

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: 48**  
**Volume: 12/Issue: 48**  
**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: 48**  
**Volume: 12/Issue: 48**  
**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:**

Mimoza Matbaacılık San. - Tic. A.Ş.  
(Sertifika No./*Certificate No.*: 33198)

**Basıldığı Yer/Place of Publication:**

Davutpaşa Cad. No: 123, Kat: 1-3  
Topkapı/İstanbul

**Basım Tarihi/Publication Date:**

Şubat/February 2016

**Yönetim Yeri/Place of Management:**

Legal Yayıncılık A.Ş.  
Bahariye Cad. No: 63/5 Kadıköy/İstanbul  
Tel.: (216) 449 04 85 – 449 04 86  
Faks (Fax): (216) 449 04 87

**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@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 © 2016***

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

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

**İŞ HUKUKU ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ**

Bahariye Cad. Çam Apt. No: 63 D. 5 Kadıköy – İstanbul

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

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



**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**  
Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Ali Rıza OKUR**  
Sabahattin Zaim Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Polat SOYER**  
Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

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

**Prof. Dr. Sarper SÜZEK**  
Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN**  
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Devrim ULUCAN**  
Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi

## **İstanbul Temsilcileri/İstanbul Representative**

Av. Reyhan TANİŞ

Av. Selma BİLGİN

Av. Fikret İLKİZ

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ

Av. Demet Tuna ARAL

Av. Necdet OKCAN

Av. Sezen GÖNENÇ OKCAN

Av. Hasan GÜNÜÇ

Av. Alper YILMAZ

Av. Ebru ERGİNBAŞ

Av. Haydar AKSOY

Av. Hatice UÇUM

Av. Mehmet Ümit ERDEM

Av. Mehmet Anıl ARSLANOĞLU

Av. Yörük KABALAK

Av. Zafer YEGİN

Av. Cengiz ÖZBİLGİN

Av. Ayşe Çağla AKAT

# İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ YAYIN İLKELERİ

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

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

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

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

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

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

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

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

Kağıt boyutu: A4

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

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

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

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

*Paper size: A4*

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **SUNUŞ.../PRESENTATION...**

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisinin 48. sayısında sizlerle buluşmanın mutluluğunu yaşamaktayız.

2015 yılının dördüncü sayısı olan bu dergimizde bir adet iş hukukuna ilişkin, bir adet iş sağlığı ve güvenliği hukukuna ilişkin makale ve dört adet uzman görüşü ve bir adet karar incelemesi yer almaktadır.

İş Hukuku bölümünde; Prof. Dr. Fevzi DEMİR'in "*Asıl İşveren - Alt İşveren Birlikte Sorumluluğunun Sınırları*" başlıklı yazısı yer almaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku bölümünde; Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU - Dr. Hasan Ali KAPLAN'ın "*İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesinde Yeni Bir Kurum: Toplum Sağlığı Merkezleri*" başlıklı yazısı yer almaktadır.

Uzman Görüşleri bölümünde; Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU'nun "*Askerlik Görevini İfa Eden İşçinin İş İlişkisine Bağlanan Hukuki Sonuçlar*", Yard. Doç. Dr. Engin ÜNSAL'ın "*Küreselleşme ve İşçi Sendikaları*", Mehmet UÇUM ve Av. Zeynep YILDIRIM'ın "*Bağımlı Çalışan (İşçi) Avukatlar*", ve Bünyamin ESEN'in "*6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereği Kurulan Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine (OSGB) Uygulanan İdari Yaptırımlara İtiraz ve Dava Yolları*" başlıklı yazısı yer almaktadır.

Karar İncelemesi bölümünde Yard. Doç. Dr. Ali EKİN'in "*İş İlişkisi Devam Ederken Dava Konusu Edilen Yıllık İzin Talebi Sonrası İş İlişkisinin Feshi Halinde Diğer İşçilik Alacaklarına Yönelik Açılan Dava ile Birleşen İlk Dava Sonucunda Yıllık İzin Talebin Reddinin Anayasa ve Usul Ekonomisi Açısından Değerlendirilmesi*" yer almaktadır.

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

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

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

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

Dergimizin yararlı olmasını diliyor, katkı ve eleştirilerinizi bekliyoruz.

Saygılarımızla

**YAYIN YÖNETMENİ/EDITORIAL DIRECTOR**

## **Dergimiz Hakkında/About Our Journal**

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

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

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

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



# İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ

Cilt: 12/Sayı: 48

Yıl: 2015

## İÇİNDEKİLER

<b>İş Hukuku.....</b>	<b>19</b>
Asıl İşveren - Alt İşveren Birlikte Sorumluluğunun Sınırları Prof. Dr. Fevzi DEMİR .....	21
<b>İş Sağlığı ve Güvenliği.....</b>	<b>39</b>
İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesinde Yeni Bir Kurum: Toplum Sağlığı Merkezleri Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU Dr. Hasan Ali KAPLAN .....	41
<b>Uzman Görüşleri .....</b>	<b>57</b>
Askerlik Görevini İfa Eden İşçinin İş İlişkisine Bağlanan Hukuki Sonuçlar Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU .....	59
Küreselleşme ve İşçi Sendikaları Yard. Doç. Dr. Engin ÜNSAL .....	71
Bağımlı Çalışan (İşçi) Avukatlar Mehmet UÇUM Av. Zeynep YILDIRIM.....	77
6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereği Kurulan Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine (OSGB) Uygulanan İdari Yaptırımlara İtiraz ve Dava Yolları Bünyamin ESEN (SGK Sosyal Güvenlik Denetmeni/Social Security Inspector).....	97
<b>Karar İncelemesi .....</b>	<b>115</b>
İş İlişkisi Devam Ederken Dava Konusu Edilen Yıllık İzin Talebi Sonrası İş İlişkisinin Feshi Halinde Diğer İşçilik Alacaklarına Yönelik Açılan Dava ile Birleşen İlk Dava Sonucunda Yıllık İzin Talebinin Reddinin Anayasa ve Usul Ekonomisi Açısından Değerlendirilmesi Yard. Doç. Dr. Ali EKİN .....	117

<b>Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme .....</b>	<b>137</b>
<b>Yüksek Mahkeme Kararları.....</b>	<b>143</b>
Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararları .....	145
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararları .....	201
Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Kararları .....	267
Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Kararları .....	280
Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararları .....	291
<b>Gerekli Bilgiler.....</b>	<b>337</b>
LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU .....	404
<b>2015 Yılı Mahkeme Kararları Arama Dizinleri .....</b>	<b>405</b>
Kavramlara Göre Arama Dizini .....	407
Kanun Maddelerine Göre Arama Dizini .....	427
LEGALBANK ABONELİK FORMU .....	431



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

**Volume: 12/Issue: 48**

**Year: 2015**

**CONTENTS**

<b>Labor Law</b> .....	<b>19</b>
The Boundaries of Employer, Sub-Contractor Joint Liability Prof. Dr. Fevzi DEMİR.....	21
<b>Occupational Health and Safety</b> .....	<b>39</b>
A New Institution in the Organization of Occupational Health and Safety: Community Health Centers Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU Dr. Hasan Ali KAPLAN .....	41
<b>Expert Opinions</b> .....	<b>57</b>
Legal Ramifications of Work Relations of the Worker who is Performing Its Military Service Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU .....	59
Globalization and Labor Unions Asst. Prof. Dr. Engin ÜNSAL.....	71
In-House Lawyers Mehmet UÇUM Atty. Zeynep YILDIRIM .....	77
Ways of Litigation and Appeal Against the Administrative Sanctions that are Being Applied to Joint Health and Safety Units that are Established According to the Occupational Health and Safety Act No. 6331 Bünyamin ESEN (Social Security Inspector) .....	97
<b>Decision Analysis</b> .....	<b>115</b>
Evaluation of the Exclusion of Request for the Annual Leave as a Result of the First Case United with Other Cases Filed for Labor Claims in the Event of Termination of Business Relationship after the Request for Annual Leave which is Subject of the Case in the Course of Business Relationship in Terms of the Constitution and Economy of Procedure Asst. Prof. Dr. Ali EKİN.....	117

<b>Editing of Turkish Social Law.....</b>	<b>137</b>
<b>Supreme Court Decisions.....</b>	<b>143</b>
Court of Cassation 7th Civil Chamber Decisions .....	145
Court of Cassation 9th Civil Chamber Decisions .....	201
Court of Cassation 10th Civil Chamber Decisions .....	267
Court of Cassation 21st Civil Chamber Decisions .....	280
Court of Cassation 22nd Civil Chamber Decisions.....	291
<b>Useful Information .....</b>	<b>337</b>
ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS .....	404
<b>Index of Court Decisions Related Year 2015 .....</b>	<b>405</b>
Index of Related Legal Terms .....	407
Index of Related Law Code Articles .....	427
SUBSCRIPTION FORM FOR THE LEGALBANK LEGAL DATABASE .....	431

# **İŞ HUKUKU**

## ***LABOR LAW***

\* Asıl İşveren - Alt İşveren Birlikte Sorumluluğunun Sınırları  
*The Boundaries of Employer, Sub-Contractor Joint Liability*  
**Prof. Dr. Fevzi DEMİR**



# # ASIL İŞVEREN - ALT İŞVEREN BİRLİKTE SORUMLULUĞUNUN SINIRLARI\*

(THE BOUNDARIES OF EMPLOYER, SUB-CONTRACTOR JOINT LIABILITY)

**Prof. Dr. Fevzi DEMİR\*\***

## ÖZ

İş Kanununun 2. maddesine 01.07.2006 gün ve 5538 sayılı yasanın 18. maddesiyle eklenen 8. ve 9. fıkralar, asıl işveren-alt işveren ilişkisi konusunda kamu kurum ve kuruluşları lehine bir takım ayrıcalıklar getirmiştir. Son olarak bu çapraşık ve çelişkili duruma, “Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik” ile yine kamu kurum ve kuruluşlarına yeni bir “ayrıcalık” daha getirilmiştir. Yasa koyucunun bu tutumunun özel sektör işyerleriyle kamu sektörü arasında “haksız rekabet” yaratması bir yana, özellikle yayınlanan son Yönetmelik yüzünden işçi sendikaları ile kamu işveren ve işveren sendikaları arasında sayısız sorunlar yaratması kaçınılmaz görünmektedir. Yönetmeliğin sorunsuz uygulanması ise, bizi “asıl işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin alt-işveren işçilerine uygulanması” sonucuna götürecektir. Bu da sorunun makalemizde belirtildiği gibi çözümlenmesi; 1986 yılından itibaren 10 yıl kadar uygulama alanı bulan, fakat 1996 yılından itibaren doktrinin baskın görüşleri ve eleştirileri doğrultusunda görüş değiştiren Yargıtay kararlarının uygulanması anlamına gelmektedir. Kanımızca, 1986 kararlarına dönüş, sorunsuz bir toplu sözleşme düzeninin (endüstri ilişkileri sisteminin) yapılanmasına katkıda bulunacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Asıl İşveren, Alt İşveren, Özel Sektör, Kamu İşverenleri, Kıdem tazminatı

---

<sup>H</sup> Hakem denetiminden geçmiştir.

\* Bu makale 11.12.2015 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 25.12.2015 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

\*\* Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi

**ABSTRACT**

*The amendment to 01.07.2006 dated, and 5538 numbered Article 2 of the Labor Law through Article 18, and sub paragraphs 8. and 9., introduced some privileges to the public institutions, and organizations on the subject of employer, and sub-contractor relations.*

*Lastly, this complicated, and contradictory situation added yet another privilege to the public institutions, and organizations through: “Bylaw Regarding the Payment of Price Differences that Arise from Collective Bargaining on Service Procurement to employ”.*

*It seems that it is unavoidable that the approach of the lawmaker would not only create an “unfair competition” between private, and public sector businesses, but also it would cause countless problems between labor unions, and public employers, public employer unions due to the latest bylaw.*

*An unproblematic application of the bylaw will result “by applying the collective bargaining that is used in original business to the sub-contractor workers”.*

*This is the solution, as it is indicated in our paper: Application of the decisions of the Court of Cassation which has been applied for 10 years starting from 1986, but which has changed its course in the direction of the dominant views, and criticisms of the doctrine since 1996.*

*We believe that a return to the decisions of 1986 will serve to build an unproblematic order of collective bargaining (a system of industrial relationships).*

**Keywords:** *Employer; Sub Contractor; Private Sector; Public employers; Severance Pay*

\*\*\*

...İş Kanununun, alt işveren (taşeron) işçilerinin sendika üyesi olmaları halinde asıl işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarını sağlamak yerine, asıl işvereni alt işveren işçilerinin sadece “kanun” ve “iş sözleşmesinden” değil, aynı zamanda alt işverenin (taşeronun) taraf olduğu “toplular iş sözleşmesinden” doğan haklarından da sorumlu tutan yeni düzenlemesi (md.2/6). ....

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

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

\* İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesinde Yeni Bir Kurum:  
Toplum Sağlığı Merkezleri

*A New Institution in the Organization of Occupational Health and Safety:  
Community Health Centers*

**Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU**  
**Dr. Hasan Ali KAPLAN**





# **# İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖRGÜTLENMESİNDE YENİ BİR KURUM: TOPLUM SAĞLIĞI MERKEZLERİ\***

(A NEW INSTITUTION IN THE ORGANIZATION OF OCCUPATIONAL HEALTH  
AND SAFETY: COMMUNITY HEALTH CENTERS)

**Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU\*\*  
Dr. Hasan Ali KAPLAN\*\*\***

## **ÖZ**

Bu makalede, toplum sağlığı merkezleri incelenmektedir. Öncelikle toplum sağlığı merkezlerinin yasal dayanağı tartışılmış ve görüşümüz açıklanmıştır. Ardından toplum sağlığı merkezlerinden hizmet alınmasının esaslarına değinilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi, Toplum Sağlığı Merkezleri

## **ABSTRACT**

*In this article, community health centers have been studied. In this context, the legal basis of community health centers is discussed primarily and then our personal views are explained. Then, principles of receiving services from the community health center are investigated.*

**Keywords:** *Organization of Occupational Health And Safety, Community Health Centers*

\*\*\*

---

<sup>H</sup> Hakem denetiminden geçmiştir.

\* Bu makale 19.11.2015 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 03.12.2015 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

\*\* Yıldız Teknik Üniversitesi

\*\*\* Yıldız Teknik Üniversitesi İİBF

...TSMB'ler iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinde OSGB'ler ile birlikte tamamlayıcı bir işlev görmektedir. Bu nedenle, 6331 sayılı Yasada değişiklik yapılarak TSMB'lerin açık bir şekilde yetkilendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Bu düzenleme yapılırken kimi konular (özellikle TSMB'lerin nasıl denetlenecekleri, OSGB'lerin tabi olduğu tüm kuralların TSMB'lere de uygulanıp uygulanmayacağı) açıklığa kavuşturulmalıdır. Örneğin, 6331 sayılı Yasada OSGB'ler için öngörülen idari para cezaları TSMB'lere uygulanabilecek midir? Mevcut düzenlemeler çerçevesinde bu soruların açık ve kesin bir yanıtını vermek olanaklı değildir. Bu nedenle, TSMB'lerin iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesindeki konumunu ve işlevini açık bir şekilde ortaya koyacak yasal düzenlemeye gereksinim bulunmaktadır.

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

# UZMAN GÖRÜŞLERİ

## EXPERT OPINIONS

\* Askerlik Görevini İfa Eden İşçinin İş İlişkisine Bağlanan Hukuki Sonuçlar  
*Legal Ramifications of Work Relations of the Worker who is Performing Its  
Military Service*

**Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU**

\* Küreselleşme ve İşçi Sendikaları  
*Globalization and Labor Unions*

**Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Engin ÜNSAL**

\* Bağımlı Çalışan  
(İşçi) Avukatlar

*In-House Lawyers*

**Mehmet UÇUM**

**Av./Atty. Zeynep YILDIRIM**

\* 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereği Kurulan Ortak  
Sağlık ve Güvenlik Birimlerine (OSGB) Uygulanan İdari Yaptırımlara  
İtiraz ve Dava Yolları

*Ways of Litigation and Appeal Against the Administrative Sanctions that are  
Being Applied to Joint Health and Safety Units that are Established According  
to the Occupational Health and Safety Act No. 6331*

**Bünyamin ESEN**

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



## ASKERLİK GÖREVİNİ İFA EDEN İŞÇİNİN İŞ İLİŞKİSİNE BAĞLANAN HUKUKİ SONUÇLAR

(LEGAL RAMIFICATIONS OF WORK RELATIONS OF THE WORKER WHO IS  
PERFORMING ITS MILITARY SERVICE)

**Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU\***

...

“Vatan hizmeti her Türk’ün hakkı ve ödevidir” diyen Anayasamız bu hizmetin silahlı kuvvetlerde veya kamu kesimi ile ne şekilde yerine getirileceği veya getirilmiş sayılacağına kanunla düzenleneceğini öngörmekte”, bu buyruk doğrultusunda 21 haziran 1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanununda da “Türkiye Cumhuriyeti tebası olan her erkeğin askerlik yapmak zorunda olduğu belirtilmektedir.”

Sözü edilen kanunda askerlik çağının, yoklama devri, muvazzaflık ve yedek olmak üzere üç devreye ayrıldığı vurgulanmakta (m. 3); erbaş ve erler için muvazzaf askerlik hizmeti süresinin Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri ile Jandarma Genel Komutanlığında 18 ay olduğu, bu sürenin barışta önce 15 aya daha sonra 12 aya kadar indirilebileceği; Silahlı Kuvvetlerin ihtiyacına göre Bakanlar Kurulunca bu konuda karar verileceğine işaret edilmekte (m. 5);öte yandan muvazzaflık döneminin bitiminde askerlik çağının sonuna kadar olan kısmının ise “yedeklik” dönemi olduğu tasrih edilmektedir.

...

