 2015 tarihli

47. sayısından ulaşabilirsiniz



LEGAL YAYINCILIK

FİYAT LİSTESİ

| | | |
|--|--|--|
| Legalbank (Elektronik Hukuk Bankası) www.legalbank.net □ Bir Yıllık Abonelik Bedeli 340 ₺ | | |
| 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 ₺ □ 2013 yılı 390 ₺ □ 2011 yılı 370 ₺ □ 2009 yılı 330 ₺ □ 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 ₺ □ 2013 yılı 220 ₺ □ 2011 yılı 200 ₺ □ 2009 yılı 180 ₺ □ 2007 yılı 120 ₺ □ 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) | | |
| Malî 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 ₺ | | |
| Fikrî 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 |
| | | 3-5 |
| | | 6-9 |
| | | 10+ |
| | | % 2 |
| | | % 4 |
| | | % 6 |
| | | % 10 |
| Dergi veya Paket Abonelik bedellerini Nakit, Posta Çeki veya Banka Havalesi ile Tek Seferde ödemeniz halinde ayrıca (paket indiriminden sonra) % 10 indirim uygulanacaktır. | | |
| Oluşturduğumuz paketlere yukarıdaki paket abonelik indirimleri uygulanacaktır. Kredi Kartına 6 Taksit yapılmaktadır. | | |

PTT / Posta Çeki Hesap No: 1052845

BANKA ADI ŞUBE ŞUBE KODU

Yapı Kredi Bankası Moda 217

Garanti Bankası Moda 124

Akbank Moda 256

Türkiye İş Bankası Bahariye 1343

Türkiye İş Bankası'na Yapacağınız Havalesizdir.

HESAP NO IBAN NO

60825788 60825788

6299549 6299549

0048668-8 0048668-8

47728 47728

TR81 0006 7010 0000 0060 8257 88

TR39 0006 2000 1240 0006 2995 49

TR31 0004 6002 5688 8000 0486 68

TR34 0006 4000 0011 1343 0047 728

Legal Yayıncılık A.Ş.

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

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

legal@legal.com.tr

www.legal.com.tr

LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU

ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS



LEGAL YAYINCILIK
A.Ş.

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

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

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

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

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

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

PTT Posta Çeki Hesap No: 1052845

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

Kredi Kartı İle Ödemek İstiyorum

Nakit Ödemek İstiyorum

Banka Adı:.....

Kartın Üzerindeki İsim :.....

Kart No:

Son Kullanma Tarihi : CVV2 No :

Banka Havalesi ()

Posta Çeki ()

Elden ()

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

Tarih: - / - / 20-

Abone İmza:

Şirket Temsilcisi:

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

MAHKEME KARARLARI
ARAMA DİZİNLERİ
INDEX OF COURT DECISIONS

* Kavramlara Göre Arama Dizini
Index of Related Legal Terms

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

KAVRAMLARA GÖRE ARAMA DİZİNİ
INDEX OF RELATED LEGAL TERMS

| | |
|--|-----|
| 18 Yaşından Önce Başlayan Sigortalılık | 428 |
| 6552 Sayılı Kanun Kapsamında Yapılandırmaya Tabi Kurum Alacağı..... | 411 |

A

| | |
|--|-----|
| Alt İşveren Değişmesine Karşın İşçinin Kesintisiz Çalışması | 297 |
| Alt İşverene Verilen İşlerin Uzmanlık Gerektiren İşler Olması | 254 |
| Altı Aylık Kıdemin Hesabında Çalışma Farklı İşkollarında Ki İşyerlerinde Geçsede Toplanacağı..... | 334 |
| Ara Dinlenmesi..... | 383 |
| Asgari Geçim İndirimi..... | 390 |
| Asgari Geçim İndiriminin Brüt Ücrete Dahil Edilemeyeceği | 390 |
| Asgari Süre | 290 |
| Asgari Süreli Sözleşme..... | 351 |
| Asgari Ücretin Üzerinde Ücret Alınması | 339 |
| Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi Muvazaalı Olsa Da Müteselsil Sorumluluk Kurallarının Geçerli Olması | 399 |

***Karar indekslerinin tam metnine dergimizin
2015 tarihli 47. sayısından ulaşabilirsiniz***

KANUN MADDELERİNE GÖRE ARAMA DİZİNİ
INDEX OF RELATED LAW CODE ARTICLES

| | |
|-------------------------------------|---------------------|
| Borçlar Kanunu (Mülga) (818) | |
| <u>Madde</u> | <u>Sayfa</u> |
| 125..... | 251 |

| | |
|---|---------------------|
| Hukuk Muhakemeleri Kanunu (6100) | |
| <u>Madde</u> | <u>Sayfa</u> |
| 24..... | 212 |
| 107..... | 191, 212, 233 |
| 109..... | 191, 212, 233 |
| 110..... | 212 |
| 272..... | 443 |

| | |
|----------|-----|
| 297..... | 212 |
|----------|-----|

| | |
|---|--|
| Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanunun 2 nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun (6772) | |
|---|--|

| | |
|---------------------|---------------------|
| <u>Madde</u> | <u>Sayfa</u> |
| 1..... | 319 |

***Karar indekslerinin tam metnine dergimizin
2015 tarihli 47. sayısından ulaşabilirsiniz***

LEGALBANK ABONELİK FORMU
SUBSCRIPTION FORM FOR THE LEGALBANK LEGAL DATABASE



LEGAL YAYINCILIK A.Ş.

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

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

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

Tarih / ... /

Abone İmza

Şirket Temsilcisi İmza

