

ISSN: 1304-5962

İŞ HUKUKU
ve
SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
DERGİSİ

LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY
LAW BULLETIN/JOURNAL

Üç Ayda Bir Yayınlanır

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

Cilt: 10/Sayı: 37
Volume: 10/Issue: 37
Yıl/Year: 2013



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

“Hakemli Dergidir”/“Peer reviewed Journal”

Cilt: 10/Sayı: 37
Volume: 10/Issue: 37
Yıl/Year: 2013

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

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Responsible Manager: Av./Atty. Ramazan ÇAKMAKCI

Genel Danışman

General Counsel/Advisor: Prof. Dr. Münir EKONOMİ

Yayın Yönetmeni

Editorial Director: Av./Atty. Mehmet UÇUM

Yayın Yönetmeni Yardımcısı

Deputy of Editorial Director: Av./Atty. 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

Basım Tarihi/Publication Date: Mayıs/May 2013

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
Representative of İzmir
Av. İsmet KÖYMEN

Kocaeli Temsilcisi ve Kararlar Sorumlusu
Supervisor of Decisions and Representative of Kocaeli

Av. Murat ÖZVERİ

Mersin Temsilcisi
Representative of Mersin
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
contributors.*

Copyright © 2013

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

All rights reserved. No part of this publication may be copied, reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by means, without the prior expressed permission in writing of the LEGAL YAYINCILIK A.S.

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/Representative of Istanbul

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

Stj. 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 (only for Turkish authors) and an English **Title**, as well as a structured **Abstract** in Turkish (only for Turkish authors) 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 (only for Turkish authors) 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 or herself.*

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.

Articles will initially be examined by the editorial board. After initial evaluation by the editorial board, the submissions will be sent to an anonymous peer reviewer, who is determined by the editorial board. In case of rejection or proposed amendments, the contributor (s) will be informed (generally via e-mail) in adequate detail and provided with a copy of the reviewer's report. Whenever needed or necessary, a reviewed and amended submission may be sent to a second reviewer.

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 37. sayısında sizlerle buluşmanın mutluluğunu yaşamaktayız.

2013 yılının ilk sayısı olan bu dergimizde iki adet iş hukukuna ilişkin, bir adet iş sağlığı ve güvenliğine, bir adet de sosyal güvenlik hukukuna ilişkin makale yer almaktadır.

İş Hukuku ana bölümünde; Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN'ın "*Sendika Üyeliğinin Güvencesi (Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması)*" ve Arş. Gör. Canan ÜNAL'ın "*Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi*" başlıklı yazıları yer almaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği bölümünde; Yrd. Doç. Dr. Saim OCAK'ın "*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun İstihdama Etkisi*" başlıklı yazısı yer almaktadır.

Sosyal Güvenlik Hukuku bölümünde; Bünyamin ESEN'in "*Sosyal Güvenlik Hukukunda Fiili Hizmet Süresi Zammı ve Basın Çalışanları Yönünden Emekliliğe Etkisi*" 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 yayınevının 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: 10/Sayı: 37

Yıl: 2013

İÇİNDEKİLER

İş Hukuku	1
Sendika Üyeliğinin Güvencesi (Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması) Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN.....	3
Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi Arş. Gör. Canan ÜNAL.....	15
İş Sağlığı ve Güvenliği	75
İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun İstihdama Etkisi Yrd. Doç. Dr. Saim OCAK	77
Sosyal Güvenlik Hukuku	109
Sosyal Güvenlik Hukukunda Fiili Hizmet Süresi Zammı ve Basın Çalışanları Yönünden Emekliliğe Etkisi Bünyamin ESEN	111
Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme	135
Yüksek Mahkeme Kararları	143
Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı	145
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararları	154
Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Kararları	244
Yargıtay 17. Hukuk Dairesi Kararı	255
Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Kararları	257
Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararları	266
Gerekli Bilgiler	319
LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU	358
Mahkeme Kararları Arama Dizinleri	359
Kavramlara Göre Arama Dizini	361
Kanun Maddelerine Göre Arama Dizini	367
LEGALBANK ABONELİK FORMU	368

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

Volume: 10/Issue: 37

Year: 2013

CONTENTS

Labor Law	1
Labour Union Membership Assurance	
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN	3
Evaluation of Mobbing under the Employer’s Obligation of Protection of the Employee’s Personality and the Employer’s Obligation of Equal Treatment in the Light of the Comparative Law	
Res. Asst. Canan ÜNAL	15
Occupational Health and Safety	75
The Impacts of Occupational Health and Safety Code on Recruitment	
Asst. Prof. Dr. Saim OCAK	77
Social Security Law	109
Actual Service Period Increase in Social Security Law and its Effects on Retirement for Press Employees	
Büyüamin ESEN	111
Editing of Turkish Social Law Legislation	135
Supreme Court Decisions	143
Decision of Joint Civil Chambers of The Court of Appeal	145
Decisions of Court of Appeal For The 9th of The Law Circuit.....	154
Decisions of Court of Appeal For The 10th of The Law Circuit.....	244
Decision of Court of Appeal For The 17th of The Law Circuit	255
Decisions of Court of Appeal For The 21st of The Law Circuit	257
Decisions of Court of Appeal For The 22nd of The Law Circuit.....	266
Required Information.....	319
ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS	358
Index of Supreme Court Decisions	359
Index of Related Legal Terms	361
Index of Related Statutory Provisions	367
SUBSCRIPTION FORM FOR THE LEGALBANK	
LAW DATABASE	368

İŞ HUKUKU LABOR LAW

* Sendika Üyeliğinin Güvencesi (Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması)

Labour Union Membership Assurance

Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN

* Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi

Evaluation of Mobbing under the Employer's Obligation of Protection of the Employee's Personality and the Employer's Obligation of Equal Treatment in the Light of the Comparative Law

Arş. Gör./Res. Asst. Canan ÜNAL

⚡ SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ
(BİREYSEL SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN KORUNMASI)
(LABOUR UNION MEMBERSHIP ASSURANCE)

Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN

ÖZET

Bireysel sendika özgürlüğü kaynağını Anayasadan almaktadır. Anayasa md.51/1'e göre "... hiç kimse sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz". STSK madde 25'e göre de" işçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz." Kanun düzenlemesine göre işveren, gerek işe alımda gerekse çalışma koşullarında işçinin sendika üyesi olması veya olmaması sebebiyle ayırım yapamayacaktır. Çalışmamızda bireysel sendika özgürlüğünün güvencesi ve buna uyulmaması halinde doğacak olan hukuki sonuçları incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sendikaya üye olma hakkı, Ayrımcılık Yasası, Sendikal faaliyet sebebiyle iş sözleşmesinin feshi

ABSTRACT

Individual labour union membership takes its source from the Constitution. According to Article 51/1 of the Constitution "Employees and employers...possess the right to become a member of a union and to freely withdraw from membership..." Moreover, pursuant to Article 25 of Law on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements "recruitment of the labours shall not be conditioned on whether or not becoming a member of a certain union, or retaining or withdrawing from a membership of a certain union or being or not being a member of any union." According to the legislation; the employer, in terms of both recruitment and working conditions, shall not be able to discriminate between labours with regards to their union membership status.

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

Individual freedom of union membership assurance and legal consequences of any violation on such will be examined hereinafter.

Keywords: *Right of the union membership, Prohibition of discrimination, Union Indemnity*

...

İş güvencesinden yararlanamayan bir işçinin iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshi, aynı zamanda işverenin İş K.md.5'de düzenlenen eşit davranma ve ayırım yapmama yükümlülüğüne de bir aykırılık oluşturabilir. Ancak, İş Kanununun 5.maddenin 6.fıkrasında Sendikal Kanunun 31 inci maddesinin saklı tutulmuş olması nedeniyle, (Bu atıf yürürlükteki kanunun 25 inci maddesi olarak anlaşılmalıdır) bu duruma işçinin İş K.md.5'teki ayrımcılık tazminatının değil, STSK md.25'teki sendikal tazminatın uygulanması gerekir.¹

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

¹ N. Çelik, sh.211; Çil, Yukarıdaki dipnotta belirtilen karar incelemesi, 675/676.

KARŞILAŞTIRMALI HUKUK İŞİĞİNDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN İŞVERENİN İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİ KORUMA VE EŞİT DAVRANMA BORCU KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

(EVALUATION OF MOBBING UNDER THE EMPLOYER'S
OBLIGATION OF PROTECTION OF THE EMPLOYEE'S PERSONALITY AND THE
EMPLOYER'S OBLIGATION OF EQUAL TREATMENT IN THE LIGHT OF THE
COMPARATIVE LAW)

Arş. Gör./Res. Asst. Canan ÜNAL*

ÖZET

Günümüzde çalışma hayatından kaynaklanan bir sosyal risk haline gelen işyerinde psikolojik taciz, son yılların en tartışılan hukuki kurumlarından biridir ve makalemizin de konusunu oluşturmaktadır. Bu kapsamda öncelikle işyerinde psikolojik taciz kavramının açıklanması gerekmektedir. Makalemizin temel meselesi ise, işyerinde psikolojik tacizin işverenin işçinin kişiliğini koruma borcu ve eşit davranma borcu kapsamında değerlendirilmesidir. Nitekim, dünyada işyerinde psikolojik taciz olgusuna iki farklı yaklaşım çerçevesinde bakılmaktadır: *insan onuru ihlali* ve *eşitliğin ihlali*. Bu bağlamda karşılaştırmalı hukuktaki uygulama ve düzenlemelere yer verildikten sonra işyerinde psikolojik tacizin Türk Hukukundaki yeri üzerinde durulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde psikolojik taciz, insan onuru, eşitlik, işverenin işçinin kişiliğini koruma borcu, işverenin eşit davranma borcu, Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarısı Taslağı, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

ABSTRACT

Mobbing which has become a social risk arising from working life is one of the most controversial topics in the legal profession in recent years and it is also the subject of this article. In this article, the concept "mobbing" is initially explained, and it is followed by the main goal,

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

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

which is the evaluation of mobbing under the employer's obligation of protection of the employee's personality and the employer's obligation of equal treatment. This review of employer's two obligations is in conformity with the two different approaches to mobbing in the world, which are infringement of human dignity and infringement of equality. Within this context, firstly the application and regulations in the comparative law are clarified and secondly the position of mobbing is explained under Turkish law.

Keywords: *Mobbing, human dignity, equality, the employer's obligation of protection of the employee's personality, the employer's obligation of equal treatment, the Bill Draft on the Struggle against Discrimination and the Equality, the Turkish Obligation Law numbered 6098, the Law on Health and Safety at Work numbered 6331.*

...
İşçinin işyerinde psikolojik tacize uğraması başta onur ve şeref olmak üzere kişilik unsurlarının ihlaline sebep olmaktadır. Bu durum ise, temel hak ve özgürlüklerden olan *onurlu çalışma hakkının* ihlali anlamına gelmektedir.

Türk Hukukunda işyerinde psikolojik tacize karşı işçinin kişiliğinin korunması, içtihat hukuku ile gelişmiştir. Ancak, 1.7.2012 tarihinde TBK'nın yürürlüğe girmesi ile farklı bir boyut kazanmıştır. Bahsedilen düzenleme ile ilk defa bir kanunda işverenin işçinin kişiliği koruma borcu *açıkça* zikredilmiş ve işyerinde psikolojik taciz konusunda da bahsedilen borç kapsamında işverene yükümlülükler öngörülmüştür.

İşyerinde psikolojik taciz kavramının kanuni bir kavram haline gelmesi anlamına gelen bu düzenleme yerinde olmakla birlikte yeterli değildir; çünkü, asıl sorunlar, işyerinde psikolojik tacizin ne olduğu ile nasıl ve kim tarafından ispat edileceğidir.

Bu kapsamda öncelikle işyerinde psikolojik taciz kavramı, kanuni bir tanıma kavuşturulmalıdır. Ancak, işyerinde psikolojik tacizin yer ve zamana göre değişebilen bir olgu olması sebebiyle tanımın sınırlayıcı olmaması gerekmektedir. Sadece işyerinde psikolojik tacizin esaslı unsurları olan (i) psikolojik terör niteliğinde davranış; (ii) davranışın tekrarlanması veya sürekliliği ve (iii) davranış ile *bezdirme* amacı güdüldüğü unsurlarına yer verilen bir tanım yapılması isabetli olacaktır.

***Makalenin devamına, dergimizin 2013 tarihi
37. sayısından ulaşabilirsiniz***

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

* İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun İstihdama Etkisi

The Impacts of Occupational Health and Safety Code on Recruitment

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

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NUN İSTİHDAMA ETKİSİ

(THE IMPACTS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY CODE ON
RECRUITMENT)

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

ÖZET

30.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi ve bu kapsamda işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir. 6331 sayılı Kanundan önceki dönemde, diğer mevzuatta yer alan bazı hükümlerin dışında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususlar esas itibarıyla 4857 sayılı Kanunda düzenlenmekteydi. Bu yönüyle de, 6331 sayılı Kanundan önceki dönemde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususların özellikle ve öncelikle işçiler için gerekli olduğu düşünülmekteydi ancak 6331 sayılı Kanunla, önceki dönemden farklı olarak, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin uygulanması bakımından, işçi, memur, sözleşmeli personel gibi bir ayırım yapılmaksızın tüm çalışanlar kapsama alınmış ve işverene çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirme yükümlülüğü yüklemiştir. Bu yönüyle 6331 sayılı Kanun birçok yönden istihdama katkı sağlamaktadır. Çalışmamızda 6331 sayılı Kanun ile işverene getirilen yükümlülüklerin istihdama olan etkisi kanun düzenlenmesinin tüm boyutları dikkate alınarak, 4857 sayılı Kanun düzenlemesi ile karşılaştırılarak ele alınmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, istihdam, işverenin yükümlülükleri, 4857 sayılı kanun, İş güvenliği uzmanı, İşyeri hekimi

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

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

ABSTRACT

Occupational Health and Safety Code No. 6331 that entered into force on 30.06.2012 enacts the realization of occupational health and safety together with improvements in current occupational health and safety conditions as well as duties, powers, responsibilities, rights and obligations of the employer and employees within this context. Prior to the effect of Code No. 6331, occupational health and safety issues were virtually enacted by the Code No. 4857, apart from certain provisions within miscellaneous legislation. Although occupational health and safety was deemed essential principally and primarily for the employees prior to the effect of Code No. 6331; with the Code No. 6331, all employee types are included in the Code's implementation process regardless of whether they are workers, civil servants or contracted employees and the employer is incurred the responsibility to appoint an occupational safety specialist, occupational physician and other healthcare personnel through the employees. With these aspects the Code No. 6331 contributes to the employment process. The effects of the responsibilities incurred on the employer by the Code No.6331 will be discussed thoroughly, comparatively with the Code No. 4857 hereinafter.

Keywords: *The Occupational Health and Safety Code, Obligations of the employer, the Code No. 4857, The occupational safety specialist, The occupational physician*

...