İşçi askere giderken işverence sözleşmesi askıya alınmışsa görevin bitiminde başvuran İşçiyi işe başlatılmadığı takdirde,böyle bir feshin geçersizliği öne sürülerek diğer koşulları da varsa iş güvencesi prosedürü işletilebilir; özellikle feshin geçerli sebebe dayanmadığı yahut güvence prosedürü içinde yapılmadığı öne sürülmek suretiyle feshin geçersizliğinin tespitine karar verilmesi mahkemeden istenebilir. Ancak bu sonucun askerlik ödevinin sona erdiği her durumda gündeme gelmeyeceğini belirtmek gerekir. Sadece askerlik görevi süresince daha doğrusu muvazzaf askerlik görevi süresince tarafların anlaşarak iş sözleşmesini

---

\* Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

askıya almaları halinde görev dönüşü işe alınmayan işçinin sözleşmesi kanuna aykırı olarak feshedilmiş sayılacağı için işçi güvence prosedürünü işletebilecektir.

Nitekim Yargıtaya intikal eden bir olayda Belediyede çalışan ve askere giderken iş sözleşmesini iş verence askıya alınan işçi askerlik dönüşü başvurmasına rağmen işe başlatılmadığını, feshin gecersizliğinin tesbitini ve işe iadesini mahkemeden istemiş: davalı (işveren) ise askerlik sonrası işe başvuran davacının boş kadro olmadığı için işe alınmadığını iş sözleşmesini askı hükmü kaldırıldığını savunarak davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Davaya bakan mahkeme,davanın iş sözleşmesinin muvazzaf askerlik hizmetini tamamlamasından sonra işe başlama talebine rağmen boş kadro bulunmadığı gerekçesi ile davalı Belediye Başkanlığınca feshedildiğini, davacının muvazzaf askerlik nedeni ile ayrıldığını 4857 sayılı İş Kanununun 31/son maddesi uyarınca iş güvencesi hükmünün dışında kaldığı gerekçesi ile davayı reddetmiştir.

Yargıtay ise "İş sözleşmesinin tarafların irade birlesmesinden dolayı askerlik süresince askıda olduğunu; olayda davacı işçinin askerlik nedeni ile iş sözleşmesini feshettiğinden söz "edilemeyeceğini, davalı iş verenin askı hükmünü kaldırmakla iş sözleşmesini fesh ettiğini, bu sebeple İş Kanununun 31.maddesinin uygulama olanağının bulunmadığını belirterek, mahkeme kararının bozulmasını ve "feshin geçerliliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiştir<sup>1</sup>.

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

<sup>1</sup> 9HD. 19.6.2006 14700/17517 ÇİL, Şerh, sh.2142-2143.

## KÜRESELLEŞME VE İŞÇİ SENDİKALARI

(GLOBALIZATION AND LABOR UNIONS)

**Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Engin ÜNSAL\***

Küreselleşme olgusunun olumsuz etkilerini en çok işçi sendikaları yaşamaktadır. Tüm dünyada işçi sendikaları küreselleşmenin getirdiği hızlı ekonomik ve sosyal değişimin endüstriyel ilişkiler düzeninde var olan kural ve düzenlemeleri, yerine yeterli hukuksal bir yapılandırma sağlamadan, zayıflattığına ya da ortadan kaldırmayı amaçladığına tanıklık etmektedir. Kurulmaya çalışılan bu yeni dünya düzeni karşısında işçi sendikaları ekonomik ve sosyal adaleti gerçekleştirebilmek ve kalıcı kılabilmek için çözümsel (analitik) becerilerini arttırmak, örgütlenme çabalarını geliştirmek, daha verimli kılmak ve sosyo-ekonomik politikaların tartışılıp karara dönüştürüldüğü ortamlarda işçi sınıfını temsil etme yeteneklerini, başka bir deyişle, siyasal yeteneklerini geliştirmek zorundadırlar.

...

1919 yılında kabul edilen ILO Anayasası,” evrensel ve kalıcı barış eğer sosyal adalet üzerine kurulursa var olabilir” hükmünü getirmiştir<sup>1</sup>. Bu görüş ILO’nun 1944 Philadelphia Bildirgesi ile daha da belirginleştirilmiştir<sup>2</sup>. Buna göre:

- a- Emek emtia (mal) değildir
- b- Sürdürülebilir gelişme için örgütlenme ve ifade özgürlüğü mutlak zorunluluktur.
- c- Bir yerde ki fakirlik tüm zenginlikler için tehlikeli olarak kabul edilmelidir.

---

\* Girne Amerikan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

<sup>1</sup> ILO, 2004, Constitution of ILO and Standing Orders of the International Labor Conference, Geneva, s.4

<sup>2</sup> Ibid. S.23

Bu görüşler ILO'nun 2007 yılında toplanan 96. Konferansında bir kez daha vurgulanarak ILO'nun küreselleşme ortamında üyelerinin sosyal adaleti gerçekleştirme amaçlarına varması için her türlü çabayı göstereceği söylenmiştir.

Sonuç olarak şunu söyleyebiliriz ki küreselleşme kabul edilmesi zorunlu bir olgudur ve kalıcıdır. Bu olgu sürecinde fakirliğin yaygınlaşmaması ve emeğin sosyal ve ekonomik kalkınmadan hak ettiği payı alması için uluslararası kuruluşların ve sendikaların yeni endüstriyel ilişkiler modelleri oluşturması kaçınılmaz olmuştur. Türkiye açısından konuyu ele aldığımızda sendikaların artık sadece ücret sendikacılığı yapmak yerine sosyal sendikacılık alanında da düşünce üretme sorumluluğu olduğu kanısındayız. İşyerlerinde yaşama geçirilecek sosyal diyalog bu konuda atılmış çok önemli bir adım olabilir. Toplu sözleşmeler aracılığı ile kapsam içinde ki işçiler için oluşturulacak özel ihtiyarlık sigortaları, sendika üyeleri için kurulabilecek sağlık merkezleri denenmesi gereken önemli projelerdir. Sendikalar çalışanlar için birer çekim merkezi olabilmek için yeni uygulamalar sergilemek ve sendikaları üyelerine sadece ücret zammı sağlayan kurumlar olmaktan çıkarmak zorundadırlar. Eğer sendikalar kendilerini yenilemez, yeni düşünceleri gün ışığına çıkarmazlarsa, küreselleşme sürecinde, üyesiz sendikalar dönemini yaşamak zorunda kalabilirler.

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



**BAĞIMLI ÇALIŞAN  
(İŞÇİ) AVUKATLAR**  
(IN-HOUSE LAWYERS)

**Mehmet UÇUM\***  
**Av./Atty. Zeynep YILDIRIM\*\***

...

Türkiye Barolar Birliği 22 Aralık 2015 günlü resmi gazetede bağımlı çalışan avukatlara yönelik bir yönetmelik yayınladı. Yönetmeliğin adı, epeyce bir uzun.. “*Bir Avukat Yanında, Avukatlık Ortaklığında Veya Avukatlık Bürosunda Ücret Karşılığında Birlikte Çalışan Avukatların Çalışma Esaslarına İlişkin Yönetmelik*”.

Yönetmeliğin adının uzun olmasının kural koyma tekniğine aykırı olması hoş görülebilir. Ancak işçi (bağımlı çalışan) avukatlarla ilgili koruyucu bir düzenleme yapılıyorsa en azından bireysel iş hukukunun esaslarına hâkim olmak beklenir. Bu konuda yapılmış yanlışları hoş görmek mümkün değildir.

...

Bu yazıyla bağımlı avukatlık sözleşmesinin bireysel iş hukukuna ilişkin özellikleri çok genel hatlarıyla avukatlık faaliyetinin niteliği ve avukatlık kamu hukuku ile belirlenen sınırlarıyla birlikte ele alınmıştır. Bağımlı avukatlık sözleşmesi ile çalışanların toplu iş hukukuna ilişkin hakları ile bağımlı avukatlık sözleşmesinden doğan çekişmelere ilişkin sorunlar ilerde ele alınmak üzere bu yazıların kapsamından çıkarılmıştır. Bu yazılarda “işçi avukatlar” tartışmasına farklı yaklaşımlar ve farklı sorular üreterek katkıda bulunulmaya çaba gösterilmiştir. Bu tartışma çabasının öncelikle avukatlar ve barolar tarafından paylaşılması ve daha boyutlu, daha derin bir tartışmaya dönüşmesi bir gerekliliktir. Çünkü “işçi avukatlar” sorunu hem önemli bir sorundur hem de şu aşamada sadece “bir kısım avukatların bir sorunu” olarak durmaktadır.

Oysa “bağımlı avukatlık sorunu” sadece avukatların mesleki bir sorunu ya da mesleği yerine getirme tarzlarına ilişkin bir sorun olarak düşünülmemelidir. Bu sorun savunmayı, yargıyı ve elbette ki hukuk

---

\* İstanbul Barosu üyesidir ancak aktif avukatlığı askıdadır.

\*\* İstanbul Barosu üyesi olup aktif avukattır.

devletini ilgilendiren ve olumsuz etkileyen boyutlara sahiptir. İşçi avukatların çalışma koşullarının düzeltilmesiyle bu sorunu ortadan kaldırmak asla olanaklı değildir. Bununla birlikte somut durumda bu yönde gösterilecek çabalar da değerlidir.

Doğru ve kesin çözüm bağımlı avukatlığın her biçiminin ve türünün tümüyle ortadan kaldırılmasıdır. Bunun için Avukatlık Kanunu'nun 12.maddesinde işçi avukatlığına olanak tanıyan hükümler ile bağımlı avukatlığın diğer türü olan memur avukatlığı düzenleyen Ek m.1. hükümlerinin kaldırılması hedeflenmelidir. Avukatlık faaliyeti, kimin için yapılırsa yapılsın, serbest avukatlık ilişkisi içinde yerine getirilmelidir. Kamu sektörü ve kamu idareleri avukat ihtiyacını serbest çalışan avukatlarla ve ortak bürolarla sözleşme yaparak karşılamalıdır. Özel sektör de aynı şekilde serbest avukatlarla ve bürolarla çalışmalıdır. Avukat bürolarında ise sadece ortaklık esasına dayalı bir çalışma düzeni olmalıdır.

Bir hukukçunun kamu da veya özel sektörde hukuk danışmanı olarak istihdamına olanak tanınabilir. Ancak bu kişilerin görevi sadece hukuksal danışmanlıkla sınırlı olmalıdır. Bu kişilerin bağımlılık ilişkisi sürdüğü avukatlık hak ve yetkilerine sahip olmaması gerekir.

Elbette burada sıralananlar şimdilik bir temenni gibi gözükebilir. Bu temenninin somut bir hedefe dönüşmesi için öncelikle şu soruya bazarların ve avukatların yanıt vermesi gerekir: Bağımlı avukatlık tarzı; avukatlık mesleği, savunma, yargı ve hukuk devleti için bir sorun mudur? Eğer bu sorunun yanıtı olumlu olur ise o zaman sorunun çözümü için temennilerden değil hedeflerden söz ettiğimiz bir süreç başlatılabilir.

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

**6331 SAYILI İŐ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU GEREĞİ  
KURULAN ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİNE  
(OSGB) UYGULANAN İDARİ YAPTIRIMLARA İTİRAZ VE  
DAVA YOLLARI**

*(WAYS OF LITIGATION AND APPEAL AGAINST THE ADMINISTRATIVE  
SANCTIONS THAT ARE BEING APPLIED TO JOINT HEALTH AND SAFETY UNITS  
THAT ARE ESTABLISHED ACCORDING TO THE OCCUPATIONAL HEALTH AND  
SAFETY ACT NO. 6331)*

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

...

6331 sayılı Kanun uyarınca OSGB'lerin denetlenmesi konusundaki yetki anılan bu kanunun alt mevzuatı ile düzenlenmiştir. OSGB'lerde yapılan denetimlerde tespit edilen eksiklikler sonucunda hafif, orta ve ağır kategorilerinde olmak üzere "ihtar puanı uygulanması", belirli şartların oluşması halinde de yetki belgelerinin askıya alınması ve iptali gibi yaptırımlar uygulanmaktadır. Yapılan denetimlerde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, eğitimciler ve sorumlu müdürler gibi iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine de ceza puanı uygulanabilmesi söz konusu olabilmektedir.

İhtar puanı, OSGB'ler ile iş sağlığı ve güvenliği alanında faaliyet gösteren eğitim kurumlarında yapılan denetimler sonucu tespit edilen usulsüzlüklerin cezalandırılması amacıyla getirilmiş özel bir idarî yaptırım türüdür. İhtar puanı uygulanan kişi veya kurumların İSG-KATİP programı üzerinde kayıtlı tutulan sicil kayıtlarına bu puanlar işlenir ve bu sicillerdeki puanlarının belirlenen sınıra ulaşması halinde yetki belgelerinin askıya alınması veya iptali gibi ikinci bir idarî yaptırım uygulanması söz konusu olur.

OSGB'lere uygulanan idari yaptırımlara karşı idari aşamada itiraz etme usulü mevzuatta düzenlenmiş bulunmaktadır. Yalnızca ihtar puanı uygulanmasını içeren yaptırımlara yapılacak itirazlara denetimi yapan

---

\* MSc in Social Policy, Sosyal Politika Bilim Uzmanı/ London School of Economics and Political Science PhD Doktora Öğrencisi/ Boğaziçi Üniversitesi Siyaset Bilimi Bölümü

birim, kurumun/kişinin belgesinin askıya alınması veya iptali ile ilgili yaptırımlara yapılacak itirazlara ise İSG Genel Müdürlüğü bakmaktadır. İhtar puanlarına ilişkin itirazlar, ihtar puanının tebliğ tarihinden itibaren en geç 10 işgünü içinde yapılmalıdır. 10 günlük hak düşürücü sürenin dolması ile birlikte uygulanmış bulunan ve itiraza konu edilmemiş olan ihtar puanları idari aşamada kesinleşecektir. İtirazların bir şekil şartı bulunmayıp, hukuki delilleri içeren bir dilekçe ile yapılması mümkündür.

İdari aşamada itiraz edilmemiş yahut da edilmiş de bu itiraz reddedilmiş ise yaptırım uygulanan OSGB'lerin işverenleri ve yetkililerinin uygulanan idari yaptırımlara karşı yargı mercilerine başvurmaları da mümkündür. Bu çerçevede, OSGB ve eğitim kurumlarına uygulanan idarî yaptırımlara karşı da hukuka uyar olmadıkları gerekçesi ile idarî yargı yerinde iptal davası açılabilecektir. Söz konusu yargılamada yer bakımından yetki, şekil, dava açma süresi gibi hususlar açısından idari yargının genel usullerine göre hareket edilecektir. Dava süreci, askıya alma veya doğrudan iptal işlemi ile ilgili davalarda İSG Genel Müdürlüğüne, diğer davalarda ise denetimi yapan birimce yürütülecektir.

Son olarak belirtmek gerekir ki, idarî yargı yetkisi, idarî eylem ve işlemlerin hukuka uygunluğunun denetimi ile sınırlı olduğundan ötürü idare mahkemeleri OSGB ve eğitim kurumlarına uygulanan yaptırımları ancak yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönünden ve hukuka uygunluğu açısından değerlendirilecek, kendisini idarenin yerine koyarak yeni yaptırımlar ihdas edemeyecektir.

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

# KARAR İNCELEMESİ

## *DECISION ANALYSIS*

\* İş İlişkisi Devam Ederken Dava Konusu Edilen Yıllık İzin Talebi Sonrası İş İlişkisinin Feshi Halinde Diğer İşçilik Alacaklarına Yönelik Açılan Dava ile Birleşen İlk Dava Sonucunda Yıllık İzin Talebinin Reddinin Anayasa ve Usul Ekonomisi Açısından Değerlendirilmesi

*Evaluation of the Exclusion of Request for the Annual Leave as a Result of the First Case United with Other Cases Filed for Labor Claims in the Event of Termination of Business Relationship after the Request for Annual Leave which is Subject of the Case in the Course of Business Relationship in Terms of the Constitution and Economy of Procedure*

**Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Ali EKİN**



**İŞ İLİŞKİSİ DEVAM EDERKEN DAVA KONUSU EDİLEN  
YILLIK İZİN TALEBİ SONRASI İŞ İLİŞKİSİNİN FESHİ  
HALİNDE DİĞER İŞÇİLİK ALACAKLARINA YÖNELİK  
AÇILAN DAVA İLE BİRLEŞEN İLK DAVA SONUCUNDA  
YILLIK İZİN TALEBİNİN REDDİNİN ANAYASA VE USUL  
EKONOMİSİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ**

*(EVALUATION OF THE EXCLUSION OF REQUEST FOR THE ANNUAL LEAVE AS  
A RESULT OF THE FIRST CASE UNITED WITH OTHER CASES FILED FOR  
LABOR CLAIMS IN THE EVENT OF TERMINATION OF BUSINESS  
RELATIONSHIP AFTER THE REQUEST FOR ANNUAL LEAVE WHICH IS  
SUBJECT OF THE CASE IN THE COURSE OF BUSINESS RELATIONSHIP IN  
TERMS OF THE CONSTITUTION AND ECONOMY OF PROCEDURE)*

**Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Ali EKİN\***

**T.C.**

**7. HUKUK DAİRESİ**

**ESAS NO: 2014/12172**

**KARAR NO: 2014/20362**

**YARGITAY İLAMI**

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz isteklerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği düşünüldü:

1- Davacı temyizi yönünden; Dava asıl davada, davacının halen davalı şirkette çalıştığı iddiasıyla fazla mesai resmi tatil ve yıllık izin ücreti alacaklarının ödetilmesi, birleşen dava ise davacı işçinin işçilik alacaklarına dair açtığı dava sonrasında çalışma koşullarında değişiklik yapılmasına karşı koyması nedeniyle ustabaşı tarafından işyerinden kovulmak suretiyle iş akdinin haksız feshedildiği iddiasına dayalı kıdem ve ihbar tazminatı istemlerine ilişkindir.

---

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

Davalı, davacının ücret alacakları bulunmadığı gibi davacının kendisine yüklenen görevleri yerine getirmeyip atölye şefi ve işyeri sahibine hakaretler edip işi terk ettiğini ve herhangi bir bildirimde bulunmadan işi terk ettiğini bildirerek asıl ve birleşen davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacının fazla mesai, yıllık izin ve genel tatil ücreti alacaklarının bulunduğu toplanan delillerden anlaşıldığı gerekçesiyle asıl davadaki istemlerin kabulüne; iş akdinin işveren tarafından devamsızlık nedeniyle 4857 sayılı Kanunun 25/11-g maddesi uyarınca haklı nedenle feshedildiği istemlerinin reddine karar verilmiştir.

