

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: 11/Sayı: 41**  
**Volume: 11/Issue: 41**  
**Yıl/Year: 2014**



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

**“Hakemli Dergidir”/“Peer reviewed Journal”**

**Cilt: 11/Sayı: 41**  
**Volume: 11/Issue: 41**  
**Yıl/Year: 2014**

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

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü**

**Responsible Manager:** Av./Aal. Ramazan ÇAKMAKCI

**Genel Danışman**

**General Counsel/Advisor:** Prof. Dr. Münir EKONOMİ

**Yayın Yönetmeni**

**Editorial Director:** Av./Aal. Mehmet UÇUM

**Yayın Yönetmeni Yardımcısı**

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

**Basımcının Adı/Printed by:**

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

**Basıldığı Yer/Place of Publication:**

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

**Basım Tarihi/Publication Date:**

Mayıs/May 2014

**Yönetim Yeri/Place of Management:**

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

**E-posta/E-mail:**

legal@legal.com.tr

**İnternet Adresi/Web Address:**

www.legal.com.tr

**Yayın Türü/Type of Publication:**

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

**İzmir Temsilcisi**  
*Izmir Representative*  
Av. İsmet KÖYMEN

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

**Mersin Temsilcisi**  
*Mersin Representative*  
Av. H. Hulki ÖZEL

**ISSN: 1304-5962**

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

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

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

**Telefon/Phone:** 0 216 449 04 85

**Faks/Fax:** 0 216 449 04 87

**Posta Adresi/Postal Address:**

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

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

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

**Copyright © 2014**

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

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

**İŞ HUKUKU ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ**

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

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

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



**Danışmanlar Kurulu/Advisory Board**

**Prof. Dr. Nuri ÇELİK**

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

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

**Prof. Dr. Ali GÜZEL**  
Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU**  
Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Ali Rıza OKUR**  
Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi

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

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

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

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

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

## **İstanbul Temsilcileri/*İstanbul Representative***

Av. Reyhan TANİŞ

Av. Selma BİLGİN

Av. Fikret İLKİZ

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ

Av. Demet Tuna ARAL

Av. Necdet OKCAN

Av. Sezen GÖNENÇ OKCAN

Av. Hasan GÜNÜÇ

Av. Faruk BAŞTÜRK

Av. Alper YILMAZ

Av. Ebru ERGİNBAŞ

Av. Haydar AKSOY

Av. Hatice UÇUM

Av. Mehmet Ümit ERDEM

Av. Mehmet Anıl ARSLANOĞLU

Av. Yörük KABALAK

Av. Zafer YEGİN

Av. Cengiz ÖZBİLGİN

Av. Ayşe Çağla AKAT

# İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ YAYIN İLKELERİ

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

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

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

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

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

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

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

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

Kağıt boyutu: A4

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

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

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

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

*Paper size: A4*

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **SUNUŞ.../PRESENTATION...**

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisinin 41. sayısında sizlerle buluşmanın mutluluğunu yaşamaktayız.

2014 yılının ilk sayısı olan bu dergimizde beş adet iş hukukuna ilişkin makale yer almaktadır.

İş Hukuku ana bölümünde; Prof. Dr. Nuri ÇELİK'in "Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı, Düzeyi ve Türlerine İlişkin Bazı Uygulama Sorunları", Prof. Dr. Fevzi DEMİR'in "İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu ve Ayrım Yasağı Tazminatının Diğer Tazminatlarla İlişkisi", Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU'nun "6356 sayılı Kanunda Sendikal Tazminat Talep Hakkının Kapsamı Hakkında Düşünceler", Doç. Dr. Kübra DOĞAN YENİSEY'in "Roma Hukukunun Modern İş Hukuku Üzerindeki Etkilerine Bir Bakış" ve Lütfi İNCİROĞLU'nun "Çalışma Hayatında Alt İşveren (Taşeron) Uygulaması" başlıklı yazısı 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 ulusalüstü 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) Dergisi, 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: 11/Sayı: 41

Yıl: 2014

## İÇİNDEKİLER

|   |            |
|---|------------|
| <b>İş Hukuku</b> .....  | <b>1</b>   |
| Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı, Düzeyi ve Türlerine İlişkin<br>Bazı Uygulama Sorunları<br><i>Prof. Dr. Nuri ÇELİK</i> .....                                   | 3          |
| İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu ve Ayrım Yasağı Tazminatının Diğer<br>Tazminatlarla İlişkisi<br><i>Prof. Dr. Fevzi DEMİR</i> .....                           | 15         |
| 6356 sayılı Kanunda Sendikal Tazminat Talep Hakkının Kapsamı<br>Hakkında Düşünceler<br><i>Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU</i> .....                               | 27         |
| Roma Hukukunun Modern İş Hukuku Üzerindeki Etkilerine Bir Bakış<br><i>Doç. Dr. Kübra DOĞAN YENİSEY</i> .....  | 45         |
| Çalışma Hayatında Alt İşveren (Taşeron) Uygulaması<br><i>Lütfi İNCİROĞLU (Çalışma Genel Müdür Yardımcısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik<br/>Bakanlığı)</i> ..... | 73         |
| <b>Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme</b> .....  | <b>85</b>  |
| <b>Yüksek Mahkeme Kararları</b> .....   | <b>91</b>  |
| Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı .....  | 93         |
| Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararları .....   | 101        |
| Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararları .....   | 148        |
| Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Kararları .....  | 203        |
| Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Kararları .....  | 217        |
| Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararları .....  | 228        |
| <b>Gerekli Bilgiler</b> .....   | <b>285</b> |
| LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU .....   | 334        |
| <b>Mahkeme Kararları Arama Dizinleri</b> .....  | <b>335</b> |
| Kavramlara Göre Arama Dizini .....  | 337        |
| Kanun Maddelerine Göre Arama Dizini .....   | 343        |
| LEGALBANK ABONELİK FORMU .....  | 345        |

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

**Volume: 11/Issue: 41**

**Year: 2014**

**CONTENTS**

|  |            |
|--|------------|
| <b>Labor Law .....</b>   | <b>1</b>   |
| Some Practice Problems on Collective Bargaining Agreements<br>Regarding the Scope, Level and Type<br><i>Prof. Dr. Nuri ÇELİK.....</i>                                | <i>3</i>   |
| The Obligation of Equal Treatment of the Employer and the<br>Nondiscrimination Compensation's Relation with Other Compensations<br><i>Prof. Dr. Fevzi DEMİR.....</i> | <i>15</i>  |
| Considerations Concerning the Scope of Right to Demand Trade Union<br>Indemnity in the Law Numbered 6356<br><i>Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU.....</i>                  | <i>27</i>  |
| A View About the Influences of Roman Law over Modern Labor Law<br><i>Assoc. Prof. Dr. Kübra DOĞAN YENİSEY.....</i>   | <i>45</i>  |
| Subcontracting Practice in Working Life<br><i>Lütfi İNCİROĞLU (The Vice President of Labor, Ministry of Labor and Social<br/>Security).....</i>                      | <i>73</i>  |
| <b>Editing of Turkish Social Law .....</b>   | <b>85</b>  |
| <b>Supreme Court Decisions.....</b>  | <b>91</b>  |
| Court of Cassation Assembly of Civil Chambers Decision .....   | 93         |
| Court of Cassation 7th Civil Chamber Decisions.....  | 101        |
| Court of Cassation 9th Civil Chamber Decisions.....  | 148        |
| Court of Cassation 10th Civil Chamber Decisions.....   | 203        |
| Court of Cassation 21st Civil Chamber Decisions .....  | 217        |
| Court of Cassation 22nd Civil Chamber Decisions.....   | 228        |
| <b>Useful Information.....</b>   | <b>285</b> |
| ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS .....   | 334        |
| <b>Index of Court Decisions .....</b>  | <b>335</b> |
| Index of Related Legal Terms .....   | 337        |
| Index of Related Law Code Articles .....   | 343        |
| SUBSCRIPTION FORM FOR THE LEGALBANK LEGAL DATABASE .....   | 345        |



# İŞ HUKUKU LABOR LAW

\* Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı, Düzeyi ve Türlerine İlişkin  
Bazı Uygulama Sorunları

*Some Practice Problems on Collective Bargaining Agreements  
Regarding the Scope, Level and Type*

**Prof. Dr. Nuri ÇELİK**

\* İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu ve Ayrım Yasağı Tazminatının Diğer  
Tazminatlarla İlişkisi

*The Obligation of Equal Treatment of the Employer and the Nondiscrimination  
Compensation's Relation with Other Compensations*

**Prof. Dr. Fevzi DEMİR**

\* 6356 sayılı Kanunda Sendikal Tazminat Talep Hakkının Kapsamı  
Hakkında Düşünceler

*Considerations Concerning the Scope of Right to Demand Trade Union  
Indemnity in the Law Numbered 6356*

**Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU**

\* Roma Hukukunun Modern İş Hukuku Üzerindeki Etkilerine Bir Bakış  
*A View about the Influences of Roman Law over Modern Labor Law*

**Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Kübra DOĞAN YENİSEY**

\* Çalışma Hayatında Alt İşveren (Taşeron) Uygulaması  
*Subcontracting Practice in Working Life*

**Lütfi İNCİROĞLU**

**(Çalışma Genel Müdür Yardımcısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı/The  
Vice President of Labor, Ministry of Labor and Social Security)**



# #**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KAPSAMI, DÜZEYİ VE TÜRLERİNE İLİŞKİN BAZI UYGULAMA SORUNLARI**

(*SOME PRACTICE PROBLEMS ON COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS REGARDING THE SCOPE, LEVEL AND TYPE*)

**Prof. Dr. Nuri ÇELİK**

## **ÖZET**

6356 sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Sendikalar Kanunu'nun uygulamada karşılaşılan en önemli sorunları toplu iş sözleşmesinin kapsamı, düzeyi ve türlerine ilişkindir. Kanunun 33. maddesinde yeni bir kavramı oluşturan “Çerçeve sözleşme” düzenlemesine, 34. maddesinde sözleşmenin kapsamı, düzeyi ve türlerine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Bu maddede uygulama için yararlı olan bazı esaslar yanında, tartışmayı ve açıklamayı gerektiren hususlar da vardır. Bu incelemede bu noktalar üzerinde durulmuş ve değerlendirmelerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Toplu iş sözleşmesi, çerçeve sözleşme, işletme sözleşmesi.

## **ABSTRACT**

*In practice, the most substantially encountered problems of the law of trade unions and collective bargaining agreements, law numbered 6359 are related to the scope, the level and type of the collective bargaining agreements. The article 33 of the Law includes “the framework contract” which composes a new term and the article 34 includes regulations related to the scope, the level and type of the agreement. Besides the principles which avail for the practice, there are also terms require discussion and explication. It has been emphasised and evaluated on these subjects the research herein*

**Keywords:** *The collective bargain agreements, the framework contract, the exploitation contract.*

\*\*\*

***Makalenin devamına, dergimizin 2014 tarihli  
41. sayısından ulaşabilirsiniz***

---

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

**# İŞVERENİN EŞİT İŞLEM YAPMA BORCU VE AYRIM  
YASAĞI TAZMİNATININ DİĞER TAZMİNATLARLA İLİŞKİSİ**  
(*THE OBLIGATION OF EQUAL TREATMENT OF THE EMPLOYER AND THE  
NONDISCRIMINATION COMPENSATION'S RELATION WITH OTHER  
COMPENSATIONS*)

**Prof. Dr. Fevzi DEMİR\***

**ÖZET**

İşverenin eşit işlem borcuna aykırı davranması halinde ödenmesi gereken “ayırım yasağı tazminatının” koşulları ve diğer kötüniyet ve sendikal tazminatlar ile maddi ve manevi tazminatlar ile ilişkisi hep tartışma konusu olmuştur. Özellikle iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin sendikal tazminattan mı yoksa kötüniyet tazminatından mı yararlancakları tartışmaların merkezine oturmuştur. Biz bu çalışmamızda, soruna çözüm getirmeye çalışırken, aynı zamanda bu tazminatların birbirleriyle ilişkisi ve tazminatların birleşip birleşmeyecekleri konusunu incelemeye çalıştık.

**Anahtar Kelimeler:** Eşit işlem borcu, iş sözleşmesinin sendikal faaliyet nedeniyle feshi, ayırım yasağı tazminatı, sendikal tazminat, kötüniyet tazminatı.

**ABSTRACT**

*It has always been a discussion that the relation between conditions of the prohibition of discrimination compensation when the employer acts against equal transaction debt and the other malicious compensations and union compensations and also general and special damages. Especially the discussions whether the workers who are outside the scope of work guarantee will benefit from union compensations or malicious compensations exist in the center. In this study we tried to find solution to this problem and at the same time examined the relations of those compensations and whether they can unite or not.*

**Keywords:** *Equal transaction debt, Union Indemnity, prohibition of discrimination compensation, union compensation, malicious compensation*

\*\*\*

**Makalenin devamına, dergimizin 2014 tarihli  
41. sayısından ulaşabilirsiniz**

---

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

\* Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi

# # 6356 SAYILI KANUNDA SENDİKAL TAZMİNAT TALEP HAKKININ KAPSAMI HAKKINDA DÜŞÜNCELER

(CONSIDERATIONS CONCERNING THE SCOPE OF RIGHT TO DEMAND TRADE  
UNION INDEMNITY IN THE LAW NUMBERED 6356)

**Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU\***

## ÖZET

Anayasanın buyruğu doğrultusunda sendikalara ilişkin mevzuatımızda da “sendika üyeliği”ne güvence getiren düzenlemelere yer verilmiştir. En son 2013 tarihinde yürürlüğe konulan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda da konu düzenlenmiş; doktrinde bazı yazarlar özellikle “sendikal tazminat” konusunda sözü edilen kanunun “iş sözleşmesinin sendikaya üyelik nedeniyle feshi halinde sendikal tazminat talep etme hakkını sınırlandıran bir düzenleme getirdiğini; bu suretle “sendikaya üye olma özgürlüğünün” korunmasının önceki sistemin gerisinde bir noktaya taşındığını öne sürmüşlerdir. Bu incelemede; konunun mevzuatımızdaki gelişimine kısaca göz attıktan sonra kanunda sendikal tazminat talep edilecek kişiler ve durumları belirterek ortaya çıkan sorunu açıklığa kavuşturmaya çalışacağız.

**Anahtar Kelimeler:** Sendika Üyeliği, 6356 Sayılı Kanun, Sendikal Tazminat, Sendikaya Üye Olma Özgürlüğü

## ABSTRACT

*In our legislation as well, there are regulations guarantee “the trade union membership” in accordance with Constitution. Most recently, that subject has been also enacted in The Code of Trade Unions and Collective Bargaining Agreements Numbered 6356 brought in force in 2013; especially some authors in doctrine asserted that, the code aforementioned, embodies some regulations which restricts right to demand trade union indemnity during the termination of a labor contract because of trade union membership thus they claimed that, the protection of “freedom of trade union membership” fall behind the previous regulations. The study*

---

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

\* Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

*herein, after reviewing the developments in our legislation, we will indicate the persons and their situations who have right to demand the trade union indemnity regarding the law and we will try to elucidate the emerging problems concerning this subject.*

**Keywords:** *Trade Union Membership, The Code of Trade Unions and Collective Bargaining Agreements Numbered 6356, Trade Union Indemnity, Freedom of Trade Union Membership.*

\*\*\*

***Makalenin devamına, dergimizin 2014 tarihli  
41. sayısından ulaşabilirsiniz***

# # ROMA HUKUKUNUN MODERN İŞ HUKUKU ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNE BİR BAKIŞ

(A VIEW ABOUT THE INFLUENCES OF ROMAN LAW OVER  
MODERN LABOR LAW)

Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Kübra DOĞAN YENİSEY\*

## ÖZET

İş hukukunun gelişimi, toplumsal olarak “iş”in nasıl algılandığı, içinde bulunulan toplumun ekonomik ve toplumsal yapısıyla doğrudan ilgilidir. Kaynağını Roma Hukukunda bulan sözleşme temelli yaklaşım, Sanayi Devrimi öncesine ait gelenekler ve Sanayi Devrimiyle ortaya çıkan ihtiyaçlarla birleşerek Roma hukukundakine benzeyen bir iş sözleşmesi yapısının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Modern iş hukuklarında sözleşmeden doğan karşılıklı hak ve borçlar, ücrete ilişkin düzenlemeler, sorumluluğun dağıtılması ve riskin paylaşılması gibi sorunlar Roma hukukundakine benzer şekilde düzenlenmiştir. İş hukukunun emredici yapısı dikkate alındığında ise bu benzerliğin kaybolduğu görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş ilişkisi, iş sözleşmesi, bağımlılık, Roma hukuku.