6331 sayılı Kanunla getirilen düzenlemeler, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından olduğu kadar, diğer bir yönüyle de istihdama önemli bir katkıda bulunmaktadır. İşverenlerin yeteri kadar bilgi sahibi olmaması, sosyal, kültürel, ekonomik vb. nedenlerle kanun hükümlerinin anlaşılmasında ve uygulanmasında başlangıçta bazı sorunların yaşanacağı öngörülmektedir. Ancak gün geçtikçe daha uygulanır hale gelecektir. Kanun yapma tekniği bakımından da bazı sorunların olduğu görülmektedir. Zira birçok husus çıkarılacak yönetmeliklere bırakıldığı gibi, bazı düzenlemeler de yeteri kadar açık olmadığı için tereddütlere ve tartışmaya neden olmaktadır. Her şeyden insan sağlığını korumaya yönelik olması nedeniyle yerinde olan Kanun hükümlerinin uygulanması bakımından, Devlete büyük bir yük düşmektedir. ...

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

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU *SOCIAL SECURITY LAW*

* Sosyal Güvenlik Hukukunda Fiili Hizmet Süresi Zammı ve Basın Çalışanları
Yönünden Emekliliğe Etkisi

*Actual Service Period Increase in Social Security Law and its Effects on
Retirement for Press Employees*

Bünyamin ESEN

“SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI VE BASIN ÇALIŞANLARI YÖNÜNDEN EMEKLİLİĞE ETKİSİ

*(ACTUAL SERVICE PERIOD INCREASE IN SOCIAL SECURITY LAW AND ITS
EFFECTS ON RETIREMENT FOR PRESS EMPLOYEES)*

Bünyamin ESEN*

ÖZET

“Fiili hizmet süresi zammı” sosyal güvenlik hukukunda düzenlenmiş bulunan, belirlenmiş iş ve işyerlerinde çalışan ve yaptıkları iş dolaşısıyla çeşitli iş risklerine fiilen maruz kalan, bu yönüyle nispeten daha fazla yıpranan sigortalılara emsal çalışanlara göre daha erken emeklilik hakkı sağlayan, pozitif ayrımcılık niteliğinde bir sosyal güvenlik düzenlemesidir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nu 18 farklı iş ve işyerini kapsama almış olup bunlardan birini de “basın çalışanları” oluşturmaktadır.

Basın çalışanları 30.09.2008 tarihine kadar itibari hizmet süresinden yararlanırken 01.10.2008 tarihinden itibaren fiili hizmet süresi zammı kapsamından çıkartılmış idi. 6385 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile kanunun yayım tarihi olan 19.01.2013 tarihinden sonraki aybaşından itibaren basın çalışanları fiili hizmet süresi zammı almaya başlamıştır. 6385 sayılı Kanun basın çalışanlarının 01.10.2008 sonrasında geçen fiili hizmet süresinden yararlanamadığı dönemler için de özel olarak geriye dönük olarak yararlanma imkanı getirmiştir.

Bu makalede fiili hizmet süresi zammının hukuku boyutları ve emeklilik koşullarına etkileri açıklanmış; dönemler itibariyle fiili hizmet süresi zammı ve itibari hizmet süresi uygulamaları açısından basın çalışanlarının yönünden uygulanması değerlendirilmiştir.

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

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Sosyal Güvenlik Denetmeni – İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Adli Bilirkişi – London School of Economics and Political Science, Department of Social Policy

ABSTRACT

“Actual service period increase” is a social security arrangement which is designed in the form of positive discrimination by social security law for the employees who are working at set works and workplaces and in this respect exposed practically to a variety of occupational risks and this arrangement provides the right to relatively early retirement when compared to the peer worker. According to Social Insurance and General Health Insurance Act No. 5510, 18 different jobs and works have received coverage as one of them is “press employees”.

Press employees, who were being benefited nominal service period until the date of 30.09.2008, were being removed from the scope of the law by 01.10.2008. With the amendment of law made by the Act No. 6385 press employees started go gain actual service period increase starting from the date of the first day of the month following the publication of the Act, 01.09.2013. The Act No. 6385 also brought the possibility to press employers, for benefiting retrospectively from this arrangement for the periods that press employees did not benefited from the actual service period increase after the date of 01.10.2008.

In this article, the legal status of actual service period increase and its effects to the retirement conditions is being described, and implementation of “actual service period increase” and “nominal service period” for press employees within different periods of time is being evaluated.

Keywords: Actual service period increase, nominal service period, retirement, press employees

...Fiili hizmet süresi zammı, çalışmalarını esnasında çeşitli iş risklerine maruz kalarak sağlık, yaşam kalitesi vb. nedenlerle yaşamlarını olumsuz etkilenen sigortalıların söz konusu kayıplarını telafi etmek amacıyla uygulanan bir sosyal sigorta uygulamasıdır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereğince 4/1-(a) ve 4/1-(c) bendi kapsamındaki sigortalılardan Kanunda sayılan işyerlerinde ve işlerde çalışanların prim ödeme gün sayılarına, bu işyerlerinde ve işlerde geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için 60 ila 180 gün arasında değişen sürelerde fiili hizmet zammı uygulanmaktadır. 360 günden eksik sürelerle ait fiilî hizmet süresi zammı, 360 gün için eklenen fiilî hizmet süresi ile orantılı olarak belirlenmektedir.

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

TÜRK SOSYAL HUKUKU
MEVZUAT İZLEME
EDITING OF TURKISH SOCIAL
LAW LEGISLATION

01.01.2013 – 31.03.2013

Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme kısıma dergimizin
2013 tarihli 37. sayısından ulaşabilirsiniz

YÜKSEK MAHKEME
KARARLARI
SUPREME COURT DECISIONS

* Yargıtay Kararları
Decisions of Court of Appeal

YARGITAY HUKUK GENEL KURULU KARARI
DECISION OF JOINT CIVIL CHAMBERS OF THE COURT OF APPEAL

YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2012/21-21
Karar No. 2012/223
Tarihi: 21.03.2012

İlgili Kanun/Madde
506 s. SSK/68

- **ÖLEN BABASI NEDENİYLE HAK SAHİBİ OLAN DAVACININ EŞİNDEN ÖLÜM AYLIGI ALMAKTA OLSA DAHI EVLİLİĞİNİN ÖLÜM NEDENİYLE SON BULMASINDAN SONRA BABASINDAN DA ÖLÜM AYLIGI TALEP ETME HAKKI**

ÖZETİ: Somut olayda, davacı, 01.10.2003 tarihinden itibaren ölen eşinden ölüm aylığı almaktadır. Davacı, 01 04.1996 tarihinde ölen babasından dolayı ölüm aylığı talebini 04.01.2008 tarihinde dile getirmiştir. Davacının evli olması nedeniyle eşinin ölüm tarihi olan 27.08.2003 tarihinden önce ölüm aylığı talep etmesi mümkün değildir. Ancak yapılan mevzuat değişikliği ile getirilen düzenlemeye göre 06.08.2003 tarihinden önce ölen babası nedeniyle hak sahibi olalı davacı, eşinden ölüm aylığı almakta olsa dahi evliliğinin ölüm nedeniyle son bulmasından sonra babasından da ölüm aylığı talep etme hakkına sahiptir. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin davanın kabulü yerine reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2012/9-116
Karar No. 2012/349
Tarihi: 06.06.2012

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17

- **İŞVERENİN İHBAR ÖNELİ İÇERİSİNDE ÇALIŞTIRMA İSTEMİNİN OLMAMASI**
- **İŞÇİNİN İHBAR ÖNELİ ÖDEMEK ZORUNDA OLMAYACAĞI**

ÖZETİ: Somut olayda, davalı tanıkları özetle, davacı banka tarafından istifa edenlerin ihbar önellerine uymaları istenmediği gibi, bu durumun işyeri şartı haline geldiğini, ayrıca istifa edenlere ihbar önellerine uymaları gerektiğinin de bildirilmediğini beyan ve ifade etmişlerdir. Dosya kapsamından, davacı bankanın kendi tutum ve davranışları ile davalı işçinin ihbar öneli süresince işyerinde çalışmasını istemediği anlaşılmaktadır.

**YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU**

Esas No. 2011/10-751

İlgili Kanun/Madde

Karar No. 2012/68

506 s. SSK/79

Tarihi: 15.02.2012

- **HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE**
- **HİZMET TESPİTİ DAVASI**

ÖZETİ: *Sosyal güvenlik hakkının anayasal güvenceye sahip ve vazgeçilmez temel insan haklarından olması ve sosyal güvenlik ile ilgili tüm kurumların 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile tek çatı altında birleştirilmesi olguları da gözetildiğinde, sigortalıların işyerinde 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında çalışmakta iken, yine aynı işyerinde atama tasarrufuna bağlı olarak T.C. Emekli Sandığına tabi olarak çalışmalarını sürdürmeleri halinde, her iki hizmet birlikte değerlendirilerek, kesintisiz tek bir hizmetin varlığının kabulü gerekir. İddianın bu niteliğine ve yukarıda açıklanan ilkelere göre; 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 79/10 maddesinde yer alan "hizmet" kavramının, somut olay yönünden hem sigortalı hem de emekli sandığına tabi hizmeti birlikte değerlendirilmek suretiyle belirlenmesi ve hak düşürücü sürenin hesabında da bu belirlemenin esas alınması gerekir. Bu durum işçi yararına yorum ilkesinin doğal sonucudur. Hal böyle olunca; davacının aynı işyerinde sigortalı hizmeti sona ermekle birlikte Emekli Sandığına tabi hizmetinin dava tarihinde halen devam ettiği, çalışmanın kesintisiz olduğu belirgin olmakla hizmet tespiti davası açmak için yasadaki öngörülen beş yıllık hak düşürücü sürenin geçtiğini, dolayısıyla da davanın hak düşürücü süre geçtikten sonra açıldığını, kabule olanak bulunmamaktadır.*

***Tüm kararların tam metinlerine, dergimizin 2013 tarihli
37. yısından ulaşabilirsiniz***

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ KARARLARI
DECISIONS OF COURT OF APPEAL FOR THE 9th OF THE LAW CIRCUIT

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/26710
Karar No. 2013/6465
Tarihi: 21.02.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/11

- **YARDIMCI DOÇENT KADROSUNDA ÇALIŞANLARIN BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ İLE ÇALIŞMA ZORUNLULUĞUNUN BULUNMADIĞI**
- **VAKIF ÜNİVERSİTESİNDE ARAŞTIRMA GÖREVLİSİNİN BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞMASINI GEREKTİRECEK OBJEKTİF NEDENİN BULUNMADIĞI**

ÖZETİ: Somut olayda davacı davalı Üniversite’de 2004 yılından beri araştırma görevlisi olarak çalıştığı, her ne kadar mahkemece davacının iş sözleşmesinin belirli süreli olduğu kabulüyle davanın reddine karar verilmişse de, yukarıda açıklandığı şekilde davacının belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışmasını gerektirir objektif esaslı koşullar bulunmadığından iş sözleşmesi belirsiz süreli olarak kabul edilmelidir. Buna göre davanın esasına girilerek bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/42629
Karar No. 2013/4444
Tarihi: 06.02.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17

- **İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ**
- **İHBAR TAZMİNATINA HAK KAZANILAMAYACAĞI**

ÖZETİ: *İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin Kanunun 24 ve 25 inci maddelerinde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve 17 nci maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih nedeni bulunmakla birlikte, işçi ya da işverenin 26 ncı maddede öngörülen hak düşürücü süre geçtikten sonra fesih yoluna gitmeleri durumunda, karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar. İhbar tazminatı, iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olması nedeniyle, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. İşçinin 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/42628
Karar No. 2013/4443
Tarihi: 06.02.2013

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

- **İŞVERENİN HATIRLATILDIĞI HALDE İŞÇİNİN GÖREVLERİNİ YAPMADIĞINI İLERİ SÜRMESİ**
- **İŞÇİNİN İŞ TANIMININ İŞVERENCE ALEYHE DEĞİŞTİRİLDİĞİ İDDASI**
- **ÇALIŞMA KOŞULLARININ AĞIRLAŞTIRILIP AĞIRLAŞTIRILMADIĞININ ARAŞTIRILMASI GEREĞİ**

ÖZETİ: *Feshin haklı olup olmadığı uyuşmazlık konusu olup, işveren davacı işçinin hatırlatıldığı halde görevini yapmamakta ısrar ettiği gerekçesi ile iş sözleşmesinin sona erdirildiğini savunmakta, işçi ise iş tanımının işverence aleyhe olarak değiştirildiğini ve yeni işler verildiğini, bunun yerine getirilmemesi nedeniyle iş akdinin feshedildiğini iddia etmiştir. Mahkemece işverenin keşif talebinde bulunduğu da dikkate alınarak işyerinde uzman bilirkişi aracılığıyla keşif yapıp, davacının görev tanımına göre yaptığı işin niteliği, daha sonra işverence yeni görev verilip, çalışma koşullarının ağırlaştırılıp ağırlaştırılmadığı ve yeni görev verildiğinin tespiti halinde işçinin verilen görevi yerine getirip getirmemekte haklı bir nedene dayanıp dayanmadığı saptanarak, işverence haklı fesih savunmasının buna göre değerlendirilmesi gerektiği gözetilmeden eksik inceleme ile feshin geçerli nedene dayandığı sonucuna varılıp yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/20850
Karar No. 2013/4273
Tarihi: 05.02.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/11

• **BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞİN NİTELİĞİNE GÖRE BELİRLENECEĞİ**

ÖZETİ: *İşçinin niteliğine göre sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olarak değerlendirilmesi imkanı ortadan kalkmıştır. Buna karşın yapılan işin niteliği belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için önemlidir. Yasada belirli süreli işlerle, belirli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir. Somut olayda taraflar arasında yapılan iş sözleşmesi 01.08.2007 - 30.6.2010 tarihleri arasında geçerlidir. Ancak davacının Ekonomi ve Hukuk Fakültesi Öğretim üyesi olarak yapacağı işi süreklilik arz etmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde öngörülen koşullar somut olayda bulunmamaktadır. Taraflar arasındaki iş sözleşmesi belirsiz süreli olduğundan davacının bakiye süre ücret alacağı talebinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/28221

Karar No. 2013/3963

Tarihi: 04.02.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **GEÇERSİZ FESİH**
- **İŞÇİNİN KIDEMİNE GÖRE İŞE İADE TAZMİNATININ BELİRLENMESİ**

ÖZETİ: Somut olayda, davacı işçinin davalıya ait işyerinde 13 yıl çalıştığı, iş sözleşmesinin davacının davranışları ve aldığı cezaları nedeniyle iş yerinde olumsuzluklara sebep olduğu ve iş ilişkisinin çekilmez hale getirdiği, operasyonel bir ünite olan Müdürlüğün işlerinin aksamasına ve müşteri memnuniyetsizliğine sebebiyet verdiğinden feshedildiği, işverence gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi isabetlidir. Ancak davacı işçinin kıdemine ve fesih nedenine göre mahkemece işe başlatmama tazminatının davacının 6 aylık ücreti tutarında belirlenmesi doğru bulunmamıştır. Bu tazminatın davacının 5 aylık ücreti oranında belirlenmesi dosya içeriğine uygun düşecektir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/44199

Karar No. 2013/3913

Tarihi: 04.02.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17

1475 s. Mülga İşK/14

- **ASGARI GEÇİM İNDİRİMİNİN ÜCRETİN PARÇASI OLMADIĞI**
- **KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI**

ÖZETİ: Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının kıdem ve ihbar tazminatı hesabına esas ücreti belirlenirken ücrete 61, 60 TL asgari geçim indirimi eklenmiş ise de asgari geçim indirimi ücretin bir parçası olmayıp, kaldırılan vergi iadesinin yerine konulan bir ödeme türü olup bunun giydirilmiş ücretine eklenmesi sureti ile hesaplanan kıdem ve ihbar tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/39624