...

Somut olayda davacının ilk davayı açmasından iki gün sonra iş sözleşmesinin feshedildiği ve feshe bağlı alacaklara yönelik açılan dava ile ilk davanın birleştirildiği anlaşılmaktadır. Yukarıda detaylı olarak belirtilen açıklamalar, Anayasal gerekçeler ve yıllık izin alacağına ilişkin yargılamanın yeniden yapılmasının davalı aleyhine fazladan maddi kayba, davacı aleyhine ise hak kazanıldığı kesin olan bir ücret alacağına ortalama olarak iki yıl daha geç kavuşulmasına sebep olunacağı da dikkate alındığında Yargıtay tarafından verilen bozma ilamının yerinde olmadığı kanaatindeyiz. Bu konuda yasal düzenleme yapılabileceği yahut da Yargıtay içtihadı birleştirme kararı ile sonuca gidilebileceği, böylelikle aynı konuda oluşabilecek uyuşmazlıkların da önüne geçilmesi gerektiği görüşündeyiz.

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



**TÜRK SOSYAL HUKUKU**  
**MEVZUAT İZLEME**  
*EDITING OF TURKISH*  
*SOCIAL LAW*

01.10.2015 -31.12.2015



## **Açıklama:**

Dergimizin bu sayısında İşsizlik Sigortası Fonu Gelirlerinin, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 4 inci Maddesinin Yedinci Fıkrasında Belirtilen Amaçlar İçin Kullanılacak Oranının Artırılmasına İlişkin Karar, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığında Çalıştırılacak Sözleşmeli Personel Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Bazı Alacakların 6552 Sayılı Kanun Kapsamında Yeniden Yapılandırılmasına Dair Genel Tebliğ (Seri No: 3), İşveren Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, Avukatlık Asgari Ücret Tarifesinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tarife, Esnaf ve Sanatkarlar Odalarının Unvan Değişikliğine İlişkin Tebliğ, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşlarında Denetim Kurullarının Çalışma Usulü ve Düzenlenecek Raporlar Hakkında Tebliğ, Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 10 uncu Maddesinin Uygulanma Süresinin Uzatılmasına İlişkin Karar yer almıştır.

Söz konusu listeler dergimizin önemli bir bölümünü kapsamaya başladığından 2009 yılından itibaren mevzuat listelerinin dergimizin yayın periyoduna uygun şekilde üçer aylık dönemleri kapsar şekilde yayınlanmasına karar verilmiştir. Bu sayımızdaki mevzuat listeleri 01.10.2015 -31.12.2015 tarihleri arasında Resmi Gazete’de yayınlanmış olan mevzuatı kapsamaktadır.

## **İşsizlik Sigortası Fonu Gelirlerinin, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 4 inci Maddesinin Yedinci Fıkrasında Belirtilen Amaçlar İçin Kullanılacak Oranının Artırılmasına İlişkin Karar**

2015/8112 sayılı İşsizlik Sigortası Fonu Gelirlerinin, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 4 inci Maddesinin Yedinci Fıkrasında Belirtilen Amaçlar İçin Kullanılacak Oranının Artırılmasına İlişkin Karar 04.10.2015 tarih ve 29492 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

## **Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığında Çalıştırılacak Sözleşmeli Personel Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**

Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığında Çalıştırılacak Sözleşmeli Personel Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik 09.10.2015 tarih ve 29497 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

**Bazı Alacakların 6552 Sayılı Kanun Kapsamında Yeniden Yapılandırılmasına Dair Genel Tebliğ (Seri No: 3)**

Bazı Alacakların 6552 Sayılı Kanun Kapsamında Yeniden Yapılandırılmasına Dair Genel Tebliğ (Seri No: 3) 24.10.2015 tarih ve 29512 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

**İşveren Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ**

İşveren Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ 08.11.2015 tarih ve 29526 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

***Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzlemenin tamamına dergimizin 2015 tarihli 48. sayısından ulaşabilirsiniz***

**YÜKSEK MAHKEME**  
**KARARLARI**  
*SUPREME COURT DECISIONS*

\* Yargıtay Kararları  
*Court of Cassation Decisions*



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

**YARGITAY**  
**7. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2015/3239  
Karar No. 2015/3229  
Tarihi: 03.03.2015

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/2

- ANAHTAR TESLİM İŞİN VERİLMESİNDE İHALE MAKAMININ SORUMLULUĞU
- HAKEDİŞ DÖNEMİNE İLİŞKİN ÜCRETTEN SORUMLULUK
- İŞÇİLİK ALACAKLARI

**ÖZETİ:** 4857 sayılı İş Kanununun 36'ncı maddesinde, “Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerinden öderler” şeklinde kurala yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre ihale makamı, işçi ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol etmek durumundadır. Yapılacak olan kontrol ya da işçinin başvurusu üzerine ödenmeyen ücretlerin bulunduğu tespit edilmesi halinde, belli şartlarla ihale makamının sorumluluğu söz konusu olur. İhale makamının yapmış olduğu ilan üzerine işçilerin başvuruda bulunmuş olmaları, kamu kurumunun anılan madde kapsamındaki sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise, işçilerin her hak ediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmeyeceği öngörülmüştür. Maddede sözü edilen ücret her hak ediş dönemi için “son üç aylık temel ücret” olarak değerlendirilmelidir. Yine ihale makamının ihbar ve kıdem tazminatı ile kullandırılmayan izinler sebebiyle herhangi bir sorumluluğu söz konusu değildir.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/17779

Karar No. 2015/3097

Tarihi: 03.03.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2

- ADİ ORTAKLIK
- GEÇERSİZ FESİH VE İŞE İADE
- TARAF EHLİYETİ

**ÖZETİ:** *Adi ortaklığın kendisine ait bir tüzel kişiliği mevcut olmadığından davada taraf olma ehliyeti yoktur. Bir başka ifade ile adi ortaklığın dava ve takip ehliyeti olmadığı gibi, ona karşı da dava açılmaz. Bu bağlamda adi ortaklığa karşı açılacak davalar adi ortaklığın kendisine karşı değil dava konusunun paradan başka bir şey olması halinde ortaklığı oluşturan ortakların tamamına, dava konusunun para olması halinde ise ortaklar arasında müteselsil sorumluluk esası geçerli olduğundan ortaklardan biri ya da birkaçı aleyhine yöneltilmelidir. Hal böyle olunca ve özellikle adi ortaklığı ait olan işyerindeki iş akdine dayalı çalışma nedeniyle alacağın tahsili istemiyle açılan davanın konusunun para olduğunun belli bulunmasına göre davanın adi ortaklığın ortaklarından biri ya da birkaçına karşı açılması gerekir.*

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/3111

Karar No. 2015/2795

Tarihi: 02.03.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/57

- YILLIK İZİN HAKKI
- İSPAT YÜKÜ
- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

**ÖZETİ:** *4857 sayılı İş Kanununun 59'ncü maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır. Yıllık izinlerin kullanıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir. Aktin feshi halinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret, işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Bu nedenle zamanaşımı da iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar.*



## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/14435

Karar No. 2015/2592

Tarihi: 19.02.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/22

6356 s. Sendikalar Toplu İşK/25

- İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK
- İŞÇİNİN İŞVERENİN TÜRKİYE GENELİNDEKİ TÜM İŞYERLERİNDE ÇALIŞMAYI İŞ SÖZLEŞMESİYLE KABUL ETMESİ
- GEÇİCİ İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİNE UYMAMA
- İŞVERENİN HAKLI FESHİ

**ÖZETİ:** Somut olayda: taraflar arasında düzenlenen davacıya ait iş sözleşmesinde işverence işçinin Türkiye'nin her yerinde görevlendirilebileceğinin düzenlendiği, davacının davalının 03.03.2012 tarihli yazısı ile ihtiyaç nedeniyle 05.03.2012 tarihinden itibaren 2 ay süreyle Şanlıurfa Diyaliz Merkezinde görevlendirildiği, davacının ise 05.03.2012 tarihli ihtarname ile 03.03.2012 tarihinde görev yerinin Şanlıurfa Hastanesi olarak değiştirildiğinin bildirildiği, görev değişikliğinin haklı nedene dayanmadığı, 05.03.2012 tarihinde Adana Hastanesine gittiği, ancak işe başlatılmadığı, eski işyerindeki işine devam etmek istediği, devamsızlık iddiasını kabul etmediğini bildirdiği anlaşılmaktadır. Davacının işyeri değişikliğini kabul etmeyerek yeni işyerindeki görevine başlamadığı ve iş akdini eylemli olarak feshettiği anlaşılmakta olup işverenin davacının görev yerini değiştirme yetkisinin iş sözleşmesinden kaynaklanması ve görevlendirmenin 2 aylık geçici süreli olduğu dikkate alındığında davacının iş akdini haksız feshettiğinin kabul edilmesi ve davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/18165

Karar No. 2015/1948

Tarihi: 19.02.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

6356 s. Sendikalar Toplu İşK/25

- SENDİKAL FAALİYET YÜRÜTÜLÜRKEN SENDİKAYA ÜYE OLMAYAN İŞÇİLERE BASKI YAPILAMAYACAĞI
- FESHİN HAKLI/GEÇERLİ NEDENE VEYA SENDİKAL NEDENE DAYANIP DAYANMADIĞI

**ÖZETİ:** Somut olayda, davacı işçi sendika üyesi olup sendikal faaliyette bulunmaktadır. Davacının sendikal faaliyet sırasında irtibata geçtiği diğer çalışanlara karşı hakarete varabilecek şekilde sözler söylediği tanık beyanlarından anlaşılmıştır. Sendika özgürlüğü kavram geniş bir kavram olup, işçinin sendika kurma özgürlüğünü kapsadığı gibi, sendikaya üye olma, üye olmama, üyelikten çekilme ve yasal sınırlar içinde sendikal faaliyetlere katılma özgürlüğünü de içerir. Bu hak ve özgürlükler Anayasa ve yasalardan kaynaklanır. Şüphesiz hiçbir hak ve özgürlük başkalarını rahatsız edecek ve onların hak ve özgürlüklerine zarar verecek şekilde kullanılamaz ve hakkın kötüye kullanılmasını kanun korur. Davacının sendikal faaliyet sırasında üye olmayan işçilerin, üye olmalarını sağlamak yönündeki baskıcı tutum ve davranışlarının işyerinde olumsuzluklara neden olup iş barışı ve düzenini bozucu nitelikte olduğu ve işverence iş ilişkisinin devamının beklenebileceği anlaşıldığından iş akdinin feshinin geçerli nedene dayandığı anlaşılmakla mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken davacının işe iadesine karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir. Davacı temyizi yerinde olmayıp davalı temyizi yerindedir.

## YARGITAY

### 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/18572  
Karar No. 2015/1919  
Tarihi: 19.02.2015

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

- İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATININ ÜST SINIRLAR ARASINDA BELİRLENMESİ
- HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE

**ÖZETİ:** 4857 sayılı İş Kanununun 21.maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. Dairemizin yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesindeki sendikal nedenle yapılan fesihlerdir. Bu maddede sendikal neden halinde işe başlatmama tazminatının işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirleneceği açıklanmıştır. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatının belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/2861

Karar No. 2015/1523

Tarihi: 16.02.2015

İlgili Kanun/Madde

1475 s. İşK/14

- *KIDEM TAZMİNATINA ESAS SON ÜCRETİN HESAPLANMA ESASLARI*
- *SİGORTA PRİMİ*
- *VERGİ SENDİKA AİDATI*

**ÖZETİ:** *Kıdem tazminatı hesabında esas alınacak ücret, işçinin son ücretidir. Başka bir anlatımla, iş sözleşmesinin feshedildiği anda geçerli olan ücrettir. İhbar öneli tanınmak suretiyle yapılan fesihte önelin bittiği tarihte fesih gerçekleştiğinden, önelin bittiği tarihteki ücret esas alınmalıdır. Bildirim öneli tanınmaksızın ve ihbar tazminatı da ödenmeden (işverence yapılan fesih durumunda ise, bildirim öneli sonuna kadar işyerinde uygulamaya konulan ücret artışından, iş sözleşmesi feshedilen işçinin de yararlanması ve tazminatının bu artan ücret esas alınarak hesaplanması gerekir. Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret, işçinin brüt ücretidir. O halde, kıdem tazminatı, işçinin fülen eline geçen ücreti üzerinden değil, sigorta primi, vergi sendika aidatı gibi kesintiler yapılmaksızın belirlenen brüt ücret göz önünde tutularak hesaplanır.*

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/21336

Karar No. 2015/1351

Tarihi: 12.02.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32

- *İLAVE TEDİYE TUTARININ HESAPLANMA ESASLARI*

**ÖZETİ:** *Aynı maddede ilave tediye alacağıının nasıl hesaplanacağı ve kesinti yapıp yapılmayacağı belirtilmiştir. Buna göre aylık olarak bu alacağın hesaplanmasında, fazla mesai, evlilik, çocuk zamları veya primleri, aynı yardımlar, hafta ve genel tatil ücretleri gibi esas ücrete dahil olan ödemeler dikkate alınmaz. Bu düzenleme nedeni ile ilave tediye alacağının bir ay için yirmialtı gün üzerinden hesaplanması gerekir. İlave tediye alacağından sigorta primleri kesilmez. Ancak 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı yasanın 80/c ve 105. maddeleri uyarınca, ücretin eki niteliğindeki bu ödeme, 1.10.2008 tarihinden itibaren sigorta prim kesintisine tabidir. İlave tediye alacağı, ödeme tarihinde işçinin işinden ayrılmış olup olmadığına bakılmaksızın, hak edilen yıl içinde o yerde veya aynı idare, teşekkül ve müesseseye ait muhtelif yerlerde geçmiş olan hizmetlerinin toplamı oranında ve son çalıştığı yerde ödenir. İşçi tam yıl çalışmamış ise, ilave tediye o yıl için kıstelyevm esasına göre hesaplanıp ödenecektir. İşçinin ilave tediye alacağına, esas olacak çalışma süresinin hesaplanmasında iş sözleşmesinin devamı müddetine rastlayan yasal ve idari izinler, hastalık izinleri, hafta tatili ile ulusal, bayram ve genel tatil günleri, çalışılmış gibi hesaba katılır.*

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/21442

Karar No. 2015/1351

Tarihi: 12.02.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2

- **İLAVE TEDİYE ÜCRETİNE HAK KAZANILIP KAZANILMADIĞI**
- **HİZMET ALIM İHALESİ**

**ÖZETİ:** *Sonuç itibari ile kapsam bakımından, Devlet tarafından yasa ve yasanın verdiği yetki ile idari işlemle kurulan ve kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlanan kamu tüzel kişilikleri ve bunlara bağlı kuruluşlarda iş sözleşmesi ile çalışanlara uygulanacağı görülmektedir. Somut olayda, davalının hizmet alım ihalesinin muvazaaya dayandığı yönündeki tespit nedeniyle taşeron işçisi olan davacının da ilave tediye alacağına hak kazandığı mahkemece kabul edilmiş ise de bu kabul hatalıdır. Davalı işverenin 2008-2010 yıllarını kapsayan hizmet alım sözleşmeleri hakkında kesinleşmiş bir muvazaa kararının varlığı tartışmasızdır. Ancak, dosyaya sunulan 2011 yılından itibaren yapılan hizmet alım sözleşmelerinin incelenmesinde, her hizmet için ayrı hizmet alım sözleşmesi yapıldığı, sekreterlik ve büro hizmetleri içinde ayrı bir sözleşme imzalandığı anlaşılmaktadır. Dosya kapsamında yer alan belgelerden davacının sekreter (büro elemanı) olarak çalıştığı tespit edilmiştir. Davacının muvazaa tespiti yapılan dönem sonrası alınmış olmasına göre, hizmet alım sözleşmesinde yapılmış bir muvazaa olmadığı, davacının ne iş için alınmışsa o işte çalıştırıldığı, usulüne uygun hizmet alım sözleşmesi doğrultusunda taşeron işçisi olarak çalıştığı, davalı kurumun işçisi sayılmasını gerektirecek bir muvazaanın bulunmadığı sabit olduğundan, buna göre bir karar verilmesi gerekir.*

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/20753

Karar No. 2015/1104

Tarihi: 09.02.2015

İlgili Kanun/Madde

1475 s. İşK/14

- **İŞÇİNİN AYNI İŞYERİNDEN SGK GİRİŞ ÇIKIŞLARININ YAPILMIŞ OLMASININ TEK BAŞINA HİZMETLERİN KESİNTİLİ SÜRDÜĞÜ ANLAMINA GELMEYECEĞİ**

**ÖZETİ:** İşçinin aynı işverenin başka işyerlerinden kesinti olmaksızın giriş çıkış bildiriminin olması davacının çalışmasının kesintili olduğu anlamını taşımaz. Bu işlemin sadece kağıt üzerinde yapılmış olma olasılığı, tanık beyanı ile birlikte değerlendirildiğinde daha yüksektir. Bu nedenle davalı O. R. Otomobil Fabrikaları A.Ş. ile davalı R. Hizmet Yönetim Temizlik ve Tic. A.Ş.'nin bu dönemi kapsayan hizmet alım sözleşmesi getirtilerek eğer bu dönem davalılar arasında hizmet alımı varsa, bu işlemin sadece kağıt üzerinde yapıldığı, davacının çalışmasının, tanık tarafından da doğrulandığı üzere kesintisiz olduğu kabulü ile davalı O. R. Otomobil Fabrikaları A.Ş.'nin sorumluluğunun yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir.