## ABSTRACT

*The evolution of employment law is related to the perception of “labour” and social and economic structure of the concerned society. The “contract” based approach to the employment relationship coming together with the long-held traditions of the pre- Industrial Era and the needs emerged with Industrial Revolution have led the employment relationship to a contractual structure, which is similar to the one in Roman Law. In contemporary employment law, the rights and obligations arising from the contract of employment, rules about the wage, distribution of risks and responsibility are regulated in a way similar to the one in Roman law. This similarity disappears relating to the mandatory structure of the employment law.*

**Keywords:** *The employment relationship, the contract of employment, subordination, Roman law.*

\*\*\*

**Makalenin devamına, dergimizin 2014 tarihli  
41. sayısından ulaşabilirsiniz**

---

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

\* İstanbul Bilgi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi.

# ÇALIŞMA HAYATINDA ALT İŞVEREN (TAŞERON) UYGULAMASI

(SUBCONTRACTING PRACTICE IN WORKING LIFE)

**Lütfi İNCİROĞLU**

(Çalışma Genel Müdür Yardımcısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı/*The Vice President of Labor, Ministry of Labor and Social Security*)

## ÖZET

Çalışma hayatında üretim yöntemlerinin değişmesi ve çeşitliliğinin artması, küresel rekabet gibi esneklik ihtiyacını arttıran faktörlerin de etkisiyle üretimin kalite ve maliyeti buluşturacak şekilde yerine getirilme çabası neticesinde, işverenlerin yoğunlaştığı, yatırım yaptığı, istihdam oluşturduğu iş alanları dışında kalan işlerini bu konuda uzmanlaşmış başka işverenerne vermeye başlaması alt işverenlik kavramını ortaya çıkarmıştır. Ülkemizde alt işverenliğin tarihsel gelişimine bakıldığında ilk düzenlemenin 8/6/1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu ile yapıldığı görülmektedir. Aradan 78 yıl geçmesine ve değişik tarihlerde 6 kez değiştirilmesine rağmen halen uygulamada alt işverenlikle ilgili sorunlar devam etmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Üretim yöntemleri, küresel rekabet, istihdam, alt işveren, asıl işveren.

## ABSTRACT

*The subcontracting concept generated with the impact of the effort for enabling the production with quality and cost efficiency in the economic conjuncture where the production methods were changed, the products were diversified and the factors increasing the flexibility such as global competition, in the working areas other than the areas the primary employers concentrate, invest and create employment, through resigning ancillary works to other employers who specialized in that area. Considering the historical development of sub-contracting in our country, the first regulation is Labour Law no. 3008 dated 08/06/1936. There are still problems going on related to sub-contracting practices although 78 years have been passed and legislation was amended 6 times on different dates.*

**Keywords:** *The production methods, the global competition, the employment, the subcontractor, the primary employer*

\*\*\*

**Makalenin devamına, dergimizin 2014 tarihli  
41. sayısından ulaşabilirsiniz**

---

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



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

01.01.2014 -31.03.2014



## **Açıklama:**

Dergimizin bu sayısında Türkiye Sigorta, Reasürans ve Emeklilik Şirketleri Birliğinin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Askerî İşyerleri ile Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, Tekel Satış Kontrolörlerinin Görev ve Çalışma Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik, Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, İşveren Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Hukuk Müşavirliği ve Avukatlık Sınav ve Atama Yönetmeliği, İşkolları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Zorunlu Karşılıklar Hakkında Tebliğ (Sayı: 2013/15)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sayı: 2014/3), İş ve Meslek Danışmanlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2014 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ yer almıştır.

Söz konusu listeler dergimizin önemli bir bölümünü kapsamaya başladığından 2009 yılından itibaren mevzuat listelerinin dergimizin yayın periyoduna uygun şekilde üçer aylık dönemleri kapsar şekilde yayınlanmasına karar verilmiştir. Bu sayımızdaki mevzuat listeleri 01.01.2014– 31.03.2014 tarihleri arasında Resmi Gazete’de yayınlanmış olan mevzuatı kapsamaktadır.

## **Türkiye Sigorta, Reasürans ve Emeklilik Şirketleri Birliğinin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik**

Türkiye Sigorta, Reasürans ve Emeklilik Şirketleri Birliğinin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 02.01.2014 tarih ve 28870 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

## **Askerî İşyerleri ile Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**

Askerî İşyerleri ile Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik 04.02.2014 tarih ve 28903 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

**İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ**

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ 04.02.2014 tarih ve 28903 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

**Tekel Satış Kontrolörlerinin Görev ve Çalışma Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik**

Tekel Satış Kontrolörlerinin Görev ve Çalışma Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik 10.01.2014 tarih ve 28878 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

***Mevzuat izleme bölümünün tamamına dergimizin 2014 tarihli 41. sayısından ulaşabilirsiniz***

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

\* Yargıtay Kararları  
*Court of Cassation Decisions*



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

**YARGITAY**  
**HUKUK GENEL KURULU**

Esas No. 2012/9-1925  
Karar No. 2013/1407  
Tarihi: 25.09.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/5

• **MOBBİNG**

**ÖZETİ:** *Dosyadaki delil durumuna göre davacı işçinin uzun süre İstanbul'da sabit bir görevde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ilinde görevlendirildiği, ardından sürekli olarak değişik illerde kısa sürelerle çalışmasının istendiği, işverenin bu uygulamalarının davacıyı yıldırma, bezdirme amacına yönelik olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece psikolojik tacizin varlığı kabul edilse dahi Borçlar Kanunu'nun 41. ve 49. Maddelerine göre manevi tazminatın koşullarının oluşmadığı yönündeki kabulü de doğru değildir.*

*Psikolojik taciz (mobbing) olarak değerlendirilen uygulamaların oluş şekli ve süresi dikkate alındığında manevi tazminatın kabulüne karar verilmelidir. Mahkemece uygun bir miktar manevi tazminat taktir edilerek bu yönde hüküm kurulmalıdır. Öte yandan, davacının yer değiştirmelere bağlı olarak ulaşım, iletişim, konaklama ve yemek giderleri adı altında talep ettiği maddi tazminat yönünden dosya ekindeki klasör içindeki belgeler değerlendirilmeli, psikolojik taciz uygulamalarının doğrudan bir sonucu olan ve varsayuma dayanmayan gerçek zarar belirlenmeli, davacının görevlendirmelerle ilgili olarak harcırah alıp almadığı da tespit olunarak bu doğrultuda maddi tazminat yönünden de bir karar verilmelidir. Mahkemece psikolojik tacizin bulunmadığı ve delillerin toplamasına gerek görülmediğinden söz edilerek karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

**Kararların tamamına dergimizin 2014 tarihli**  
**41. sayısından ulaşabilirsiniz**

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

**YARGITAY**  
**7. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/347  
Karar No. 2014/5042  
Tarihi: 04.03.2014

İlgili Kanun/Madde  
6356 s. Sendikalar TopluşK/25

- **İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDERKEN SENDİKAL AYRIMCILIĞA UĞRAMA**
- **SENDİKAL TAZMİNAT**

**ÖZETİ:** Davacının talebi yukarıda belirtilen 2821 sayılı Yasa'nın 31/3.maddesine dayanmakta olup davacı iş sözleşmesinin devamı sırasında sendikal ayrımcılığa maruz kaldığını, sırf sendikal faaliyetleri nedeni ile Çelik İş Sendikası ile yapılan protokole göre bu sendika üyesi işçilere ödenen aylık 350,00 TL'sinin kendisine ödenmediğini, dava açması üzerine ödenmediğini ileri sürerek iş sözleşmesinin feshinden önceki süreçte yaşanan bu olay nedeni ile sendikal tazminat talep etmektedir. Davacının iş sözleşmesinin devamı sırasında işverenin yaptığı bu uygulama nedeni ile sendikal ayrımcılığa maruz kaldığı davacı işçinin açtığı ve dava sırasında yapılan ödeme nedeni ile konusuz kalan alacak davasında verilen mahkeme kararını avukatlık ücreti ve yargılama gideri yönünden düzelterek onayan 9. Hukuk Dairesi'nin ilamı ile sabittir. Hal böyle olunca davacının sendikal tazminatı talep hakkı oluştuğu ve alınan bilirkişi raporu bir değerlendirmeye tabi tutularak talebin kabulü gerektiği halde yanlışlığı değerlendirme ile davanın reddi hatalı olmuştur.



## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/18933

Karar No. 2014/1180

Tarihi: 28.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17

- **BELEDİYEDE VİZE DÖNEMİ DIŞINDA ÜCRET ALMADAN ÇALIŞMANIN RESMİ BELGE İLE KANITLANMASININ GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** Davalı Belediye olup yapılan iş ve işlemler resmi kayıtlara dayalı olmak zorundadır. Davacı çalıştı ise hangi tarihlerde çalıştığı, yaptığı çalışmalar somut olarak resmi belgeleriyle ortaya konularak ispatlanmalıdır. Tanık beyanları kanaat oluşturacak tutarlılıkta olmadığı gibi, bazı davalı tanıklarınca da aynı yönde ifade verilse de somut veri bulunmadan ücret almadan yaklaşık 3 yıl kesinti bulunan dönemlerde çalıştığı-nın kabulü hatalıdır.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/23091

Karar No. 2014/1168

Tarihi: 28.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/25

- **BİR BAŞKA İŞYERİNDE ÇALIŞMAK İÇİN İŞTEN AYRILMA**
- **HAKSIZ FESİH**

**ÖZETİ:** Yargılama devam ederken davacı asil, aynı zamanda davacı tanığı da olan dava dışı Ahmet Gürel tarafından açılan Mersin 4. İş Mahkemesinin 2012/603 E-2013/319 K sayılı dosyasında tanık olarak verdiği ifadesinde, "...ben başka bir firmada işe girmek için 2007 yılında davalı işyerinden ayrılmıştım" şeklinde beyanda bulunduğu da anlaşılmıştır. Davacıya ait hizmet döküm cetveli incelendiğinde ise 18.06.2008 tarihine kadar davalı işveren bünyesinde çalışmakta iken çıkış tarihinden 8 gün sonra 26.06.2008 tarihinde dava dışı Trans Antalya Nakliyat Ltd.Şti. isimli işveren bünyesinde işe girişi de olduğu görülmüştür. Davacının yukarıda yer alan Mersin 4. İş Mahkemesinin 2012/603 Esas sayılı dosyasında tanık olarak verdiği beyan ile hizmet döküm cetvelinde davalı işyerinden çıkış tarihinin üzerinden 8 gün geçtikten sonra bir başka işyerinde işe girişi olması karşısında davacının iş sözleşmesini bir başka firmada işe girmek için haksız olarak feshettiği sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla mahkemece, davacının ücret alacağını ödenmemesi nedeniyle işçinin haklı feshi kabul edilerek kıdem tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/415  
Karar No. 2014/1153  
Tarihi: 28.01.2014

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/17

- **KÖTÜ NİYET TAZMİNATI**
- **SİGORTASIZ ÇALIŞTIRMA**
- **SGK'YA ŞİKAYET**
- **FESHİN KÖTÜ NİYETLE YAPILDIĞININ KANITLANAMAMASI**

**ÖZETİ:** Somut olayda, davacı vekili davacının adli ve idari yoldan hakkını araması nedeni ile kötü niyetli olarak işten çıkarıldığını iddia ederek ihbar tazminatı yanında kötü niyet tazminatı da talep etmiştir.

Dinlenen davacı tanıklarından davacının komşusu olan tanık soyut bir biçimde davacının davasını geri almaması nedeni ile işten çıkarıldığını beyan etmiştir. Davalı tanıklarının feshe ilişkin beyanları yetersiz olup daha ziyade davacının evlere temizliğe gittiğine ilişkindir.

Davacının 15.12.1998-31.12.2006 tarihleri arasındaki çalışmalarının SGK'na bildirilmediği, bu dönem çalışmasının SGK müfettişinin raporundan sonra resen kurumca kaydedildiği anlaşılmakta olup davacı sigortasız çalıştırıldığını kendisinin ihbar ya da şikayet etmediğini, Serap Aksan isimli komşusunun ihbar ettiğini hizmet tespitine ilişkin dava dilekçesinde beyan etmiştir. Davacının iş sözleşmesi 13.05.2008 tarihli apartman kat malikleri toplantısında devamsızlıktan feshedilmiş, dosya içindeki tutanaktan davacıya fesih kararının 14.05.2008 tarihinde tebliğ edilmek istendiği, imzadan imtina etmesi nedeni ile tebliğ edilemediği görülmektedir. Davacı ise hizmet tespit davasını fesihten sonra 15.05.2008 tarihinde açmıştır. Bu hale göre davacı iş sözleşmesinin idari ve adli yollardan hakkını araması nedeni ile kötü niyetli olarak feshedildiğini ispat edemediği halde, gerekçesiz bir biçimde kötü niyet tazminatı talebinin kabulü hatalı olup bozma nedenidir.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/18261  
Karar No. 2014/1037  
Tarihi: 27.01.2014

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

- **SEFER PRİMLERİNİN ÜCRET NİTELİĞİNDE OLDUĞU**
- **SEFER PRİMİ ÜCRETİN EKİ OLMAYIP ÜCRET OLDUĞUNDAN TAZMİNATA ESAS ÜCRETE DOĞRUDAN DİKKATE ALINACAĞI**

**ÖZETİ:** *Sefer primi, uygulamada harcırah olarak adlandırılmakta ve gidilen ülkeye göre değişkenlik gösterebilmektedir. Sözü edilen sefer primi, yol geçiş ücretleri ve diğer masraflar için verilen, Türkiye'ye dönüşte belge karşılığı kapatılan avanstan farklı olup, tamamen işçiye ödenen ücret niteliğindedir. Yerleşik Yargıtay kararlarında da uluslararası alanda faaliyet gösteren tır şoförlerinin yasal asgari ücretle çalışmayacağı kabul edilmiştir.*

*Yurt dışı sefer primi, ücretin eki olmayıp ücret niteliğinde olmakla tazminata esas ücrette doğrudan dikkate alınır. Ücretin asgari (garanti) ücret ve sefer primi toplamından oluşması durumunda, işçinin ayda kaç sefer yaptığı belirlenerek aylık sefer primi ile asgari ücretin toplamı üzerinden tazminata esas ücret tespit olunur. Yurt dışına çıkış periyodunun değişkenlik göstermesi ve gidilen ülkeye göre sefer priminin değişmesi halinde, işçinin bir yılda yapmış olduğu seferlere göre aldığı prim tutarları toplamının bir güne bölünmesi suretiyle günlük tazminata esas ücret belirlenir.*

## YARGITAY

### 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/17906  
Karar No. 2014/864  
Tarihi: 23.01.2014

İlgili Kanun/Madde  
1086 s. HUMK/74

#### • ISLAH DİLEKÇESİ İLE İLK DAVADA TALEP EDİLMEYEN HAKLARIN İSTENEMEYECEĞİ

**ÖZETİ:** *Eldeki davalar 1086 sayılı HUMK'nun yürürlükte bulunduğu dönemde açılmıştır. HUMK'nun 74. maddesi uyarınca hakim tarafların talep ettiklerinden fazlasına hükmedemez. Buna göre, asıl dava konusu 28.06.2010-04.01.2011 dönemi için kıdem tazminatı isteminde bulunulmadığına göre bu dönemin birleşen dava konusu 10.08.2006-05.05.2009 tarihleri arası için istenilen kıdem tazminatı süresine eklenilerek bulunan toplam çalışma süresi üzerinden ve 04.01.2011 tarihindeki ücret esas alınarak yapılan hesaplama üzerine ıslah dilekçesi ile miktarın artırılması ile asıl davada talep konusu yapılmayan kıdem tazminatının verilebilmesini sağlamaz. Islahla, dava konusu edilmeyen alacak istenemeyeceğinden mahkemece birleşen dava konusu dönem karşılığı olan ve davacı tarafından açıkça talep edilen 2 yıl 8 ay 25 gün kıdem karşılığı ve o dönemin son günü olan 05.05.2009 tarihindeki brüt ücret üzerinden hesaplanacak kıdem tazminatı miktarına hükmedilmelidir.*

**YARGITAY****7. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/15465

Karar No. 2014/506

Tarihi: 16.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/57, 59

- **YILLIK İZİN ÜCRETİNİN İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDERKEN TALEP EDİLEMEYECEĞİ**

**ÖZETİ:** 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. 2013/15259

Karar No. 2014/415

Tarihi: 16.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- **İMZALI PUANTAJ KAYITLARININ BULUNMASI HALİNDE TANIK ANLATIMLARI**