Karar No. 2013/3803

Tarihi: 31.01.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21, 25

- *GEÇERLİ FESİH*
- *FESHİN HAKLI OLUP OLMADIĞININ TAZMİNAT DAVASINDA DEĞERLENDİRİLECEĞİ*

ÖZETİ: *Bozma sonrası ceza soruşturması sırasında alınan bankalar yeminli murakıplarınca verilen rapor da dosyaya getirilmiştir. Söz konusu raporda görüleceği üzere başka kimselerin çektikleri bir kısım kredilerin davacının erkek arkadaşının hesabına gönderildiği, yine bir kısım kredilerin ödemelerinin de davacının erkek arkadaşı tarafından yapıldığı, söz konusu kredi işlemlerinden 17 adedini davacının gerçekleştirdiği, krediyi kullanan şahısların kredi işlemlerine ve tutarlarına karşı şikayette buldukları, bu şikayet üzerine davacı hakkında soruşturma yapıldığı, ceza soruşturması sonucunda da kamu davası açıldığı, buna göre feshin haklı olup olmadığı ilerde açılacak muhtemel tazminat davasında değerlendirilebilecek olup feshin geçerli olduğu görülmekle davanın reddine karar verilmesi gerekir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/41168

Karar No. 2013/3583

Tarihi: 30.01.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17

1475 s. Mülga İşK/14

- *İŞÇİNİN YAPMAKLA GÖREVLİ OLDUĞU İŞLERİ YAPMASI KONUSUNDA UYARILMAMASI*
- *İŞÇİNİN SAVUNMASININ ALINMASI ŞARTI*
- *HAKSIZ FESHİN*
- *KIDEM VE İHBAR TAZMİNATININ ÖDENMESİ GEREĞİ*

ÖZETİ: *Davalı, davacının iş akdinin davacının işyerinde yapmakla görevli olduğu işlerden bulaşıkları ihtara rağmen süresinde yıkamayıp, biriktirerek sabaha bıraktığı, davacının iş saatleri içerisinde internette chat yapmaması konusunda uyarılmamasına rağmen, uyarılara aldırmayıp internette chat yapmaya devam etmesi, bazı dava dosyalarının avukatlarca istenmesine rağmen davacının bu dosyaları bulamadığını söyleyerek asli görevden kaçınması, iki adet dava dosyasının kendisinden istenmesi üzerine “daha öğlen çıkartmıştım, yine neden istiyorsun” diyerek iş verene cevap verdiği, iş verenin “yasal işlem yaparım” demesi üzerine de davacının işten mesai bitmeden 17.10’da kimseye de haber vermeden ayrılması ve nihayet 06/11/2009 tarihinde davacıya büronun ihtiyaçları için verilen avansan kapatılmayan 225, 00 TL’nin belgelerinin istenmesi üzerine, davacının bu parayı sarf ettiğini, ancak belgesinin olmadığını beyan etmesi üzerine hakkında yaptığı olumsuz davranışlarla ilgili olarak tutanaklar tutulmasından sonra iş akdinin İş Kanununun 25/II, e, h bentleri gereğince haki sebeple feshedildiğini savunmuştur. Dosya kapsamında yapılan incelemede işveren tarafından davacının yapmakla görevli olduğu işleri yapmak hususunda uyarılmadığı, savunmasının alınmadığı, ayrıca davalı tarafça ileri sürülen diğer fesh sebeplerinin kanıtlanmadığı anlaşılmakla davacının kudem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü yerine reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/38168
Karar No. 2013/3410
Tarihi: 29.01.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/3

- **ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN MUVAZAAYA DAYANDIĞINI TESPİT EDEN MÜFETTİŞ RAPORUNA İTİRAZ**

ÖZETİ: *4857 sayılı İş Kanunu'nun 5763 Sayılı Kanun'un 1.maddesi ile değişik 3/2.maddesi aynen “Bu Kanunun 2. nci maddesinin altıncı fıkrasına göre iş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespiti ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir. Rapora altı iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış işe tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.” hükmünü içermektedir. Yasanın açık hükmü karşısında Mahkemenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5763 Sayılı Kanununun 1.maddesi ile değişik 3/2.maddesi çerçevesinde düzenlenen İş Müfettiş raporuna karşı yapılan itiraz üzerine verdiği kararın kesin olduğu anlaşıldığından davalının temyiz talebinin reddine karar vermek gerekmştir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/26724

Karar No. 2013/3083

Tarihi: 28.01.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 18-21

- **İŞVERENLER ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ**
- **İŞÇİNİN HANGİ İŞYERİNE İADESİNE KARAR VERİLDİĞİNİN BELİRTİLMESİNİN GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Mahkemece, davalılar arasındaki ilişkinin niteliği (muvazaa, asıl-alt işveren, birlikte istihdam vs) tartışılmaması yanında hüküm fıkrasında davacının hangi işveren bünyesinde işe iadesine karar verildiği ve işe iadenin maddi sonuçları yönünden davalıların sorumluluklarının ne olduğu belirtilmeksizin hüküm kurulmuştur. Bu hali ile mahkemece verilen hüküm eksik olup infazda tereddüt oluşturacak nitelikte olduğundan hükümde açıklık ve netlik prensibi bulunmadığı açıktır. Bu nedenle mahkemece, davalılar arasındaki ilişkinin niteliği üzerinde durularak sonucuna göre davacı işçinin hangi işverene iade edildiği açıkça belirtilerek ve davalılar arasındaki ilişkinin niteliği uyarınca işe iadenin maddi sonuçlarından sorumlulukları da belirlenerek hüküm kurulması gerekir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/38537

Karar No. 2013/2673

Tarihi: 23.01.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/57

- **YILLIK İZİNİN ÜCRETE DÖNÜŞMESİ İÇİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNİN GERÇEKLEŞMİŞ OLMASININ ZORUNLU OLMASI**
- **YILLIK İZİN ÜCRETİNİN ÖDEME ZAMANI**

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanununun 59 uncu maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır. İşçinin işe iade davası açması durumunda, izin ücretinin talep edilip edilemeyeceği davanın sonucuna göre belirlenmelidir. Kanunda, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti için kesin bir ödeme günü belirlenmiş değildir. Yasada, sözleşmenin feshi anı yıllık ücretli izin hakkının ücrete dönüşmesi, bir başka anlatımla izin ücretine hak kazanma zamanı olarak kabul edilmiştir. İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte izin ücreti muaccel olur, ancak faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/1607 İlgili Kanun/Madde
 Karar No. 2013/2670 4857 s. İşK/17, 57
 Tarihi: 23.01.2013

- **ISLAHIN BOZMA KARARINDAN SONRA YAPILAMAYACAĞI**

ÖZETİ: Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 177 nci maddesinde belirtildiği üzere ıslah tahkikatın sona ermesine kadar yapılabilir. Mahkemece tahkikat aşamasının tamamlanmasının ve karar verilmesinin ardından verilen bozma kararından sonraki yargılama aşamasında ıslah yapılması mümkün değildir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 04/02/1948 gün ve 10/3 sayılı kararında da ifade edildiği üzere Yargıtay bozma kararından sonra ıslah yapılamaz.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/39366 İlgili Kanun/Madde
 Karar No. 2013/2074 4857 s. İşK/17
 Tarihi: 21.01.2013

- **KÖTÜNİYET TAZMİNATI ALACAĞI**
- **BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ**

ÖZETİ: *Kötüniyet tazminatına hak kazanma koşulları ve tazminat miktarının hesaplanması açısından, 4857 sayılı Yasada önemli değişiklikler öngörülmüştür. Yasanın 17 nci maddesinin altıncı fıkrasının açık hükmü gereğince, iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden kötü niyet tazminatına hak kazanılması mümkün değildir. 1475 sayılı Yasada, “işçinin sendikaya üye olması, şikâyete başvurması” gibi sebepler ileri sürülerek iş sözleşmesinin sonlandırılması, kötü niyetin varlığı açısından örneksene biçiminde sayıldığı halde, 4857 sayılı Yasada genel anlamda fesih hakkının kötüye kullanılmasından söz edilmiştir. Maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere, işçinin işvereni şikâyet etmesi, aleyhine dava açması veya tanıklık yapması nedenlerine bağlı fesihlerin kötü niyete dayandığı kabul edilmelidir. Tazminat miktarının belirlenmesi de Yasa ile açıklığa kavuşturulmuş, “kötüniyet tazminatının” ihbar önellerine ait ücretin üç katı tutarında olacağı belirtilmiş ve ayrıca ihbar tazminatının da ödeneceği hüküm altına alınmıştır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/39865
Karar No. 2013/2064
Tarihi: 21.01.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17

- İDARİ SÖZLEŞME
- İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLMASI

ÖZETİ: *Somut olayda davalı kurumda Peyzaj Mimarı olarak görev yapan davacı ile davalı Kurum arasında 01.01.2010-31.12.2010 dönemi için bir yıllık tam zamanlı olarak çalıştırılacak sözleşmeli personele ilişkin hizmet sözleşmesi yapıldığı anlaşılmaktadır. Mevcut olgulara göre davacı ile davalı arasında 01.01.2010 tarihinden itibaren yapılan sözleşme 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49.maddesi çerçevesinde yapılmış idari sözleşmedir. Davanın konusu idari sözleşmenin feshi nedeni ile bakiye ücret alacağına karar verilmesine ilişkindir. İdari sözleşmelerle ilgili uyuşmazlıkların çözüm yeri idari yargı olduğundan Mahkemece dava dilekçesinin yargı yolu yanlışlığı nedeniyle reddine karar verilmesi gerekirken işin esasına girilerek yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/26152

Karar No. 2013/2004

Tarihi: 21.01.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **GEÇERLİ FESHİN İŞVEREN TARAFINDAN KANITLANMASI GEREĞİ**
- **İŞÇİNİN FESHİN İŞVERENİN DAYANDIĞI SEBEBİN DIŞINDA BAŞKA BİR SEBEBE DAYANDIĞINI İDDİA ETMESİ HALİNDE BU SEBEBİ KENDİSİNİN KANITLAMAKLA YÜKÜMLÜ OLMASI**

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır. Bu kapsamda, işveren fesihle ilgili karar aldığı, bu kararın istihdam fazlası meydana getirdiğini, tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmaz olduğunu ispatlamalıdır. 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 örneğin sendikal nedenle, eşitlik ilkesine aykırı olarak, keza keyfi olarak feshedildiğini iddia ettiğinde, işçi bu iddiasını kanıtlamak zorundadır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/38644

Karar No. 2013/1604

Tarihi: 16.01.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/63

- **ARA DİNLENMESİ**
- **GÜNDE 11 SAATİ AŞAN ÇALIŞMALARDA 1, 5 SAAT ARA DİNLENMESİ DÜŞÜLMESİNİN GEREKMESİ**

ÖZETİ: İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz. Ara dinlenmesi için ücret ödenmesi gerekmez. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı olarak tanınmamışsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık 45 saati aşan kısmını oluşturması halinde ise, zamlı ücret ödenmelidir. Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız olarak kullanılır. Ara dinlenmesinin kullandırılması zorunlu ise de, bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkıyla ilgilidir. Somut olayda, mahkeme tarafından hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının haftanın 4 günü, günlük 08.00 – 19.30 saatleri arasında 11, 5 saat ve haftanın 2 günü, günlük 08.00 – 20.30 saatleri arasında 12, 5 saat çalıştığı belirtilmiş ve her iki çalışma süresinden 1 saat ara dinlenmesi düşülmüştür. Günde onbir saate kadar olan (onbir saat dahil) çalışmalar için ara dinlenmesinin en az bir saat, onbir saatten fazla çalışmalarda ise en az birbuçuk saat olarak düşülmesi gerekirken yazılı şekilde ara dinlenmesinin 1 saat olarak düşülmesi hatalı olup bu husus bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/38386
Karar No. 2013/61
Tarihi: 14.01.2013

İlgili Kanun/Madde
5411 s. Kanun/73

- KURULUŞ İKRAMİYESİ ALACAĞI
- KURULUŞ İKRAMİYESİNE İLİŞKİN YAZILI SÖZLEŞME BULUNMAMASI
- KURULUŞ İKRAMİYESİ İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEME BULUNMAMASI
- KURULUŞ İKRAMİYESİNİN ATIFET NİTELİĞİNDE OLMASI

ÖZETİ: Davacı, kuruluş ikramiyesi alacağıının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Davalı banka ile davacı arasında kuruluş ikramiyesi ödenmesi ile ilgili yazılı bir sözleşme olmadığı gibi konu ile ilgili herhangi bir yasal düzenlemede bulunmamaktadır. Kuruluş ikramiyesi davalı Banka yönetiminin taktirinde olup, atifet niteliğinde olduğundan davanın reddi gerekir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/38449

Karar No. 2013/254

Tarihi: 14.01.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17, 57

- İHBAR TAZMİNATINA YASAL FAİZ UYGULANACAĞI
- YILLIK İZİN ÜCRETİNE YASAL FAİZ UYGULANMASI GEREĞİ

ÖZETİ: İhbar tazminatı ve yıllık izin ücreti alacaklarına uygulanacak faiz türü, temerrüt tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yasal faizdir. Kıdem tazminatı alacağına ise İş Kanunu'na tâbi işçiler yönünden, fesih tarihinden itibaren geçerli olmak üzere bankalarca bir yıllık mevduata fiilen uygulanana en yüksek mevduat faizi, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'na tâbi işçiler yönünden ise temerrüt tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yasal faizdir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/38436

Karar No. 2013/253

Tarihi: 14.01.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32

1475 s. İşK/14

- KIDEM ZAMMI ALACAĞI
- TAZMİNAT NİTELİĞİNDEKİ İŞÇİLİK ALACAKLARININ 10 YILLIK ZAMANAŞIMI SÜRESİNE TABİ OLACAĞI

ÖZETİ: Gerek İş Kanununda, gerekse Borçlar Kanununda, kıdem ve ihbar tazminatı alacakları için özel bir zamanaşımı süresi öngörülmemiştir. Uygulama ve öğretide kıdem tazminatı ve ihbar tazminatına ilişkin davalar, hakkın doğumundan itibaren, Borçlar Kanununun 125 inci maddesi uyarınca on yıllık zamanaşımına tabi tutulmuştur. 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu'nun 146 inci maddesinde de genel zamanaşımı 10 yıl olarak belirlenmiştir. Tazminat niteliğinde olmaları nedeni ile sendikal tazminat, kötüniyet tazminatı, işe başlatmama tazminatı, 4857 sayılı İş Kanununun; 5 inci maddesindeki eşit işlem borcuna aykırılık nedeni ile tazminat, 26/2 maddesindeki maddi ve manevi tazminat, 28 inci maddedeki belgenin zamanında verilmemesinden kaynaklanan tazminat, 31/son maddesi uyarınca askerlik sonrası işe almama nedeni ile öngörülen tazminat istekleri on yıllık zamanaşımına tabidir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/37130