## YARGITAY

### 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/16384  
Karar No. 2015/939  
Tarihi: 09.02.2015

İlgili Kanun/Madde  
1475 s. İşK/14

- **DAVACININ GEREK EMEKLİLİK GEREKSE ÜCRETLERİNİN ÖDENMEMESİ NEDENİYLE BAŞKA BİR İŞYERİNDE ÇALIŞMAK İÇİN İŞTEN AYRILMASI**
- **DAHA İYİ YAŞAM VE İŞ STANDARTLARINDA ÇALIŞMA VE İŞYERİNİ BELİRLEME HAKKI**
- **FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN ÖDENMEMESİ**
- **HAKLI FESİH**
- **EMEKLİLİK İÇİN GEREKLİ TÜM KOŞULLARIN TAŞINMASI**

**ÖZETİ:** 4447 sayılı Yasanın 45'inci maddesi ile 1475 sayılı Yasanın 14'üncü maddesinin birinci fıkrasının (5) numaralı bendinde 15 yıl 3600 prim gününü tamamlamak dışında emeklilik nedeniyle fesih için başkaca bir şart öngörülmemiştir. Davacı emeklilik dışında aynı zamanda fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle de sözleşmesini haklı feshetmiştir. Davacının gerek emeklilik ve gerekse ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle başka bir işyerinde çalışmak için ayrılması ve hatta daha işten ayrılmadan önce çalışacağı yeri belirlemesi sonuca etkili değildir. Herkes daha iyi yaşam ve iş standartlarında çalışmak ve işyerini belirlemek haklarına sahiptir. Fazla çalışma ücretinin ödenmemesi dahi tek başına haklı fesih sebebi olup, başka bir işyerinde çalışmaya başlaması ücretleri ödemeyen işvereni haklı ve işçiyi ise haksız kılacak nitelikte değildir.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/17074

Karar No. 2015/775

Tarihi: 28.01.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- İŞLETMESEL NEDENLERLE FESİH
- EŞİTLİK, OBJEKTİFLİK VE TUTARLILIK İLKELERİ
- FESHİN KAÇINILMAZLIĞI
- FESHİN SON ÇARE OLMASI

**ÖZETİ:** Feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil, teknik denetim kapsamında, bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde, kısaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılmalıdır. İşverenin aldığı işletmesel kararı fülen uygulamaya koyup koymadığının ve işletmesel kararın uygulanmasında eşitlik, objektiflik ve tutarlılık ilkelerine ve fesihte belirlenen sıralamaya ve norm kadro sayısına fülen uyulup uyulmadığı hususunun işletmesel kararın performans düşüklüğüne dayalı fesihler için perdeleme amacı taşıyıp taşımadığının, davalı işverenin fesih öncesi alınması gerekli tüm tedbirleri alıp almadığı ve neticede feshin son çare olup olmadığı hususlarının tereddütsüz bir şekilde belirlenmesi için alanlarında uzman bilirkişi heyeti marifetiyle şirket genel merkezinde yerinde inceleme yapılarak ayrıntılarıyla araştırılması ve sonucuna göre karar verilmesi gerekmektedir.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/15443

Karar No. 2015/584

Tarihi: 26.01.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/25

- İŞÇİNİN TEK SEFERLİK ARIZİ BİR DURUMDA HAFTA TATİLİ ÇALIŞMASINI KABUL ETMEMESİ
- İŞVERENİ ZOR DURUMDA BIRAKMAK İÇİN HAFTA TATİLİNDE MAZERETSİZ OLARAK TOPLU OLARAK İŞE GELMEME
- DOĞRULUK VE BAĞLILIK KURALLARINA AYKIRILIK
- HAKLI FESİH

**ÖZETİ:** *Davalı işverenin arzı bir durum olan fuar için mobilya montaj işinde çalışan davacı ve diğer işçilerden pazar günü çalışmalarını istediği, davacı ve diğer üç işçinin ise toplu olarak pazar günü fuarda çalışmadıkları, bu nedenle işverence dışarıdan eleman bulunarak fuarda tanıtılacak mobilyaların montaj işinin yaptırıldığı, fuarın işveren için ekonomik olarak önem arz ettiği gibi çalışmanın tek günlük arzı bir durum olduğu, bu nedenle davacı ile diğer işçilerin fuar çalışmalarına işverenin talebine rağmen söz konusu fuar gününün hafta tatili olduğu gerekçesi ile toplu olarak katılmayacaklarını bildirmelerinin iyiniyetli olmadığı, davacının pazar günkü çalışmaya katılmaması için başka bir mazeret bildirmediği, işverenin yönetim hakkı kapsamında işçileri pazar günü çalıştırılmasının da mümkün olduğu, bu nedenle işvereni zor durumda bırakma amaçlı işçinin bu davranışının doğruluk ve bağlılık feshin haklı olduğu kabul edilerek, mahkemece davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

## YARGITAY

### 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/9925  
Karar No. 2015/440  
Tarihi: 26.01.2015

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/17, 24

- **İŞÇİNİN İSTİFA DİLEKÇESİNDEKİ İRADESİNİN FESADA UĞRATILMASI**
- **İŞVERENİN BASKI UYGULAMASI SONUCU VERİLEN İSTİFA DİLEKÇESİNE DEĞER VERİLEMEYECEĞİ**

**ÖZETİ:** *İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverenin tazminatların derhal ödeneceği sözünü vermek ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde gerçek bir istifa iradesinden bahsedilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir. İşverenin baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine değer verilemez. Bu gibi hallerde feshin işverence gerçekleştirildiği bununla birlikte işveren feshinin haklı olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir.*

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/15421

Karar No. 2015/430

Tarihi: 22.01.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17, 27

- İHBAR TAZMİNATI
- İŞ ARAMA İZİNİ

**ÖZETİ:** Somut olayda davalı işveren davacıya 08.09.2012 tarihinde 8 haftalık ihbar öneli tanımış ve davacı tarafından bildirim yazısı imzalanmıştır. Davalı işveren iş arama izinlerini de yukarıda metni geçen 4857 sayılı Yasanın 27. maddesine uygun olarak 10.10.2012 tarihinden sonra toplu olarak kullandırmış ve bu tarihten sonraki ücretlerini de tam olarak davacıya ödemiştir. Mahkemenin hatalı gerekçe ile iş sözleşmesinin 10.10.2012 tarihinde sona erdiği gerekçesi ile ihbar önelinin tam olarak kullanılmadığı ve buna bağlı olarak da davacının ihbar tazminatına hak kazandığı görüşü dosya içeriğine uymamaktadır. İhbar tazminatı talebinin reddine karar vermek gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/14846

Karar No. 2015/361

Tarihi: 22.01.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/47

- GENEL TATİL GÜNLERİNDE YAPILAN ÇALIŞMANIN İŞÇİ TARAFINDAN KANITLANMASININ GEREĞİ

**ÖZETİ:** Ulusal bayram genel tatil günlerinde çalıştığını iddia eden işçi, norm kuramı uyarınca bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Ulusal bayram genel tatil günlerinde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. Hafta tatili, ulusal bayram genel tatil günlerinde çalışmalarının yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.



## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/14808

Karar No. 2015/131

Tarihi: 20.01.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/26

- İŞÇİNİN KİŞİLİK HAKLARININ KORUNMASI
- MOBBİNG

**ÖZETİ:** Somut olayda davacı tarafından davalının kendisine psikolojik taciz uyguladığı ve yapılan teftişin çok uzun sürdüğü, kendisinin açıklarının arandığı ve teftişin yıldırma amaçlı yapıldığı, işverence hakkında olumsuz söylentiler çıkarıldığı ileri sürülmüşse de dosya kapsamından işverence davacı hakkında olumsuz söylentiler çıkarıldığının ve davacı tarafın kişilik haklarına yönelmiş bir saldırı bulunduğunun ispatlanamaması, işyerinde uzun süreli teftiş yapılmasının davacıya kasten güçlük çıkarıldığı, davacıya eziyet etme amacını taşıdığı anlamına gelmediği gibi davacının kişilik haklarına yönelik hukuka aykırı bir saldırı olarak kabul edilmesinin mümkün olmaması karşısında davacının manevi tazminat isteminin reddi gerekir.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/16476

Karar No. 2015/109

Tarihi: 20.01.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- İKALE SÖZLEŞMESİ
- İKALE ÖNERİSİNİN İŞÇİDEN GELMESİ

**ÖZETİ:** Gerek davalı tanıkları ve gerekse davacıdan sadır söz konusu dilekçe ile bu dilekçeye konu yaşadığı maddi ve ailevi sorunlarının mevcudiyetine güçlü delil niteliğinde olan hakkındaki bir çok icra takibi ile çeşitli tarihlerde mesaiye mazeretsiz gelmeme yani devamsızlık yaptığı hususlarına dair davalı işverence çeşitli belgeler sunulduğu da görülmektedir. Dolayısıyla davacının söz konusu dilekçesi şarta bağlı olduğundan istifa dilekçesi olarak kabul edilemez ise de yasal haklarının ödenecek iş sözleşmesinin sonlandırılması yönünden ikale sözleşmesine yönelik icap olarak kabul edilmesi elzemdir. Davacı işçinin bu talebine karşılık davalı işveren de davacının yasal tazminatları olan kıdem ve ihbar tazminatı ile diğer alacaklarını ödeyerek iş sözleşmesini sonlandırılması hususundaki davacı işçinin icabını, kabul etmek suretiyle feshin gerçekleştiği somut olayda, davacı ve davalı işverenin iş sözleşmesinin sonlandırılması noktasında iradelerinin birleştiği ve bunun sonucu olarak da iş sözleşmesinin sona erdiği anlaşılmıştır. Dolayısıyla taraflar arasındaki iş ilişkisinin, ikale sözleşmesi ile sonlandığı sonucuna varılmakla işe iade davasının reddi gerekir.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/13525

Karar No. 2015/74

Tarihi: 19.01.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41, 68

- ARA DİNLENMESİ
- SİGORTALILIK SÜRESİ VE PRİM ÖDEME GÜN SAYISININ DOLDURULMASI
- EMEKLİLİK NEDENİYLE İŞ AKDİNİN FESHİ

**ÖZETİ:** Somut olayda, taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinde davacının fazla mesai ücretlerinin ücrete dahil olduğu belirlenmiş olup bu düzenleme nedeniyle davacının yaptığı yıllık 270 saatlik fazla çalışmanın ücreti ile ödendiğinin kabul edilmiş olması yerindedir. Ancak hükme esas alınan bilirkişi raporunda fazla mesai hesabında davacının 11 saatlik çalışmasından 1 saat yerine 1, 5 saat, 7 saatlik çalışmasından da yarım saat yerine 1 saat ara dinlenmesi düşünüldüğü ve ara dinlenmelerinin fazla belirlenmesi nedeniyle davacının 270 saati aşan çalışması olmadığı kabul edildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece bilirkişiden ek rapor alınarak ara dinlenmelerin belirlenen şekilde düşülmesi istenmeli varsa davacının yıllık 270 saatin üzerinde yaptığı fazla mesai ücreti hüküm altına alınmalıdır. Hatalı rapora itibarla hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/13018

Karar No. 2015/3

Tarihi: 19.01.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- FAZLA ÇALIŞMA
- FAZLA MESAI ALACAĞI

**ÖZETİ:** Somut olayda, davacının sunulan puantaj kayıtlarına göre 08.00-17.00 saatleri arasında çalıştığı sabit olup bilirkişi tarafından da bu saatler esas alınmak suretiyle haftalık 3 saat üzerinden fazla mesai hesabı yapılmıştır. Fazla mesai alacağına puantaj kayıtlarına dayanması nedeniyle, alacaktan takdiri indirim yapılmaması gerekirken, yazılı şekilde %30 takdiri indirim yapılması hatalı olup bozma nedenidir. O halde davacı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.

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

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

**YARGITAY**

**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/15826  
Karar No. 2015/29405  
Tarihi: 21.10.2015

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/57

- **YILLIK İZİN ÜCRETİ VE GENEL TATİL ÜCRETİ**
- **GELİR VERGİSİ**

**ÖZETİ:** *Yıllık izin ve genel tatil ücreti alacağı brütten nete çevrilirken SGK ve işsizlik sigorta priminin kesilmemesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.*

**YARGITAY**

**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2015/3556  
Karar No. 2015/12088  
Tarihi: 26.03.2015

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

- **İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN FESİH**
- **GEÇERLİ FESİH VE HAKLI FESİH AYRIMI**

**ÖZETİ:** *İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihle takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması olasılığından kaçınmaktır. İşçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir. İşçinin kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmiş işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmaline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeninden de bahsedilemez. İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, aynı yasanın 25. maddesinde belirtilen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, fesih geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir*

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/3221  
Karar No. 2015/11645  
Tarihi: 24.03.2015

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

- ASIL İŞVEREN VE ALT İŞVEREN ARASINDAKİ SORUMLULUK
- MÜŞTEREK VE MÜTESELSİL SORUMLULUK
- İŞE İADE KARARI

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

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/14179  
Karar No. 2015/10791  
Tarihi: 17.03.2015

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/41

- FAZLA ÇALIŞMA
- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN AYLIK ÜCRETE DAHİL OLMASI

**ÖZETİ:** Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilmeye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağıının ödendiği varsayılır. İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz, 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir. Günlük çalışma süresinin onbir saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı, zamli ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir. İş Kanununun 41 inci maddesindeki, fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamayacağı şeklindeki hükmüdür. Ancak bu sınırlamaya rağmen işçinin daha fazla çalıştırılması halinde, bu çalışmalarının karşılığı olan fazla mesai ücretinin de ödenmesi gerektiği açıktır.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/1644  
Karar No. 2015/10042  
Tarihi: 11.03.2015

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

- ASIL İŞ-YARDIMCI İŞ
- İŞÇİ TEMİNİ
- MUVAZAA
- İŞE İADENİN MALİ SONUÇLARI

**ÖZETİ:** *Tarafların gerçek iradeleri işçi temini olduğu halde, bunu bir asıl işveren alt işveren ilişkisi olarak göstermişlerse muvazaalı bir hukuki işlem söz konusudur. Asıl işveren işçilerinin hakları kısıtlanarak alt işveren işçisi olarak çalıştırılması, hangi alt işverenle çalıştıklarını bilmemesi gibi bulgular bu ilişkinin muvazaalı olduğuna işaret eden diğer özelliklerdir. Ayrıca muvazaanın varlığı hakim tarafından resen dikkate alınmalıdır. Zira muvazaanın varlığının hiçbir süreye bağlı olmaksızın her zaman ileri sürülebileceği, mahkemece kendiliğinden göz önünde bulundurulması gerektiği, belirli bir sürenin geçmesi, sebebin ortadan kalkması veya ilgililerin olur vermesi ile geçerli hale gelmeyeceği, uygulamada ve bilimsel görüşlerde ortaklaşa kabul edilmektedir. Somut uyuşmazlıkta, davacı vekili, dava dilekçesinde asıl-alt işveren ilişkisinden bahsederek feshin geçersizliği ve davacının alt işverene iadesini talep etmiş olup islah dilekçesi ile davalılar arasında muvazaa olduğunu iddia ederek davacının asıl işverene iadesini istemiştir. Asıl işveren- alt işveren ilişkisi muvazaalı olsa dahi, işe iadenin mali sonuçlarının tazmini her iki işverenden de istenebilir. İşverenlerin sorumluluğu müteselsil sorumluluktur.*

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/8611  
Karar No. 2015/9770  
Tarihi: 10.03.2015

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/32  
2822 s. TSGLK/6  
6356 s. Sendikalar TopuluşK/36

- İŞÇİ LEHİNE ŞART İLKESİ

**ÖZETİ:** *İş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesi karşı karşıya geldiğinde yani aynı konuda iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesinde farklı düzenlemeler yer aldığı iş sözleşmesi hükmü daha işçi lehine olmak koşuluyla somut olaya tatbik edilebilir. İşveren tarafından toplu iş sözleşmelerinin uygulanması neticesinde iş sözleşmesinde kararlaştırılan ücretin davacının sendikaya üyeliği ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlanması üzerine düşürülmesi 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesinin Grev Lokavt Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca işçi lehine şart ilkesinin ihlali niteliğinde olup, kanuna aykırıdır.*

**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/3367  
Karar No. 2015/9766  
Tarihi: 10.03.2015

İlgili Kanun/Madde  
1475 s. İşK/14

- **KIDEM TAZMİNATI**
- **KIDEM SÜRELERİNİN BİRLEŞTİRİLMESİNİN KOŞULLARI**

**ÖZETİ:** *Her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi hizmet birleştirilmesi için gerekli bir koşuldur. İşçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenebileceğinden, tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz. Yine, istifa etmek suretiyle işyerinden ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanmayacağından, istifa yoluyla sona eren önceki dönem çalışmaları kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Ancak, aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan süre için kıdem tazminatı ödenmemişse, bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Zamanaşımı definin ileri sürülmesi halinde önceki çalışma sonrasında ara verilen dönem on yılı aşmışsa, önceki hizmet bakımından kıdem tazminatı hesaplanması mümkün olmaz. İşçinin işyerinde çalıştığı sırada almış olduğu istirahat raporları kıdem süresinden sayılmalıdır. Buna karşın, işçinin çalıştığı sırada bir defada ihbar önelini altı hafta aşan istirahat raporu süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamayacağı kararlilik kazanmış Yargıtay uygulamasıdır. İşçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler de, kıdem süresinden sayılmamalıdır. Örneğin ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaz. 2822 sayılı yasanın 42 nci maddesinin beşinci fıkrası uyarınca, grev ve lokavtta geçen süreler kıdem süresine eklenemez. Tutukluluk ve hükümlülükte geçen süreler de kıdem tazminatına esas sürede dikkate alınmaz.*

**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/5622  
Karar No. 2015/9440  
Tarihi: 09.03.2015

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/32

- **KISMİ ÖDEMENİN ÖNCELİKLE FAİZ VE MASRAFLARA MAHSUP EDİLMESİ**

**ÖZETİ:** İşçinin işverenden bir alacağının, örneğin sadece kıdem tazminatı alacağının bulunduğu durumlarda, kısmi ödeme nedeniyle mahsup işlemi Borçlar Kanununun 84 üncü maddesi çerçevesinde yapılacaktır. Dairemiz uygulamasına göre, temerrüde düşmüş olan işverenin yaptığı kısmi ödeme işçinin bu hususta beyanda bulunup bulunmadığına bakılmaksızın öncelikle faiz ve masraflara mahsup edilmelidir. 1475 sayılı İş Kanununun 14 ve 4857 sayılı İş Kanununun 120 nci maddesi uyarınca, işveren kıdem tazminatı borcu bakımından iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte temerrüde düşer. Belirtilen diğer tazminat ve alacaklar bakımından ise, tarafların sözleşme ile kararlaştırdıkları ödeme zamanı ya da işçi tarafından gönderilecek ihtarnamede belirtilen ödeme günü itibarıyla işverenin temerrüdü gerçekleşir. Somut olayda, davalı işveren davalının ilk dönem çalışmasına ilişkin ibraname sunmuş, ibraname ekinde de 1695, 76 TL'lik ödeme belgesi ibraz etmiştir. Mahkemece bu ödemenin mahsup edilip, edilmeyeceğinin değerlendirilememesi hatalıdır.