**ÖZETİ:** Somut olayda mahkemece karara esas alınan bilirkişi raporunda fazla çalışma alacağı belirlenirken, işveren tarafca ibraz edilmiş olan imzalı puantaj kayıtlarında davacının çalıştığı günler ve çalışma şifri gösterilmiş ise de, çalışma saatlerinin gösterilmemiş olduğu belirtilerek, puantaj kayıtlarından çalışma saatlerinin anlaşamadığı gerekçesi ile puantaj kayıtlarına itibar edilmeksizin tanık beyanlarına itibar edilerek fazla çalışma alacağı belirlenmiştir. İşveren tarafca ibraz edilmiş puantaj kayıtları incelendiğinde, kayıtların davacı tarafca imzalanmış olduğu, davacının çalışma günleri olarak haftalık 6 gün (A) şifri ile çalışması gözüktüğü, puantaj kaydının alt kısmında (A) şifrinin 08:00-16:00 saatleri arası olduğu dipnot olarak düğüldüğü, (B) ve (C) şifrlilerinin ise diğer vardiyaları gösterdiği ve tablolarında çoğunluk çalışma vardiyasının (A) şifrinde gözükmekte olduğu anlaşılmaktadır. Bilirkişi raporunda anılan puantaj kayıtlarında çalışma saatlerinin anlaşamadığı belirtilmiş ise de, (A) şifrindeki çalışmanın 08:00-16:00 saatleri arası olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre imzalı puantaj kayıtlarına itibar edilmeksizin, sadece tanık beyanlarına dayalı olarak çalışma saatlerinin belirlenmesi hatalı olmuştur. Yapılacak iş, imzalı puantaj kayıtlarına göre davacının fazla çalışmasının söz konusu olup olmadığı ve fazla çalışma alacağıının bulunup bulunmadığı belirlenerek buna bağlı olarak davacı feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı açıklığa kavuşturularak çıkacak sonuca göre bir karar vermek gerekir.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

|           |            |                           |
|-----------|------------|---------------------------|
| Esas No.  | 2013/16017 | <u>İlgili Kanun/Madde</u> |
| Karar No. | 2014/390   | 4857 s. İşK/32,34         |
| Tarihi:   | 16.01.2014 | 1475 s. İşK/14            |

- ÜCRETİN ÖDENMEMESİ
- ÇALIŞMAMA HAKKI
- HAKLI NEDENLE FESİH

**ÖZETİ:** işverenden dava ya da icra takibi gibi yasal yollardan talep etmesi mümkündür. 1475 sayılı Yasa döneminde, toplu olarak hareket etmemek ve kanun dışı grev kapsamında sayılmamak kaydıyla 818 Sayılı Borçlar Kanununun 81 inci maddesi uyarınca ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini ifa etmeden, yani çalışmaktan kaçınabileceği kabul edilmekteydi. 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 97 inci maddesinde de benzer bir düzenleme yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanununda ise ücret daha fazla güvence altına alınmış ve işçi ücretinin yirmi gün içinde ödenmemesi durumunda, işçinin iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabileceği açıkça düzenlenmiş, toplu bir nitelik kazanması halinde dahi bunun kanun dışı grev sayılmayacağı kurala bağlanmıştır. Ücreti ödenmeyen işçinin alacağı konusunda takibe geçmesi ya da ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini yerine getirmekten kaçınması, iş ilişkisinin devamında bazı sorunlara yol açabilir. Bu bakımdan, işverente bir çekişme içine girmek istemeyen işçinin, haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı da bulunmaktadır. Ücretin hiç ya da bir kısmının ödenmemiş olması bu konuda önemsizdir. Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanması gerekir. 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların ödenmemesi durumunda da işçinin haklı fesih imkânı bulunmaktadır.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

|           |            |                           |
|-----------|------------|---------------------------|
| Esas No.  | 2013/15698 | <u>İlgili Kanun/Madde</u> |
| Karar No. | 2014/315   | 4857 s. İşK/2             |
| Tarihi:   | 15.01.2014 | 1475 s. İşK/14            |

- ALT İŞVEREN İLİŞKİNİN SONA ERMESİ
- ASIL İŞVERENİN YENİDEN ÇALIŞMAYA BAŞLAMANIN KIDEM TAZMİNATI İSTEMİNE ENGEL OLAMAYACAĞI

**ÖZETİ:** Somut olayda, alt işveren M. Liman Hizmetleri Denizcilik Nakliyat Tic.Ltd.Şti. 31.08.2011 tarihinde ihale süresi biterek asıl işverene ait iş yerinden ayrılmıştır. Davacı ihtarname çekmesine rağmen davacıya çalışacak yeni işyeri göstermemiştir. Davacı ihtarnamede yeni iş yeri gösterilmemesi halinde iş akdini kendisinin fesh edeceğini bildirdiğinden iş akdi sona ermiştir ve fesih haklı nedene dayanmaktadır. Asıl işveren M. Uluslararası Liman İşletmeciliği AŞ. 'de araya fasıla girdikten sonra 20.09.2011 tarihinde işe başlaması artık yeni bir iş akdi olarak yorumlanmalıdır. Bu nedenle davacının kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar vermek gerekirken reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

## YARGITAY

### 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/15756  
Karar No. 2014/311  
Tarihi: 15.01.2014

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/41

- İMZALI ÜCRET BORDROLARINDA FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİN ÖDENDİĞİNİN GÖSTERİLMESİ
- İHTİRAZİ KAYIT KONULMAMASI
- AKSİNİN YAZILI BELGEYLE KANITLANMASININ GEREKMESİ

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

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/15874

Karar No. 2014/310

Tarihi: 15.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17

1475 s. İşK/14

- **FESHİN TEK YANLI BİR İRADE AÇIKLAMASI OLMASI**

**ÖZETİ:** *Fesih bildirimini bir yenilik doğuran hak niteliğini taşıdığından ve karşı tarafın hukukî alanını etkilediğinden, açık ve belirgin biçimde yapılmalıdır. Yine aynı nedenle kural olarak şarta bağlı fesih bildirimini geçerli değildir. Fesih bildiriminde “fesih” sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir. Bazen fesih işverenin olumsuz bir eylemi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçinin işe alınmaması, otomatik geçiş kartına el konulması buna örnek olarak verilebilir. Dairemizce, işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden “işverenin feshi” olarak değerlendirilmektedir. Fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Ulaşma, muhatabın hâkimiyet alanına girdiği andır.*

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/25282

Karar No. 2014/232

Tarihi: 14.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 8

- **BAĞIMLILIK**
- **GÖREV**

**ÖZETİ:** *İş sözleşmesini belirleyen ölçüt hukukî-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukukî bağımlılık işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirir. İşçinin işverene karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini, işçinin işverenin talimatlarına göre hareket etmesi ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcı tarafından kontrol edilmesi, işçinin bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli, kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Bu belirtilerin hiçbiri tek başına kesin ölçüt teşkil etmez. İşçinin işverenin belirlediği koşullarda çalışırken kendi yaratıcı gücünü kullanması ve işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kâr ve zarara katılıp katılmaması, karar verme özgürlüğüne sahip bulunup bulunmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir.*

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/16310

Karar No. 2014/219

Tarihi: 14.01.2014

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/25

## • DEVAMSIZLIK NEDENİYLE HAKLI FESİH

**ÖZETİ:** Davacı 11.06.2011 tarihinde rahatsızlığı nedeniyle hastaneye gitmiş, kendisine ilaçlı tedavi uygulanmış, istirahat raporu verilmemiştir. Davacı ustabaşından sözlü izin aldığını, bu yönde işyeri uygulaması bulunduğunu iddia ederek 13 ve 14.06.2011 tarihlerinde vizite kağıdı alamadığından izin ve mazereti dolayısıyla işe gitmediğini beyan etmiştir. Davalının ardarda iki gün devamsızlık nedeniyle sözleşmesine son vermiştir. Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün 28.06.2011 tarihli raporunda davacının devamsızlık tutanaklarında imzası bulunmaması ve savunmasının alınmaması nedenleriyle feshin haksız olduğu sonucuna varılmış ise de, davacının kendi iddialarından da anlaşılacağı üzere iki gün sözlü izin alarak işyerine gitmediğini kabul ettiği, sözlü izin aldığını ispatlayamadığı dikkate alındığında devamsızlık nedeniyle işveren feshinin hakkı olduğu dikkate alınmadan davanın kabulü bozmayı gerektirmiştir.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/16302

Karar No. 2014/213

Tarihi: 14.01.2014

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/17• HER TÜRLÜ DELİL  
• YEMİN

**ÖZETİ:** Davalı delil listesinde sair her türlü delil diyerek yemin deliline dayanmıştır. Mahkemece davalıya yemin teklifi hakkı hatırlatılmadan eksik incelemeyle esas hakkında karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.



## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/16923

Karar No. 2014/169

Tarihi: 14.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32,47

- **GENEL TATİL ÜCRETLERİNİN AYLIK ÜCRETİN İÇERİSİNDE OLDUĞUNUN KARARLAŞTIRILABİLECEĞİ**

**ÖZETİ:** İş sözleşmesinin ücreti düzenleyen 21.maddesinde, "İşveren yukarıda tanımlanan işine karşılık işçiye günlük..... TL çıplak ücret (Bu ücretin içine dini bayramlar ve Yılbaşı tatili dışında kalan 23 Nisan, 19 Mayıs, 29 Ekim Genel Tatil çalışmaları dahildir)...." şeklinde düzenleme olduğu görülmüştür. O halde taraflar arasında bağtlanan sözleşmenin bu hükmü dikkate alınmaksızın genel tatil alacağını hüküm altına alındığı anlaşılmıştır.

Mahkemece söz konusu sözleşme hükmü gözetilerek davacının aylık ücreti içerisinde 23 Nisan, 19 Mayıs ve 29 Ekim genel tatil günleri çalışma karşılığı ücretinin de dahil olduğu kabul edilerek bu günler dışında varsa genel tatil çalışmasının belirlenip sonuca gidilmesi gerekir.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/16655

Karar No. 2014/166

Tarihi: 14.01.2014

İlgili Kanun/Madde

1475 s. İşK/14

- **KIDEM SÜRESİNİN HESABINDA BAŞKA İŞYERLERİNDE GEÇEN ÇALIŞMA SÜRELERİNİN DİŞLANMASININ GEREKMEŞİ**

**ÖZETİ:** Sosyal Güvenlik Kurum Başkanlığı Muratpaşa Sosyal Güvenlik Merkezinin 24.04.2012 tarihli yazısında davacının ilk işe giriş tarihi itibariyle yaş haddinden emekli olabilmesi için gerekli olan 3600 gün ve 15 yıllık sigortalılık süresini doldurmuş olduğunu ancak yaş şartını yerine getirmediği tespit edildiği bildirilmiştir.

Hükme esas alınan raporda ise hizmet süresi hiçbir araştırma ve tespit yapılmaksızın 15 yıl (davacının emeklilik şartı olarak 1984 yılından itibaren sigortalı gün sayısı toplamı) kabul edilerek kıdem tazminatı hesaplanmıştır.

Oysa davacının emeklilik şartı olarak yerine getirmiş olduğu 15 yıl ve 3600 gün prim ödemesinin, tümünün davalı işyerinde gerçekleştiğine dair dosyada delil yoktur. Hal böyle olunca davalının cevap dilekçesinde belirttiği tarih aralıkları dikkate alınarak bu tarih aralığında SGK'ya yatırılan prim ödeme gün sayısı fülî çalışma olarak değerlendirilip sadece bu gün sayısına göre belirlenecek kıdem süresi üzerinden kıdem tazminatının hesaplanması gerekir.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/16110

Karar No. 2014/94

Tarihi: 13.01.2014

İlgili Kanun/Madde  
6100 s. HMK/176

- *ISLAHIN BİR HAFTALIK KESİN SÜREDE YAPILMAMASI HALİNDE ISLAHA DEĞER VERİLEMEYECEĞİ*
- *GECE ÇALIŞMASININ HESABI*

**ÖZETİ:** 4857 sayılı İş Yasasının Madde 69'da "Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir," derken aynı maddenin 3. fıkrasında "İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez." hükmünü getirmiştir. Bu durum karşısında davacının 16.00-08.00 vardiyasında yaptığı gece çalışması 20.00-06.00 saatleri arasında 10 saat olup, davacının toplamda 16 saat süren vardiyasında 2 saat ara dinlenmesi kullandığı, bu ara dinlenme süresinin gece ve gündüz çalışmalarının birbirine oranlanması durumunda 10 saatlik gece çalışması içinde 1,5 saat ara dinlenmesi kullandığı, bu durumda gece çalışmasının 8,5 saat olacağı ve 7,5 saati aşan çalışmasının 1 saat olduğu, 6 saat gündüz çalışmasında ise 0,5 saat ara dinlenmesi kullandığı 11 saati aşan toplam çalışma süresinin 3 saat olduğu ve bu süreden 0,5 saatin düşülmesi sonucunda mükerrer olarak fazla mesai hesaplanmaması adına 2,5 saat fazla mesai yaptığının kabulün gerekeceği, bu durumda davacının tüm çalışma süresi içinde (2,5 + 1 saat) olmak üzere toplam 3,5 saat fazla mesai yapmış olduğunun kabulü ile fazla mesai hesabı yapılması gerekirken günlük 7 saat fazla mesai hesabı yapan bilirkişi raporunun hükme esas alınması hatalı olup bozma nedenidir.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/23890

Karar No. 2013/24204

Tarihi: 31.12.2013

İlgili Kanun/Madde  
6356 s. SenTopluİşK/5, 41, 43

- *TOPLU İŞ ŞÖZLEŞMESİ YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ*
- *İŞLETME İTİRAZININ BEKLETİCİ MESELE YAPILACIĞI*
- *İŞE İADE DAVASI AÇAN İŞÇİLERİN DAVALARININ SONUÇLARININ BEKLENMESİNİN GEREKMEMESİ*

**ÖZETİ:** *Aynı işkolunda kurulu birden çok işyerinin bulunması olgusu işletmenin bir unsuru olarak kabul edildiğinden bu işyerlerinin aynı işkolunda kurulu ancak birbirinden bağımsız işyerleri olması gerekir. O halde, işyeri için yapılacak işkolu tespiti sonucuna göre aynı işkolunda kurulu farklı bir işyerlerinin varlığı kabul edilir ise diğer işyerleri ile birlikte işletme kabul edileceği için işçi sayısının tespitinde aynı işkolundaki tüm işyerleri birlikte değerlendirilecektir. Yine yapılacak tespit sonucuna göre, bu işyerinde görülen iş asıl işe yardımcı iş kabul edilir ise, aynı işkolunda farklı bir işyeri oluşturmaya-cağı, bağımsız varlığı olmadığı için asıl işyeri ile birlikte değerlendirilecektir. Diğer taraftan yetki tespit tarihine kısa süre kala işten çıkarılan işçilerin açtıkları feshin geçersizliği (işe iade) davaları sonucuna göre işe iadelerine karar verilmesi halinde işçi ve üye sayılarında dikkate alınması gerektiğinden, davaların sonuçlanması bekletici mesele yapılmadan karar verilmesi de hatalıdır.*

## YARGITAY

### 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/21752  
Karar No. 2013/15487  
Tarihi: 25.09.2013

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

#### • OTUZ İŞÇİ SAYISININ BELİRLENMESİNDE DİKKATE ALINACAK ÇALIŞANLAR

**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. 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.*

**Kararların tamamına dergimizin 2014 tarihli  
41. sayısından ulaşabilirsiniz**

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

**YARGITAY**

**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/9618  
Karar No. 2014/5230  
Tarihi: 20.02.2014

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İŞK/32

- **SAVUNMA HAKKININ KISITLANAMAYACAĞI**

**ÖZETİ:** *Davalı vekili 06.06.2013 tarihli dilekçesiyle feshin haklı nedene dayandığını ispatlamak için sekiz tanığın isim ve adresini sunarak tüm tanıkların dinletmek istediğini belirtir dilekçe vermiştir. Mahkemece 23.05.2013 tarihli ara kararın ve tensip ara kararın yerine getirmediği gerekçesiyle tanık dinletme talebinden vazgeçmiş sayılmasına karar verilmişse de, tensip ara kararında masrafa yönelik açık anlaşılır bir açıklama olmadığı, 23.05.2013 tarihli celsede ise seçilecek iki tanık için kesin süre verildiği, söz konusu ara kararın savunma hakkını kısıtlar nitelikte olduğu, davalı tarafın gösterdiği tüm tanıkları için açık ve anlaşılır usule uygun kesin süre verilmesi gerektiği gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi bozma nedenidir.*