Karar No. 2013/244

Tarihi: 14.01.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK/17, 32, 57

1475 s. İŞK/14

- İBRANAME
- İRADENİN FESADA UĞRATILMASI

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

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/32034

Karar No. 2013/14

Tarihi: 14.01.2013

İlgili Kanun/Madde

6356 s. STİK/53

- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLANAN İKRAMIYE ALACAĞINA EN YÜKSEK İŞLETME KREDİSİ FAİZİNİN UYGULANACAĞI

ÖZETİ: Dava konusu edilen ikramiye yasa gereği yasal faiz işletilmesi gereken ilave tediye ile TİS ile getirilen ikramiyeden oluşmaktadır. Bu nedenle 2 nolu benitle belirtilen miktardan, davalı vekilinin itirazı da dikkate alınarak, ne kadarının ilave tediye, ne kadarının TİS ile getirilen ikramiye olduğu belirlenmeli, ilave tediye ile oluşan ikramiye alacağına şimdiki gibi dava ve ıslah tarihinden itibaren yasal faiz, TİS'ten kaynaklı ikramiye alacağına ise TİS ile öngörülen muacceliyet tarihinden itibaren en yüksek işletme kredisi faizini geçmemek üzere en yüksek banka mevduat faizi işletilmelidir. Bu yön üzerinde durulmadan yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/36629

Karar No. 2012/44361

Tarihi: 26.12.2012

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32-34

- ÜCRETİN ÇALIŞMA KARŞILIĞI OLMASI
- GENEL MAHKEMELERİN GÖREVLİ OLMASI

ÖZETİ: Somut olayda davalı Tedaş tarafından personel alımı için 26-29 Aralık 2004 tarihleri arasında mülakat yapıldığı, davacının avukat olarak işe alındığı ve 30.12.2004 tarihine kadar ilgili evrakları kuruma teslim ettiği anlaşılmaktadır. Ancak Tedaş 31.12.2004 tarihinde sınava iptal etmiştir. Davacı bu işleme karşı idari yargıda iptal davası açmış ve iptal kararı üzerine 08.02.2006 tarihinde işe başlamıştır. Davacı 30.12.2004-14.06.2005 tarihleri arasında başka işveren yanında çalışmıştır. Davacının 15.06.2005-7.2.2006 tarihleri arasında 7 ay 23 gün süreyle başka bir yerde çalışması bulunmamaktadır. Davacı bu dönemde çalışmış gibi ücret talep etmiştir. Dairemizin yerleşik içtihatlarına göre ücret bir iş karşılığıdır. Çalışmadığı süre için ücret isteyemez. Sonuç olarak davacı ile işveren arasındaki hizmet akdi İdari Yargı kararı üzerine 08.02.2006 tarihinde kurulduğundan talep döneminde taraflar arasında hizmet akdi yoktur. Bu nedenle davaya bakma görevi genel mahkemelere aittir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/29003

Karar No. 2012/41844

Tarihi: 10.12.2012

İlgili Kanun/Madde

1475 s. Mülga İşK/14

- KIDEM TAZMİNATI
- KIDEM TAZMİNATI FAİZİNİN HESAPLAMA ESALARI
- KIDEM TAZMİNATININ TAKSİTLER HALİNDE ÖDENMESİNDE FAİZ

ÖZETİ: İşe iade davası sonrasında işçinin süresi içinde başvurusuna rağmen işverence işe başlatılmadığı tarih fesih tarihi olduğundan kıdem tazminatı bakımından faiz başlangıcı da, işçinin işe alınmayacağına açıklandığı tarih ya da bir aylık işe başlatma süresinin sonudur. Bankaların uyguladıkları faiz oranları bir ya da birkaç aylık veya bir yıllık vadelerle belirlenmektedir. Bunlardan en uzun vade bir yıl olup, en yüksek faiz oranı da bir yıllık mevduata uygulanmaktadır. Bu durumda kıdem tazminatı için uygulanması gereken faiz, ödeme gününün kararlaştırıldığı ya da temerrüdü gerçekleştiği zamanda bankalarca bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı olmalıdır. Aynı miktar için ikinci yılın başlangıcındaki en yüksek banka mevduat faizinin belirlenerek uygulanması, gecikme daha da uzunsu takip eden yıllar için de aynı yöntemle başvurulması gerekir. Kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesini öngören anlaşmanın işverence ihlali halinde işçi, kıdem tazminatının tamamı için fesih tarihinden itibaren faize hak kazanır. Daha önce yapılan ödemeler de Borçlar Kanununun 84 üncü maddesi uyarınca öncelikle faize ve masraflara sayılmalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/51419
Karar No. 2012/39553
Tarihi: 27.11.2012

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/2

- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ
- YARDIMCI İŞLERİN ALT İŞVERENE VERİLEBİLMESİ
- ALT İŞVERENLERİN DEĞİŞMESİNE KARŞIN İŞÇİLERİN ÇALIŞMAYA DEVAM ETMESİ
- İŞYERİ DEVRİ

ÖZETİ: Somut olayda, bankanın temizlik işinin ihale yolu ile firmalara verildiği anlaşılmaktadır. Temizlik işi asıl işe yardımcı iş niteliğindedir. İş ihale ile alan dava dışı şirketler ile davalı Banka arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi mevcuttur. Alt işveren işçilerinin mutlaka aynı işte asıl işveren işçileri ile birlikte çalışması gerektiği yönündeki gerekçe de hatalıdır. Zira asıl işveren yardımcı hizmetin ya da bir bölümü tamamen alt işverene verebilir ve burada sadece alt işveren işçilerinin çalışmaları sağlanabilir. Kısaca alt işveren işçisinin asıl işverenin işçileri ile birlikte aynı işte çalışmaları, asıl-alt işveren ilişkisinin unsurlarından değildir. Mevcut olduğu ve ispatlandığı taktirde 4857 sayılı İş Kanununun 2/6.7, maddesine göre dava konusu alacaklardan asıl işveren, alt işverenle birlikte müteselsilen sorumlu bulunmaktadır. Bu nedenle husumet yönünden davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/29128

Karar No. 2012/37213

Tarihi: 12.11.2012

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/22

- İŞ HUKUKUNUN TEMEL AMACI
- ÇALIŞMA KOŞULLARI
- İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK
- İŞVERENİN GENİŞLETİLMİŞ YÖNETİM HAKKI
- NAKİL YETKİSİNİN KÖTÜYE KULLANILIP KULLANILMADIĞININ BELİRLENMESİ GEREĞİ

ÖZETİ: Somut olayda davacının Ankara'dan İstanbul'daki şubeye naklinin zorunlu olup olmadığı, başka bir deyişle Kartal'da davacı pozisyonunda bir işçiye ihtiyaç olup, olmadığı, ihtiyaç var ise bu ihtiyacın İstanbul'da çalışan diğer işçilerden karşılanıp karşılanmayacağı, buna bağlı olarak davalı işverenin nakil yetkisini usulüne uygun ve iyi niyetli olarak kullanıp kullanmadığı hususu araştırılmadan mahkemece kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/28115

Karar No. 2012/36990

Tarihi: 08.11.2012

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- FAZLA ÇALIŞMA
- KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI

ÖZETİ: Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır. İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/44889

Karar No. 2012/31140

Tarihi: 24. 09.2012

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/63

- **ARA DİNLENMESİ**
- **ARA DİNLENMESİNİN NİTELİĞİNE UYGUN KULLANILMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: İş Kanunu'nun 63'üncü maddesi hükmüne göre, günlük çalışma süresi on bir saati aşamayacağından, 68 inci maddenin belirlediği yedi buçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok on bir saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. İşçinin bu süreyi işyerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz. Ara dinlenmesi için ücret ödenmesi gerekmez. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı olarak tanınmıyorsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık 45 saati aşan kısmını oluşturması halinde ise, zamlı ücret ödenmelidir. Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız olarak kullanılır. Ara dinlenmesinin kullanılması zorunlu ise de, bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkıyla ilgilidir. İşçilerin tamamı aynı anda ara dinlenme zamanını kullanılabileceği gibi, belli bir plan dâhilinde sırayla kullanmaları da mümkündür. Ancak ara dinlenme süresinin, işe, ara dinlenme süresi kadar geç başlama veya aynı süreyle erken birakma şeklinde kullanılması doğru olmaz. Ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun şekilde kullanılması gerekir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/44088

Karar No. 2012/29283

Tarihi: 12.09.2012

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/11

- **BELİRLİ YA DA BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ**
- **VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE ATAMA KRİTERLERİNİN SÖZLEŞMENİN NİTELİĞİNİ BELİRLEYEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: İşçinin niteliğine göre sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olarak değerlendirilmesi imkânı ortadan kalkmıştır. Buna karşın, yapılan işin niteliği belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için önem arz etmektedir. Yasada belirli süreli işlerle, belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak “belirli süreli iş sözleşmesi” yapılabilecektir. 2547 sayılı Kanunda yardımcı doçentlerle belirli süreli sözleşme yapılması yolunda bağlayıcı bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanununun 23 üncü maddesinde belirtilen ikişer veya üçer yıllık süreler, atama tasarrufu ile ilgili olup, vakıf üniversitelerinde çalışacak yardımcı doçentlerle iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak yapılmasına engel bir durum teşkil etmemektedir. Dairemizin uygulaması da bu yöndedir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/4632
Karar No. 2012/28309
Tarihi: 11.09.2012

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/6

- İŞYERİ DEVRİNİN TEMEL ÖLÇÜTÜ
- İŞYERİ DEVRİNİN İŞÇİLİK ALACAKLARINA ETKİLERİ

ÖZETİ: İşyeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur. 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesinin ikinci fıkrasında, devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 sayılı Yasanın 6 ncı maddesinde sözü edilen devreden işveren için öngörülen iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu olmaz. O halde kıdem tazminatı işyeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir. Feshe bağlı diğer haklar olan ihbar tazminatı ve kullanılan izin ücretlerinden son işveren sorumlu olup, devreden işverenin bu işçilik alacaklarından herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/48488

Karar No. 2012/27544

Tarihi: 05.09.2012

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32, 34

- ÜCRET NET OLARAK TALEP EDİLMEDİKÇE BRÜT TUTARLARDAN HESAPLANMASI GEREĞİ
- ÜCRETİN NETLEŞTİRİLMESİNDE DİKKATE ALINACAK KESİNTİLER
- NET ÜCRET HESAPLANIRKEN İHBAR TAZMİNATI SENDİKAL TAZMİNAT GİBİ ÜCRET NİTELİĞİNDE OLMAYAN ALACAKLARDAN SGK PRİMLERİNİN KESİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: *Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötüniyet tazminatı, sendikal tazminat, ayrımcılık tazminatı, iş güvencesi tazminatı gibi ücret niteliğinde olmayan tazminat alacaklarında net tutar bulunurken, 5510 sayılı yasanın 80. maddesi uyarınca % 14 oranında sosyal güvenlik primi ve % 1 oranında işsizlik sigortası kesintisi yapılmaz, sadece vergi kesintisi yapılır. Ayrıca kıdem tazminatından gelir vergisi de kesilmez. Ancak gazetecilerin 24 aylık kıdem süresini aşan kısım için hesaplanan kıdem tazminatı tutarı üzerinden gelir vergisi kesilmelidir. Gemiadamlarının hem tazminat niteliğindeki hem de ücret niteliğindeki alacaklarından ise gelir vergisi kesilmez. Bütün işçilik alacakları damga vergisine tabidir. Prim, ikramiye, ücret, boşta geçen süre ücreti gibi ücret niteliğindeki alacaklarda ise net tutar bulunurken, hem vergi kesintilerinin hem de 5510 sayılı yasadaki düzenlenen prim ve işsizlik sigortası kesintisinin yapılması gerekir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/45641

Karar No. 2012/29184

Tarihi: 12.09.2012

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32, 34

- ÜCRETİN UZUN SÜRE ÖDENMEDİĞİ İDDASI
- ÜCRETİN ÖDENDİĞİNİN YAZILI BELGE İLE KANITLANMASI
- ÜCRET HESABINDAN TAKTİRİ İNDİRİM YAPILAMAYACAGI

ÖZETİ: *Uzun süre ücretlerinin ödenmediği iddiası karşısında, işverence cevap dilekçesinde dayanılmak kaydıyla yemin teklifi hakkının olduğu hatırlatılmalı ve gerekirse bu yönde usulî işlemler tamamlandıktan sonra sonuca gidilmelidir. Dairemizce, çok uzun süre ücret ödenmemesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu belirtilerek, hakimce resen yemin teklifinde bulunulabileceği de kabul edilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu' nun 8, 32 ve 37 nci maddeleri gereğince, ücretin ödendiği hususunun işveren tarafından yazılı bir belge ile ispat edilmesi gerekmektedir. Dosya kapsamından, böyle yazılı bir belge bulunmadığı anlaşıldığı halde yasaya aykırı bir gerekçe ile bilirkişi tarafından tespit edilen ücret alacağı miktarından mahkemece takdiri indirim yapılması da hatalıdır.*

***Tüm kararların tam metinlerine, dergimizin 2013 tarihli
37. yısından ulaşabilirsiniz***

YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ KARARLARI
DECISIONS OF COURT OF APPEAL FOR THE 10th OF THE LAW CIRCUIT

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/11282
Karar No. 2012/14837
Tarihi: 13.09.2012

İlgili Kanun/Madde
506 s. SSK/79

- **HİZMET TESPİT DAVASI**
- **SİGORTALILIĞIN ZORUNLU OLUŞU**

ÖZETİ: Sigortalılığın; zorunlu, kişiye bağlı ve özellikle devredilemez bir hak olduğu ve bu nedenle bu tür davaların özel bir duyarlılığı gerektirdiği gözetilerek; sağlıklı bir sonuca ulaşabilmek için, SSK (SGK) İstanbul İl Müdürlüğünden celbedilen belgeler ile davacının çalıştığını bildirdiği işyerinden celbedilecek ücret tediye ve dönem bordroları gibi belgeler birlikte değerlendirilerek, işe giriş bildirgesindeki fotoğrafla, davacı tarafından ibraz edilen fotoğrafların benzerlik incelemesi yapılması, gerek, ilgili nüfus müdürlüğüne, gerekse kuruma müzekkere yazılarak, hizmet tespit cetvelinde gözüken ve tashihi talep edilen isimlerde başkaca kişilerin olup olmadığı araştırılması, davacıyı yakından tanınması gereken ve çalışmalarını Kurum kayıtlarına geçirilmiş çalışma arkadaşları ile; mümkünse, komşu işyeri sahip ve çalışanlarının, ayrıca, çalışmanın gerçekleştiği tarihteki şirket ortakları ve muhasebecinin dinlenmesi, davacı ve dinlenilecek tanıklara, çalışmalarının niçin Hamza Doğan, Hanım Doğan adına gözüktüğünün açıklattırılması, şayet, işyerinde Hamza Doğan veya Hanım D. isimli kişilerin çalıştığı anlaşılırsa, bu kişiler de tanık sıfatıyla mahkemeye çağrılıp çekişme konusu hizmetlerin kime ait olduğu ve ne şekilde kendi adına gözüktüğü açıklattırıldıktan sonra, hasul olacak sonuca göre bir karar verilmesi, ayrıca, davacıya ait hizmet tespit cetvelinde, davacıyı 22.03.1986-30.04.1986 tarihleri arasında çalıştırdığı anlaşılan 452387 numaralı işyerinden davacının adının “Hanım Duman” olarak bildirildiği iddia edildiğinden, bu işyeriyle ilgili de bütün kayıtların kurumdan istenmesi, varsa, bu yanlışlığın sebebinin yukarıda işaret edilen çerçevede araştırılması ve hasul olacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekir