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/3479  
Karar No. 2015/9039  
Tarihi: 04.03.2015

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

#### • İŞÇİNİN VERDİĞİ ZARARIN İŞÇİNİN KUSURUNA GÖRE OTUZ GÜNLÜK ÜCRETİ AŞMAMASI

**ÖZETİ:** Somut olayda işyerinde kalite güvence üretim süreçleri ekip lideri olarak çalışın davacının iş sözleşmesi bir bankanın sipariş ettiği kredi kartında bulunan logonun hatalı basılması nedeniyle meydana gelen zarar gerekçe gösterilerek 4857 Sayılı Yasa'nın 25/II-ı maddesi uyarınca feshedilmiştir. Mahkemenin 24.02.2012 T. 2011/430 Esas 2012/138 Karar sayılı kararı Dairemizin 04.04.2013 T. 2012/31060 E. 2013/11160 Karar sayılı kararıyla aralarında hukukçu ve işyerinin işleyişini bilen uzman bilirkişiler eşliğinde keşif yapılarak davacının görev tanımı ve dosyadaki belgeler dikkate alınarak davacının feshine neden olan olayda kusuru bulunup bulunmadığı, meydana gelen zarar miktarı tespit edilerek sonucuna göre feshin haklı veya geçerli olup olmadığına karar verilmesi gerekirken eksik araştırmayla karar verildiği gerekçesiyle bozulmuştur. Mahkemece bozma kararına uyularak yapılan yargılama sırasında aldurulan bilirkişi raporunda yapılan baskı hatasının maliyetinin piyasa rayiçlerine göre boyalı malzemesi ve işçiliği dahil 3.000 Euro olduğu, davacının ise diğer iki arkadaşıyla birlikte zararın %50'sinden sorumlu tutulduğu, davacının bu nedenle %16, 67 kusurunun bulunduğu, davacının zarardan sorumluluğunun 1.091, 17 TL olup 1.295 TL olan brüt ücretinin altında kaldığı belirtilmiş mahkemece de bu nedenle feshin geçerli olmadığı kabul edilmişse de, meydana gelen olay, toplam zarar miktarı ve davacının olaydaki kusuru dikkate alındığında her ne kadar davacıya düşen zarar miktarının brüt ücretinin altında kalmaktaysa da, işyerinde meydana gelen olumsuzluk gözetildiğinde feshin geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından davanın reddine karar verilmesi gerekir.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/10538

Karar No. 2015/7247

Tarihi: 18.02.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- **FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN AYLIK ÜCRETE DAHİL ÖLDÜĞÜNÜN KARARLAŞTIRILMASI**

**ÖZETİ:** İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz, 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir. Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması halinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir. İşçiye her ay ödenen ücret içinde fazla çalışmaların bir kısmının yer aldığı taraflarca kabul edildiğine göre 270 saatin 12 aya bölünmesi sonucu belirlenen 22.5 saat, her ay için kanıtlanan fazla çalışma süresinden indirilmelidir. İşçinin fazla çalışmasının kanıtlanamadığı veya çalışmaların karşılığının tam olarak ödendiği aylar için böyle bir indirimde gidilmez.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/10948

Karar No. 2015/6678

Tarihi: 16.02.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- **GENEL TATİL VE HAFTA TATİLİ ÜCRETLERİ**
- **HÜKMEDİLEN MİKTARLARIN NET Mİ BRÜT MÜ OLDUĞUNUN BELİRTİLMESİNİN GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** Mahkemece fazla mesai, ulusal bayram- genel tatil ve hafta tatili ücretlerinde %50 takdiri indirim yapılması hakkın özünü etkileyecek nitelikte olup, fazladır. Mahkemece daha makul oranda indirim yapılması gerekirken %50 oranında indirim yapılması hatalıdır. Hükmedilen miktarların net mi, yoksa brüt mü olduğunun hüküm fıkrasında belirtilmemesinin infazda tereddüde yol açacağı düşünülmemesi de hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.



## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/29982

Karar No. 2015/5928

Tarihi: 12.02.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

6356 s. Sendikalar Toplu İşK/25

- **SENDİKAL NEDENLERLE FESİH**
- **İŞE İADE DAVASININ TESPİT NİTELİĞİNDE OLDUĞU**
- **SENDİKAL TAZMİNAT TALEBİNİN REDDEDİLMESİ**

**ÖZETİ:** Davacı iş sözleşmesinin feshinin sendikal nedene dayandığını iddia etmiştir. Mahkemece davacı tanıklarının sendikal olup halen işyerinde çalıştıkları bu nedenle davacının iş sözleşmesinin sendikal nedene dayanmadığı belirtilmişse de; sorunun muvazaalı taşeron ilişkisi kurulan işverenler bünyesinde çalışan işçilerin sendikaya üye olunmasının istenmemesinden kaynaklandığı, davacı tanıklarınca işverence sendikaya üye olunmasının istenmediği istifa etmeleri konusunda baskı yapıldığı noter masraflarının işverence verildiği konusundaki beyanları, muvazaalı taşeron ilişkisi kurulan işverenler hakkında sendikal hakların engellenmesi suçundan açılan ceza davaları, üyeliklerden kısa bir süre sonra fesih yapılması, fesih döneminde sendikadan istifa eden işçi sayısı ve sendika üyesi olmadığı halde sendikadan istifa ettiklerine dair bildirim gönderenlerin olması dikkate alındığında, feshin sendikal nedene dayandığının kabulü gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır. Ayrıca işe iade davası tespit davası niteliğindedir. Feshin sendikal nedene dayanmadığı kabul edildiğinde davacı aleyhine vekalet ücretine ve yargılama giderlerine hükmedilmemesi gerekir. Karar bu yönüyle de hatalıdır.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/8444

Karar No. 2015/1828

Tarihi: 22.01.2015

İlgili Kanun/Madde

1475 s. İşK/14

5953 s. Basın İşK/6

- **BASIN MESLEĞİNDE ÇALIŞANLARLA ÇALIŞTIRILANLAR ARASINDAKİ MÜNASEBETLERİN TANZİMİ**
- **GAZETECİNİN KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANABİLMESİ**

**ÖZETİ:** 4857 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinin 2. fıkrasında, "Bu Kanun, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır" şeklinde kurala yer verilmiştir. İş Kanunu'nun 4. maddesinde istisnalar arasında 5953 sayılı Yasa kapsamında çalışanlar gösterilmediğine göre, basın çalışanlarıyla ilgili 5953 sayılı Yasa kapsamında çalışanlar bakımından istisnaen İş Kanunu hükümlerinin uygulanması mümkün görülmelidir. 5953 sayılı Yasa'da boşluk bulunan hallerde boşluğun, her iki kanun arasındaki denge ve çalışma yaşamı gereklerine uygun olarak 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri ile doldurulması gerekir. Başka bir anlatımla, 5953 sayılı Yasada düzenlenmemiş olan her konu için boşluğun, doğrudan 4857 sayılı İş Kanunu ile doldurulması yerine, konunun çalışma yaşamıyla ilgili gerçek bir ihtiyaca cevap vermesi aranmalıdır. Somut olayda olduğu gibi yaşlılık aylığı tahsisine bağlı kıdem hakkı buna örnek olarak verilebilir. Yine gazetecinin işyerinde cinsel tacizde bulunması, işyerinde hırsızlık yapması gibi haller, bu defa da işverenin haklı feshine imkân veren örnekler olarak açıklanabilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi yollamasıyla halen yürürlükte olan 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde işçiye yaşlılık aylığı tahsisi halinde kıdem tazminatı ödeneceği öngörülmüş olmakla, aynı hüküm emeklilik suretiyle ayrılan gazeteci yönünden de uygulanmalıdır. Bu noktada davacı gazetecinin kıdem tazminatına hak kazandığı kabul edilmelidir.

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/29947  
Karar No. 2015/628  
Tarihi: 15.01.2015

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

- **KEYFİLİK, ÖLÇÜLÜLÜK VE TUTARLILIK DENETİMİ**
- **FESHİN SON ÇARE OLMASI İLKESİ**
- **İŞLETMESEL NEDENLERLE FESİHTE YARGISAL DENETİM**

**ÖZETİ:** İşletmesel kararın yerindeligi noktasında hukuksal denetim mümkün değildir. Kısaca işletmesel kararlar yerinelik denetimine tabi tutulamaz. İşverenin serbestçe işletmesel karar alabilmesi ve bunun kural olarak yargı denetimi dışında tutulması şüphesiz bu kararların hukuk düzeni tarafından öngörülen sınırlar içinde kalınarak alınmış olmalarına bağlıdır. İşverenin almış olduğu işletmesel karar sonucunda istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı bir şekilde uygulayıp uygulamadığı, işverenin fesihle keyfi davranıp davranmadığıve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı noktaları açıklığa kavuşturulmalıdır.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/31051

Karar No. 2015/618

Tarihi: 15.01.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN FESİH**

**ÖZETİ:** Somut uyumsuzlukta, davacının iş akdi, üst yöneticisi hakkında asılsız ithamlarda bulunması, bu ithamların kanıtlanamaması bu sebeple taraflar arasındaki güven unsurunun zedelendiği ve iş ilişkisinin devamının işverenden beklenemeyeceği gerekçesi ile 4857 sayılı yasanın 17 ve 18. maddeleri uyarınca işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle feshedilmiştir. 4857 sayılı yasanın 19. maddesi uyarınca işçinin davranışı ya da verimi ile ilgili nedenlerle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için sözleşmenin feshinden önce savunma istenmesi zorunlu olup bu hususun yerine getirilmemesi feshi geçersiz kılar. Davalı işveren tarafından fesih öncesinde davacı işçiden savunma istenmediği bu nedenle feshin geçersiz olduğu anlaşıldığından davanın kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalıdır.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/36308

Karar No. 2015/284

Tarihi: 13.01.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17, 32, 34, 57

6100 s. HMK/107

- **BELİRSİZ ALACAK DAVASI**

**ÖZETİ:** Belirsiz alacak davasının tespit davası olarak açılmasının ardından, alacağın yargılama sırasında belirlenmesi üzerine HMK'nun 107 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre miktarın arttırılması mümkün değildir. Zira sözü edilen hüküm, belirsiz alacak davasının miktar belirtilmesi yoluyla eda davası biçiminde açılması halinde uygulama alanı bulabilir. Ancak belirsiz alacak tespit davasında yapılan yargılama ile alacak belirlendikten sonra, davanın tamamen ıslahı suretiyle alacağın tahsili talep edilebilir. Belirsiz alacak davasının tespit davası olarak açılması ve ardından ıslahla eda davasına dönüştürülmesinin, davanın belirli bir miktar üzerinden açılmasından farkı, faiz başlangıcı noktasında kendisini gösterir. Belirsiz alacak davası tespit davası olarak açıldığında faiz başlangıcı, alacakların rakam olarak talep edildiği ıslah tarihi olmalıdır. HMK'nun 107 nci maddesinin gerekçesine göre belirsiz alacak davasının, kısmen eda davasıyla birlikte külli tespit davası olarak da açılabilmesi imkan dahilindedir. O halde belirsiz alacak davasında bir miktarın tahsili yanında, kalan tutarın tespiti istenebilecek ve yargılama sırasında belirlendiğinde kalan miktar da talep edilebilecektir.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/7950

Karar No. 2015/244

Tarihi: 13.01.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/4

- *ESNAF VE TACİR AYRIMI*
- *İŞYERİNDE ÜÇ KİŞİDEN FAZLA ÇALIŞAN OLMASI*

**ÖZETİ:** 5362 sayılı Yasadaki düzenleme ile esnaf ve tacir ayrımında başka ölçütlere yer verilmiş olup, kamyonculuk, otomobilcilik ve şoförlük yapanların da ekonomik sermayesi, kazancının tacir sanayici niteliğini aşmaması ve vergilendirme gibi ölçütler çerçevesinde değerlendirilmesi gerekecektir. 507 sayılı Yasa döneminde esnaf sayılan kamyoncu, taksici, dolmuşçu gibi kişilerin de bu yeni ölçütler çerçevesinde esnaf sayılmama ihtimali ortaya çıkmaktadır. Ekonomik faaliyetini daha çok bedeni çalışmasına dayandıran düşük gelirli taksici ve minibüs işletmesi sahiplerinin esnaf olarak değerlendirilmesinin daha doğru olacağını belirtmek gerekir. Dairemizin 2008 yılında vermiş olduğu kararlar bu doğrultudadır. 5362 sayılı Yasanın 3 üncü maddesinde belirtilen esnaf ve sanatkâr faaliyeti kapsamında kalan işyerinde üç kişinin çalışması halinde, 4857 sayılı Yasanın 4 üncü maddesinin (1) bendi uyarınca, bu işyeri İş Kanununun kapsamının dışında kalmaktadır. Maddede üç işçi yerine “üç kişi”den söz edilmiştir. Bu ifade, işyerinde bedeni gücünü ortaya koyan meslek ve sanat erbabını da kapsamaktadır. İşinde bedeni gücü ile çalışmakta olan esnaf dâhil olmak üzere toplam çalışan sayısının üçü aşması durumunda işyeri 4857 sayılı Yasaya tabi olacaktır.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/31024

Karar No. 2015/141

Tarihi: 13.01.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 18-21

- *ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ*
- *İŞE İADEDEN VE İADENİN MALİ SONUÇLARINDAN SORUMLULUK*

**ÖZETİ:** Davalılar arasında aktedilen hizmet alım sözleşmesi ve tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde, davalı şirketler arasında asıl ve alt işveren ilişkisinin varlığı açıktır. Bu nedenle, mahkemece hüküm kısmında işe iadeden ve işe iadenin mali haklarından hangi davalının sorumlu olduğunun açık ve net bir şekilde belirtilmemesi hatalı olup bozma nedenidir.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/29976

Karar No. 2015/38

Tarihi: 12.01.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- *FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADESİ*
- *FESİH BİLDİRİM TARİHİNDEN ÖNCE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ*
- *İŞ GÜVENCESİNİN KAPSAMI*
- *OTUZ İŞÇİ ÖLÇÜTÜ*

**ÖZETİ:** *Otuz işçi sayısının belirlenmesinde belirli-belirsiz süreli, tam-kısmi süreli, daimi-mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım yapılamaz. Fesih bildirim yapıldığı tarihte 30 işçi sayısının tespitinde göz önünde bulundurulacak işçinin iş sözleşmesinin devam etmekte olması yeterli olup, ayrıca fülen çalışıyor olması gerekmemektedir. Ancak hastalık, iş kazası, gebelik yada normal izin ve benzeri nedenlerle ayrılan işçi yerine bu süre için ikame işçi temin edilmiş ise, 30 işçi sayısında ikame edilen işçi dikkate alınmayacaktır. Konumu itibarıyla güvence kapsamı içerisinde olmayan işveren vekillerinin ve yardımcılarının da işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması gerekir. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. Fesih bildirim tarihinden önce iş sözleşmesi feshedilen, bu nedenle feshin geçersizliği davası açıp, lehine feshin geçersizliğine karar verilen işçinin işverene işe başlatılması için başvurusu halinde, adı geçen işçinin de 30 işçi sayısında değerlendirilmesi gerekir. Böyle bir durumda feshin geçersizliğine ilişkin dava sonuçlanmamış ise, bekletici mesele yapılarak sonucu beklenmelidir.*

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/7194

Karar No. 2015/14

Tarihi: 12.01.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2

- *ALT İŞVEREN ASIL İŞVEREN İLİŞKİSİ*
- *ALT İŞVERENİN İŞYERİNİN BAĞIMSIZ OLMASI*
- *İŞVEREN VEYA ALT İŞVERENİN DEĞİŞMESİNİN İŞYERİ DEVRİ NİTELİĞİNDE OLUP OLMADIĞI*

**ÖZETİ:** 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2 nci maddesinde, işveren bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak açıklanmıştır. O halde asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edilebilmesi için öncelikle mal veya hizmetin üretildiği işyeri bulunan bir işverenin ve aynı işyerinde iş alan ikinci bir işverenin varlığı gerekir ki asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edilebilsin. Alt işverenin başlangıçta bir işyerinin olması şart değildir. Alt işveren, işveren sıfatını ilk defa asıl işverenden aldığı iş ve bu işin görüldüğü işyeri nedeniyle kazanmış olabilir. Asıl işverene ait işyerinde yürütülmekte olan mal veya hizmet üretimine ait yardımcı bir işin alt işverene bırakılması nedeniyle, alt işveren açısından bağımsız bir işyerinden söz edilip edilemeyeceği sorunu öncelikle çözümlenmelidir. Zira asıl işveren veya alt işverenin değişmesinin işyeri devri niteliğinde olup olmadığının tespiti için işyeri kavramının bu noktada açıklığa kavuşturulması gerekir.