**YARGITAY**

**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/314  
Karar No. 2014/4831  
Tarihi: 17.02.2014

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İŞK/32

- **REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ**

**ÖZETİ:** *Rekabet yasağının belirlenmesinde ticari sırrın ne olduğu uzman mahkemelerce değerlendirilmesi gereken ve piyasa şartlarıyla sıkı sıkıya bağlı bulunan ticari bir konudur. Kaldı ki, davanın açıldığı tarih itibarıyla yürürlükte bulunan mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4. maddesiyle kanun koyucu, çok açık bir şekilde 818 sayılı Kanun'un 348. maddesinden kaynaklanan davaların mutlak ticari davalardan olduğunu öngörmüştür. Mutlak ticari davalar herhangi bir unsurun, veya hukuki sebebin davanın ticari niteliğini değiştirmede, mahkemenin kanaatinin rol oynamadığı davalardandır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 29.02.2012 Tarih 2011/11-781 Esas- 2012/109 Karar sayılı ilamında da hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra gerçekleşen rekabet yasağına aykırılığı düzenleyen 818 sayılı Kanun'un 348. maddesi kapsamında değerlendirilmesi gereken uyuşmazlıklara ilişkin davaların 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4/1-3. maddesi gereğince mutlak ticari dava niteliği taşıdığı ve mutlak ticari davaların görülme yerinin ise, açık biçimde ticaret mahkemeleri olduğu belirtilmiştir. Görev konusu kamu düzeni ile ilgili olup yargılanmanın her safhasında re'sen nazara alınması gerekir.*

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/970  
Karar No. 2014/4724  
Tarihi: 17.02.2014

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/32

- **ÜCRETİN ÜÇÜNCÜ KİŞİ TARAFINDAN DA ÖDENEBİLECEĞİ**

**ÖZETİ:** *Dosyada mevcut, davalı Adi Ortaklığın alt işvereni olduğu savunulan Uğur Limited Şirketince düzenlenen bordrolarda davacıya ücret ödeme kaydı bulunduğu ve bordroların davacı tarafça imzalandığı izlenmekte olup, iddia gibi davacının doğrudan Adi Ortaklık nezdinde çalıştığı kabulü halinde ücretin 3. kişi tarafından ödenmesine yasal engel olmadığından uyuşmazlık konusu dönemde adı geçen Uğur Limited Şirketince yapılan ödemelerin mahsubu gerektiğinin düşünülmemesi hatalı olmuştur.*

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/9591  
Karar No. 2014/4491  
Tarihi: 13.02.2014

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

- **SENDİKAL FESİH İDDASININ ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ**
- **YÖNETİM HAKKININ KÖTÜYE KULLANILAMAMASI**

**ÖZETİ:** *İşverenin, dayandığı fesih sebebinin geçerli (veya haklı) olduğunu uygun delillerle inandırıcı bir biçimde ortaya koyması, kanıt yükünü yerine getirmiş sayılması bakımından yeterlidir. Ancak bu durum, uyuşmazlığın çözümlenmesine yetmemektedir. Çünkü yasa koyucu işçiye başka bir olanak daha sunmuştur. Eğer işçi, feshin, işverenin dayandığı ve uygun kanıtlarla inandırıcı bir biçimde ortaya koyduğu sebebe değil, başka bir sebebe dayandığını iddia ederse, bu başka sebebi kendisi kanıtlamakla yükümlüdür. İşçinin işverenin savunmasında belirttiği neden dışında, iş sözleşmesinin örneğinin sendikal nedenle, eşitlik ilkesine aykırı olarak, keza keyfi olarak feshedildiğini iddia ettiğinde, işçi bu iddiasını kanıtlamak zorundadır. İşyerinin kapatılmış olması veya faaliyetin durdurulmasının, işyerinin gereğinden kaynaklanan geçerli bir sebep olduğu açıktır. Ancak, geçerli fesih nedeni yapılan işyeri kapatılması veya faaliyetin durdurulmasının gerçek ve sürekli olması gerekir.*

**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/2951  
Karar No. 2014/4473  
Tarihi: 13.02.2014

İlgili Kanun/Madde  
2821 s. MülgaSendikalarK/60

- **İŞKOLU TESPİTİ**
- **İŞKOLUNDA ÖRGÜTLÜ SENDİKALARIN DAVAYA DAHİL EDİLMELERİNİN GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** *Dava işkolu tespitine itiraz davası olup tespiti yapılan iş kolunda yer alan sendikaların dava sonucundan etkilenecek olmaları sebebiyle davaya dahil edilmesi gereklidir. Mahkemece tespit kararından etkilenecek işyerlerinde örgütlenmiş veya işkolu tespit kararında işyerinin girdiği işkolu olarak gösterilen sendikaların davaya dahil edilerek göstereceği deliller ve karşı deliller toplanıp birlikte bir değerlendirme yapılmalıdır. Eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir*

**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/2891  
Karar No. 2014/4472  
Tarihi: 13.02.2014

İlgili Kanun/Madde  
2821 s. MülgaSendikalarK/60

- **İŞKOLU TESPİTİ**
- **İŞÇİLERİN BİR KISMININ DOĞRUDAN SAĞLIK İŞKOLUNA GİREN İŞLERİ YAPMASI**
- **AĞIRLIKLİ İŞ**

**ÖZETİ:** *Alt işverenlerin işyeri ya da işyerleri coğrafi olarak asıl işverenin işyeri içinde yer alsa bile hukuken ayrı işyeri ya da işyerleri niteliğindedir. Alt işveren, asıl işverenden ayrı olarak işveren sıfatına sahiptir. Alt işveren işyeri ya da işyerleri için yapılacak işkolu tespitinin asıl işverenin işyeri ya da işyerlerinden bağımsız yapılması gerektiği açıktır. Mahkemece yetersiz bilirkişi raporuna göre davacı şirketin hizmet alım sözleşmeleri kapsamında işyerlerinde yaptığı tüm işlerin sağlık işkoluna giren işlere yardımcı iş olarak kabul edilip davanın reddedilmesi hatalıdır. Davacı şirketin ihaleyle iş aldığı hastanelerde çalıştığı işçilerin hangi adla çalıştırılırsa çalıştırılırsa doğrudan sağlık işkoluna giren işleri yaptıkları da iddia edilmektedir. Bu sebeple işçilerin fiilen yaptıkları işin belirlenmesi noktasında, uyuşmazlık konusu işkollarında yapılan işler bakımından uzman bilirkişilerle işyerlerinde keşif yapılmalı ve bilirkişilerden rapor alınmalıdır. Ağırlıklı iş belirlenirken de işçilerin hangi işleri yaptıkları, birden fazla iş yapılıyorsa işçilere göre istatistiksel verilerin nasıl olduğu, bir işçi birden fazla iş yapıyorsa ayrı ayrı zamanının ne kadarını söz konusu işlere ayırdığı, yaptığı işler bakımından eğitim almasının gerekli gerekeceği, gerekiyorsa bu eğitimin verilip verilmediği, hizmet alım sözleşmeleri kapsamında çalışan alt işveren işçilerinin üstlenilen işleri yapmak için yeterli olup olmadıkları gibi kriterler dikkate alınmalıdır.*

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/47

İlgili Kanun/Madde

Karar No. 2014/3977

6356 s. TSK/30

Tarihi: 11.02.2014

- İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ
- İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI
- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN İŞ VE İŞYERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ KARARININ İPTAL EDİLEBİLECEĞİ

**ÖZETİ:** İş ve işyeri değişikliği işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşverence bu yönde yapılan tasarrufların mahkeme tarafından iptali söz konusu değildir. Talep halinde ancak yapılan işlemin hukuka aykırı olup olmadığına karar verilebilir. Bu şekildeki bir iş ve işyeri değişikliği işyeri sendika temsilcisine uygulanması halinde hem mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30/3 maddesi hemde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 24/4 maddesi uyarınca bu işlemin iptaline karar verilebilir.

Somut olayda davacı işçi sendika üyesi olmasına karşın işyeri sendika temsilcisi değildir. Davacının iş ve işyerinin değiştirilmesi işverenin yönetim hakkı kapsamında olup davada bunun hukuka aykırı olduğunun tespiti de talep edilmediğinden mahkemece davacının iş ve işyeri değişikliği işleminin iptaline ilişkin talebin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/54911

İlgili Kanun/Madde

Karar No. 2014/3976

2821 s. MülgaSendikalarK/20,24

Tarihi: 11.02.2014

- MEVSİMLİK İŞÇİNİN ASKI DÖNEMİNDE BİR BAŞKA İŞKOLUNDA ÇALIŞMASININ SENDİKA ÜYELİĞİNİ SONA ERDİRECEĞİ
- MEVSİM SONRASI YENİDEN ÜYE OLMANIN GEREKMEMİŞİ

**ÖZETİ:** *Mevsimlik işte çalışan işçilerin, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 20 nci maddesi uyarınca, çalıştıkları işyerinin bağlı olduğu iş kolunda kurulu işçi sendikasına üye olabılme hakları bulunmaktadır. Bunun yanında, sendika organlarına seçilme hakları da vardır. Mevsimlik işin sona ermesi ve işçinin iş sözleşmesinin askıya alınması, sendika üyeliğini olumsuz yönde etkilemez. Sendikalar Kanununun 24 üncü maddesi uyarınca, sendika üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalması, sendika üyeliğini kaldırmaz. Ancak işçinin askı döneminde bir başka işkoluna giren işyerinde çalışmaya başlaması halinde, sendika üyeliği aynı Yasanın 25 inci maddesinin beşinci fıkrası uyarınca sona ereceğinden, işçinin ertesi yıl mevsim başında eski işyerinde işbaşı yapması durumunda, yeniden sendikaya üye olması gerekecektir.*

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/54465  
Karar No. 2014/3968  
Tarihi: 11.02.2014

İlgili Kanun/Madde  
6098 s. TBK/147

- **ISLAH SONRASI ZAMANAŞIMI DEFİ**
- **TEMERRÜDÜN ZAMANAŞIMINI KESMEYECEĞİ**
- **ÜCRET ALACAKLARININ BEŞ YILLIK ZAMANAŞIMI SÜRESİNE TABİ OLDUĞU**

**ÖZETİ:** *Davacı, işverence bildirilen hesaplama göre fark ücret alacakları yönünden davasını ıslah etmiştir. Davalı işveren, ıslaha karşı süresinde verdiği yazılı itiraz dilekçesinde zamanaşımı definde bulunmuştur. Hem mülga 818 sayılı Borçlar Kanununun 126/3, hem de 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Borçlar Kanununun 147/1 maddesine göre işçi ücretlerine ilişkin davalar 5 yıllık zamanaşımına tabidir. Fark ücret alacakları bu tür alacaklardandır. Davacının 30.11.2010 tarihinde bu alacaklarının ödenmesi için yaptığı başvuru temerrüt ihtarı niteliğindedir. Borçlunun temerrüde düşürülmesi zamanaşımını kesen nedenlerden değildir. Bu nedenle ıslahla talep edilen ilave tediye, akdi ikramiye, ücret ve tahsil tazminatı fark alacağının ıslah tarihinden geriye doğru 5 yılın dışında kalan ve dava dilekçesinde talep edilen miktardan fazla olan kısmı zamanaşımına uğramıştır.*



## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/54312

Karar No. 2014/3884

Tarihi: 10.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2

- ASIL İŞİN BİR BÖLÜMÜNÜN ALT İŞVERENE VERİLMESİNİN SINIRLANDIRILMIŞ OLMASI
- MUVAZAA
- ASIL İŞVERENİN MÜTESELSİL SORUMLULUĞU

**ÖZETİ:** *Alt işverene yardımcı işin verilmesinde bir sınırlama olmasa da, asıl işin bir bölümünün teknolojik uzmanlık gerektirmesi zorunludur. 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde, asıl işveren alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması yönünde yasa koyucunun amacından da yola çıkılarak, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde “işletmenin ve işin gereği” ile “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” ölçütünün bir arada bulunması şarttır. Yasanın 2 nci maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarında “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” sözcüklerine yer verilmiş olması bu gerekliliği ortaya koymaktadır. Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 11 inci maddesinde de yukarıdaki anlatımlara paralel biçimde, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi” şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerektiği belirtilmiştir.*

*İşverenler arasında muvazaalı biçimde asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmasının önüne geçilmek amacıyla İş Kanununun 2 nci maddesinde bazı muvazaa kriterlerine yer verilmiştir. Muvazaa Borçlar Kanununda düzenlenmiş olup, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla, kendi gerçek iradelerine uymayan, aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesini arzu etmedikleri, görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Muvazaada, taraflar arasında üçüncü kişileri aldatma kastı bulunmakta ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir. Muvazaa genel ispat kuralları ile ispat edilebilir. Bundan başka İş Kanununun 2 nci maddesinin yedinci fıkrasında sözü edilen hususların, aksi kanutlanabilen adi kanunî karineler olduğu kabul edilmelidir.*

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/2779

Karar No. 2014/3793

Tarihi: 10.02.2014

İlgili Kanun/Madde

6100 s. HMK/297

- **BOZMA KAPSAMI DIŞINDA BIRAKILAN HÜKÜM KISMININ BOZMANIN SINIRLARINI ÇİZMEYE DÖNÜK OLDUĞU**
- **BOZMA SONRASI TÜM TALEPLER İÇİN HÜKÜM KURULMASININ GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** *Hükmün bir kısmının bozma kapsamı dışında bırakılması bu kısımların bağımsız bir şekilde onandığını göstermez, hükmün bir kısmının bozma kapsamı dışında bırakılmasının amacı bu kısımların doğru olduğunu belirlemek, bozmanın sınırlarını çizmek ve bu şekilde usulü kazanılmış hakları oluşturup, korumaktır.*

*Bozma kararı üzerine önceki hüküm tamamen ortadan kalkar. Bu nedenle bozma kararından sonrada Mahkemece HMK.nun 297. maddesinde belirtilen unsurları taşıyacak şekilde yeni bir karar verilmek zorundadır.*

*Somut olayda; mahkeme tarafından hükmüne uyulan bozma kararı doğrultusunda yapılan inceleme sonunda bütün talepler hakkında yeniden hüküm kurulması gerekirken " fazla mesai talepleri dışındaki isteklerin bozma kapsamı dışında kaldığından yeniden karar verilmesine yer olmadığına " şeklinde karar verilmesi hatalı olup kararın salt bu nedenle bozulması gerekmiştir.*

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/54489

Karar No. 2014/3682

Tarihi: 10.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32

- **ÇİFT BORDRO**
- **ÜCRET ARAŞTIRILMASI YAPILMASININ GEREKMESİ**

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

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/655  
Karar No. 2014/659  
Tarihi: 20.01.2014

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

- **EMEKLİLİK NEDENİYLE FESHİN OBJEKTİF OLARAK UYGULANMASININ GEREKMESİ**
- **GEÇERSİZ FESHİN**

**ÖZETİ:** Bozma üzerine yapılan yargılama sonunda ise davalının emeklilik nedeniyle iş sözleşmesinin feshine ilişkin kuralı objektif bir şekilde uyguladığı, davacı gibi üretim bölümünde çalışan herhangi bir işçinin emekliliğe hak kazanmasına rağmen fiilen çalışanın bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir. Dosya içeriğine göre hükme esas bilirkişi raporunda emekli olup da çalışmaya devam eden iki işçinin bulunduğu, ayrıca Dairemizin temyiz incelemesinden geçen 2013/5703 Esas sayılı ve aynı nedenle iş sözleşmesi feshedilen işçinin açtığı feshin geçersizliği davasında “yönetmeliğin ilgili maddesinin tüm işçiler hakkında eşit şekilde uygulandığını gösterir herhangi bir delilin sunulmadığı” gerekçesi ile davanın kabulüne karar verildiği ve kararın onandığı, bu nedenle işverenin emeklilik nedeni ile feshe ilişkin iç düzenlemesini objektif ve genel olarak uygulamadığı, bu nedenle feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/580

Karar No. 2014/653

Tarihi: 20.01.2014

İlgili Kanun/Madde

6100 s. HMK/176,177

- **BOZMADAN SONRA ÜCRET ARAŞTIRMASI YAPILMASI**
- **BOZMADAN SONRA TAHKİKAT SÜRDÜĞÜNDEN ISLAH YAPILABİLECEĞİ**

**ÖZETİ:** *Dosya içeriğine göre mahkemece verilen ilk karar Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından tazminat ve alacaklara esas ücretin belirlenmesi yönünden davacı lehinde bozulmuş ve uyulan bozma kararı sonrası ücret araştırması yapılarak davacı tarafın tazminat ve alacakları bilirkişi raporu ile hesaplanmıştır. Bu hesap raporun üzerine de davacı vekili belirlenen tazminat ve alacaklarını islah sureti ile arttırarak talepte bulunmuştur. Bozma içeriğine göre bozmadan sonra araştırma yapılmış ve tahkikat devam etmiştir. Tahkikat devam ettiğine göre davacı tarafın islah işleminin kabulü gerekirdi. Mahkemece "bozmadan sonra islah mümkün değildir" gerekçesi ile davacının islah talebinin reddi hatalıdır.*