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/18706

Karar No. 2012/14825

Tarihi: 13.09.2012

İlgili Kanun/Madde

506 s. SSK/Ek5

- YAŞLILIK AYLIĞININ İPTALİNE İLİŞKİN KURUM İŞLEMİNİN İPTALİ
- YAŞLILIK AYLIĞININ YENİDEN HESAPLANMASI
- BİRİKMİŞ AYLIKLARIN VE FAZLADAN TAHSİL EDİLEN PRİMLERİN İSTİRDATI İSTEMİ

ÖZETİ: Diğer taraftan, Kayseri 2. İş Mahkemesinin 04.04.2007 tarih ve 2006/1152 Esas ve 2007/179 Karar sayılı kararı ile, isteğe bağlı sigortalılığın iptaline ilişkin Kurum işlemi iptal edilerek, 01.07.2003-30.04.2004 tarihleri arasındaki dönem bakımından isteğe bağlı sigortalılık geçerli kabul edilmiş, bu karar Dairemizin 17.11.2008 tarih ve 2007/13935 Esas ve 2008/14731 Karar sayılı ilamı ile onanarak kesinleşmiştir. Mahkeme kararının kesinleşmesi üzerine, Kurum tarafından, 25.3.2009 onay tarihli karar ile aylık miktarları değiştirilmiş, buna ilişkin ödeme yapılıp yapılmadığı dosya kapsamında anlaşılammıştır. İlk tahsis talep tarihi itibariyle tahsis koşullarının oluştuğuna ilişkin mahkeme kabulünde isabetsizlik yoksa da, öncelikle ilk tahsis talep tarihi itibariyle mevcut prim gün sayısı üzerinden bağlanması gereken aylık tutarları ile, fiilen ödenen tutarlar Kurumdan sorularak belirlenmeli ve birikmiş aylık alacağına ilişkin olarak denetime elverişli bilirkişi rapor alınmalı ve sonucuna göre bir karar verilmelidir.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/19129

Karar No. 2012/14728

Tarihi: 13.09.2012

İlgili Kanun/Madde

506 s. SSK/Ek5

- İTİBARI HİZMET SÜRESİNİN KOŞULLARI
- 5510 SAYILI YASANIN BASIM VE GAZETECİLİK İŞKOLU KAPSAMINDAN ÇIKARTILMIŞ OLMASI

ÖZETİ: İtibari hizmet süresi hak ve olanağından yararlanmak için, maddede yazılı fiziksel koşullarla birlikte iş kolu ve işyeri şartlarının da gerçekleşmesi zorunluluğu bulunmaktadır. Diğer taraftan, 506 sayılı Kanunun anılan maddesini yürürlükten kaldıran 5510 sayılı Kanunda itibari hizmet süresine benzer nitelikteki düzenleme 01.10.2008 günü yürürlüğe giren 40. maddede yapılmış olup, “Füli hizmet süresi zammı” başlığını taşıyan bu maddede, basım ve gazetecilik işyerleri kapsam içerisine alınmadığından, söz konusu nitelikteki işyerlerine ilişkin olarak 01.10.2008 tarihinden itibaren gerçekleşen çalışmalar yönünden itibari hizmet süresinden/füli hizmet süresi zammından faydalanabilmek olanaksızdır. Yukarıdaki yasal düzenleme ve açıklamalar ışığı altında dava değerlendirildiğinde; davacı sigortalının hizmetinin geçtiği davalı işyerine ait basım – matbaa işyerinde 506 sayılı Kanunun ek 5. maddesinde öngörülen koşullar gerçekleşmiş ise de, söz konusu maddenin yürürlükten kaldırıldığı ve yürürlükte olan 5510 sayılı Kanunda da sigortalılara hak tanyan düzenlemenin yer almadığı 01.10.2008 – 09.12.2010 dönemi yönünden istemin reddine karar verilmesi gerekir.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/16261
Karar No. 2012/14075
Tarihi: 05.09.2012

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SGK/14

- SÜREKLİ İŞGÖREMEZLİK GELİRİ
- SÜREKLİ İŞGÖREMEZLİK ORANIN DÜŞMESİ
- DEĞİŞEN PEŞİN SERMAYE DEĞERİNİN DİKKATE ALINMASI GEREĞİ

ÖZETİ: Yapılan araştırma sonucu, sürekli işgöremezlik derecesinin zaman içinde iyileşme göstererek düştüğü tespit edilirse, sürekli işgöremezlik derecesinin düşme tarihinin açıkça belirlenmesi gerekir. Bu durumda, düşmeye bağlı olarak değişime uğrayan gelir, yüksek işgöremezlik oranı nedeniyle bağlanmış olan başlangıçtaki gelir olup; gelir hesabındaki unsurlardan biri olan işgöremezlik oranındaki düşme karşısında, başlangıçtaki gelirin, değişen işgöremezlik oranına uyarlanması zorunluluğu bulunmaktadır. Bu durumda, peşin sermaye değerli gelirin, gelir başlangıç tarihi itibarıyla, düşen işgöremezlik oranına göre belirlenmesi; yeni oran üzerinden belirlenmiş olan peşin sermaye değerli gelire, gelir başlangıç tarihinden sürekli işgöremezlik derecesinin düştüğü tarihe kadar ödenen gelirin, yüksek işgöremezlik oranı ile düşen işgöremezlik oranı arasındaki fark işgöremezlik oranına karşılık gelen miktarının ilavesi gerekecektir. Öte yandan, başlangıçtaki gelir onay tarihinin esas alınması gereği de sörecektir. Mahkemece peşin değerli gelirin yukarıda açıklanan maddi ve hukuki ilkelere göre belirlenmemiş olması, usul ve yasaya aykırı olup bozma sebebidir.

YARGITAY**10. HUKUK DAİRESİ****Esas No. 2012/16260****Karar No. 2012/14074****Tarihi: 05.09.2012****İlgili Kanun/Madde****5510 s. SGK/7**

- **HİZMET TESPİTİ**
- **KİSMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ**
- **İŞYERİNİN KAMU İŞYERİ OLMASI**

ÖZETİ: *Somut olayda, mahkemece yapılacak iş, davacının çalışması-
nın geçtiği işyeri Kamu kuruluşuna ait olup ve Kamu kuru-
luşlarında çalışanların kayıtlara geçirilmesi ve ücret ödemele-
rinin belgelere dayandırılması asıl olduğu dikkate alınarak,
çalışma şekli davacı yönünden somutlaştırılarak, hangi tarihte
işe başladığı, aralıksız olup olmadığı, çalışma şeklinin nasıl
olduğu, tam veya kısmi süreli olup olmadığı, davacıya ait da-
valı kurum yanındaki tüm ücret bordroları, dönem bordroları
ve kayıtlar ile diğer sigorta sicil dosyalarının tamamı getirtil-
meli, dönem bordrolarından resen seçilecek tanıklar ile ça-
lışma sürelerinde davalı işyerinde idareci konumunda bulu-
nanlar resen belirlenerek tanık olarak beyanları alınmalı,
çalışma süreleri 506 sayılı Yasanın 77, 78. maddeleri dikkate
alınarak net olarak belirlenmelidir.*

***Tüm kararların tam metinlerine, dergimizin 2013 tarihli
37. yısından ulaşabilirsiniz***

YARGITAY 17. HUKUK DAİRESİ KARARI
DECISION OF COURT OF APPEAL FOR THE 17th OF THE LAW CIRCUIT

YARGITAY
17. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/11066
Karar No. 2012/10762
Tarihi: 09.10.2012

İlgili Kanun/Madde
818 s. BK/41, 43, 45
6098 s. TBK/49, 51, 53

- **TRAFİK KAZASI NEDENİ İLE DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI**
- **PMF YAŞAM TABLOSU ESAS ALINARAK DÜZENLENEN RAPOR DOĞRULTUSUNDA KARAR VERİLMESİ GEREĞİ**
- **TAZMİNAT HESABININ HAZİNE MÜSTEŞARLIĞININ GENELGESİNE GÖRE YAPILMASININ DOĞRU OLMAMASI**

ÖZETİ: *Davacıların talebi destekten yoksun kalma tazminatına ilişkindir. Tahkim Heyetince karara esas alınan hesaplama, Hukuk Genel Kurulu'nun 1989/4-586, 1990/199 sayılı kararı ve yerleşik Yargıtay içtihatlarına uygun değildir. Bu itibarla, dosya kapsamında yer alan, Yargıtay kriterlerine uygun olarak PMF Tablosu esas alınarak düzenlenen rapor doğrultusunda karar verilmesi gerekirken, Hazine Müsteşarlığı'nın 2010/4 sayılı Genelgesine göre yapılan hesaplamaya dayalı olarak karar verilmesi isabetli olmamıştır.*

***Tüm kararların tam metinlerine, dergimizin 2013 tarihli
37. yısından ulaşabilirsiniz***

YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ KARARLARI
DECISIONS OF COURT OF APPEAL FOR THE 21st OF THE LAW CIRCUIT

YARGITAY
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/10741
Karar No. 2012/7171
Tarihi: 03.05.2012

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SGK/21

- **SİGORTALININ AÇTIĞI DAVA İLE KURUMUN RÜCU DAVASININ AYRILMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: Davaya konu istemlerin yasal dayanaklarının ve buna bağlı olarak yapılacak inceleme ve araştırma yöntemlerinin temyiz inceleme Dairelerinin farklılığı, temel ilişkinin kanıtlanmasında izlenecek usul, davaların konularının ve nedenlerinin farklılığı göz önüne alındığında, yargılamanın daha iyi ve süratli bir şekilde yürütülebilmesi için iş kazası nedeniyle sigortalının ve SGK' nun açtığı davaların ayrılmasında zorunluluk bulunmaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 07.02.2007 tarih ve 2007/21-69 E, 2007/55 K sayılı kararı da bu yöndedir. Hal böyle olunca mahkemece, sigortalının açtığı dava ile SGK'nun açtığı davaların tefrik edilerek sigortalının açtığı davada işin esasına girilerek bir sonuca varılmak gerekir

YARGITAY
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/11657
Karar No. 2012/7109
Tarihi: 02.05.2012

İlgili Kanun/Madde
506 s. SSK/79

- **SİGORTALI HİZMETLERİN TESPİTİ**

ÖZETİ: *Yapılacak iş, dönem bordrolarını (1.5.2004 tarihinden itibaren aylık prim ve hizmet belgelerini) getirmek, davalı işyerinin dava konusu dönemde faal olup olmadığının belirlenmesi amacıyla vergi kayıtlarını getirmek, davacının vergi kaydı, Sosyal Güvenlik Kurumunda esnaf kaydı olup olmadığını araştırmak, öncelikle dava konusu dönemi kapsar biçimde bordro tanıklarının dinlemek, gerek görüldüğü takdirde Kurumdan sorulmak suretiyle veya zabıta araştırması ile tespit edilecek komşu işyerlerinin işverenleri veya bu işverenlerin resmi kayıtlarına geçmiş çalışanların beyanlarına başvurmak, davalı işverenin işkolu gözetildiğinde birden fazla işyerinin bulunması muhtemel olduğundan Kurumdan diğer işyerlerinin sicil numarasını ve işyeri ünvanını sormak ve davacının bu işyerlerinde de çalışması olup olmadığı, çalışmasının hizmet akdine tabii olup olmadığı yönünde araştırma yapmak, dinlenen bordro ve komşu işyeri tanıklarının çalışma süresini tereddütsüz belirlemek amacıyla gerek görüldüğü takdirde hizmet döküm cetvellerini getirmek, davanın nitelikçe kamu düzenini ilgilendirdiği nazara alınıp araştırma genişletilerek tüm deliller birlikte değerlendirilip sonucuna göre karar vermekten ibarettir*

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/10382
Karar No. 2012/7035
Tarihi: 30.04.2012

İlgili Kanun/Madde
506 s. SSK/68

- **KIZ ÇOCUKLARINA ÖLÜM AYLIĞI BAĞLANMASI**
- **YERSİZ ÖDEMENİN GERİ ALINMASI ESASI**

ÖZETİ: *Ölüm aylığı tahsisi için kız çocuklarının Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi bir işte çalışmamları, buralardan gelir veya aylık almamları zorunlu olduğu gibi, gerekli koşulları taşıyanlara bağlanan aylıkların kendilerinin Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi işlerde çalışmaya başlamaları durumunda kesilmesi gerektiği de açıktır. Hemen belirtilmelidir ki, maddede yazılı “Sosyal Sigorta” sözcüğünün Bağ - Kur Genel Müdürlüğü’nü de içine alacak şekilde anlaşılması zorunludur. Bu nedenle, kendi adına bağımsız çalışması nedeni ile 1479 sayılı Yasa Kapsamında Bağ-kur sigortalı olarak 9.2.1995-4.5.2006 tarihleri arasında kayıt ve tescili yapılan davacının yetim aylıklarının 1479 sayılı Yasa kapsamındaki sigortalılığı nedeniyle kesilmesi ve yersiz ödemenin istenmesi yerindedir. Yapılacak iş, yapılan yersiz ödemelerin sigortalının kasıtlı veya kusurlu davranışından mı yoksa Kurumun hatalı işleminden mi kaynaklandığını belirleyip 5510 sayılı Yasanın 96.maddesi gereğince davacının iade ile yükümlü olduğu miktarı tespit edip çıkacak sonuca göre bir karar vermektir.*

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/7981

Karar No. 2012/6794

Tarihi: 30.04.2012

İlgili Kanun/Madde

506 s. SSK/79

- *HİZMET TESPİTİ*
- *SİGORTALILIĞIN ZORUNLU OLMASI*

ÖZETİ: *Sigortalılığa ilişkin hizmet tespiti davaları, Sosyal Güvenlik hakkına ilişkin olarak ortaya çıkan davalardır. Yasal dayanağını 506 sayılı Yasanın 6. ve 79/10. (5510 sayılı yasa açısından ise 86/9.) maddelerinden almaktadır. Sözü edilen 6.madde de, çalıştırılanların, işe alınmaları ile kendiliğinden sigortalı olacakları, sigortalı olmak hak ve yükümünden kaçınılamayacağı ve vazgeçilemeyeceği belirtilmiştir. Anılan yasanın 79/10. maddesinde ise, sigortalıların, çalışmalarının tespiti ile ilgili dava açabilecekleri hükme bağlanmıştır. Bu bakımdan, hizmet tespitine ilişkin davalar sosyal güvenlik hakkı ve kamu düzeni ile ilgili olup, kişi iradesi belirleyici etkiye sahip değildir. İçerisinde bulunduğu yasal statünün belirlediği durum doğrudan dikkate alınır. Bu nedenle hakim, kendiliğinden araştırma yapma yetkisine sahiptir. Bu yetki kapsamında, gerektiğinde tanık ve diğer deliller yoluyla doğrudan gerçeği bulma yükümü bulunmaktadır.*

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/1461

Karar No. 2012/6553

Tarihi: 19.04.2012

İlgili Kanun/Madde

818 s. BK/47

- *MANEVİ TAZMİNATIN UNSURLARI*
- *İŞKAZASINDA VEFAT EDEN SİGORTALININ KUSURSUZ OLMASI*
- *HAKİMİN TAKDİR HAKKI*

ÖZETİ: İşkazasında vefat eden sigortalı kusursuz bulunmuş ise de, B.K.'nın 47.maddesinde, Hakimin, olayın özelliklerini göz önünde bulundurarak zarar görene adalete uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar vereceği öngörülmüştür. Anılan maddedeki bedensel bütünlük kavramının fiziksel bütünlük yanında ruhsal bütünlüğü ve sağlığı da kapsadığı tartışmasızdır. Olayın özelliklerinin neler olduğu 22.06.1966 gün 1966/7-7 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı'nda açıklanmıştır. Bunlar her olayda değişebildiğinden Hakimin, kararında bu özellikleri, objektif ölçülere göre göstermesi gerekir. Ote yandan manevi tazminatın tutarını belirleme görevi, Hakimin taktirine bırakılmış ise de, hükmedilen tutarın uğrılan manevi zararlar orantılı ve duyulan üzüntüyü hafifletecek nitelikte olması gerekir. Hakimin bu konudaki taktir hakkını kullanırken, ülkenin ekonomik koşulları, tarafların sosyal ve ekonomik durumu, paranın satın alma gücü, tarafların kusur durumu, olayın ağırlığı, işçinin yaşı ve olay tarihi gibi durumları göz önünde tutması gerektiği söz götürmez.