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

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

**YARGITAY**

**10. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2015/13491  
Karar No. 2015/20213  
Tarihi: 23.11.2015

İlgili Kanun/Madde  
506 s. SSK/80

- **YAŞLILIK AYLIĞI**
- **SOSYAL GÜVENLİK DESTEK PRİMİ KESİNTİSİ**
- **TAHSİL ZAMANAŞIMI SÜRESİ**

**ÖZETİ:** *Dava, emekli aylıklarından sosyal güvenlik destek primi kesinti yapılması yönündeki Kurum işleminin iptali ile kesinti tutarlarının geri ödenmesi gerektiğinin tespiti istemine ilişkindir. Kurum alacaklarında tahsil zamanaşımı borcun doğduğu tarihte yürürlükte bulunan mevzuata göre belirlenir. 08/12/1993 tarihinde yürürlüğe giren 3917 sayılı Kanunun getirdiği düzenlemenin geçerli olduğu dava konusu döneme ilişkin prim vs. alacakları için tahsil zamanaşımı süresi 5 yıl olup zamanaşımı süresinin başlangıcı ise alacağın vadesinin rastladığı takvim yılını takip eden yılbaşdır. Ödeme emrinin tebliği veya Kanunda sayılan diğer nedenlerle tahsil zamanaşımı kesildikten sonra takip eden yılbaşından itibaren yeniden işlemeye başlar. Yeniden işlemeye başlayan 5 yıllık zamanaşımı süresi dolmuş ise davacıların bu borçlardan sorumlu olmadığının kabulü gerekir.*

**YARGITAY**

**10. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2015/17078  
Karar No. 2015/17686  
Tarihi: 26.10.2015

İlgili Kanun/Madde  
506 s. SSK/Ek5

- **HİZMET SÜRESİ**
- **GEMİNİN SEFERDE VEYA LİMANDA BULUNDUĞU SIRADA DENİZDE EYLEMLİ ÇALIŞMA OLARAK GERÇEKLEŞEN ÇALIŞMA SÜRELERİ**

**ÖZETİ:** 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun EK.5.maddesinin 3395 sayılı Kanunla değişik biçiminde bir gemi adamı, gemi ateşçisi, kömürcü ve dalgıcın itibari hizmetten yararlanılabilmesi için çalışmalarının denizde geçirilmesinin koşul olduğu hükmüne bağlanmıştır. Kanunda öngörülen denizde geçirilmesi gereken hizmetten amaç ise, geminin denizde seyir veya seferde olduğu süreler ile bunun uzantısı geminin limanda bulunduğu sırada, fülen gemide görevli olarak geçirilen ve denizle bağlantının kopmadığı çalışmalardır. Aksinin kabulü, gemide çalışanların koşulsuz olarak itibari hizmetten yararlanabileceği sonucunu doğurur ki, bu durum Kanunun açık metnine ve Kanun Koyucunun iradesine aykırıdır. Yargılama aşamasında dinlenen tanık beyanlarına göre davacının haftanın belirli bir döneminde gemide çalıştıktan sonra diğer günlerde çalışmadığı da gözetilerek, geminin seferde veya limanda bulunduğu sırada denizde eylemlerle çalışma olarak gerçekleşen çalışma süreleri yukarıda sıralanan maddi ve hukuki olgular ışığında duraksamaya yer vermeyecek biçimde tespit edilerek, varılacak sonuca göre itibari hizmeti gerektirir çalışma süreleri tereddütsüz belirlenerek karar verilmesi gerekir.

## YARGITAY

### 10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/11437  
Karar No. 2015/15110  
Tarihi: 15.09.2015

İlgili Kanun/Madde  
506 s. SSK/81

- HİZMET TESPİTİ DAVASI
- SIFAT YOKLUĞU
- TARAF VE DAVA EHLİYETİ
- SÜBJEKTİF HAK
- REDDİ MİRAS

**ÖZETİ:** 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 124/4. maddesindeki; dava dilekçesinde tarafın yanlış veya eksik gösterilmesinin kabul edilebilir bir yanlışlığa dayanması halinde hakim karşı tarafın rızasını aramaksızın taraf değişikliği talebini kabul edebileceğine ilişkin düzenleme de gözetilmek suretiyle, davacıya; çalıştığını iddia ettiği davaya konu işyerinin işverenleri olduğu anlaşılan B. A. H.'nin ilk zümre mirasçıları ve T. Turizm Gıda ve hizmet İşletmeciliği Tic. Ltd. Şti.'ye husumet yöneltmesi için mehil verilmeli, husumet yöneltildiğinde, bu kişilerin göstereceği deliller toplanmalı, bütün deliller toplandıktan sonra, mirası reddeden mirasçılar yönünden tespit hükmü kurulmasının mümkün olduğu da gözetilerek, yapılacak değerlendirme sonucuna göre karar verilmesi gerekir



## YARGITAY

## 10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/13119

Karar No. 2015/14825

Tarihi: 14.09.2015

İlgili Kanun/Madde

506 s. SSK/10, 26

- İŞE GİRİŞ BİLDİRGESİNİN SİGORTALININ İŞE GİRİŞİNDEN ÖNCE VERİLMEMİŞ OLMASI
- PEŞİN SERMAYE DEĞERİ
- RÜCUAN TAZMİNAT HAKKI

**ÖZETİ:** 506 sayılı Kanununun 26'ncı maddesindeki "...sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere..." bölümünün, Anayasa Mahkemesince 23.11.2006 tarih ve 2003/10 Esas 2006/106 Karar sayılı kararı ile iptal edilmiş olması karşısında, Kurumun bu maddeden doğan rücu hakkının, "halefiyete" değil, "kanundan doğan basit rücu hakkına" dayandığının kabul edilmesi ve bu kabul çerçevesinde, Kurumun rücu alacağını, ilk peşin değer kusura tekabül eden miktarıyla sınırlı bulunması; fiili ödemenin mevcudiyeti halinde ise, kurumun talep edebileceği miktarın hesabının da aynı şekilde gerçekleştirilmesi gerekmekte olup; şayet ilk peşin sermaye değerli gelir, fiili ödeme miktarından düşük ise o takdirde ilk peşin sermaye değerine itibar edilmesi; aksine fiili ödeme miktarı ilk peşin değerden düşük ise o takdirde de fiili ödeme miktarının esas alınması gerekir. Şüphesiz, somut olayda, Kurumun rücu alacağını belirlemesinde gerçek zarar hesabı yapılmasına gerek bulunmamaktadır.

## YARGITAY

## 10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/4256

Karar No. 2015/7249

Tarihi: 14.04.2015

İlgili Kanun/Madde

506 s. SSK/26

- RÜCUAN TAZMİNAT DAVAŞI
- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
- OBJEKTİF ÖZEN YÜKÜMLÜLÜĞÜ
- KUSUR RAPORUNUN BAĞLAYICI OLUP OLMADIĞI
- ZAMANAŞIMI SÜRELERİ

**ÖZETİ:** *Bütün işkollarında işçinin fiziksel, ruhsal ve sosyo-ekonomik bakımdan sağlığını en üst düzeye çıkarmak ve bunun devamını sağlamak, çalışma şartları ve kullanılan zararlı maddeler nedeni ile işçi sağlığının bozulmasını engellemek; her işçiyi kendi fiziksel ve ruhsal yapısına uygun işte çalıştırmak; özet olarak işin işçiyeye ve işinin ise uyumunu sağlamak olarak tanımlanmaktadır. Belirlenen amaçlara ulaşmak, dolayısıyla iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek temel sorumluluktur. Öte yandan; sigortalı veya hak sahipleri tarafından tazmin sorumlularına karşı açılan tazminat davasında alınan kusur raporu, rücu davası yönünden bağlayıcı olmayıp, kesinleşmesi halinde güçlü delil niteliğinde sayılması gerekmektedir. 506 sayılı Kanun'un 26. maddesinde üçüncü kişiler aleyhine açılan rücu davalarının tabi olduğu zamanaşımı süresine ilişkin açık hüküm bulunmamaktadır. Üçüncü kişi ile sigortalı arasında akdi bir ilişki de söz konusu değildir. Ancak anılan maddenin ikinci fıkrasında Borçlar Kanunu'na yollamada bulunulmuştur. Hal böyle olunca; üçüncü kişiler aleyhine açılan davalar Borçlar Kanunu'nun 60. maddesinde gösterilen bir ve on yıllık zamanaşımı süresine tabidir.*

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

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

**YARGITAY**

**21. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/19363  
Karar No. 2015/16748  
Tarihi: 17.09.2015

**İlgili Kanun/Madde**  
**506 s. SSK/77**

- **İŞÇİYE ÖDENEN HARCIRAHLARIN PRİME ESAS KAZANÇTA DİKKATE ALINMAYACAĞI**
- **YOLLUKLARDAN PRİM KESİLEMEYECEĞİ**

**ÖZETİ:** 506 sayılı Yasa'nın 77. madde 1. fıkrasında prim hesabında göz önünde tutulacak kazançlar belirtilmiş, 2. fıkrasında ise bunun istisnaları gösterilmiştir. Fıkra ifade edildiği biçimde yolluklar prim hesabında nazara alınmazlar ve prime tabi tutulmazlar. Bu Ödeme ücret ve benzeri ödemelerden tamamen farklı nedenlere dayanır. İşin karşılığı olmaktan ziyade işçinin görevi sırasında ihtiyaçlarını (otel, yemek vs. ihtiyaçlan) karşılama amacına dayalıdır. Harciraah (yolluk) işçinin görevli bulunduğu yerden başka yerlere geçici görevle gönderilirken yapacağı ek masrafa karşılık yapılan ödemeler olup, davalı işyeri tarafından her sefer için yapılan ödemelerin bu mahiyette kaldığı şüphesizdir. Çünkü davalı işyeri davacıya ücreti dışında sefer başına Ödeme yaparken asıl amacı davanın yapacağı ek masrafları karşılamak olup, onun ücretini artırmak gibi bir amaç içinde değildir. Mahkemece, yukarıda açıklanan esaslar doğrultusunda davacıya yapılan ödemelerin 506 sayılı yasanın 77. maddesinin 2. fıkrasında belirttiği şekilde yolluklar kapsamında kalması nedeniyle prime esas kazançlar arasında sayılamayacağı göz önünde bulundurularak davanın reddi yerine yazılı şekilde hüküm kurması usul ve yasa aykırı olup bozma nedenidir.

**YARGITAY**

**21. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2015/181  
Karar No. 2015/16043  
Tarihi: 08.09.2015

**İlgili Kanun/Madde**  
**6098 s. TBK/49**

- **MADDİ ZARARIN HESABINDA GERÇEK ÜCRETİN ESAS ALINMASI**
- **İŞÇİYE HER AY ÖDENEN PRİMLERİN ÜCRET HESABINDA DİKKATE ALINMASI ZORUNLULUĞU**

**ÖZETİ:** *Dava iş kazası sonucu maluliyetten doğan maddi tazminat ile tedavi giderinin ödetilmesine ilişkindir. Zararlandırıcı sigorta olayına maruz kalan sigortalının veya hak sahiplerinin maddi zararının hesabında, gerçek ücretin esas alınması koşuldur. Gerçek ücretin ise sigortalının imzası bulunan iş yeri kayıtlarından saptanacağı, iş yeri kayıtlarının bulunmaması veya gerçek durumu yansıtmadığının anlaşılması halinde ise işçinin yaşı, kıdemi, mesleki durumu dikkate alınarak, emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret gözönünde tutularak belirlenmesi gerektiği, Dairemizin ve giderek Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindedir. Somut olayda, hesaplamaya esas ücretin imzalı bordrolara göre belirlenmesi isabetli ise de, davacı sigortalıya kaza tarihinden önce ve sonra her ay düzenli şekilde değişen miktarlarda ödendiği anlaşılan prim ödemesinin kazanç miktarının saptanmasında hesaba dahil edilmemesi doğru olmuştur.*

## YARGITAY

### 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/11024  
Karar No. 2015/15994  
Tarihi: 08.09.2015

İlgili Kanun/Madde  
5521 s. İşMahK/7

- **KURUM ALACAĞI**
- **KURUMA DAVA AÇMADAN BAŞVURU YAPILMASI KURALI**
- **DAVA ŞARTI YOKLUĞU**
- **HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE**

**ÖZETİ:** *Dava açılmadan önce 6552 sayılı Kanun'un 64. maddesi gereğince davalı Kurum'a müracaat olmadığı gerekçesiyle davanın dava şartı yokluğu nedeniyle usulden reddine karar verilmiştir. 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanun gereğince takip edilen davalarda bu kanuna Özgü süreler ve görevli mahkemeler bulunduğu için 6183 sayılı Kanun'dan kaynaklanan davalarda Kurum'a başvuru şartı yoktur. Mezkur Kanun'da belirtilen hak düşürücü süreye riayet edilmek suretiyle davanın açılması gerekmektedir.*

**YARGITAY**  
**21. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2015/8942 İlgili Kanun/Madde  
Karar No. 2015/15300 6098 s. TBK/49  
Tarihi: 02.07.2015 1475 İŞK/14

- SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK
- MANEVİ TAZMİNAT DAVASI
- İŞÇİLİK ALACAKLARI

**ÖZETİ:** İş kazası sonucu sürekli iş göremezlik nedeniyle açılan manevi tazminat davasında, olayın oluş şekli, müterafik kusur oranları, husule gelen elem ve ızdırabın derecesi, tarafların sosyal ve ekonomik durumu, paranın satm alma gücü, özellikle 26.6.1966 gün ve 1966/7-7 sayılı İçtihadı Birleştirme kararının içeriği ve öngördüğü koşulların somut olayda gerçekleşme biçimi, hak ve nesafet kuralları esas alınır. Maddi tazminat davasında da müterafik kusur oranlarının belirlenmesi için bilirkişi incelemesi yaptırılması gerektiği gibi tazminatın hesaplanması için ayrı bir bilirkişi incelemesi de yaptırılması gerekir. Maddi tazminatın saptanmasında ise; zarar ve tazminata doğrudan etkili olan işçinin net geliri, bakiye ömrü, işgörebilirlik çağı, işgöremezlik oranı ve karşılıklı kusur oranları, Sosyal Sigortalar tarafından bağlanan peşin sermaye değeri gibi tüm verilerin hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde öncelikle belirlenmesi gerektiği tartışmasızdır. İşçilik alacağı davasına gelince; bu tür davalar 4857 sayılı Yasa'dan kaynaklanmaktadır. İşçilik alacağına esas alınacak hizmet saptandıktan sonra talep edilen işçilik alacağının türüne göre manevi tazminat davasındaki kıstaslardan farklı kıstaslara dayanan ayrı bir hesap yapılması gerekir. Bu durumda; her iki dava için izlenecek yöntem ve esas alınacak kıstaslar birbirinden tamamen farklıdır. Her iki davanın tefrik edilmesi yargılamanın sağlıklı yürütülmesi için gereklidir.

**YARGITAY**  
**21. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/19615 İlgili Kanun/Madde  
Karar No. 2015/8198 6098 s. TBK/49  
Tarihi: 15.04.2015

- SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK ORANI
- ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ
- NET ASGARİ ÜCRET
- HESAP BİLİRKİŞİ RAPORU
- İŞ KAZASI SONUCU MALULİYETTEN DOĞAN MADDİ VE MANEVİ TAZMİNATI
- MADDİ ZARARIN HESAPLANMASINDA İSKONTO

**ÖZETİ:** *Hükme esas alman hesap bilirkişi raporunda, ücretin belirlenmesinde 01.01.2008 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanan asgari geçim indiriminin dikkate alınması ve davacının takip eden yıllarda aynı oranda asgari ücretlere oranlanarak doğru ise de, asgari geçim indiriminin her yılbaşında belirlendiği ve o yıl için değişmediği göz ardı edilerek, asgari ücretin "asgari geçim indirimi uygulanmamış net tutarının belirlenen katsayı doğrultusunda artırılarak daha sonra asgari geçim indiriminin ilave edilmesi yerine, asgari geçim indirimli net asgari ücretin artırımına gidilmek suretiyle ücretin belirlenmesi hatalıdır. Bu uygulamanın asgari geçim indiriminin de artırılması sonucunu doğurduğu ortadadır. Bunun dışında hesap raporunda asgari geçim indirimli asgari ücret üzerinden artırıma gidildiği halde birde bu şekilde tespit edilen ücrette yeniden asgari geçim indirimi ilave edilmek suretiyle asgari geçim indiriminin mükerrer uygulandığı ve bu şekilde maddi tazminatın fazla çıkarıldığı açıktır. Mahkemece yukarıda açıklanan maddi ve hukuksal olgular dikkate alınmadan, maddi tazminatın belirlenmesinde yanılgıya düşülerek yazılı şekilde hüküm kurması usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.*

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

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

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2015/485  
Karar No. 2015/12607  
Tarihi: 06.04.2015

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/22

- **YÖNETİM YETKİSİNİN KULLANILMASI**
- **İŞYERİNDE İŞ ŞARTLARINDA DEĞİŞİKLİĞİ GEREKTİRMEYEN ÇALIŞTIRILMA İMKÂNI**
- **İŞVERENİN TALİMAT VERME HAKKI**
- **ALTERNATİF TEDBİRLER**
- **İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK**

**ÖZETİ:** İşveren, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanarak, keyfi davranmamalı, işyeri değişikliği ile ilgili işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır. İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ve geçerli sebebe dayanan değişiklikler çalışma şartlarının esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez. Geçerli sebep işçinin verimi ile davranışlarından ya da işyeri gereklerinden kaynaklanabilir. İşyerinde iş şartlarında değişikliği gerektirmeyen çalıştırılma imkânı, değiştirilmiş iş şartları altında çalıştırılabileceği başka bir çalışma yerine nakilden önce uygulanması gereken tedbirdir. İşçinin iş şartlarının değiştirilmesi gerekmeden çalıştırılabileceği birden fazla çalışma yeri varsa, işveren bunlar arasından birini seçme hakkına sahiptir. İşverenin talimat verme hakkı kapsamında alternatif tedbirler arasında iş şartlarında ve sözleşme değişikliğine sebep olmayan şekilde bir tedbir imkanı var ise ve bu kapsamda bir çalışma yerinde çalıştırılabilecekse değişiklik feshine başvurulmaması gerekir.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2015/7311  
Karar No. 2015/11649  
Tarihi: 25.03.2015

İlgili Kanun/Madde  
6100 s. HMK/313

- **İŞÇİ ALACAKLARI**
- **MAAŞ FARKI ALACAĞI**
- **SULH SÖZLEŞMESİ**

**ÖZETİ:** 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 313. maddesine göre, sulh, görülmekte olan bir davada, tarafların aralarındaki uyuşmazlığı kısmen veya tamamen sona erdirmek amacıyla, mahkeme huzurunda yapmış oldukları bir sözleşmedir. Sulh, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri uyuşmazlıkları konu alan davalarda yapılabilir. Dava konusunun dışında kalan hususlar da sulhun kapsamına dâhil edilebilir. Sulh, şarta bağlı olarak da yapılabilir. Aynı Kanun'un 314. maddesinde ise, sulhun, hüküm kesinleşinceye kadar her zaman yapılabileceği hükme bağlanmıştır. Yine anılan Kanun'un 315. maddesi gereğince, sulh, ilgili bulunduğu davayı sona erdirir ve kesin hüküm gibi hukuki sonuç doğurur. Mahkeme, taraflar sulhe göre karar verilmesini isterlerse, sulh sözleşmesine göre, sulhe göre karar verilmesini istemezlerse, karar verilmesine yer olmadığına karar verir. İrade bozukluğu ya da aşırı yararlanma hâllerinde sulhun iptali istenebilir.