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/51009

Karar No. 2014/505

Tarihi: 20.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK/25

- **ÖZEN BORCUNA AYKIRI DAVRANARAK İŞVERENE ZARAR VERME**

**ÖZETİ:** *Davalı taraf davacı eylemi ile ilgili kusur raporu alınmasını istemiş olup Mahkemece; davacının feshe konu eylemine ilişkin tüm belgeler (davacının hangi hatalı ürünlere onay verdiği, reklamasyon cezası verilmiş ise davacının onay verdiği ürünlerle ilgisinin bulunup bulunmadığı, işverene verilen reklamasyon cezasının dayanağının ve mahiyetine ilişkin, hatalı üretimin sözkonusu davalıya satıldığına ilişkin) celp edilerek dosya içinde bulunan davalı firma tarafından reklamasyon cezası olduğu ileri sürülen faturalar Türkçeye tercüme ettirildikten sonra bir mali müşavir, bir tekstil mühendisi, bir işletmeciden oluşan uzman bilirkişiler aracılığı ile keşif yapılarak sözkonusu eylem ile davacının ilgisinin bulunup bulunmadığı, kusurlu olup olmadığı tespit edilmeli, varsa kusur oranı, kusur oranına düşen zarar miktarı ile davacının maaşı karşılaştırılarak sonuca gidilmeli ve feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığına karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur.*

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/50894

Karar No. 2014/496

Tarihi: 20.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- FAZLA ÇALIŞMAYI KANIT YÜKÜNÜN İŞÇİDE OLMASI
- KANITLANAMAYAN FAZLA ÇALIŞMANIN REDDİNİN GEREKMESİ

**ÖZETİ:** Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir.

Fazla çalışma alacağının tespitinde beyanları dikkate alınan davacı tanığı Ahmet Hüseyin Kahyaoğlu davalı iş yeri çalışanı olmadığından davacının çalışma saatlerini bilmesi mümkün olmayıp bu yöndeki beyanlarına itibar edilemez. Bu sebeple davacı tarafından fazla çalışma yapıldığı ispat edilemediğinden davacının fazla çalışma ücret alacağının reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup hükmün bozulması gerekmiştir.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/51647

Karar No. 2014/192

Tarihi: 13.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/57,59

- YILLIK İZİN
- YILLIK İZİNİ KANIT YÜKÜNÜN İŞVERENDE OLMASI
- YILLIK İZİNİN İMZALI İZİN DEFTERİ VEYA EŞDEĞER YAZILI BELGE İLE KANITLANMASININ GEREKMESİ

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

Yıllık izinlerin kullandırıldığı 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.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/51535

Karar No. 2014/52

Tarihi: 13.01.2014

İlgili Kanun/Madde

1475 s. İşK/32

- ÜÇBİN ALTIYÜZ GÜN ONBEŞ YIL SİĞORTALILIK SÜRESİNİ DOLDURDUĞU GEREKÇESİYLE İŞYERİNDEN AYRILMA
- YENİ BİR İŞYERİNDE ÇALIŞMANIN HAKKIN KÖTÜYE KULLANMASI OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ

**ÖZETİ:** Somut olayda davacı, 1475 sayılı Kanununun 14. maddesinin birinci fıkrası (5) numaralı bendi uyarınca on beş yıl sigortalılık ve 3600 gün prim günü şartlarını sağladığı için 25.10.2010 tarihli dilekçesi ile işyerinden ayrılmış, 01.11.2010 günü başka bir işverene ait işyerinde çalışmaya başlamıştır. Davacının işyerinden ayrıldıktan sonra başka bir firmada çalışması hakkın kötüniyetli kullanılması olarak değerlendirilemez. Davacı, Kanunun kendisine verdiği yasal hakkını kullanmıştır. Kanunda tanınan bu hakkın amacı, işyerinde çalışarak yıpranan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ait yükümlülükleri tamamlayan işçinin, emeklilik için bir yaşı beklemesine gerek olmadan iş sözleşmesini aktif sonlandırabilmesine imkân tanımaktır. Bu nedenle davacının, davasının kabulü ile kıdem tazminatının ödenmesine karar verilmesi gerekirken, mahkemece, hatalı değerlendirme ile davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir

**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2011/51524

Karar No. 2014/50

Tarihi: 13.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32

6098 s.TBK/420

• **İBRANAMENİN GEÇERLİK KOŞULLARI**

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

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun değinilen maddesinde, işverence yapılacak olan ödemelerin banka yoluyla yapılması zorunluluğunun getirilmesi, ibranamenin geçerliliği noktasında sonuca etkilidir. Ancak banka dışı yollarla yapılan ödemelerde de borç ibra yerine tamamen veya kısmen ifa yoluyla sona ermiş olur. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için yasal koşulların varlığı aranmalıdır. Ancak 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun yürürlükte olmadığı dönemde imzalanan ibranamenin geçerliliği sorunu, Dairemizin konuyla ilgili ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. İbranamenin feshi izleyen bir aylık süre içinde düzenlenmesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılmamış oluşu 01.07.2012 tarihinden önce düzenlenen ibra sözleşmeleri için geçersizlik sonucu doğurmaz.

**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2011/51145

Karar No. 2014/34

Tarihi: 13.01.2014

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/41

- **YİRMİ DÖRT SAAT ÇALIŞIP YİRMİ DÖRT SAAT DİNLENME ESASINA GÖRE ÇALIŞMA**
- **EN FAZLA ONDÖRT SAATİN ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILACAGI**
- **ONBİR SAATİ AŞAN ÇALIŞMALARIN HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ AŞILMASADA FAZLA ÇALIŞMA OLARAK DEĞERLENDİRİLECEĞİ**

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



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

**YARGITAY**  
**10. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/2734  
Karar No. 2014/2665  
Tarihi: 13.02.2014

İlgili Kanun/Madde  
5510 s. SSGSSK/96

- **YERSİZ OLARAK ÖDENEN ÖLÜM AYLIĞININ İADESİ**
- **GENEL MAHKEMLERİN GÖREVLİ OLDUĞU**

**ÖZETİ:** *Uyuşmazlık, murisin vefatından sonra banka kartı vasıtasıyla çekilen aylığın tahsilinden kaynaklanmaktadır. Söz konusu fiil, ceza hukukunda Türk Ceza Kanununun "Banka veya kredi kartlarının kötüye kullanılması" başlıklı 245. maddesinde müeyyideye bağlanmış olup, anılan maddede başkasına ait bir banka veya kredi kartını kullanarak yarar sağlamak hususu cezalandırılmıştır. Özel hukuk alanında ise; davanın, somut olayın özelliğine göre, sebepsiz zenginleşme ya da haksız fiilden kaynaklandığı kabul edilebilir. Bu hukuki sebeplerden herhangi birine dayanılması imkan dahilinde olup, bu durumda hakların yarışmasından (telahukundan) bahsedilir. Yukarıda belirtilen hukuki ve fiili durumlar ışığında, somut olayda, uyuşmazlığın, haksız fiilden kaynaklandığı, sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanmadığı belirgin olup, bu yönde, davada 5510 s. Kanunun uygulama yeri bulunmadığı gibi, uyuşmazlığın 5510 s. Kanunun uygulanmasından kaynaklandığını ortaya koyacak başka bir hüküm de mevcut değildir. Bu nedenle, davanın İş Mahkemesinde değil, genel mahkemede görülmesi gerekir.*

**YARGITAY**  
**10. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/19635

Karar No. 2013/11653

Tarihi: 28.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
5510 s. SSGSSK/21

- RÜCU HAKKI
- HALEFİYET

**ÖZETİ:** Sigortalı ya da hak sahibini tatmin eden kurumun 5510 sayılı Yasanın 21'inci maddesinin birinci fıkrasındaki rücu hakkının halefiyet hukuksal temeline dayandığının kabulü gerekir. Halefiyet ilkesi gereği işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğunun kapsamı maddede açıklanmış olup; madde metninde sigortalı veya hak sahibinin "alabileceği" değil, "isteyebileceği" miktardan bahsedilmektedir. Sigortalı ya da hak sahibinin "isteyebileceği" tutar, işverenin yaptığı harici ödemeleri de içeren, dolayısıyla bu ödemelerin mahsup edilmesinden önceki toplam tutarı; "alabileceği" tutar ise tüm ifa amacını taşıyan ödemeler dışlandıktan sonra kalan tutarı ifade etmektedir. Bir başka deyişle; sigortalı veya hak sahibinin isteyebileceği miktar, açtıkları ve kesinleşen tazminat davasında belirlenecek gerçek zarardan ibarettir. Bu nedenle, sigortalı veya hak sahipleri tarafından tazminat davası açılması halinde, kesinleşen tazminat davasında alınan ve 5510 sayılı Kanununun 21'inci maddesine uygun şekilde saptanan kusur ile belirlenen gerçek zarar miktarının eldeki rücu tazminat davasında da Kurum yönünden bağlayıcı olduğunun kabulü gerekir. Dolayısıyla, sigortalı ya da hak sahipleri tarafından herhangi bir tazminat davası açılmamış ise; Mahkemece gerçek zarar tutarının usulünce belirlenmesi gerekeceği açıktır.

**YARGITAY**  
**10. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/18221

Karar No. 2013/10508

Tarihi: 16.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
5510 s. SSGSSK/41

- DOĞUM BORÇLANMASI

**ÖZETİ:** 5510 sayılı Kanununun 41/1-a maddesi kapsamında doğum borçlanmasına ilişkin uyuşmazlıkta davalı işveren idareye husumet yöneltilemeyeceği nazara alınmalı, davacının davalı Kuruma herhangi bir borçlanma başvurusu bulunup bulunmadığı araştırılmalı, davacının sigorta başlangıç tarihi ve doğum borçlanması yapmak istediği çocuklarının nüfus kayıtları getirilmeli, anılan Kanun kapsamında deliller toplanarak değerlendirilme yapılmalı ve sonucuna göre bir karar verilmelidir.

**YARGITAY**  
**10. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2011/15996  
Karar No. 2013/10134  
Tarihi: 13.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
506 s. SSK/24

- ANA BABAYA ÖLÜM AYLIĞI BAĞLANMASI
- AYLIK VE GELİRLERİN BİRLEŞMESİ

**ÖZETİ:** Somut olayda; sigortalının iş kazası sonucu, bekar ve çocuk-suz olarak öldüğü anlaşılmaktadır. Hak sahibi annenin iş kazası kolundan gelire ve ölüm sigortası kolundan aylığa hak kazandığı açıktır. Ancak, 506 sayılı Yasanın 92.maddesine göre, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortasından hak kazanılan aylık ve gelirler birleşirse, sigortalıya veya hak sahibine bu aylık ve gelirlerden yüksek olanın tümü, eksik olanın da yarısı bağlanır. Bu aylık ve gelirler eşitse, iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortasından bağlanan gelirin tümü, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından bağlanan aylığın da yarısı verilir.

**YARGITAY**  
**10. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/15329  
Karar No. 2013/8585  
Tarihi: 29.04.2013

İlgili Kanun/Madde  
5434 s. EmekliSandığıK/1  
5510 s. SSGSSK/101

- 5510 SAYILI YASANIN YÜRÜLÜĞÜNDEN ÖNCE MEMUR VE İŞTİRAKÇİ OLANLARIN HUKUKİ UYUŞMAZLIKLARINDA İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLMASI

**ÖZETİ:** Bu durumda, 5510 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden önce iştirakçi sıfatıyla çalışmakta olan memurlar ve diğer kamu görevlileri ile emekli sıfatıyla 5434 sayılı Kanuna göre emekli, dul ve yetim aylığı almakta olanlar ve ayrıca memurlar ve diğer kamu görevlilerinden ileride emekliliğe hak kazanacaklar yönünden Sosyal Güvenlik Kurumunca, 5434 sayılı Kanuna göre tesis edilen işlem ve yapacağı muamelelerin “idari işlem” ve “idari eylem” niteliğini korumaya devam edeceği, dolayısıyla, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 2/1-a maddesinde belirtilen idari işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile hukuka aykırı olduklarından dolayı iptalleri için menfaatleri ihlal edilenler tarafından açılan iptal davaları kapsamında bulunan ve aktif iştirakçi olan davacı tarafından açılan davanın, görüm ve çözümünün idari yargı yerinde görüleceğinin belirgin olması nedeniyle, yargı yolu yanlışlığı nedeniyle dava dilekçesinin reddine karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ve yanlış değerlendirme sonucu, yazılı şekilde karar verilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. O hâlde, davalının avukatının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

**Kararların tamamına dergimizin 2014 tarihli**  
**41. sayısından ulaşabilirsiniz**

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

**YARGITAY**  
**21. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/14785  
Karar No. 2014/19912  
Tarihi: 07.11.2013

İlgili Kanun/Madde  
5510 s. SSGSSK/96  
3201 s. EmniyetTeşkilatıK/6

- **YURT DIŞI HİZMET BORÇLANMASI YAPARAK YAŞLILIK AYLIĞI ALANLARIN 19.06.2010 TARİHİNDEN ÖNCE TÜRKİYEDE ÇALIŞMAYA BAŞLAMALARI HALİNDE YAŞLILIK AYLIKLARININ KESİLECEĞİ**

**ÖZETİ:** 01/10/2006 tarihinden itibaren yaşlılık aylığı almaya başlayan davacının 08/02/2010 tarihi itibariyle şirket ortaklığının başladığı ve 5510 sayılı Yasa'nın 4/b (mülga 1479 sayılı Yasa) kapsamındaki çalışmalarının devam ettiği ve böylece Türkiye'de çalışmaya devam ettiği anlaşılmakla 5754 sayılı Yasa'nın 79. maddesi ile değişik 3201 sayılı Yasa'nın 6/B maddesine göre davacının vergi kaydının başladığı 08/02/2010 tarihinden itibaren yaşlılık aylığı alması mümkün değildir. 3201 sayılı Yasa'nın 6/B maddesi 5997 sayılı Kanun'un 15. maddesi ile değiştirilerek Yasa'nın yürürlüğe girdiği 19/06/2010 tarihinden itibaren Türkiye'de sigortalı olarak çalışmaya başlayanlar hakkında 31/05/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışılmasına ilişkin hükümlerin uygulanacağı ifade edilmiş ise de bu kuralın Yasa'nın yürürlüğe girdiği tarihten önceki uyuşmazlıklara uygulanması mümkün değildir.