**Tüm kararların tam metinlerine, dergimizin 2013 tarihli
37. yısından ulaşabilirsiniz**

YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ KARARLARI
DECISIONS OF COURT OF APPEAL FOR THE 22nd OF THE LAW CIRCUIT

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/11611
Karar No. 2013/1028
Tarihi: 28.01.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- ***İŞ GÜVENÇESİNİN KAPSAMINA GİRİP GİRMEDİĞİNİN BELİRLENMESİ İÇİN FESİH TARİHİNDEKİ ÇALIŞAN SAYISININ TESPİTİNİN GEREKMESİ***

ÖZETİ: *Fesih bildirimının işçiye ulaştığı tarih itibariyle işçi sayısının otuzun üstünde olması halinde şimdiki gibi sendikal tazminat isteminin reddine karar verilmeli; otuzun altında olması halinde de, işverence dayarılan işletmesel sebebin gerçekten mevcut olup olmadığı, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde Toplu İş Sözleşmelerinin bağütlanıp bağütlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi hususların araştırılması ve sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi isabetsizdir.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/11517
Karar No. 2013/1022
Tarihi: 28.01.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41

- ***İHTİRAZİ KAYITSIZ İMZALANMIŞ BORDROLARDAKİ FAZLA ÇALIŞMALARIN AKSİNİN EŞ DEĞER YAZILI BELGE İLE KANITLANMASI***

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 ispatlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır. İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağını 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 ispatlaması gerekir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/11338

Karar No. 2013/979

Tarihi: 28.01.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/24

- **ESİT İŞLEM BORCUNA AYKIRILIĞIN ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ**
- **HAKLI NEDENLE FESİH**

ÖZETİ: *Bu durumun yanında davacı tarafından kendisiyle aynı görevde çalışanlara göre düşük ücret ödenmesi, diğer çalışanların aksine ücretinde artış yapılmaması, vardiya düzeninin bulunmamasını da haklı fesih sebebi olarak ileri sürmüştür. Bu iddia karşısında öncelikle varsa ücret zammına dair yönetim kurulu kararı veya diğer dayanak belgeler getirtilerek davalı işyerinde ücret ve ücret artışları konusunda eşit işlem borcuna aykırı davranılıp davranılmadığının belirlenmesi gerekmektedir. Ayrıca davacı iddialarını ispat bakımından işyeri kayıtlarına dayanmakla davalı iş yerindeki vardiya düzenine ilişkin tüm belgeler getirtilerek davacı iddialarını karşılama şeklinde işyerinde vardiyaya bağlı olarak tespit edilen çalışma saatlerinde düzensizlik bulunup bulunmadığı, işverence belirlenen vardiya saatlerine bağlı çalışmanın davacıya olumsuz yansımaları bu bağlamda haklı feshe sebep teşkil edecek çalışma saatlerinin söz konusu olup olmadığı belirlenerek fesih hakkında değerlendirilmedi bulunmak gerekir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/30038

Karar No. 2013/928

Tarihi: 25.01.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK/18-21

- *EKONOMİK NEDENLERLE FESİH*
- *İSTİHDAM FAZLALIGI BULUNUP BULUNMADIĞININ BELİRLENMESİ*

ÖZETİ: *Mahkemece, davaya konu uyuşmazlık açısından davalı tarafın feshe gerekçe yaptığı organizasyonel değişiklik iddiasını destekleyecek veri sunamaması gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır. Mahkemece hükme esas alınan rapor yeterli niteliklere sahip ve denetime açık bir rapor değildir. Feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığının belirlenmesi açısından gerekirse iş yerinde keşif yapılarak, şirket mali ve ticari kayıtları, personel giriş ve çıkış kayıtları, sermayesi ve öz varlıkları, borçları-alacakları, satış ve üretim değerleri, kısaca mali bilançosu ve defterleri incelenmeli, iş görme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen ekonomik nedenler araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı, işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı somut olarak açıklığa kavuşturulmalıdır.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/10538

Karar No. 2013/852

Tarihi: 25.01.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK/53

- *MEVSİMLİK İŞ*
- *MEVSİMLİK İŞÇİ OLARAK ÇALIŞAN İŞÇİNİN YILLIK İZİN HAKKI*

ÖZETİ: 4857 sayılı Kanun'un 53. maddesinde mevsimlik işlerde yıllık izin hakkının doğmayacağı belirtilmiş ise de, yılın ne kadar bölümünde çalışılma halinde mevsimlik iş sayılacağı yönünde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Öyle ki yılın tamamına yakın bir bölümünde çalışılma halinde Anayasal temeli olan dinlenme hakkının tanınmasının gerekeceği açıktır. Dairemizin istikrar kazanan kararlarında da çalışmanın onbir ayın üzerine çıktığı hallerde mevsimlik iş ilişkisinin dışına çıkıldığı kabul edilmiş ve daha sonraki çalışmalar için yıllık izin hakkının doğduğu sonucuna varılmıştır. Nitekim, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 30.11.2011 tarihli ve 2011/9-596 esas ve 2011/725 karar sayılı ilamı da aynı doğrultudadır. Yapılan bu açıklamalara göre davacının çalışmaları her yıl onbir ayın altında olduğundan, çalışmalar mevsimlik iş statüsünde geçmiş olmakla yıllık izin ücreti talebinin reddine karar verilmesi gerekir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/30101
Karar No. 2013/841
Tarihi: 24.01.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **FESİH YAZISININ TEBLİĞ TARİHİNİN BELİRLENMESİ GEREĞİ**
- **HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE**

ÖZETİ: Bir aylık dava açma süresi hak düşürücü nitelikte olup, yargılamanın her aşamasında re'sen dikkate alınır. Dairemizce bir aylık dava açma süresinin başlangıcı fesih iradesinin işçiye ulaştığı tarih olarak kabul edilmektedir. Somut olayda, dosya içerisinde bulunan 06.01.2012 tarihli fesih bildirimiminin davacıya tebliğine ilişkin belge bulunmamakta olup, aynı tarihli tutanakta davacının fesih bildirimini imzadan intina ettiği belirtilmiştir. Davacı, fesihten 02.02.2012 tarihinde haberdar olduğunu iddia etmektedir. Mahkemece, tutanak müzileri tanık olarak dinlenmeli, tutanak içeriğinin doğru olup olmadığı sorulmalı, davanın bir aylık dava açma süresinde açılıp açılmadığı belirlenmeli, davanın süresinde açıldığı tespit edilirse esasa girilerek buna göre bir karar verilmelidir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/29530

Karar No. 2013/820

Tarihi: 24.01.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **EMEKLİLİK NEDENİYLE FESİH**
- **EMEKLİLİK NEDENİYLE FESİHTE OBJEKTİF DAVRANILIP DAVRANILMADIĞININ ARAŞTIRILMASI**

ÖZETİ: *Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesinin fesih bildiriminde belirtilen kanun hükmü ve emekliliğe hak kazanmış olması sebebiyle feshedildiği mahkemece emekliliğin tek başına geçerli bir fesih sebebi olmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiş ise de yapılan araştırma ve inceleme hükmü yeterli bulunmamaktadır. Mahkemece davalı işverenin işten çıkarma konusunda objektif ve tutarlı davranıp davranmadığı, diğer emekliliğe hak kazananların işten çıkarılıp çıkarılmadığı somut olarak araştırılmalı, gerektiği takdirde uzman bilirkişiden rapor alınmak suretiyle yukarıda belirtilen hususlar tereddüte mahal vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturularak sonuca göre karar verilmesi gerekir.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/10806

Karar No. 2013/789

Tarihi: 24.01.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/59

- **YILLIK İZİN ALACAĞININ FESİH TARİHİNDEN SONRA BEŞ YILLIK ZAMAN AŞIMINA TABİ OLDUĞU**

ÖZETİ: *Uyumsuzluğun normatif dayanağı 4857 sayılı Kanun'un 59. maddesidir. Anılan maddeye göre izin ücretine ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar. Davacı iş sözleşmesinin feshi tarihinden itibaren beş yıl geçtikten sonra dava açtığı için yıllık izin ücreti açısından alacak zamanaşımına uğramıştır. Bu nedenle davacının ıslah ile artırmış olduğu izin ücreti alacağı yönünden zamanaşımı definin dikate alınmaması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/10688 İlgili Kanun/Madde
Karar No. 2013/743 4857 s. İşK/17
Tarihi: 24.01.2013 1475 s. İşK/14

- İŞYERİNDE İŞ ARKADAŞINA YUMRUK ATMA
- HAKLI FESİH
- KIDEM TAZMİNATI ÖDENMEYECEĞİ HALLER

ÖZETİ: Somut olayda taraf tanıkları, davacı ile diğer çalışan arasında iş nedeniyle bir tartışma geçtiğini doğrulamışlardır. İşyeri dosyasındaki yapılan soruşturmada alınan ifadelerinde olayın taraf ve tanıkları diğer çalışanın küfrettiğini ileri sürmedikleri gibi hem duruşmada hem işyeri dosyasındaki ifadelerinde davacının diğer arkadaşına yumrukla vurduğunu belirtmişlerdir. Kaldı ki davacı da olay nedeniyle işyerine verdiği yazılı savunmasında vurma eylemini gerçekleştirdiğini kabul etmiş ancak somut olarak belirtmediği ve kanıtlayamadığı tahrik eylemi altında kaldığını ileri sürmüştür. Tüm delillere göre davacının işyerinde diğer çalışan mesai arkadaşına yumrukla vurduğu sabit olduğuna göre iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25-II. -d. bendine göre haklı nedenle feshedildiğinin kabulü ile kıdem ihbar tazminatının reddine karar verilmesi gerekir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/10679 İlgili Kanun/Madde
Karar No. 2013/735 4857 s. İşK/57
Tarihi: 24.01.2013

- YILLIK İZİNİN KULLANILDIĞININ TANIKLA İSPATI

ÖZETİ: Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Somut olayda davacının yıllık izinlerini kullandığına dair işveren tarafından dosyaya sunulmuş yazılı bir belge bulunmamaktadır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda yıllık izin tanıkların beyanına göre sadece son yıl için hesaplanmıştır. Yukarıda açıklandığı şekilde yıllık izinin kullanıldığı davacı imzasını içeren izin veya eşdeğer bir belge ile işveren tarafından ispat edilemediğinden kullandırılmayan tüm yıllık izin ücretlerinin hesaplanması için bilirkişiden ek rapor alınarak çıkacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken yanılığlı değerlendirme ile sonuca gidilmesi bozma nedenidir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/28980

Karar No. 2013/435

Tarihi: 23.01.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2

- *FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE*
- *ALT İŞVEREN*
- *MUVAZAA*

ÖZETİ: Somut olayda, davalı ile A. Rehberlik ve Müşteri Hizmetleri Anonim Şirketi arasında düzenlenen hizmet alımı sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'un 2/7.-8. maddesi yönünden incelenmesi gerekir. Söz konusu sözleşmenin 4857 sayılı Kanun hükümleri uyarınca geçerli olup olmadığı veya muvazaaya dayanıp dayanmadığına yönelik yapılacak denetim, sözleşmenin diğer tarafını yani dava dışı A. Rehberlik ve Müşteri Hizmetleri Anonim Şirketinin hak alanını da etkileyeceğinden, davanın adı geçen şirkete de teşmili için davacıya usulüne uygun süre verilmeli, dava teşmil edilirse, hizmet alım sözleşmesinin diğer tarafı olan şirketin savunma ve delilleri de toplanarak feshin geçerli sebebe dayanmadığı sonucuna varıldığı takdirde, alt işverenlik ilişkisinin muvazaaya dayandığı anlaşılırsa asıl işveren işyerine, muvazaa bulunmayıp asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı sonucuna varılırsa alt işveren işyerine işe iadeye ve kanuni haklardan alt işverenle birlikte asıl işverenin de sorumluluğuna karar verilmelidir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/1017

Karar No. 2013/428

Tarihi: 23.01.2013

İlgili Kanun/Madde

6356 s. TISK/18

- *SENDİKA AİDAT ALACAĞININ DÖNEMSEL OLMASI*
- *SENDİKA AİDAT ALACAĞININ AİT OLDUĞU DÖNEME GÖRE TEMERRÜT TARİHİNİN BELİRLENMESİ*

ÖZETİ: Diğer taraftan sendika üyelik ve dayanışma aidatı borçları dönemsel özellik gösteren borçlardandır. Kanunda belirtilen şartların yerine getirilmiş olması şartıyla toplu iş sözleşmesinde aidat borcunun ödenme zamanına ilişkin hüküm mevcut ise bu hüküm uyarınca üyelik ve dayanışma aidatı borçlarının ödenme zamanı ve temerrüt tarihi belirlenmektedir. Bu sebeple aidat alacaklarının bu nitelikleri gereği ait olduğu dönemler itibariyle tutarları, temerrüt söz konusu ise temerrüt tarihleri ayrı ayrı yazılarak hüküm oluşturulmalıdır. Somut olayda; mahkemece ait olduğu dönemler ve temerrüt tarihleri ayrı ayrı gösterilmeksizin toplam aidat alacağı belirtilerek ve temerrüt tarihi olarak da belirsiz bir ifade kullanılarak davacının talebinin hüküm altına alınması suretiyle 6100 sayılı Kanun'un 297. maddesine aykırı davranılması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/31
Karar No. 2013/425
Tarihi: 23.01.2013

İlgili Kanun/Madde
6356 s. TISK/11

- SENDİKA GENEL KURUL KARARI İLE ŞUBENİN KAPATILMASI
- SENDİKA YÖNETİM KURULUNUN GENEL KURUL KARARINI BOŞA ÇIKARTACAK ŞEKİLDE ŞUBE AÇMA YETKİSİNİ KULLANAMAYACAĞI