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/37165  
Karar No. 2015/11603  
Tarihi: 25.03.2015

İlgili Kanun/Madde  
5521 s. İşMK/1

- GÖREVLİ MAHKEME
- TARIM VE ORMAN İŞLERİNİN YAPILDIĞI İŞ YERLERİNDE ÇALIŞANLAR

**ÖZETİ:** 4857 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi uyarınca, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı iş yerlerinde veya işletmelerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz. İşçi tarım ve orman işlerinin yapıldığı bir iş yerinde çalışıyor ise, bu işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlığın iş mahkemesi yerine görevli hukuk mahkemesine çözümlenmesi gerekir. Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işlerde, tarım işlerinde yapılan yapı işlerinde, halkın faydalanmasına açık park ve bahçelerde, bir işyerinin eklentisi durumundaki bahçe işlerinde, çalışanların, 4857 sayılı Kanun kapsamında olacakları belirtilmiştir. Sonuç olarak tarım ve orman işletmelerindeki bitki ve hayvan üretimi, bakım ve yetiştirmesi dışında kalan işler İş Kanununa tabidir. Somut olayda, yeminli dinlenen davacı şahitleri davalı iş yerinin tarım işletmesi olduğunu, davacının ise hayvanların sularını değiştirmek, sağım yerine götürmek gibi işlerini yaptığını beyan etmişlerdir. Dosya içerisindeki ticaret sicil kayıtlarında, hertürlü canlı hayvan besiciliği ve damızlık süt sığırcılığı davalı şirketin faaliyet konuları arasında sayılmıştır. Görev hususu kamu düzeni ile ilgili olup taraflarca ileri sürülmesi dahi mahkemece re'sen gözetilmesi gerekmektedir.



## YARGITAY

## 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/36846

Karar No. 2015/11064

Tarihi: 23.03.2015

İlgili Kanun/Madde

5521 s. İşMK/5

- *İŞ MAHKEMELERİNDE YETKİ KURALI*
- *KIDEM, İHBAR TAZMİNATI VE YILLIK İZİN ÜCRETİ ALACAKLARININ ÖDETİLMESİ*
- *GREV VE LOKAVTIN DURDURULMASI*
- *TİCARET SİCİL KAYDI*

**ÖZETİ:** 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 5. maddesinde iş uyuşmazlıklarında yer itibari ile yetkili iş mahkemelerini belirlemiştir. Buna göre, iş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz. İş mahkemelerinde yetki kuralı, usul kanunu yetki kurallarına uygun olup buna ek olarak işin yapıldığı yer, yani işyeri mahkemelerini de yetkili kılmaktadır. İş mahkemesine açılan dava, dava tarihinde davalının ikametgâhının bulunduğu veya işçinin işini yaptığı yerdeki iş mahkemesi veya iş davalarına bakmakla görevli asliye hukuk mahkemesinde açılmalıdır.

## YARGITAY

## 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/37210

Karar No. 2015/10424

Tarihi: 17.03.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32, 34

- *İŞ SÖZLEŞMESİ VEYA ÜCRET BORDROLARINDA GÖSTERİLEN ÜCRETLERİN GERÇEĞİ YANSITMAMASI*
- *FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI*
- *ÜCRET VE ÜCRETİN ÖDEME ZAMANI*
- *EMSAL ÜCRET ARAŞTIRMASI*

**ÖZETİ:** Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir. Somut olayda, davacı davalıya ait işyerinde muhabir olarak çalışmaya başladığını, son iki yılda haber müdürlüğü yaptığını iddia etmiş olduğu halde, mahkemece emsal ücret araştırması yapılırken, sadece haber müdürünün alabileceği emsal ücret sorulmuştur. Bu durumda, davacının muhabir olarak çalıştığı dönemlere ilişkin olarak, muhabirin alabileceği emsal ücretin araştırılarak, davacının muhabirlik yaptığı dönemlerdeki alacaklarının söz konusu ücrete göre hesaplanması gerekir.

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/8256  
Karar No. 2015/10131  
Tarihi: 16.03.2015

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

- İŞÇİNİN BİR BAŞKA İŞÇİYE SATAŞMA NİTELİĞİNDE OLMAYAN GEÇİMSİZLİKLERİ
- GEÇERLİ FESİH NEDENİ
- İŞVERENE ZARAR VERME KASTININ OLMAMASI

**ÖZETİ:** Somut olayda davacının küfür ya da hakareti dinlenen tanık anlatımları ve fiilin bizzat kendisine yöneldiği iddiası olan tanık M. K.'nın da beyanı dikkate alındığında ispatlanamamıştır. Dayanılan diğer fesih olgusu olan cam kırma ise işverene yönelik zarar kastı ile gerçekleşmediğinden 25. madde kapsamında nitelendirilemez. Bu nedenle iş akdinin sonlandırılmasının haklı fesih ağırlığında olmadığı gözetilmeksizin kıdem ve ihbar tazminatı istemlerinin kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalı olmuştur.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2015/2589  
Karar No. 2015/9564  
Tarihi: 10.03.2015

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/41

• **FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI**

**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 kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağıının ödendiği varsayılır. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır. İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağıının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu 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 ispatlanması gerekir. Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkan dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.*

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2015/1418  
Karar No. 2015/9561  
Tarihi: 10.03.2015

İlgili Kanun/Madde  
1475 s. İşK/14  
6098 s. TBK/132

- **İBRANAMENİN GEÇERLİLİĞİ**
- **İHTİRAZİ KAYIT**
- **İHTİRAZİ KAYIT KONULAN İBRANAMENİN MAKBUZ NİTELİĞİNDE OLACAĞI**

**ÖZETİ:** 6098 sayılı Borçlar Kanunu 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiş olup belirtilen tarihten sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için kanuni koşulların varlığı aranmalıdır. Başka bir anlatımla 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmediği dönem için ibranamenin geçerliliği sorunu, Dairemizin konuyla ilgili ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. Feshi izleyen bir aylık süre içinde ibraname düzenlenememesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılması zorunluluğu 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenecek ibra sözleşmeleri için geçerlidir. Bu halde, anılan ihtarnamenin, 25.10.2011 tarihli ibranamede miktarı belirtilen kıdem tazminatı dışında kalan alacaklar için ihtirazi kayut olarak kabulü hakkaniyetin gereğidir. Bu durumda, 25.10.2011 tarihli ibranamenin ihtirazi kayutla verildiği anlaşıldığından, anılan ibranameye makbuz olarak değer verilmelidir. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular dikkate alınmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/478  
Karar No. 2015/9085  
Tarihi: 05.03.2015

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/41

- FAZLA MESAI ÜCRETİ ALACAĞI
- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
- TEŞVİK PRİMİ

**ÖZETİ:** Somut olayda davacının Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalıştırılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik kapsamına giren bir işyerinde günde sekizbuçuk saat çalıştırıldığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Yargıtay'ın istikrarlı uygulamasına göre bu tür işlerde günlük yedibuçuk saati aşan çalışma, fazla mesai olarak nitelendirilmektedir. Buna göre davacı günlük yedibuçuk saati aşan çalışma için fazla çalışma ücretine hak kazanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, fazla çalışma saat ücreti, normal çalışma saat ücretinin yüzde elli fazlasıdır. Kanunda öngörülen yüzde elli fazlasıyla ödeme kuralı nispi emredici niteliktedir. Tarafların sözleşmeyle bunun altında bir oran belirlemeleri mümkün değilse de, daha yüksek bir oran tespiti mümkündür.

## YARGITAY

## 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/479  
Karar No. 2015/8676  
Tarihi: 03.03.2015

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/41  
6100 s. HMK/297

- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİ
- İSLAH SONRASI İLERİ SÜRÜLEN ZAMANAŞIMI İTİRAZI

**ÖZETİ:** İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönündeki kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz, yıllık ikiyüzyetmiş saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir. Islaha karşı zamanaşımı savunması karşısında davaya konu anılan alacakların ne şekilde etkilendiği veya etkilenmediği usulince tartışılıp, hesaplama yapılmaksızın sonuca gidilmesi hatalı olmuştur. Anılan sebeple, gerekirse bilirkişiden ek rapor alınarak, islahaya karşı süresinde ileri sürülen zamanaşımı def'i karşısında, söz konusu alacakların etkilenip etkilenmediği denetlemeye elverişli şekilde gerekçeli olarak değerlendirilmeli ve bir sonuca gidilmelidir. Yazılı şekilde, Anayasanın 141. maddesi ve 6100 sayılı Kanun'un 297. maddesine aykırı davranılması hatalı olmuştur.

## YARGITAY

## 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/1888  
Karar No. 2015/6201  
Tarihi: 19.02.2015

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/6, 57

- İŞYERİ DEVRİNİN İŞÇİLİK ALACAKLARINA ETKİLERİ
- KIDEM TAZMİNATINDAN DEVREDEN İŞVERENİN SORUMLULUĞU
- YILLIK İZİN ÜCRETİ VE İHBAR TAZMİNATI

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

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/1752  
Karar No. 2015/4234  
Tarihi: 09.02.2015

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

- İKALE SÖZLEŞMESİNİN EK MENFAAT SAĞLANARAK YAPILMASI
- FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADESİ
- BOZMA SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİLİĞİ
- HAKSIZ FESİH

**ÖZETİ:** Somut olayda taraflar arasında imzalanan 31.01.2014 tarihli ve İş Sözleşmesinin Karşılıklı Anlaşmaya Dayalı Olarak Sona Erdirilmesi Sözleşmesi başlıklı belge ile davalı şirketteki değişen iş koşullarından ve organizasyon yapısındaki değişimlerden ötürü gerçekleştirilmekte olan yeniden yapılanmaya bağlı olarak taraflarca iş ilişkisinin sonlandırılmasının kararlaştırıldığı anlaşılmaktadır. Söz konusu belgede bozma sözleşmesi yapma konusunda icabın davacıdan geldiği ve işverence davacıdan gelen taleplerin uygun bulunarak her iki tarafın menfaatlerinin sağlandığı belirtilmektedir. Buna göre iş sözleşmesinin 31.01.2014 tarihi itibarıyla karşılıklı anlaşma ile feshedildiği, çalışana kıdem-ihbar tazminatları ile yıllık izin ücretinin yanı sıra maddi menfaatlerini karşılanması amacıyla brüt 9.519, 00 TL iş güvencesi ödemesinin ödeneceği hususunda anlaşma sağlandığı görülmektedir. İşçinin ek menfaat temin etmek suretiyle makul yarar elde ettiği, karşılıklı anlaşma ile iş sözleşmesinin sona erdirildiği açıktır. İşe iade talebinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/2425  
Karar No. 2015/4144  
Tarihi: 09.02.2015

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/32

#### • ÜCRET ARAŞTIRMASI YAPILMASI

**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 ünvanı, 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 tamik beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek ünvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek meslek odaları ile ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2015/2256

Karar No. 2015/4116

Tarihi: 09.02.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 18-21

- **GEÇERLİ FESİH**
- **İŞYERİNDE OLUMSUZLUĞA YOL AÇILMIŞ OLMASI**
- **İSPAT YÜKÜ**

**ÖZETİ:** 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanun'un 25/II. maddesinde öngörülen sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, iş yerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlardır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu iş yerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz. 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin ikinci fıkrasına göre feshin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/26641

Karar No. 2015/3272

Tarihi: 02.02.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 18-21

- **BAYİLİK SÖZLEŞMESİ**
- **YAZILI İZİN ALMADAN SÖZLEŞME YAPMA YASAĞI**
- **ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN GEÇERLİ OLARAK KURULABİLME ŞARTLARI**
- **ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ İLE DİSTRİBÜTÖRLÜK İLİŞKİSİ ARASINDAKİ FARK**



**ÖZETİ:** *Davalılar arasındaki bayilik sözleşmesi içeriğinden davalı D. Pazarlama Şirketinin münhasıran efese ait bira veya malt ürünlerinin depolama, satış ve pazarlama işi üstlenip üstlenmediği diğer bir anlatımla bu ürünleri dışında başka firmaya ait çeşitli ürünlerinde satış ve pazarlama işini yapıp yapmayacağı anlaşılamamaktadır. Anılan sözleşmenin 6. maddesi ile işi yüklenen şirkete, yazılı izin almadan herhangi bir bira veya malt ürünü için bayilik/distibütörlük sözleşme yapma yasağı getirilmiştir. Mahkemece davalı D. Pazarlama Şirketinin e. ürünleri dışında başkaca gerçek ve tüzel kişilere ait ürünlerin dağıtım, satış ve pazarlama işlerini yapıp yapmadığı araştırılarak, bunun sonucunda münhasıran bayilik sözleşmesi kapsamındaki ürünleri depolama, satış ve pazarlanmasını yapıldığını saptanması durumunda davalılar arasında 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin altıncı fıkrasında açıklanan asil işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmuş olduğunun kabul edilmesi gerekir.*

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/1317  
Karar No. 2015/2979  
Tarihi: 04.02.2015

İlgili Kanun/Madde  
6356 s. Sendikalar/Toplu İşK/36

- **SENDİKADAN İSTİFA TARİHİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERİŞ TARİHİNDEN ÖNCE OLMASI**
- **İŞVERENİN EŞİT DAVRANMA BORCUNA AYKIRI DAVRANIP DAVRANMADIĞI**

**ÖZETİ:** *Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davalı işyerinde son olarak şoför olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin 05.03.2012 tarihinde emeklilik süresinin dolduğu gerekçesi ile feshedildiği, davacıya otuz günlük ücreti üzerinden kıdem tazminatının ödendiği anlaşılmaktadır. Davacı işçi, iş yerinde çalışırken üyesi olduğu Tez-Koop İş Sendikası'ndan toplu iş sözleşmesi sona ermeden 30.01.1996 tarihinde istifa etmiş olup, toplu iş sözleşmesinin sona erdiği 30.06.1996 tarihinde taraf işçi sendikasının üyesi olmadığı gibi, toplu iş sözleşmesinden de yararlanmamaktadır. Bu sebeple toplu iş sözleşmesinin davacı yönünden hizmet sözleşmesi olarak devam ettiğinin kabul edilmesi mümkün değildir. Davacı işçinin toplu iş sözleşmesi sona ermeden önce 30.01.1996 tarihinde sendika üyeliğinden istifa etmiş olması sebebiyle daha sonra sona eren toplu iş sözleşmesinin art etkisinden yararlanması mümkün değildir.*

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2015/971  
Karar No. 2015/2106  
Tarihi: 02.02.2015

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

- **BELİRSİZ ALACAK DAVASI**
- **KISMİ DAVA AÇMA OLANAĞI**
- **ALACAĞIN BELİRLENMESİ İÇİN RAPOR ALINMASI GEREKEN DURUMLARDA KISMİ DAVA AÇILABİLECEĞİ**

**ÖZETİ:** 6100 sayılı Kanun'un 109. maddesinde kısmi davaya ilişkin düzenleme yapıldığı düşünülerek ve kanundaki sınırlamalara dikkat edilerek kısmî dava açılabilir. Buradaki temel ölçü, kısmî dava açmakta hukukî yararın bulunması ve Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere, kısmî dava açma hakkının dürüstlük kuralına aykırı şekilde kötüye kullanılmamasıdır. Şüphesiz ki, 6100 sayılı Kanun'un kabulünden sonra, gerek 29. maddenin açık hükmü gerekse 109. maddenin 2. fıkrasındaki düzenleme gereği, kısmî dava açılması halinde hukukî yararın, özellikle dürüstlük kuralı çerçevesinde daha sıkı gözetilmesi gerekli ve zorunludur. Bu noktada belirtmek gerekir ki, dava konusu edilen alacak, yargılama sırasında hesap raporu alınmasını veya miktar veya değerinin belirlenmesi yargılama sırasında başka bir olgunun tespit edilmesini gerektiriyor ise talep konusu alacağın tartışmalı olduğu veya açıkça belirli olmadığı kabul edilmeli ve kısmi dava olarak görülmelidir

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2015/494  
Karar No. 2015/1377  
Tarihi: 28.01.2015

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/12, 8-21

- **MUVAZAALI ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ**
- **KAMU KURULUŞU DA OLSA MUVAZAALI ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE İŞÇİNİN ASIL İŞVERENİN İŞÇİSİ SAYILACAGI**
- **YARDIMCI İŞ**

**ÖZETİ:** 5538 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesine bazı fıkralar eklenmiş ve kamu kurum ve kuruluşlarıyla sermayesinin yarısından fazlasının kamuya ait olduğu ortaklıklara dair ayrık durumlar tanınmıştır. Bununla birlikte maddenin diğer hükümleri değişikliğe tabi tutulmadığından, asıl işveren alt işveren ilişkisinin öğeleri ve muvazaaa öğeleri değişmemiştir. Öyle ki, alt işveren verilmesi mümkün olmayan bir işin bırakılması ya da muvazaalı bir ilişki içine girilmesi halinde işçilerin baştan itibaren asıl işverenin işçileri olarak işlem görecekları 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 6. fıkrasında açık biçimde öngörülmüştür. Kamu işverenleri bakımından farklı bir uygulamaya gidilmesi hukukten korunmaz. Gerçekten muvazaalı ilişkide işçi, gerçek işverenin işçisi ise, kıdem ve unvanının dışında bir kadro karşılığı çalışması ve diğer işçilerle aynı ücreti talep edememesi, 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesinde öngörülen eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur. Yine koşulların oluşmasına rağmen işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması, anayasal temeli olan sendikal hakları engelleyen bir durumdur. Dosya içeriğinden, Eskişehir Öğretmenevi hizmet binasının genel temizliği ve destek hizmetleri alımı konusunda davalılar arasında sözleşme imzalandığı, davacının öğretmenevinde, diğer davalı şirketin işçisi olarak çalışırken, iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Somut olayda, genel temizlik ve destek hizmetlerinin alt işverene yaptırılması, verilen işin yardımcı iş niteliğinde olması nedeniyle, 4857 sayılı Kanun'un 2/6. maddesine uygundur. Mevcut olgulara göre davalılar arasındaki asıl işveren-alt işveren ilişkisi kanuna uygun ve muvazaaya dayanmadığı halde, davalı şirket hakkındaki davanın reddi doğru olmamıştır. Davacının alt işverene işe iadesine, işe iadenin mali sonuçlarından ise davalıların birlikte sorumluluğuna karar verilmesi gerekir.