**YARGITAY**  
**21. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/11055  
Karar No. 2014/19722  
Tarihi: 05.11.2013

İlgili Kanun/Madde  
5510 s. SSGSSK/13  
6098 s. TBK/146

- **İŞ KAZASI MESLEK HASTALIĞINDAN KAYNAKLANAN TAZMİNAT DAVALARINDA KISMEN VEYA TAMAMEN RÜCÜ EDİLEMİYEN ALACAKLARIN TAZMİNATTAN İNDİRİLEMeyeCEĞİ**
- **ÖDEME İLE ZARAR ARASINDA ORANSIZLIĞIN BULUNMASI**
- **KISMİ İFA**

**ÖZETİ:** *Kural olarak işçiye veya hak sahiplerine yapılmış ödemenin bu miktar ile sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır. Gerçek anlamda ödemedi söz edebilmek için tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunmaması koşuldur. Başka bir anlatımla ödemenin yapıldığı tarihteki verilerle hesaplanan tazminat ile ödenen miktar arasında açık oransızlık bulunmaması koşuldur. Ödemenin yapıldığı tarihteki verilerle hesaplanan tazminat ile ödenen miktar arasında açık oransızlığın bulunduğu durumlarda yapılan ödeme makbuz niteliğinde kabul edilebilir. Bu durumda ödemenin yapıldığı tarih gözönünde tutularak davacının karşılanmayan zararının uzman bilirkişiler aracılığı ile saptanması böylece hesaplanacak miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunup bulunmadığını denetlemek, açık oransızlığın bulunması durumunda maddi tazminata ilişkin ödemeyi "kısmi ifayı içeren makbuz" niteliğinde kabul etmek ve yapılan ödemenin ödeme tarihindeki gerçek zararı hangi oranda karşıladığını saptamak, son verilere göre hesaplanan tazminat miktarından, yasal indirimler yapılmak suretiyle belirlenecek karşılanmayan zarardan davalı tarafın ödeme yapılan tarihe göre zararı karşılandığı oranda indirim yapmak daha sonra kalan miktara hükmetmek gerekir. Açık oransızlığın bulunmadığının tespiti halinde maddi tazminat talebinin tümünden reddine karar vermek gerekir.*

## YARGITAY

### 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/14713  
Karar No. 2014/18951  
Tarihi: 22.10.2013

İlgili Kanun/Madde  
5510 s. SSGSSK/13  
6098 s. TBK/146

- **İŞ KAZASI MESLEK HASTALIĞINDAN KAYNAKLANAN TAZMİNAT DAVALARINDA ZAMANAŞIMININ BAŞLANGICI**

**ÖZETİ:** *Uygulama ve öğretide kabul edildiği üzere, zamanaşımı failin ve zararın öğrenildiği tarihten başlatılmalıdır. Zarar görenin zararı öğrenmesi demek, zararın varlığı, mahiyeti ve esaslı unsurları hakkında bir dava açma ve davanın gerekçelerini göstermeye elverişli bütün hal ve şartları öğrenmiş olması demektir. Vücut bütünlüğünün ihlalinden doğan zarar, ancak bakım ve tedavi sonucunda düzenlenen hekim raporuyla belirli bir açıklığa kavuşur. Bedensel zararın gelişim, gösterdiği durumlarda zamanaşımına başlangıç olarak hastalık seyrinin yani gelişimin tamamlandığı tarihin esas alınması gerekir.*

## YARGITAY

## 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/9775  
Karar No. 2014/17803  
Tarihi: 01.10.2013

İlgili Kanun/Madde  
5510 s. SSGSSK/86

• **HİZMET TESPİTİ**

**ÖZETİ:** *Davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Yasa'nın 79/10. ve 5510 sayılı Yasa'nın 86/9. maddeleri bu tip hizmet tespiti davaları için özel bir ispat yöntemi öngörmemiş ise de davanın niteliğinin kamu düzenini ilgilendirdiği ve bu nedenle özel bir duyarlılık ve özenle yürütülmesi gerektiği Yargıtay'ın ve gide-rek Dairemizin yerleşmiş içtihadı gereğidir.*

*Bu tür davalarda öncelikle davacının çalışmasına ilişkin bel-gelerin işveren tarafından verilir vermediği yöntemince araştırılmalıdır. Bu koşul oluşmuşsa işyerinin gerçekten var olup olmadığı kanun kapsamında veya kapsama alınacak nitelikte bulunup bulunmadığı eksiksiz bir şekilde belirlenmeli daha soma çalışma olgusunun varlığı özel bir duyarlılıkla araştırılmalıdır. Çalışma olgusu her türlü delille ispat kazana-bilirse de çalışmanın konusu niteliği başlangıç ve bitiş tarih-leri hususlarında tanık sözleri değerlendirilmeli, dinlenen tanıkların davacı ile aynı dönemlerde işyerinde çalışmış ve işverenin resmi kayıtlara geçmiş bordro tanıkları yada komşu işverenlerin aynı nitelikte işi yapan ve bordrolarına resmi ka-yutlarına geçmiş çalışanlardan seçilmesine özen gösterilmeli-dir. Bu tanıkların ifadeleri ile çalışma olgusu hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmelidir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 16.09.1999 gün 1999/21-510-527, 30.06.1999 gün 1999/21-549-555- 3.11.2004 gün 2004/21-480-579 sayılı kararları da bu doğrultudadır.*

## YARGITAY

## 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/10568  
Karar No. 2014/17684  
Tarihi: 30.09.2013

İlgili Kanun/Madde  
506 s. SSK/16

- **İŞ KAZASI**
- **GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK DÖNEMİNDE İŞ GÜCÜ KAYIP ORANININ %100 OLARAK ALINIP GEÇİCİ İŞGÖREMEZLİK ÖDENEĞİNİN MAHSUP EDİLMESİNİN GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** 506 sayılı Yasa'nın 16. maddesinde iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla geçici iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verileceği, 89. maddesinde ise yatarak tedavi halinde günlük kazancın yansı, ayakta tedavi ettirildiğine günlük kazancın 2/3 oranında ödenek ödeneceği bildirilmiştir. Geçici iş göremezlik devresinde sigortalının çalışmadığı dönemde yoksun kaldığı gelirden iş kazası sonucu oluşan maddi zarar kapsamındadır. Raporlu olunan dönemde çalışmayan sigortalının bu dönemde yoksun kaldığı ücreti kadar bir zararının oluşacağı ve bu zararında maddi zarar içerisinde kabul edilmesi gerektiği açıktır. Sigortalının zararlandırıcı olay nedeni ile tedavisinin devam ettiği ve çalışmadığı sürelerde %100 iş gücü kaybına uğradığı kabul edilerek bilirkişi aracılığıyla maddi zarar tespit edilip SGK.'ca ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneği düşüldükten sonra elde edilecek sonuca göre bu dönemdeki maddi zarar belirlenmelidir.

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

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/1967  
Karar No. 2014/1792  
Tarihi: 10.02.2014

İlgili Kanun/Madde  
6356 s. TSK/41-43

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ**
- **İŞYERİNE YENİ ALINAN İŞÇİLERİN MUVAZAALI OLARAK ALINIP ALINMADIĞININ ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** Somut olayda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, 25.09.2012 olan başvuru tarihi itibariyle, davacıya ait işletmede 223 işçi çalıştığı, bu işçilerden 160 tanesinin ise davalı sendika üyesi olduğu gerekçesiyle, davalı sendikanın işletmede çoğunluğu sağladığının tespit edildiği görülmektedir. Dosya içeriğinden, dört işyerinden oluşan davacıya ait işletmede 49 işçinin başvuru tarihinde işbaşı yaptığı anlaşılmaktadır. Mahkemece, söz konusu 49 işçinin, geçici olarak işe alındıkları gerekçesiyle yetki tespitinde hesaba katılmalarının mümkün olmadığı kabul edilmiş ise de, yapılan araştırma eksik ve hüküm kurmaya yeterli bulunmamaktadır. Mahkemece, öncelikle davacıya ait işyerlerine ilişkin kayıt ve belgeler ile başvuru tarihi itibariyle çalışan işçileri gösterir bordrolar Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan istenilmeli, söz konusu 49 işçinin hizmet döküm cetvelleri getirtilerek, başvuru tarihinden önce ve sonraki döneme ilişkin davacıya ait işletmedeki çalışma süreleri araştırılmalı, tarafların bu hususta gösterecekleri deliller toplanmalı ve bu suretle söz konusu işçilerin muvazaalı olarak işe alınıp alınmadıkları hususunun duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olmuştur. Öte yandan, davalı sendikanın sunmuş olduğu üye kayıt fişlerine göre, başvuru tarihinde işe alınan 49 işçiden çoğunluğunun sendika üyesi gözüktüğü, ancak mahkemece bu hususun nazara alınmadığı anlaşılmıştır. Şu halde, mahkemece, söz konusu 49 işçiden sendika üyesi gözükenlerin, halen sendika üyesi olup olmadıkları, üyeliklerinin başvuru tarihi itibariyle devam edip etmediği ve sendika üyesi gözüken işçilerin işe alındıkları tarih ile davacıya ait işletmedeki çalışma sürelerinin tespiti ve bu suretle toplanacak tüm deliller birlikte değerlendirilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekir.



**YARGITAY  
22. HUKUK DAİRESİ****Esas No. 2013/19399****Karar No. 2014/1630****Tarihi: 07.02.2014****İlgili Kanun/Madde****4857 s. İşK/1,2****• İŞYERİ DİSİPLİN KURULU KARARLARININ  
YARGISAL DENETİME TABİ OLDUĞU**

**ÖZETİ:** 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesine göre, iş mahkemelerinin görevi "İş Kanununa göre işçi sayılan kim-selerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hu-kuk uyuşmazlıklarının çözülmesi"dir. İşçi sıfatını taşımayan kişinin talepleriyle ilgili davanın, iş mahkemesi yerine genel görevli mahkemelerde görülmesi gerekir. Somut olayda, ta-raflar arasında iş sözleşmesi bulunmaktadır. Davacı hakkında disiplin cezası uygulaması yapıldığı anlaşılmakta olup, yukarıda anıldığı üzere 5521 sayılı Kanun'un düzenlemesi karşı-sında disiplin cezası uygulamasına dair işlem iş sözleşmesin-den kaynaklanmakta ve çıkacak uyuşmazlığın çözümü iş mahkemesinin görevinde kalmaktadır. Öte yandan, hakimin önüne gelen uyuşmazlığı çözüme ödevi bulunmaktadır. Mah-keme gerekçesinin bir an için doğru olduğunun varsayılması halinde, işverence keyfi olarak verilebilecek bir disiplin ceza-sının denetimi mümkün olmayacak ve işçinin hak kaybına uğraması söz konusu olacaktır. Bu nedenle, mahkemece işin esasına girilerek yapılacak inceleme sonucu karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/402  
Karar No. 2014/1341  
Tarihi: 03.02.2014

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

- **İKALE**
- **İŞÇİYE MAKUL YARARIN SAĞLANMAMIŞ OLMASI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

**ÖZETİ:** *Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesinin de mümkündür. Sözleşmenin doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak değerlendirilmelidir. İkale, sözleşmenin tarafların ortak iradeleriyle sona erdirilmesidir. Niteliği itibariyle bir sözleşme olması nedeniyle ikale tarafların serbest iradelerine dayanmalıdır. Ayrıca ikale icabı işverenden gelmişse kanuni tazminatlarına ilaveten işçiye ek bir menfaatin sağlanması (makul yarar) gerekir. Aksi halde iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirildiğinden söz edilemez. Somut olayda, mahkemece taraflar arasındaki bozma sözleşmesi gözetilerek feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilip dava konusu istekler reddedilmiş ise de, ikale teklifinin davacıdan geldiğine dair dosya içinde delil bulunmamaktadır. Hal böyle olunca davacı işçinin makul yararının sağlanmadığı gözetilmeden, iş sözleşmesinin ikale yolu ile sona erdiği kabul edilerek, feshin geçerli olduğu yönünde verilen karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/35535  
Karar No. 2014/970  
Tarihi: 28.01.2014

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/41

• **FAZLA ÇALIŞMANIN KANITLANAMAMASI**

**ÖZETİ:** Davacı davalı şirkete ait dershanede 03.10.2007-20.01.2010 tarihleri arasında öğretmen olarak çalışmıştır. Dosyaya sunulan iş sözleşmelerine göre davacının ücreti aylık yirmi saat karşılığı olarak ücret kararlaştırılmıştır. Mahkemece tanıklar tarafından doğrulanan davacının iddia ettiği çalışma saatlerine göre hesaplanan fazla çalışma ücreti hüküm altına alınmış ise de dinlenen davacı tanıklarından Nurtaç'ın davalı işveren hakkında davası bulunduğundan yeminsiz olarak beyanı alınmış diğer davacı tanığı ise davacıdan altı ay önce işyerinden ayrılmış olup davacın tüm çalışma döneminde davacı ile birlikte çalışmamıştır. Tanık beyanlarından başkaca davacının fazla çalışma iddiasını doğrulayan delil bulunmamaktadır. Davacının iş sözleşmesinde kararlaştırılan çalışma saati ve haftalık ders programındaki çalışma saati haricinde çalıştığı ispatlanamamıştır. Buna göre davacının fazla çalışma iddiası ispatlanamadığından fazla çalışma ücret alacağı isteğinin reddine karar verilmesi gerekir.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/1644  
Karar No. 2014/955  
Tarihi: 27.01.2014

İlgili Kanun/Madde  
6356 s. Sendikalar Toplu İşK/41-43

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ**
- **İŞLETME MERKEZİNİN BAĞLI BULUNDUĞU ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU MÜDÜRLÜĞÜNÜN BAĞLI OLDUĞU İŞ MAHKEMESİNDE GÖRÜLECEĞİ**

**ÖZETİ:** 6356 sayılı Kanun'un 2/1-c maddesine göre görevli makam; işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlıktır. Yetki tespiti ve yetki itirazı konusu 6356 sayılı Kanun'un, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması" başlıklı sekizinci bölümünde düzenlenmiştir. Yukarıda belirtilen kanuni düzenleme karşısında, yetki tespitinin iptaline ilişkin açılacak davaların görevli makamın bulunduğu yer mahkemesinde görülmesi gerekir.

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/871

Karar No. 2014/949

Tarihi: 27.01.2014

İlgili Kanun/Madde

6100 s. HMK/177

#### • BOZMADAN SONRA ISLAH YAPILAMAYACAĞI

**ÖZETİ:** 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 177. maddesi uyarınca, ıslah tahkikatın sona ermesine kadar yapılabilir. Yargıtay İçtihatların Birleştirilmesi Büyük Genel Kurulunun 04.02.1948 tarih ve 10/3 sayılı kararında da Yargıtay bozma kararından sonra ıslah yapılamayacağı ifade edilmiştir. Somut olayda, davacı vekilince bozma öncesi yapılan yargılamada dava konusu alacaklar yönünden ıslah yapılmamasına rağmen, mahkemece bozma sonrası yapılan ıslah doğrultusunda dava konusu alacakların hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır. Bozma kararından sonra yapılan yargılamada, ıslah yoluyla müddeabih arttırılamayacağından, davacının dava konusu edilen alacaklara hak kazandığı sonucuna ulaştırılması halinde dava dilekçesinde talep edilen miktara hükme dilmesi gerekirken, ıslah edilen miktarların hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/841  
Karar No. 2014/834  
Tarihi: 24.01.2014

İlgili Kanun/Madde  
2821 s. MülgaSendikalarK/45

- **PROFOSYONEL SENDİKA YÖNETİCİSİNİN HİZMET ÖDENEĞİ**
- **HUKUKA AYKIRI BULUNARAK İPTAL EDİLEN GENEL KURUL ARASI ÇALIŞMALAR NEDENİYLE HİZMET ÖDENEĞİ ALAMAYACAĞI**

**ÖZETİ:** Somut olayda, yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere, davacının ikinci dönem görevi mahkeme kararı ile davacının seçildiği olağanüstü genel kurulun iptal edilmesi neticesinde, üçüncü dönem görevi ise davacının seçildiği genel kurulun merkez yönetim kurulu kararı ile iptal edilmesi neticesinde son bulmuştur. Tüzüğün hizmet ödeneğine ilişkin yukarıda belirtilen hükmünde, hizmet ödeneğinin, aday olmama, seçilememe, çekilme ya da ölüm nedeniyle görevin son bulması durumunda ödeneceği açıkça ifade edilmiştir. Şu halde, davacının, hukuka aykırı olması nedeniyle iptal edilen genel kurullar neticesinde seçildiği, 30.05.2007 ilâ 23.06.2009 tarihleri arası dönem ile 23.06.2009 ilâ 14.02.2010 tarihleri arası dönemler yönünden hizmet ödeneğine hak kazanamayacağı tartışmasızdır. Mahkemece yapılacak iş, sadece, davacının ilk dönem çalışması olan 05.09.2003 ilâ 30.07.2006 tarihleri arasındaki döneme ilişkin çalışma süresi itibarıyla belirlenecek hizmet ödeneği alacağıının, kıdem tazminatı tavanı nazara alınarak, hüküm altına alınmasından ibaret iken eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/746  
Karar No. 2014/833  
Tarihi: 24.01.2014

İlgili Kanun/Madde  
6356 s. SendikalarTopuluşK/10

- **OLAĞANÜSTÜ GENEL KURUL TOPLANMADAN ÖNCE BİR SONRAKİ OLAĞAN GENEL KURUL DELEGE SEÇİMİNİN YAPILMIŞ OLMASI**
- **OLAĞANÜSTÜ GENEL KURULA KATILACAK DELEGELERİN İPTAL EDİLEN GENEL KURUL DELEGELERİ OLACAĞI**

**ÖZETİ:** 12.06.2010 tarihinde iptal edilen olağanüstü genel kurul yerine kaim olmak üzere, davalı sendika tarafından, sadece boşalan denetleme kurulu üyeliklerine seçim yapılması sınırlı gündemiyle 16.07.2011 tarihinde olağanüstü genel kurul yapılması kararı alınmış ve genel kurul neticesinde denetleme kurulu üyeleri seçilmiştir. Her ne kadar, olağanüstü genel kuruldan önce olmak üzere 20.01.2011 tarihinde 14. dönem delegelerinin seçimi gerçekleştirilmiş ise de, anılan olağanüstü genel kurul, 12.06.2010 tarihinde yapılması gereken genel kurulun yerine gerçekleştirildiğinden, bu tarih itibariyle geçerli delege durumuna bakılmalı ve bu genel kurulun 13. dönem delegeleri ile toplanması gerekmektedir. Gerçekten 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 10. maddesinin 2. fıkrasında delege sıfatının, bir sonraki olağan genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam edeceği belirtilmekte ise de, iptali istenen olağanüstü genel kurulun 12.06.2010 tarihinde yapılması gereken olağanüstü genel kurulun yerine yapılmasının gerekmesi karşısında, somut olayda 16.07.2011 tarihli olağanüstü genel kurulun 13. dönem delegeleri ile toplanmasında hukuka aykırı bir durum bulunmamaktadır. Anılan olağanüstü genel kurulun iptali isteminin reddine karar verilmesi gerekir.