ÖZETİ: Sendika genel kurulunca genel merkez yönetim kuruluna verilen şube açma yetkisinin yine aynı genel kurulda verilmiş olan Bursa Şubesinin kapatılması kararını ortadan kaldırmayacağı açıktır. Bu kapatma kararı en azından aksine bir tasarrufu gerektirecek objektif koşullar somut olarak ortaya konulmadıkça bir sonraki genel kurula kadar varlığını muhafaza eder. Somut olayda; davalı sendika genel merkez yönetim kurulunun genel kurulca kapatılmasına karar verilen Bursa Şubesi için hangi şartların gerekli şartların olduğu ve gerekten Bursa Şubesi'nin tekrar açılmasını gerektirecek bir durumun mevcut olduğu davalı sendikaca yeterli ve inandırıcı delillerle ortaya konulamamıştır. Sendika yeni olağan genel kuruluna yedi-sekiz ay kadar bir süre kaldığı da dikkate alındığında dava konusu genel merkez yönetim kurulunun dava konusu kararları almasında hukuka uygunluk bulunmamaktadır.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/30004

Karar No. 2013/380

Tarihi: 22.01.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/25

- **İŞÇİNİN TEDAVİSİ İMKANSIZ BİR HASTALIĞA YAKALANMASI**
- **İŞÇİNİN İSTİHDAM EDİLEBİLECEĞİ YERLERİN ARAŞTIRILMASI GEREĞİ**

ÖZETİ: Somut olayda, 26.05.1992-02.03.2011 tarihleri arasında, demiryolu bakım onarım işçisi göreviyle çalışan davacı işçinin sözleşmesi, ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasının sakıncalı olduğunun sağlık kurulu raporuyla sabit olması, işçiye sağlık kurulu raporuna uygun çalışabileceği başka bir iş bulunmaması gerekçesiyle işverence feshedilmiştir. Mahkemeye, özel ve teknik bilgi gerektiren konuda uzmanlığı bulunmayan bilirkişi incelemesiyle sonuca gidilerek, davacı işçinin sağlık durumuna uygun bir işte istihdamının mümkün olduğunun kabulü hatalı olmuştur. Öncelikle, varsa iş yerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesi celp edilerek incelenmeli, davaya konu uyumsuzluğun çözümü bakımından dayanak yapılacak bir düzenleme içerip içermediği tespit edilmelidir. Ardından, insan kaynakları uzmanı ve işletme yönetimi uzmanından oluşturulacak bilirkişi kurulu marifetiyle, davalı kurum organizasyon yapısı incelenerek, davacının istihdam edilebileceği, sağlık kurulu raporuna uygun çalıştırılabileceği konum bulunup bulunmadığı, feshin son çare olması ilkesine uygun hareket edilip edilmediği açıklığa kavuşturulmalıdır.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/10831

Karar No. 2013/372

Tarihi: 22.01.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/46

- **HAFTA TATİLİ GÜNÜNDE ÇALIŞILMASI**
- **İSPAT YÜKÜ**

ÖZETİ: *Hafta tatili gününde çalıştığını iddia eden işçi, norm kuramı uyarınca bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yer alan hafta tatili ücreti ödemesinin yapıldığı varsayılır. Bordroda ilgili bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşımaması halinde, işçi hafta tatilinde çalıştığını her türlü delille ispat edebilir. Hafta tatillerinde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. Hafta tatili çalışmalarının yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/10007
Karar No. 2013/358
Tarihi: 22.01.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/11

• CEZAI ŞARTTA KARŞILILIK İLKESİ

ÖZETİ: *İş sözleşmesinde kararlaştırılmış olan cezai şartın, sözleşmede öngörülen otuz günlük haber verme süresine uyulmaması halinde işçi tarafından ödeneceği öngörülmüştür. Cezai şartın, sadece işçi bakımından düzenlendiği ve tek taraflı olduğu ve ayrıca ihbar tazminatı geçmek üzere kararlaştırıldığı anlaşılmaktadır. İş sözleşmelerinde tek taraflı olarak işçi aleyhine öngörülen cezai şart kural olarak geçerli değildir. Cezai şartın geçerli olabilmesi için karşılıklılık ilkesi gereğince, sözleşmenin her iki tarafı yönünden kararlaştırılması gerekir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/9985
Karar No. 2013/345
Tarihi: 22.01.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/57

• YILLIK İZİNİN KULLANILDIĞININ YAZILI BELGE İLE KANITLANMASI GEREĞİ

ÖZETİ: İşçinin ücretli izin hakkını kullandığını ispat yükü işverene ait olup, kanun ve ücretli izin yönetmeliğine göre, yıllık ücretli izin hakkının kullanıldığının, işçinin imzasını havi ücretli izin defteri ya da eşdeğer nitelikteki yazılı delille kanıtlanması gerekir. Yıllık ücretli izin hakkı, çalışırken talep edilemeyeceğine göre, bu hakkın kullanıldığına dair ilişkin imzalı belgeler de doğal olarak çalışılırken düzenlenir. İşveren tarafından dosyaya ibraz edilen "Tutanak" başlıklı belgede, davacının yıllık ücretli izin süreleri belirtilmiş ve belgenin altında davacının "okudum, kabul ettim" şeklinde imzalı beyanının yer aldığı görülmektedir. Belgede davacının kullandığı izinlerin hangi tarihler arasında kullanıldığı gösterilmemiş ise de, davacının imzalı beyanı dikkate alındığında, bu belgenin yıllık ücretli izin hakkının kullanıldığına kuvvetli bir delil teşkil ettiği açıktır.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/9983
Karar No. 2013/343
Tarihi: 22.01.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/4

- **ÇIRAK OLARAK GEÇİRİLEN SÜRENİN İŞÇİLİKTE GEÇİRİLMİŞ OLDUĞUNUN KABUL EDİLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Davacının, Mayıs 2004-30.09.2005 tarihleri arasında davalı işyerinde çırak olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4/f. maddesi gereğince bu dönemki çalışmalar bir mesleği öğrenme amacına yönelik olduğundan, davacının bu dönemde işçi olarak çalıştığı kabul edilemez. Dava konusu alacakların hesaplanmasının bu dönem dışlanarak yapılması gerekirken, çıraklık dönemi de dahil edilmek suretiyle yapılan hesaplamaya itibar edilerek hüküm kurulması hatalıdır.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/30122
Karar No. 2013/340
Tarihi: 22.01.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17-21

- **İŞLETMESEL NEDENLERLE FESİH**
- **FESHİN SON ÇARE OLMASI İLKESİ**

ÖZETİ: İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle sözleşmeyi feshetmek isteyen işverenin fesihden önce fazla çalışmaları kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma süresini kısaltmak ve bunun için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şekillerini geliştirmek, işi zamana yaymak, işçileri başka işlerde çalıştırmak, işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşmak gibi varsa fesihden kaçınma olanaklarını kullanması, kısaca feshe son çare olarak bakması gerekir. 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin ikinci fıkrasına göre feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/10875
Karar No. 2013/325
Tarihi: 22.01.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/25

- **GÜVEN İLİŞKİSİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRDÜRÜLMESİNİ OLANAKSIZ KILACAK ÖLÇÜDE SARSILMASI**
- **HAKLI FESİH**

ÖZETİ: Davacı olaydan hemen sonra kendi el yazısı ile yazdığı savunmasında, ekmekçi kendisinden lahana istediğinde verdiğini, nereye götürdüğünü bilmediğini ve sormadığını, o gün telefonun N. den gelmediğini beyan etmiştir. Davacının yargılama aşamasındaki beyanları ile olay sonrası çelişkili savunmaları ve tüm dosya kapsamı bir bütün olarak değerlendirildiğinde davacının eylemleri ile iş ilişkisinin temelini oluşturmuş güven ilişkisinin, iş sözleşmesinin sürdürülmesini olanaksız kılacak derecede sarsıldığı, işçinin davranışının haklı fesih sebebi oluşturduğunun kabulü ile kıdem ve ihbar tazminat taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçeyle davanın kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/9998
Karar No. 2013/260
Tarihi: 22.01.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/2, 6

- **ALT İŞVEREN DEĞİŞMESİNE KARŞIN İŞÇİNİN ÇALIŞMASINI SÜRDÜRMEK İÇİN İŞYERİ DEVRİ HÜKÜMLERİNİN UYGULANACAGI**
- **KIDEM İHBAR TAZMİNATI**

ÖZETİ: İşçinin asıl işvereninden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi yerinde olur. Bu durumda değişen alt işverenler, işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını devralmış sayılır. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi ya da alt işveren tarafından bir fesih bildirimini yapılmadığı sürece iş sözleşmeleri değişen alt işverenle devam edeceğinden, işyerinde çalışması devam eden işçinin feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti talep koşulları gerçekleşmiş sayılmaz. Buna karşın iş sözleşmesinin feshi yönünde bir irade açıklamasının kanıtlanması durumunda iş sözleşmesi bildirim karşı tarafa ulaşması ile sona ereceğinden, işçinin daha sonraki çalışmaları yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir. Bu ihtimalde feshe bağlı hakların talep koşulları gerçekleşeceğinden, feshin niteliğine göre hak kazanma durumunun incelenmesi gerekir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/10506
Karar No. 2013/253
Tarihi: 22.01.2013

İlgili Kanun/Madde
1475 s. İşK/14

- **BOZMA İKALE SÖZLEŞMESİ**
- **MAKUL YARARIN BULUNMASI GEREĞİ**
- **BOZUCU YENİLİK DOĞURAN BEYAN**
- **İŞÇİ YARARINA YORUM İLKESİ**

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun bu fesih türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklama (icap), ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur. Bozma sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği Borçlar Kanunu hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erdirilmesi, iş hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi, genel hükümlerin yanı sıra iş hukukundaki "işçi yararına yorum" ilkesi de göz önünde bulundurulacaktır. İş ilişkisi taraflardan her birinin bozucu yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu halde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmelerinin sebepleri üzerinde de durmak gerekir. Her şeyden önce bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/10502
Karar No. 2013/249
Tarihi: 22.01.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41

• **FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI**

ÖZETİ: *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, tanik beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fülen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır. Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Ancak fazla çalışmanın tanik anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemektedir.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/10489
Karar No. 2013/236
Tarihi: 22.01.2013

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41

• **ASGARİ ÜCRETLERLE ÇALIŞAN İŞÇİ**
• **FAZLA ÇALIŞMALARIN AYLIK ÜCRETE DAHİL OLDUĞUNA İLİŞKİN SÖZLEŞME HÜKMÜNÜN GEÇERLİ OLMAYACAĞI**

ÖZETİ: *Somut olayda, dosya içerisine ibraz edilen ücret bordrolarının incelenmesinde; davacının asgari ücretten düşük ücret ile çalıştırıldığı anlaşılmaktadır. Taraflar arasında imzalanmış iş sözleşmesinde, davacının ücret miktarı açıkça gösterilmemiştir. Matbu nitelik taşıyan bu sözleşmenin 5. maddesinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde düzenleme bulunmakta ise de, davacıya asgari ücretin üzerinde ücret ödenmemesi ve sözleşme de davacının ücret miktarının açıkça belirlenmemiş olması sebebi bu düzenlemeyi geçerli kabul etmek mümkün değildir. Yıllık ikiyüzyetmiş saatlik fazla çalışma süresi yönünden davacının fazla çalışma ücretine hak kazanmadığı yönündeki mahkeme kabulü hatalı olup, kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/10297

Karar No. 2013/224

Tarihi: 22.01.2013

İlgili Kanun/Madde

1475 s. İşK/17

- **EMEKLİLİK SONRASI ÇALIŞMANIN AYRI BİR SÖZLEŞME KAPSAMINDA ÇALIŞMA OLARAK KABUL EDİLMESİ GEREĞİ**
- **EMEKLİLİK SONRASI ÇALIŞMA SÜRESİNİN KIDEM SÜRESİNE DAHİL EDİLİP EDİLMEYECEĞİ**

ÖZETİ: *Dosya içeriğine göre davacının 20.07.2006 tarihinden itibaren davalı şirketin inşaat işyerinde çalışmış, 03.06.2009 tarihinde emeklilik nedeni ile davacı işçi tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının emekliliğini takip eden iki aylık süredeki çalışması ayrı bir sözleşme kapsamında çalışma olduğunun kabulü gerekir. Davacının emeklilik sonrası başlayan ikinci sözleşme davacı tarafından haklı bir neden olmadan feshedilmiş ise de ilk sözleşme emeklilik nedeni ile sona ermiş olduğundan davacının kıdem tazminatının hesabında sadece ilk sözleşme süresi olan 20.07.2006-03.06.2009 tarihleri arası çalışma dönemi için kıdem tazminatı hesaplanması gerekirken emeklilik sonrası çalışma süresinin de davacının kıdem süresine eklenerek yapılan hesaplama itibarla kıdem tazminatının hüküm altına alınması hatalı olmuştur*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/6173

Karar No. 2012/27097

Tarihi: 03.12.2012

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/11, 32

- **İŞİN SÜREKLİ BİR İŞ OLMASI**
- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNE DÖNÜŞMESİ**

ÖZETİ: *Yönetim kurulu raportörlüğünün davalı şirkette sürekli iş olduğu anlaşılmaktadır. Davacının çalıştığı iş sürekli olduğundan ve iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılması için başkaca bir olgunun da bulunmadığının anlaşılmasına göre uyumsuzluğun dayanağı olan iş sözleşmesinin belirli süreli olduğunun kabulü mümkün değildir. Başka bir anlatımla taraflar arasındaki iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinde belirtilen iş sözleşmesinin belirli süreli yapılmasını gerektiren koşulları mevcut olmadığından iş sözleşmesinin belirli süreli olarak nitelendirilmesi imkanı bulunmadığından, dolayısıyla bakiye süreye ait ücretin talep edilmesinin hukuksal dayanağı mevcut olmadığından bakiye süreye ilişkin ücret isteğinin reddi gerekir.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/7584
Karar No. 2012/27072
Tarihi: 03.12.2012

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17
1475 s. İşK/14
6100 s. HMK/31

- *FESHE NEDEN OLAN OLAYIN TAM OLARAK AYDINLATILMAMIŞ OLMASI*
- *HAKİMİN OLAYI AYDINLATMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE DAYALI OLARAK DELİL İSTEYEBİLMESİ*
- *GÖRGÜYE DAYALI TANIK İFADELERİ*

ÖZETİ: Somut olayda, mahkemece 6100 sayılı Kanun'un 31. madde hükmü dikkate alınarak servis müdürü Mehmet A.'ın tanık olarak ifadesine başvurulmalı gerekirse daha önce dinlenen ve görgüye dayalı ifadeleri bulunan taraf tanıklarının yüzleştirilmesi sağlanarak feshe sebep teşkil eden olay kuşkuya yer vermeyecek şekilde ortaya konmalı ve sonuca göre sözleşmenin işverence haklı sebeple feshedilip feshedilmediği belirlenmeli iken eksik inceleme ve yazılı gerekçe ile kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/7577
Karar No. 2012/27065
Tarihi: 03.12.2012

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/25

- *İŞÇİNİN HATIRLATILDIĞI HALDE GÖREVLERİNİ YAPMAMAKTA ISRAR ETMESİ*
- *İŞİN ÖZENLE YERİNE GETİRİLMESİ YÜKÜMLÜLÜĞÜNE UYMAMA*
- *HAKLI FESİH*