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/131  
Karar No. 2015/945  
Tarihi: 26.01.2015

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

- SIK SIK RAPOR ALARAK İŞ AKIŞINI BOZMA
- HAKSIZ ANCAK GEÇERLİ FESİH

**ÖZETİ:** İşyeri dosyasına göre; davacının 27.05.2013 tarihinden 23.09.2013 tarihine kadar, fesih bildiriminde belirtilen günler haricinde farklı tarihlerde ve silsile halinde sağlık raporları aldığı sabittir. Davacının bu şekilde sık sık rapor alması eyleminin; yürütülen işin sürekliliği dikkate alındığında, iş yerinde olumsuzluklara yol açacağı, işin yürütümünü bozacağı açıktır. Bu haliyle iş sözleşmesinin sürdürülmesi işverenden beklenemez. Davalı işveren tarafından yapılan feshin haklı sebep ağırlığında olmasa da geçerli sebebe dayandığının kabulü gerekir. Bu itibarla işe iade isteğinin reddi gerekirken, yazılı şekilde işe iadeye karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2015/241

Karar No. 2015/9

Tarihi: 19.01.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

6356 s. STSK/25

- **SENDİKAL NEDENLERLE FESHE BAĞLI İŞE İADE DAVASI**
- **TALEPLE BAĞLILIK KURALI**

**ÖZETİ:** *Davalı işverence feshin geçerli sebebe dayandığı ispatlanmadığından mahkemece feshin geçersizliğine ve sendikal sebeple gerçekleştirildiği değerlendirilerek karar verilmiş olması dosya içeriğine uygundur. Ancak dava dilekçesinde işe başlatmama tazminatı sekiz aylık ücret seviyesinden istendiği halde, mahkemece işçinin bir yıllık ücreti tutarında hüküm altına alınması 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 26. maddesindeki taleple bağluluk kuralına aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.*

***Kararların tamamına dergimizin 2015 tarihli  
48. 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***

***48. sayısından ulaşabilirsiniz***



# LEGAL YAYINCILIK

## FİYAT LİSTESİ

<b>Legalbank</b> (Elektronik Hukuk Bankası) www.legalbank.net □ Bir Yıllık Abonelik Bedeli 340 ₺		
<b>Legal Hukuk Dergisi</b> (Aylık) □ 2016 yılı 465 ₺ □ 2013 yılı 390 ₺ □ 2010 yılı 350 ₺ □ 2007 yılı 260 ₺ □ 2004 yılı 200 ₺ □ 2015 yılı 425 ₺ □ 2012 yılı 390 ₺ □ 2009 yılı 330 ₺ □ 2006 yılı 240 ₺ □ 2003 yılı 150 ₺ □ 2014 yılı 425 ₺ □ 2011 yılı 370 ₺ □ 2008 yılı 300 ₺ □ 2005 yılı 220 ₺		
<b>Uluslararası Ticaret ve Tahkim Hukuku Dergisi</b> (6 Aylık) □ 2016 yılı 120 ₺ □ 2013 yılı 90 ₺ □ 2010 yılı 90 ₺ □ 2007 yılı 90 ₺ □ 2004 yılı 90 ₺ □ 2015 yılı 100 ₺ □ 2012 yılı 90 ₺ □ 2009 yılı 90 ₺ □ 2006 yılı 90 ₺ □ 2003 yılı 90 ₺ □ 2014 yılı 100 ₺ □ 2011 yılı 90 ₺ □ 2008 yılı 90 ₺ □ 2005 yılı 90 ₺		
<b>Tıp Hukuku Dergisi</b> (6 Aylık) □ 2016 yılı 120 ₺ □ 2013 yılı 90 ₺ □ 2010 yılı 90 ₺ □ 2007 yılı 90 ₺ □ 2004 yılı 90 ₺ □ 2015 yılı 100 ₺ □ 2012 yılı 90 ₺ □ 2009 yılı 90 ₺ □ 2006 yılı 90 ₺ □ 2003 yılı 90 ₺ □ 2014 yılı 100 ₺ □ 2011 yılı 90 ₺ □ 2008 yılı 90 ₺ □ 2005 yılı 90 ₺	<b>İdare Hukuku ve İlimler Dergisi</b> (6 Aylık) □ 2012 yılı 90 ₺	
<b>Banka ve Finans Hukuku Dergisi</b> (3 Aylık) □ 2016 yılı 230 ₺ □ 2013 yılı 190 ₺ □ 2010 yılı 190 ₺ □ 2007 yılı 190 ₺ □ 2004 yılı 190 ₺ □ 2015 yılı 210 ₺ □ 2012 yılı 190 ₺ □ 2009 yılı 190 ₺ □ 2006 yılı 190 ₺ □ 2003 yılı 190 ₺ □ 2014 yılı 210 ₺ □ 2011 yılı 190 ₺ □ 2008 yılı 190 ₺ □ 2005 yılı 190 ₺		
<b>İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi</b> (3 Aylık) □ 2016 yılı 265 ₺ □ 2012 yılı 220 ₺ □ 2009 yılı 180 ₺ □ 2006 yılı 110 ₺ □ 2015 yılı 240 ₺ □ 2011 yılı 200 ₺ □ 2008 yılı 145 ₺ □ 2005 yılı 100 ₺ □ 2014 yılı 240 ₺ □ 2010 yılı 190 ₺ □ 2007 yılı 120 ₺ □ 2004 yılı 90 ₺ □ 2013 yılı 220 ₺ □ 2009 yılı 180 ₺ □ 2008 yılı 145 ₺ □ 2005 yılı 100 ₺		
<b>İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi</b> (3 Aylık) □ 2008 yılı 75 ₺ □ 2007 yılı 65 ₺ □ 2006 yılı 25 ₺ (2 Sayı)		
<b>Mali Hukuk Dergisi</b> (Aylık) □ 2016 yılı 350 ₺ □ 2012 yılı 290 ₺ □ 2009 yılı 245 ₺ □ 2006 yılı 175 ₺ □ 2015 yılı 320 ₺ □ 2011 yılı 275 ₺ □ 2008 yılı 220 ₺ □ 2005 yılı 160 ₺ □ 2014 yılı 320 ₺ □ 2010 yılı 260 ₺ □ 2007 yılı 190 ₺ □ 2005 yılı 160 ₺ □ 2013 yılı 290 ₺ □ 2010 yılı 260 ₺ □ 2007 yılı 190 ₺ □ 2005 yılı 160 ₺		
<b>Fikri ve Smaî Haklar Dergisi</b> (3 Aylık) □ 2016 yılı 230 ₺ □ 2012 yılı 190 ₺ □ 2009 yılı 160 ₺ □ 2006 yılı 110 ₺ □ 2015 yılı 210 ₺ □ 2011 yılı 180 ₺ □ 2008 yılı 140 ₺ □ 2005 yılı 100 ₺ □ 2014 yılı 210 ₺ □ 2010 yılı 170 ₺ □ 2007 yılı 120 ₺ □ 2005 yılı 100 ₺ □ 2013 yılı 190 ₺ □ 2010 yılı 170 ₺ □ 2007 yılı 120 ₺ □ 2005 yılı 100 ₺		
<b>Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Dergisi</b> (4 Aylık) □ 2016 yılı 180 ₺ □ 2012 yılı 145 ₺ □ 2009 yılı 120 ₺ □ 2006 yılı 80 ₺ □ 2015 yılı 160 ₺ □ 2011 yılı 135 ₺ □ 2008 yılı 105 ₺ □ 2005 yılı 50 ₺ (2 Sayı) □ 2014 yılı 160 ₺ □ 2010 yılı 125 ₺ □ 2007 yılı 90 ₺ □ 2005 yılı 50 ₺ (2 Sayı) □ 2013 yılı 145 ₺ □ 2010 yılı 125 ₺ □ 2007 yılı 90 ₺ □ 2005 yılı 50 ₺ (2 Sayı)		
<b>Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi</b> (6 Aylık) □ 2016 yılı 120 ₺ □ 2013 yılı 90 ₺ □ 2010 yılı 90 ₺ □ 2007 yılı 75 ₺ □ 2004 yılı 75 ₺ □ 2015 yılı 100 ₺ □ 2012 yılı 90 ₺ □ 2009 yılı 75 ₺ □ 2006 yılı 75 ₺ □ 2014 yılı 100 ₺ □ 2011 yılı 75 ₺ □ 2008 yılı 75 ₺ □ 2005 yılı 75 ₺	<b>Regesta Ticaret Hukuku Dergisi</b> □ 2013 yılı 60 ₺ (3sayı) □ 2012 yılı 75 ₺ (4 sayı)	
<b>İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası</b> (6 Aylık) □ 2016 yılı 140 ₺ □ 2012 yılı 90 ₺ □ 2009 yılı 35 ₺ □ 2006 yılı 60 ₺ □ 2015 yılı 120 ₺ □ 2011 yılı 85 ₺ □ 2008 yılı 60 ₺ □ 2005 yılı 60 ₺ □ 2014 yılı 120 ₺ □ 2010 yılı 35 ₺ □ 2007 yılı 60 ₺ □ 2005 yılı 60 ₺ □ 2013 yılı 90 ₺ □ 2010 yılı 35 ₺ □ 2007 yılı 60 ₺ □ 2005 yılı 60 ₺		
<b>Anayasa Hukuku Dergisi</b> (6 Aylık) □ 2016 yılı 120 ₺ □ 2013 yılı 90 ₺ □ 2010 yılı 90 ₺ □ 2007 yılı 90 ₺ □ 2004 yılı 90 ₺ □ 2015 yılı 100 ₺ □ 2012 yılı 90 ₺ □ 2009 yılı 90 ₺ □ 2006 yılı 90 ₺ □ 2003 yılı 90 ₺ □ 2014 yılı 100 ₺ □ 2011 yılı 90 ₺ □ 2008 yılı 90 ₺ □ 2005 yılı 90 ₺	<b>Paket Abonelik İndirimleri</b>	
<b>Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi</b> (6 Aylık) □ 2010 yılı 45 ₺ □ 2007 yılı 45 ₺ □ 2006 yılı 45 ₺ □ 2009 yılı 45 ₺ □ 2008 yılı 45 ₺	<b>Dergi Miktarı</b>	<b>İndirim</b>
	2	% 2
	3-5	% 4
	6-9	% 6
	10+	% 10
Dergi veya Paket Abonelik bedellerini <b>Nakit, Kredi Kartı</b> veya <b>Banka Havalesi</b> ile Tek Seferde ödemeniz halinde ayrıca (paket indiriminden sonra) <b>% 10 indirim</b> uygulanacaktır.		Oluşturacağımız paketlere yukarıdaki <b>paket abonelik indirimleri</b> uygulanacaktır. <b>Kredi Kartına 6 Taksit</b> 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 Hasanağa 1166

**HESAP NO IBAN NO**

217 60825788

124 6299549

256 0048668-8

1166 332004

TR81 0006 7010 0000 0060 8257 88

TR39 0006 2000 1240 0006 2995 49

TR31 0004 6002 5688 8000 0486 68

TR34 0006 4000 0011 1660 3320 04

**Legal Yayıncılık A.Ş.**

Caferağa Mah. Bahariye Cad. Sekizler Apt. No: 59 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.

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

Kredi Kartı 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 Firmamızın hesabı bulunan bankalar nezdindeki ilgili hesaplarına Firmamız ile çalışılan bankalar arasında belirlenen koşullar çerçevesinde alacak kaydedilmesini kabul ediyor ve bu konuda ilgili bankaları yetkili kılıyorum.

Tarih:

Abone İmza:

Şirket Temsilcisi:

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

www.legal.com.tr - abone@legal.com.tr

Bahariye Caddesi Sekizler Apt. No:59/6 Kadıköy - İstanbul

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



**2015 YILI MAHKEME  
KARARLARI  
ARAMA DİZİNLERİ  
INDEX OF COURT DECISIONS  
RELATED YEAR 2015**

\* 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	428/47
45 Saate Kadar Fazla Süreli Çalışma Olarak Hesaplanması	368/45
6552 Sayılı Kanun Kapsamında Yapılandırmaya Tabi Kurum Alacağı	411/47
Adi Ortaklığın Davada Taraf Olma Ehliyetinin Olmaması	270/45
Adi Ortaklık	284/46, 147/48
Alacağın Belirlenmesi İçin Rapor Alınması Gereken Durumlarda Kısmi Dava Açılabileceği	327/48
Alman Rant Sigortasına Giriş Tarihinin Türk Sigorta Başlangıcından Önce Olması Durumunda Sigorta Başlangıç Tarihinin Alman Rant Sigortası Başlangıç Tarihi Olacağı	327/45
Alt İşveren Asıl İşveren İlişkisi	261/48
Alt İşveren Değişmesine Karşın İşçinin Çalışmasının İşyeri Devri Hükümünde Olduğu	386/45
Alt İşveren Değişmesine Karşın İşçinin Kesintisiz Çalışması	297/47
Alt İşverene Verilen İşlerin Uzmanlık Gerektiren İşler Olması	254/47
Alt İşverenin İşyerinin Bağımsız Olması	261/48
Alt İşverenler Değişmesine Karşın Çalışmaya Devam Eden İşçinin Feshe Bağlı Haklarını Talep Edemeyeceği	386/45
Alt İşverenlerin Değişmesine Karşın İşçinin Çalışmayı Sürdürmesinin İşyeri Devri Hükümlerine Göre Çözülmesi	213/46
Alternatif Tedbirler	291/48
Altı Aylık Kıdemin Hesabında Çalışma Farklı İşkollarında Ki İşyerlerinde Geçsede Toplanacağı	334/47
Altı İşgünlük Hak Düşürücü Sürenin Feshe Yetkili Makamın Olayı Öğrenmesiyle Başlayacağı	324/45
Altı İşgünlük Süresinin Geçerli Fesihlerde Aranmayacağı	324/45
Anahtar Teslim İşin Verilmesinde İhale Makamının Sorumluluğu	145/48
Ara Dinlenmesi	303/46, 383/47, 196/48
Asgari Geçim İndirimi	390/47, 288/48
Asgari Geçim İndiriminin Brüt Ücrete Dahil Edilemeyeceği	390/47
Asgari Süre	290/47
Asgari Süreli İş Sözleşmesi	388/46
Asgari Süreli Sözleşme	351/47
Asgari Ücretin Üzerinde Ücret Alınması	339/47
Asıl İşin Tespitinde Dikkate Alınacak Unsurlar	367/46
Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi	247/45, 256/48, 254/47
Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi ile Distribütörlük İlişkisi Arasındaki Fark	322/48

Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi Muvazaalı Olsa Da Mütessesil Sorumluluk Kurallarının Geçerli Olması	399/47
Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Muvazaalı veya Yasaya Uygun Olup Olmadığının Belirlenmesi	340/47
Asıl İşveren ve Alt İşveren Arasındaki Sorumluluk Kurulabilme Şartları	206/48
Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Geçerli Olarak Kurulabilme Şartları	322/48
Asıl İşverenin İşçisi Sayılma	296/46
Asıl İşverenin İşyerinde İhale Alan Yeni Alt İşveren Yanında Çalışma	322/47
Asıl İşverenin Sorumluluğu	295/47

***Karar indekslerinin tam metnine dergimizin  
2015 tarihli 48. sayısından ulaşabilirsiniz***

**KANUN MADDELERİNE GÖRE ARAMA DİZİNİ**  
*INDEX OF RELATED LAW CODE ARTICLES*

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

Madde	Sayfa/Sayı
6	236/48

**Borçlar Kanunu (Mülga) (818)**

Madde	Sayfa/Sayı
125	251/47

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

Madde	Sayfa/Sayı
1	319/47

***Karar indekslerinin tam metnine dergimizin  
2015 tarihli 48. 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)

<b>Abonenin</b>		<b>Fatura Bilgileri</b>	
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

- ( ) Yapı Kredi Bankası (Moda Şubesi - 217) Hesap No. 60825788 (IBAN NO: TR81 0006 7010 0000 0060 8257 88)  
( ) Garanti Bankası (Moda Şubesi - 124) Hesap No. 6299549 (IBAN NO: TR39 0006 2000 1240 0006 2995 49)  
( ) Akbank (Moda Şubesi - 256) Hesap No. 0048668-8 (IBAN NO: TR31 0004 6002 5688 8000 0486 68)  
( ) T. İş Bankası (Bahariye Şubesi- 1343) Hesap No. 47728 (IBAN NO: TR34 0006 4000 0011 3430 0477 28)

#### Posta Çeki İle Ödeme

- ( ) PTT Posta Çeki Hesap No: 1052845

**Nakit, Posta Çeki veya Banka Havalesi ile Tek Seferde  
ödemeniz halinde % 10 indirim uygulanacaktır.**

**Sadece  
Kredi Kartına  
6 Taksit  
yapılmaktadır**



Adı Soyadı  Banka

Kredi Kart No

VISA  MASTERCARD Son Kullanma Tarihi   -   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 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun hükümlerini eksiksiz olarak yerine getirmeyi taahhüt eder.

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

Abone İmza .....

Şirket Temsilcisi İmza .....