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/747

Karar No. 2014/832

Tarihi: 24.01.2014

İlgili Kanun/Madde

6356 s. Sendikalar Toplu İşK/2,14

4688 s. KamuSendikaK/ 11

- SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ
- SENDİKA TŪZŪGÜNDE NİSBI TEMSİL ESASINA GÖRE DELEGE SEÇİMİ YAPILMASININ KARARLAŞTIRILMASININ YASAYA AYKIRI OLMADIĞI

**ÖZETİ:** Somut olayda mahkeme kararının gerekçesinde, kanun koyucunun çoğunluk sistemini benimsediği belirtilmiş ise de, gerek 4688 sayılı Kanun'da gerekse 6356 sayılı Kanun'da, organlara ilişkin seçim sistemine dair bir düzenleme öngörülmemiş ve açıkça anılan hususun sendika tüzüklerinde düzenleneceği belirtilmiştir. Nitekim bu durum, 87 sayılı ILO sözleşmesinin 3. maddesinin de gereğidir. Şu halde, sendikaların, yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere, demokratik hukuk devleti ilkesine aykırı olmayacak şekilde, organ seçimlerine ilişkin seçim sistemlerini kendi iradeleri ile belirleyebileceği tartışmasızdır. Anayasa Mahkemesi'nin 2008/80 esas, 2011/81 karar sayılı kararında da belirtildiği gibi, demokratik devlet ilkesinin en önemli unsuru, çoğulculuk ve yönetime dengeli biçimde katılımın sağlanmasıdır. Bu anlamda, temsilde adaleti gerçekleştirecek nispi temsil sisteminin de, demokratik esaslara uygun olduğu ve sendika içi demokrasinin gerçekleşmesini sağlayacağı açıktır.

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/37248

Karar No. 2014/247

Tarihi: 16.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 18-21

- MUVAZAALI ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ
- ASIL İŞVERENİN İŞYERİNE İADELERİNİN GEREKMESİ

**ÖZETİ:** Muvazaa Borçlar Kanununda düzenlenmiş olup, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla ve kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesi arzu etmedikleri görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Üçüncü kişileri aldatmak kastı vardır ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir. Ayrıca muvazaalı bir hukuki muamele ile üçüncü kişinin zarar edilmesi ona karşı bir haksız eylem niteliğindedir. Üçüncü kişiler muvazaa nedeniyle hakları halele uğratıldığı takdirde haksız fiil sorumluluğuna dayanarak muvazaalı hukuki işlemi yapan taraftan zararının tazminini isteyebilir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı biçimde kurulması halinde işçi gerçek işveren işyerine iade edilmeli, ancak işçinin iş sözleşmesinin geçersiz sebeple feshi sonucuna bağlı kanuni yaptırım sonucu doğan alacaklarından muvazaalı işlemin tarafı olan gerçek veya tüzel kişi gerçek işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmalıdır. Somut olayda, davalılar arasındaki dosyaya yansıyan ilişki, davalıların savunmaları, taraf tanıklarının beyanları bir bütün olarak değerlendirildiğinde; davacının davalı P. A.Ş.'nin işinde görevlendirildiği, davalılar arasındaki ilişkinin muvazaaya dayandığı anlaşılmalı davacının gerçek işveren davalı P. A.Ş.'nin işyerine iadesine, maddi sorumluluk açısından ise davalıların müştereken ve müteselsilen sorumluluğuna karar verilmesi gerekmektedir.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/38309

Karar No. 2014/150

Tarihi: 13.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4688 s. KamuSendikaK/10

- **OLAĞANÜSTÜ GENEL KURUL KOŞULLARININ BULUNMASI**
- **KAYYUM TAYİNİ**

**ÖZETİ:** *Dosya içeriğine göre, delegelerin olağanüstü genel kurul yapılmasına yönelik taleplerinin haklı nedene dayandığı yukarıda belirtilen kararlar kesinlik kazanmıştır. Mahkemece, olağanüstü genel kurul yapılması yönünde kesinleşen kararın mevcut olduğu ve yeniden olağanüstü genel kurul talebinin reddine ilişkin Yönetim Kurulu Kararının iptali isteminde hukuki yarar bulunmadığı gerekçesiyle inceleme konusu bu davanın reddine karar verilmesi isabetlidir. Ne var ki, kesinleşen dosyada sadece yönetim kurulu kararının iptali ile olağanüstü genel kurulun toplanmasına karar verilmiş olup, yönetim kurulunun işten el çektirilmesi ve kayyum talebi reddedilmiştir. Bu davada ise davacılar, Merkez Yönetim Kurulunun bazı işlem ve uygulamalarından da söz ederek Yönetim Kurulunun işten el çektirilmesine ve kayyum tayinine karar verilmesini de talep etmişlerdir. Bu nedenle, davacıların yönetim kurulunun işten el çektirilmesi ve kayyum tayini taleplerinin bu davada yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre Yönetim Kurulunun, delegelerin olağanüstü genel kurul talebini Medeni Kanun'un 2. maddesinde ifade edilen dürüstlük ve iyiniyet kurallarına aykırı olarak reddettiği, sendika içi demokrasiye uymayan işlem ve uygulamalarda bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu husus, Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 2013/7454-2013/573 sayılı kararı ile de tespit edilmiştir. Hal böyle olunca, davacıların Yönetim Kurulunun işten el çektirilmesi ve kayyum tayinine ilişkin talebinin kabulü gerekir.*



**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/37925

Karar No. 2014/7

Tarihi: 13.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2,18-21

6356 s. SendikalarTopluluşK/25

- **GEÇERSİZ FESİH**
- **ALT İŞVEREN ASIL İŞVEREN İLİŞKİSİNİN MUVAZAAYA DAYANIP DAYANMADIĞININ RE'SEN ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ**
- **SENDİKAL NEDENLERİN ARAŞTIRILMASI ZORUNLULUĞU**

**ÖZETİ:** *Dosya içeriğine göre fesih için geçerli bir nedenin varlığı davalı işverence kanıtlanmadığından mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmiş olması isabetlidir. Ancak; feshin sendikal sebebe dayanıp dayanmadığı hususunda yapılan araştırma ve inceleme yetersizdir. Dosya içeriğine göre sendikanın yetki tespiti başvurusunda bulunup bulunmadığı ve yetki alıp almadığı ile işyerinde fesih tarihi itibari ile çalışan, sendikaya üye olan, üyelikten çekilen, üyelikten çekilenlerden çalıştırılan, iş sözleşmesi feshedilen, işten çıkarılanlardan sendikalı olan ve sendikalı olup da işyerinde çalışması devam eden işçiler olup olmadığı dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususunun kışkırayıcı yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulması için belirtilen yönlerden gerekli araştırmaya gidilmeli ve toplanacak deliller dosya içeriği ile yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak sonucuna göre bir karar verilmelidir.*

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/35858

Karar No. 2013/30760

Tarihi: 27.12.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 18-21

- **GEÇERSİZ FESİH**
- **FESHİN MALİ SONUÇLARINDAN ASIL İŞVERENİN DE SORUMLU OLACAĞININ BELİRTİLMESİNİN GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** Somut olayda, temizlik işçisi olarak çalışan davacının iş sözleşmesi davalı şirket tarafından sözleşmenin belirli süreli olması ve süresinin dolması gerekçesiyle sözlü olarak feshedilmiştir. Mahkemece davalı tarafından iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedildiğinin ispatlanamadığı, davacı tarafından da sendikal sebeplerin ispatlanamadığı gerekçesiyle davacının işe iadesine karar verilmesi ve sendikal tazminata hükmedilmemesi isabetlidir. Ancak davalı belediye ile davalı şirket arasında muvazaa bulunmadığı, asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu anlaşıldığından davalı belediyenin asıl işveren sıfatı ile işe iadenin mali sonuçlarından davalı şirket ile müştereken ve müteselsilen sorumluluğuna hükmedilmesi gerekirken bozma gereği yerine getirilmeyerek davalı belediye yönünden husumet sebebi ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/36049

Karar No. 2013/30510

Tarihi: 26.12.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **İŞLETMESEL KARARIN TUTARLI UYGULANMASI**
- **GEÇERLİ FESİH**

**ÖZETİ:** Somut olayda, davalı işveren fesih bildiriminde belirttiği hususları 20.10.2011 tarihinde işyerinde tüm çalışanlarına duyuru şeklinde bildirmiştir. Dosya kapsamından anlaşılacağı üzere yapılan duyuru neticesinde İstanbul ünitesinde çalışmayı kabul edip orda işe başlayan işçiler olmuştur. Davacı ise yapılan bu iş teklifine başvuruda bulunmamıştır. Ayrıca dosya kapsamından ve dairemizce incelenen diğer dosyalardan anlaşıldığı üzere İstanbul dışındaki diğer illerde de çalışan sayısı azaltılmıştır. Bu kapsamda işveren işletmesel bir karar aldığını, bu kararın istihdam fazlası meydana getirdiğini, tutarlı şekilde uyguladığını ve feshe son çare olarak başvurduğunu ispatlamıştır. Fesih geçerli sebebe dayanmaktadır. Davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/36477

Karar No. 2013/29951

Tarihi: 23.12.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK/18-21

- **PERFORMANS DÜŞÜKLÜĞÜ GEREKÇESİ İLE FESİH**
- **OBJEKTİF BİR PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİNİN BULUNMAMASI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

**ÖZETİ:** Somut olayda, davacının iş sözleşmesi davalı işverence performans düşüklüğü gerekçesiyle feshedilmiştir. Mahkemece feshin geçerli nedene dayandığı sonucuna varılarak davacının işe iade isteğinin reddine karar verilmiş ise de, dosya içeriğine göre davalı işyerinde objektif bir performans değerlendirme sisteminin bulunmadığı, yapılan değerlendirmenin soyut ve ölçülebilir nitelikte olmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, davacının şahsından kaynaklanmayan dış etkenlere bağlı satış rakamları performans değerlendirmesinde dikkate alınmaz. Mevcut delillere göre feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından davanın kabulü gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/34186

Karar No. 2013/28421

Tarihi: 06.12.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK/18-21

- **İŞE GELMEME**
- **AMİRİ HAKKINDA TEHDİTVARİ KONUŞMA**
- **İŞ AKIŞININ BOZULMASI**
- **GEÇERLİ ANCAK HAKSIZ FESİH**

**ÖZETİ:** Somut olayda, fesih nedeni yapılan eylemler haklı fesih nedeni oluşturacak ağırlıkta olmasa da davacının, işe gelmediğinin noter aracılığı ile tespit edilmiş olması ve yöneticisine karşı söylediği tehditvari sözler bir bütün olarak değerlendirildiğinde işyerindeki iş akışının olumsuz etkileneceği ve işverence iş sözleşmesinin devamı beklenemeyeceği dikkate alınarak iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebebin varlığının kabul edilmesi gerekirken mahkemece aksi kanaatle yazılı şekilde karar verilmesi bozma sebebidir.

## YARGITAY

## 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/21437

Karar No. 2013/26781

Tarihi: 26.11.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17

- **RAPORLUYKEN İŞE ÇAĞRILIP GİTMEDİĞİ İÇİN İŞ SÖZLEŞMESİ SONA ERDİRİLEN İŞÇİ**
- **KÖTÜ NİYETİN KANITLANAMAMASI**

**ÖZETİ:** Somut olayda, işyerinde otuzdan az işçi çalıştığı için davacının iş güvencesinden yararlanamadığı, davacının, iş sözleşmesinin raporlu olduğu süre içinde işverence işe çağırıldığını, gitmeyince de kötü niyetle işten çıkarıldığını, davalının iş sözleşmesinin davacının işine gerekli özeni göstermemesi ve performansının düşük olması, müşterilerden şikayet gelmesi, görev başında uyuması gibi sebeplerle geçerli sebeple feshedildiğini, rapor aldığı için rapor süresi içinde feshedilmediğini ileri sürdüğü, yazılı fesih bildirimini yapılmadığı, kıdem ve ihbar tazminatlarının ödendiği, 06.06.2008 tarihli raporda, davacının, ameliyat olduğu ve 06.06.2008-16.06.2008 tarihleri arasında raporlu olduğunun belirtildiği anlaşılmış olup, iş sözleşmesinin raporlu süre içinde davacının işe çağırıldığı ve gitmediği için feshedildiğinin ispatlanamadığı gibi, işverenin fesih hakkını kullanırken davacıya zarar verme kastı, kusuru, menfaatler arasında aşırı dengesizlik getirmesi, fesih hakkını meşru bir menfaat bulunmaksızın veya sosyal amacından saptırarak kullanması gibi objektif iyi niyet kurallarından ayrıldığına da davacı tarafından ispat edilemediği, feshin raporlu olan süre içinde feshedildiğinin kabul edilmesi halinde dahi bunun işverenin kötü niyetli olduğunu göstermeyeceği, buna göre kötü niyet tazminat şartlarının oluşmadığı gözetilmeden bu talebin reddi yerine kabulüne dair yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve kanuna aykırıdır.

## YARGITAY

## 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/28274

Karar No. 2013/26371

Tarihi: 21.11.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/57

- **YILLIK İZİN BEKLEME ŞÜRESİNİN FİİLİ ÇALIŞMANIN BAŞLADIĞI TARİHE GÖRE BELİRLENMESİNİN GEREKMEMESİ**

**ÖZETİ:** *Taraflar arasında yapılan sözleşmede; altı aylık süre için iki haftalık izin verileceği yönünde hüküm kararlaştırılmıştır. Mahkemece anılan hüküm uyarınca davacının talep ettiği iki haftalık izin ücreti alacağı hüküm altına alınmış ise de; davalı işveren davacının altı aylık çalışmasının bulunmadığını davacının fiilen 23.02.2010'da işe başladığını çalışma süresinin buna göre hesaplanması gerektiğini ileri sürmüştür. Gerçekten taraflar arasında her ne kadar 03.02.2010 sözleşme yapılmış ise de; dosya içeriği ve davacının yurt dışına çıktığına dair uçak biletinin düzenleme tarihi dikkate alındığında fiilen 23.2.2010 tarihinde işe başladığı anlaşılmaktadır. Sözleşmenin yapıldığı tarih ile davacının fiilen başladığı tarih arasında geçen sürenin izin bakımından çalışılmış gibi sayılmasını gerektiren sözleşmesel düzenleme bulunmadığı gibi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 55. maddesinde de buna yönelik bir hükme yer verilmemiştir. Mevcut olgulara göre davacı altı aylık çalışma süresini doldurmadığından izin alacağının reddi yerine kabulü hatalı olmuştur.*

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/30869  
Karar No. 2013/23131  
Tarihi: 01.11.2013

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

- İŞİN YÜRÜTÜMÜNÜN AKSAMASI
- GEÇERLİ FESİH

**ÖZETİ:** *Dosya içeriğine göre, davacının davalı işyerinde otobüs şoförü olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışlarıyla yolcuların mağduriyetine sebep olması, sık sık rapor alarak işyerine gelmemesi ve performansının düşük olması sebebiyle feshedildiği anlaşılmaktadır. Somut olayda, davacının sürücü olarak görev yaptığı süre içerisinde rapor almak suretiyle işin yürütümünü aksatmış olduğu günlerin yanında, dosyaya ibraz edilen delillere göre, çok miktarda müşteri şikayeti sebebiyle almış olduğu disiplin cezaları da değerlendirildiğinde, işin yürütümünü bozduğu, iş yerinde olumsuzluklara yol açtığından, objektif iyiniyet kurallarına göre işverenden iş ilişkisinin devamının beklenemeyeceği, bu durumda işverenin işçinin iş sözleşmesini geçerli sebeple feshettiği kabul edilerek davacının işe iade talebinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/27301

Karar No. 2013/20875

Tarihi: 07.10.2013

İlgili Kanun/Madde

6100 s. HMK/331

657 s. DevletMemurlarıK/4

- **USTA ÖĞRETİCİLERİN HUKUKİ STATÜSÜ**
- **GÖREVSİZLİK KARARINDA VEKALET ÜCRETİNE HÜKMEDİLEMEYECEĞİ**

**ÖZETİ:** 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "Esastan Sonuçlanmayan Davada Yargılama Gideri" başlığı altındaki 331. maddesinin 2. fıkrasındaki "görevsizlik, yetkisizlik veya gönderme kararlarından sonra davaya bir başka mahkemede devam edilmesi halinde, yargılama giderlerine o mahkeme hükmeder" düzenlemesi uyarınca yargı yolu ile görevsizlik kararı sonucu verilen ret kararları henüz davayı esastan sonuçlandırmadığından davaya bir başka mahkemede devam edilmesi halinde yargılama giderine de o mahkemece hükmolunmalıdır. Anılan Kanun'un 323/ğ. maddesi gereğince yargılama giderlerinden sayılan vekalet ücretine de görevsizlik kararında ayrıca hükmolunamaz. Mahkemece bu husus gözardı edilerek davalı yararına vekalet ücreti takdir edilmesi doğru değildir. Ancak, bu yanılmanın giderilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden hükmün 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesi uyarınca uygulanmasına devam olunan mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 438/7. maddesi uyarınca aşağıda belirtilen şekilde düzeltilerek onanması uygun bulunmuştur.

# 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  
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  
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

(01.01.2014 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)

(01.01.2014 – 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 2014 tarihli***

***41. sayısından ulaşabilirsiniz***





# LEGAL YAYINCILIK

## 2014 YILI FİYAT LİSTESİ

|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>Legalbank</b> (Elektronik Hukuk Bankası) www.legalbank.net<br>□ Bir Yıllık Abonelik Bedeli 340 ₺ (Bir Kullanıcı)  |  |   |
| <b>Legal Hukuk Dergisi</b> (Aylık)<br>□ 2014 yılı 425 ₺ □ 2012 yılı 390 ₺ □ 2010 yılı 350 ₺ □ 2008 yılı 300 ₺ □ 2005 yılı 220 ₺<br>□ 2013 yılı 390 ₺ □ 2011 yılı 370 ₺ □ 2009 yılı 330 ₺ □ 2007 yılı 260 ₺ □ 2004 yılı 200 ₺<br>□ 2006 yılı 240 ₺ □ 2003 yılı 150 ₺        |  |   |
| <b>Uluslararası Ticaret ve Tahkim Hukuku Dergisi</b> (6 Aylık)<br>□ 2014 yılı 100 ₺ □ 2013 yılı 90 ₺ □ 2012 yılı 90 ₺  |  |   |
| <b>Tıp Hukuku Dergisi</b> (6 Aylık)<br>□ 2014 yılı 100 ₺ □ 2013 yılı 90 ₺ □ 2012 yılı 90 ₺   |  | <b>İdare Hukuku ve İlimler Dergisi</b> (6 Aylık)<br>□ 2012 yılı 90 ₺  |
| <b>Banka ve Finans Hukuku Dergisi</b> (3 Aylık)<br>□ 2014 yılı 210 ₺ □ 2013 yılı 190 ₺ □ 2012 yılı 190 ₺   |  |   |
| <b>İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi</b> (3 Aylık)<br>□ 2014 yılı 240 ₺ □ 2012 yılı 220 ₺ □ 2010 yılı 190 ₺ □ 2008 yılı 145 ₺ □ 2006 yılı 110 ₺<br>□ 2013 yılı 220 ₺ □ 2011 yılı 200 ₺ □ 2009 yılı 180 ₺ □ 2007 yılı 120 ₺ □ 2005 yılı 100 ₺<br>□ 2004 yılı 90 ₺ |  |   |
| <b>İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi</b> (3 Aylık)<br>□ 2008 yılı 75 ₺ □ 2007 yılı 65 ₺ □ 2006 yılı 25 ₺ (2 Sayı)  |  |   |
| <b>Mali Hukuk Dergisi</b> (Aylık)<br>□ 2014 yılı 320 ₺ □ 2012 yılı 290 ₺ □ 2010 yılı 260 ₺ □ 2008 yılı 220 ₺ □ 2006 yılı 175 ₺<br>□ 2013 yılı 290 ₺ □ 2011 yılı 275 ₺ □ 2009 yılı 245 ₺ □ 2007 yılı 190 ₺ □ 2005 yılı 160 ₺  |  |   |
| <b>Fikri ve Sınai Haklar Dergisi</b> (3 Aylık)<br>□ 2014 yılı 210 ₺ □ 2012 yılı 190 ₺ □ 2010 yılı 170 ₺ □ 2008 yılı 140 ₺ □ 2006 yılı 110 ₺<br>□ 2013 yılı 190 ₺ □ 2011 yılı 180 ₺ □ 2009 yılı 160 ₺ □ 2007 yılı 120 ₺ □ 2005 yılı 100 ₺                                   |  |   |
| <b>Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Dergisi</b> (4 Aylık)<br>□ 2014 yılı 160 ₺ □ 2012 yılı 145 ₺ □ 2010 yılı 125 ₺ □ 2008 yılı 105 ₺ □ 2006 yılı 80 ₺<br>□ 2013 yılı 145 ₺ □ 2011 yılı 135 ₺ □ 2009 yılı 120 ₺ □ 2007 yılı 90 ₺ □ 2005 yılı 50 ₺ (2 Sayı)                  |  |   |
| <b>Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi</b> (6 Aylık)<br>□ 2014 yılı 100 ₺ □ 2013 yılı 90 ₺ □ 2007 yılı 75 ₺  |  | <b>Regesta Ticaret Hukuku Dergisi</b><br>□ 2013 yılı 60 ₺ (3 sayı) □ 2012 yılı 75 ₺ (4 sayı)  |
| <b>İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası</b> (6 Aylık)<br>□ 2014 yılı 120 ₺ □ 2012 yılı 90 ₺ □ 2010 yılı 35 ₺ □ 2008 yılı 60 ₺ □ 2006 yılı 60 ₺<br>□ 2013 yılı 90 ₺ □ 2011 yılı 85 ₺ □ 2009 yılı 35 ₺ □ 2007 yılı 60 ₺  |  |   |
| <b>Anayasa Hukuku Dergisi</b> (6 Aylık)<br>□ 2014 yılı 100 ₺ □ 2013 yılı 90 ₺ □ 2012 yılı 90 ₺   |  | <b>Paket Abonelik İndirimleri</b>   |
| <b>Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi</b> (6 Aylık)<br>□ 2010 yılı 45 ₺ □ 2009 yılı 45 ₺ □ 2007 yılı 45 ₺ □ 2006 yılı 45 ₺  |  | Dergi Miktarı İndirim   |
|  |  | 2 % 2   |
|  |  | 3-5 % 4   |
|  |  | 6-9 % 6   |
|  |  | 10+ % 10  |
| Dergi veya Paket Abonelik bedellerini <b>Nakit</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 | HESAP NO | IBAN NO   |
|--------------------|-----------|----------|-----------|
| Yapı Kredi Bankası | Moda      | 217      | 60825788  |
| Garanti Bankası    | Moda      | 124      | 6299549   |
| Akbank             | Moda      | 256      | 0048668-8 |
| Türkiye İş Bankası | Hasanpaşa | 1166     | 332004    |

Türkiye İş Bankası'na Yapacağınız Havaleler Ücretsizdir.

|                                  |
|----------------------------------|
| TR81 0006 7010 0000 0060 8257 88 |
| TR39 0006 2000 1240 0006 2995 49 |
| TR31 0004 6002 5688 8000 0486 68 |
| TR34 0006 4000 0011 1660 3320 04 |



**MAHKEME KARARLARI**  
**ARAMA DİZİNLERİ**  
*INDEX OF COURT DECISIONS*

\* Kavramlara Göre Arama Dizini  
*Index of Related Legal Terms*

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



**KAVRAMLARA GÖRE ARAMA DİZİNİ**  
**INDEX OF RELATED LEGAL TERMS**

5510 Sayılı Yasanın Yürürlüğünden Önce Memur ve İştirakçi  
Olanların Hukuki Uyuşmazlıklarında İdari Yargının Görevli Olması ..... 213

**A**

|  |     |
|--|-----|
| Ağırlıklı İş .....   | 162 |
| Aksinin Yazılı Belgeyle Kanıtlanmasının Gerekmesi .....  | 125 |
| Alt İşveren Asıl İşveren İlişkisinin Muvazaaya Dayanıp<br>Dayanmadığının Re'sen Araştırılmasının Gerekmesi ..... | 259 |
| Amiri Hakkında Tehditvari Konuşma .....  | 269 |
| Ana Babaya Ölüm Aylığı Bağlanması .....  | 211 |
| Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesinin Sınırlandırılmış<br>Olması .....                               | 174 |
| Asıl İşverenin İşyerine İadelerinin Gerekmesi .....  | 253 |
| Asıl İşverenin Müteselsil Sorumluluğu .....  | 174 |
| Aylık ve Gelirlerin Birleşmesi.....  | 211 |

**B - Ç**

|  |     |
|--|-----|
| Bağımlılık.....  | 129 |
| Belediyede Vize Dönemi Dışında Ücret Almadan Çalışmanın Resmi<br>Belge İle Kanıtlanmasının Gerekmesi ..... | 104 |
| Bir Başka İşyerinde Çalışmak İçin İşten Ayrılma .....  | 105 |
| Bozma Kapsamı Dışında Bırakılan Hüküm Kısmının Bozmanın<br>Sınırlarını Çizmeye Dönük Olduğu .....          | 177 |
| Bozma Sonrası Tüm Talepler İçin Hüküm Kurulmasının Gerekmesi.....  | 177 |
| Bozmadan Sonra Islah Yapılamayacağı .....  | 240 |
| Bozmadan Sonra Tahkikat Sürdüğünden Islah Yapılabileceği .....   | 183 |
| Bozmadan Sonra Ücret Araştırması Yapılması .....   | 183 |
| Çalışmama Hakkı .....  | 120 |
| Çift Bordro.....   | 179 |

**D - F**

|   |     |
|---|-----|
| Devamsızlık Nedeniyle Haklı Fesih.....                                      | 132 |
| Doğum Borçlanması .....   | 208 |
| Emeklilik Nedeniyle Feshin Objektif Olarak Uygulanmasının<br>Gerekmesi..... | 181 |
| En Fazla Ondört Saatin Çalışma Süresinden Sayılacağı .....                  | 198 |
| Eylemli Fesih.....  | 127 |
| Fazla Çalışma .....   | 117 |
| Fazla Çalışmanın Kanıtlanamaması .....                                      | 236 |

***Karar indekslerinin tam metnine dergimizin  
2014 tarihli 41. sayısından ulaşabilirsiniz***

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

**Devlet Memurları Kanunu**  
**(657)**

| <u>Madde</u> | <u>Sayfa</u> |
|--------------|--------------|
| 4.....       | 278          |

**Emniyet Teşkilat Kanunu (3201)**

| <u>Madde</u> | <u>Sayfa</u> |
|--------------|--------------|
| 6.....       | 217          |

**Hukuk Muhakemeleri Kanunu**  
**(6100)**

| <u>Madde</u> | <u>Sayfa</u> |
|--------------|--------------|
| 176.....     | 137, 183     |
| 177.....     | 183, 240     |
| 297.....     | 177          |
| 331.....     | 278          |

**Hukuk Usulü Muhakemeleri**  
**Kanunu (Mülga) (1086)**

| <u>Madde</u> | <u>Sayfa</u> |
|--------------|--------------|
| 74.....      | 114          |

**İş Kanunu (1475) (Mülga)**

| <u>Madde</u> | <u>Sayfa</u>       |
|--------------|--------------------|
| 14.....      | 120, 123, 127, 135 |
| 32.....      | 191                |

**İş Kanunu (4857)**

| <u>Madde</u> | <u>Sayfa</u>            |
|--------------|-------------------------|
| 1.....       | 232                     |
| 2.....       | 123, 129, 174, 232, 253 |
| .....        | 259, 262                |
| 5.....       | 93                      |
| 8.....       | 129                     |
| 17.....      | 104, 108, 127, 133, 271 |

|            |                              |
|------------|------------------------------|
| 18-21..... | 145, 154, 181, 234           |
| .....      | 253, 259, 262, 264           |
| .....      | 267, 269, 275                |
| 25.....    | 105, 132, 185                |
| 32.....    | 111, 120, 134, 148, 150      |
| .....      | 152, 179, 194                |
| 34.....    | 120                          |
| 41.....    | 111, 117, 125, 187, 198, 236 |
| 47.....    | 134                          |
| 57.....    | 116, 189, 274                |
| 59.....    | 116, 189                     |

**Kamu Görevlileri Sendikaları**  
**Kanunu (4688)**

| <u>Madde</u> | <u>Sayfa</u> |
|--------------|--------------|
| 10.....      | 256          |
| 11.....      | 249          |

**Sendikalar Kanunu (2821)**

| <u>Madde</u> | <u>Sayfa</u> |
|--------------|--------------|
| 20.....      | 167          |
| 24.....      | 167          |
| 45.....      | 242          |
| 60.....      | 161, 162     |

**Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi**  
**Kanunu (6356)**

| <u>Madde</u> | <u>Sayfa</u> |
|--------------|--------------|
| 10.....      | 246          |
| 14.....      | 249          |
| 2.....       | 249          |
| 25.....      | 154          |
| 25.....      | 101, 259     |
| 30.....      | 165          |

**Madde indekslerinin tam metnine dergimizin**  
**2014 tarihli 41. 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 abone@legalbank.net

| <b>LEGALBANK ABONELİK FORMU</b>  |                     |   |  |
|--|---------------------|---|--|
| <b>Mevzuat ve Kararlar Bankası (www.legalbank.net)</b>   |                     |   |  |
| <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<br>(abone isminiz olarak kullanılacaktır)  |                     | Kullanıcı Adedi   |  |
| <b>1 Yıllık (1 Kullanıcı) Abonelik Bedeli 340 ₺</b>  |                     |   |  |
| <b>Banka Hesabına Ödeme</b>  |                     |   |  |
| <input type="checkbox"/> Yapı Kredi Bankası (Moda Şubesi - 217) Hesap No. 60825788 (IBAN NO: TR81 0006 7010 0000 0060 8257 88) |                     |   |  |
| <input type="checkbox"/> Garanti Bankası (Moda Şubesi - 124) Hesap No. 6299549 (IBAN NO: TR39 0006 2000 1240 0006 2995 49)     |                     |   |  |
| <input type="checkbox"/> Akbank (Moda Şubesi - 256) Hesap No. 0048668-8 (IBAN NO: TR31 0004 6002 5688 8000 0486 68)            |                     |   |  |
| <input type="checkbox"/> T. İş Bankası (Hasanpaşa Şubesi- 1166) Hesap No. 332004 (IBAN NO: TR34 0006 4000 0011 1660 3320 04)   |                     |   |  |
| T. İş Bankası'na Yapacağınız Havaleler Ücretsizdir   |                     |   |  |
| <b>Posta Çeki İle Ödeme</b>  |                     |   |  |
| <input type="checkbox"/> PTT Posta Çeki Hesap No: 1052845  |                     |   |  |
| <b>Nakit, Kredi Kartı veya Banka Havalesi ile Tek Seferde</b><br>ödememiz halinde <b>% 10</b> indirim uygulanacaktır.          |                     | <b>Sadece</b><br><b>Kredi Kartına</b><br><b>4 Taksit</b><br>yapılmaktadır |  |
| Adı Soyadı   | Banka               |   |  |
| Kredi Kart No  |                     |   |  |
| <input type="checkbox"/> VISA <input type="checkbox"/> MASTERCARD  | Son Kullanma Tarihi |   | C V V  |
| <b>Ödeme Şekli</b>   | <b>Tarih</b>        | <b>Tutar</b>  |  |
| Peşinat  |                     |   | Yukarıda belirttiğim tutarın, VISA/MASTERCARD kredi kartı hesabıma borç kaydedilerek Firmanızın hesabı bulunan bankalar nezdindeki ilgili hesaplarına Firmanız ile çalışılan bankalar arasında belirlenen koşullar çerçevesinde alacak kaydedilmesini kabul ediyorum ve bu konuda ilgili bankaları yetkili kılıyorum. İş bu abonelik sözleşmesi, www.legalbank.net sitesindeki mevzuat kararlar bankası 1 yıllık abonelik hizmetini kapsamaktadır. |
| Toplam   |                     |   |  |

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

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

Abone İmza .....

Şirket Temsilcisi İmza .....