ÖZETİ: Davacının uyarılara rağmen tekrar eder şekilde çocuklara bağırdığı, temizliğe dikkat etmediği, uyarılara rağmen bu davranışlarını sürdürerek görevini gereği gibi yapmamakta ısrar ettiği ve işini özenle yerine getirme yükümlülüğünü ihlal ettiği anlaşılmaktadır. Çalıştığı işyerinin özelliği ve yaptığı işin mahiyeti itibarıyla davacının işini özenle yerine getirme yükümlülüğü konusunda daha titiz ve duyarlı davranması gerektiği açıktır. Davacının hatırlatıldığı halde yapmakla yükümlü olduğu görevlerini gereği gibi yerine getirmemekte ısrar ettiği dosya kapsamıyla sabittir. Davacı hakkında düzenlenen tutanaklardaki eylemlerinin çocuk yuvasında kalan çocuklar üzerindeki etkisine dair tutanak içeriğindeki değerlendirmeler ve bu değerlendirmelerde bulunanların öğretmen ve psikolog gibi konunun uzmanı şahıslar olması ve son olarak tutanak içeriğinin aksini ortaya koyacak delilde bulunmaması karşısında davacının iş sözleşmesinin işverence 4857 sayılı yasanın 25/2 maddesi kapsamında haklı nedenle feshedildiğinin kabulü gerekir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/7574

Karar No. 2012/27062

Tarihi: 03.12.2012

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK/41

- ÜCRET BORDROLARININ İHTİRAZİ KAYITSIZ İMZALANMIŞ OLMASI
- İMZALI ÜCRET BORDROLARININ KAPSADIĞI DÖNEMİNİN FAZLA ÇALIŞMA HESABINDA DIŞLANMASININ GEREKMEMESİ

ÖZETİ: Davalı işverence dosyaya davacının imzasını içeren bordrolar ve puantaj kayıtları sunulduğu ve bordroların bir kısmında fazla çalışma ve ulusal bayram genel tatil ödemeleri yer aldığı anlaşılmaktadır. Mahkemece öncelikle davacıdan anılan belgelerdeki imzaların kendisine ait olup olmadığı sorulmalı, imzanın inkar edilmesi halinde imza incelemesi yapılmalı, imzanın davacıya ait olduğunun anlaşılması halinde ise yukarıda belirtilen şekilde fazla çalışma ve ulusal bayram genel tatil ödemesi bulunan aylar bakımından gerekli ödemelerin yapıldığı kabul edilerek hesaplamada bu ayların dışlanması suretiyle alacak miktarları belirlenmeli iken mahkemece bordro ve puantaj kayıtlarının dikkate alınmaması isabetsizdir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/3542
Karar No. 2012/24258
Tarihi: 05.11.2012

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/32

- **ÜCRET BORDROLARININ GERÇEK ÜCRETİ YANSITMAMASI**
- **ÜCRETİN ARAŞTIRILMASI GEREĞİ**

ÖZETİ: Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödemesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda 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.

Tüm kararların tam metinlerine, dergimizin 2013 tarihli 37. yısından ulaşabilirsiniz

GEREKLİ BİLGİLER

REQUIRED INFORMATION

KIDEM TAZMİNAT TAVANI
ASGARİ ÜCRET
İŞSİZLİK SİGORTASI PRİMİ
YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ
SOSYAL İZİN SÜRELERİ
ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ
İHBAR TAZMİNATI
(AKDİN FESHİNDE BİLDİRİM SÜRELERİ)
ÖZÜRLÜ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURLARI İÇİN
ÖNGÖRÜLEN ÇALIŞTIRMA ORANLARI
AİLE YARDIMI
YENİDEN DEĞERLEME ORANI
2013 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ
2012 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ
2011 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ
ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK
SAKATLIK İNDİRİMİ 2012 YILI TUTARLARI
ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK
SAKATLIK İNDİRİMİ 2011 YILI TUTARLARI
ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK
SAKATLIK İNDİRİMİ 2010 YILI TUTARLARI
DAMGA VERGİSİ ORANI
2013 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI
2012 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI
2011 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI
2010 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI
SSK TABAN VE TAVANI
ÇALIŞAN SİGORTALILAR İÇİN
PRİME ESAS GÜNLÜK KAZANÇLAR (TL)
YASAL FAİZLER VE YÜRÜRLÜK SÜRELERİ
TİCARİ TEMERRÜT (AVANS) FAİZ ORANLARI
(DİE Verilerine Göre)
01.01.2000 TARİHİNDEN İTİBAREN BANKALARCA TÜRK LİRASI
ÜZERİNDEN AÇILAN MEVDUATA UYGULANACAĞI BİLDİRİLEN
AZAMİ FAİZ ORANLARI

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

Kadının Evlenme Şansı

**4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA
CEZALARI**

(01.01.2013 Tarihinden İtibaren)

**4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA
CEZALARI**

(01.01.2012 Tarihinden İtibaren)

**SS ve GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA
CEZALARI (TL)**

(01.01.2013 – 30.06.2013 Döneminde)

**SS ve GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA
CEZALARI (TL)**

(01.07.2012 – 31.12.2012 Döneminde)

**SS ve GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA
CEZALARI (TL)**

(01.01.2012 – 30.06.2012 Döneminde)

***Gerekli Bilgiler dergimizde yer almaktadır ve 48. sayfa
devam etmektedir***



LEGAL YAYINCILIK

2013 YILI FİYAT LİSTESİ

Legalbank (Elektronik Hukuk Bankası) www.legalbank.net <input type="checkbox"/> Bir Yıllık Abonelik Bedeli 460 ₺			
Legal Hukuk Dergisi (Aylık) <input type="checkbox"/> 2013 yılı 390 ₺ <input type="checkbox"/> 2011 yılı 370 ₺ <input type="checkbox"/> 2009 yılı 330 ₺ <input type="checkbox"/> 2007 yılı 260 ₺ <input type="checkbox"/> 2005 yılı 220 ₺ <input type="checkbox"/> 2012 yılı 390 ₺ <input type="checkbox"/> 2010 yılı 350 ₺ <input type="checkbox"/> 2008 yılı 300 ₺ <input type="checkbox"/> 2006 yılı 240 ₺ <input type="checkbox"/> 2004 yılı 200 ₺ <input type="checkbox"/> 2003 yılı 150 ₺			
Uluslararası Ticaret ve Tahkim Hukuku Dergisi (6 Aylık) <input type="checkbox"/> 2013 yılı 90 ₺ <input type="checkbox"/> 2012 yılı 90 ₺		Anayasa Hukuku Dergisi (6 Aylık) <input type="checkbox"/> 2013 yılı 90 ₺ <input type="checkbox"/> 2012 yılı 90 ₺	
Tıp Hukuku Dergisi (6 Aylık) <input type="checkbox"/> 2013 yılı 90 ₺ <input type="checkbox"/> 2012 yılı 90 ₺		Banka ve Finans Hukuku Dergisi (3 Aylık) <input type="checkbox"/> 2013 yılı 190 ₺ <input type="checkbox"/> 2012 yılı 190 ₺	
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (3 Aylık) <input type="checkbox"/> 2013 yılı 220 ₺ <input type="checkbox"/> 2011 yılı 200 ₺ <input type="checkbox"/> 2009 yılı 180 ₺ <input type="checkbox"/> 2007 yılı 120 ₺ <input type="checkbox"/> 2005 yılı 100 ₺ <input type="checkbox"/> 2012 yılı 220 ₺ <input type="checkbox"/> 2010 yılı 190 ₺ <input type="checkbox"/> 2008 yılı 145 ₺ <input type="checkbox"/> 2006 yılı 110 ₺ <input type="checkbox"/> 2004 yılı 90 ₺			
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi (3 Aylık) <input type="checkbox"/> 2008 yılı 75 ₺ <input type="checkbox"/> 2007 yılı 65 ₺ <input type="checkbox"/> 2006 yılı 25 ₺ (2 Sayı)			
Mafî Hukuk Dergisi (Aylık) <input type="checkbox"/> 2013 yılı 290 ₺ <input type="checkbox"/> 2011 yılı 275 ₺ <input type="checkbox"/> 2009 yılı 245 ₺ <input type="checkbox"/> 2007 yılı 190 ₺ <input type="checkbox"/> 2005 yılı 160 ₺ <input type="checkbox"/> 2012 yılı 290 ₺ <input type="checkbox"/> 2010 yılı 260 ₺ <input type="checkbox"/> 2008 yılı 220 ₺ <input type="checkbox"/> 2006 yılı 175 ₺			
Fikrî ve Sınai Haklar Dergisi (3 Aylık) <input type="checkbox"/> 2013 yılı 190 ₺ <input type="checkbox"/> 2011 yılı 180 ₺ <input type="checkbox"/> 2009 yılı 160 ₺ <input type="checkbox"/> 2007 yılı 120 ₺ <input type="checkbox"/> 2005 yılı 100 ₺ <input type="checkbox"/> 2012 yılı 190 ₺ <input type="checkbox"/> 2010 yılı 170 ₺ <input type="checkbox"/> 2008 yılı 140 ₺ <input type="checkbox"/> 2006 yılı 110 ₺			
Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Dergisi (4 Aylık) <input type="checkbox"/> 2013 yılı 145 ₺ <input type="checkbox"/> 2011 yılı 135 ₺ <input type="checkbox"/> 2009 yılı 120 ₺ <input type="checkbox"/> 2007 yılı 90 ₺ <input type="checkbox"/> 2005 yılı 50 ₺ <input type="checkbox"/> 2012 yılı 145 ₺ <input type="checkbox"/> 2010 yılı 125 ₺ <input type="checkbox"/> 2008 yılı 105 ₺ <input type="checkbox"/> 2006 yılı 80 ₺ (2 Sayı)			
Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi (6 Aylık) <input type="checkbox"/> 2013 yılı 90 ₺ <input type="checkbox"/> 2006-2005-2004 yılları (8 Sayı) 65 ₺		Regesta Ticaret Hukuku Dergisi <input type="checkbox"/> 2013 yılı 60 ₺ (3 sayı) <input type="checkbox"/> 2012 yılı 75 ₺ (4 sayı)	
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası (6 Aylık) <input type="checkbox"/> 2013 yılı 90 ₺ <input type="checkbox"/> 2010 yılı 35 ₺ <input type="checkbox"/> 2009 yılı 35 ₺ <input type="checkbox"/> 2008 yılı 60 ₺ <input type="checkbox"/> 2007 yılı 60 ₺ <input type="checkbox"/> 2006 yılı 60 ₺ <input type="checkbox"/> 2012 yılı 90 ₺ <input type="checkbox"/> 2011 yılı 85 ₺			
İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi (6 Aylık) <input type="checkbox"/> 2013 yılı 90 ₺ <input type="checkbox"/> 2012 yılı 90 ₺		Paket Abonelik İndirimleri	
Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (6 Aylık) <input type="checkbox"/> 2010 yılı 45 ₺ <input type="checkbox"/> 2008 yılı 45 ₺ <input type="checkbox"/> 2006 yılı 45 ₺ <input type="checkbox"/> 2009 yılı 45 ₺		Dergi Miktarı	İndirim
Dergilerimizi veya Paket Aboneliklerimizi Nakit, Kredi Kartı veya Banka Havalesi ile Tek Seferde ödememiz halinde ayrıca (paket + kadem indirimini yaptıktan sonra) % 10 indirim uygulanacaktır.		2	% 3
		3	% 6
		4	% 10
		5 - 7	% 15
		8 - 10	% 20
		11 - 13	% 25
14 +	% 30		
Oluşturduğumuz paketlere yandaki paket abonelik indirimleri uygulanacaktır. Abone olunan geçmiş her yıl için ayrıca + %1 kadem indirimini uygulanmaktadır. Sadece Kredi Kartına 6 Taksit yapılmaktadır.			

PTT / Posta Çeki Hesap No: 1052845

BANKA ADI	ŞUBE	ŞUBE KODU	HESAP NO	IBAN NO
Yapı Kredi Bankası	Moda	217	60825788	TR81 0006 7010 0000 0060 8257 88
Finansbank	Moda	919	10976850	TR53 0011 1000 0000 0010 9768 50
Garanti Bankası	Moda	124	6299549	TR39 0006 2000 1240 0006 2995 49
Akbank	Moda	256	0048668-8	TR31 0004 6002 5688 8000 0486 68
Türkiye İş Bankası	Hasanpaşa	1166	332004	TR34 0006 4000 0011 1660 3320 04

Türkiye İş Bankası'na Yapacağımız Havaleler Ücretsizdir

Legal Yayıncılık A.Ş.

Caferağa Mah. Bahariye Cad. Çam Apt. No: 63 D: 6. 34710 Kadıköy / İstanbul
Tel: (0216) 449 04 85 - 86 Faks: (0216) 449 04 87
legal@legal.com.tr www.legal.com.tr

LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU

ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS



Abonelik için Tel: (0216) 449 04 85-86 Faks: (0216) 449 02 26 - 449 04 87
www.legal.com.tr abone@legal.com.tr
Bahariye Caddesi Çam Apt. No:63/6 Kadıköy - İstanbul

Yapı Kredi Bankası (Moda Şubesi - 217) 60825788 (IBAN No: TR81 0006 7010 0000 0060 8257 88)
Finansbank (Moda Şubesi - 919) 10976850 (IBAN No: TR53 0011 1000 0000 0010 9768 50)
Garanti Bankası (Moda Şubesi - 124) 6299549 (IBAN No: TR39 0006 2000 1240 0006 2995 49)
Akbank (Moda Şubesi - 256) 0048668-8 (IBAN No: TR31 0004 6002 5688 8000 0486 68)
Türkiye İş Bankası (Hasanpaşa Şubesi - 1166) 332004 (IBAN No: TR34 0006 4000 0011 1660 3320 04)
Türkiye İş Bankası'na Yapacağımız Havaletler Ücretsizdir • PTT Posta Çeki Hesap No: 1052845

LEGAL SİPARİŞ FORMU			
ABONELİK BİLGİLERİ		FATURA BİLGİLERİ	
Ad Soyad / Ünvan :		Ad Soyad / Ünvan :	
Adres :		Adres :	
Telefon :		Vergi Dairesi :	
Faks :		Vergi No / TC No :	
Cep Telefonu :		E-Posta :	
Programın Adı	Abonelik Süresi	Kullanıcı S.	Fiyatı
Legalbank			
Dergi Adı	Abone Olunan Yıllar		Fiyatı
Legal Hukuk Dergisi			
Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi			
Legal Mali Hukuk Dergisi			
Legal Fikri ve Sınai Haklar Dergisi			
Legal Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Dergisi			
Legal Uluslararası Ticaret ve Tahkim Hukuku Dergisi			
Legal Banka ve Finans Hukuku Dergisi			
Legal Tıp Hukuku Dergisi			
İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi			
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası			
Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi			
Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi			
Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi			
Anayasa Hukuku Dergisi			
Regesta Ticaret Hukuku Dergisi			
Kitabın Adı	Yazarı	Adet	Fiyatı
<input type="checkbox"/> Nakit İndirimi % 10	<input type="checkbox"/> Paket İndirimi %	<input type="checkbox"/> Kıdem İndirimi %	TOPLAM FİYAT :

Kredi Kartı İle Ödemek İstiyorum

Kartın Üzerindeki İsim :
Kart No:
Son Kullanma Tarihi :/.....
CVV2 No :

Nakit Ödemek İstiyorum

Banka Havalesi ()
Posta Çeki ()
Elden ()

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

Tarih:/...../.....

Abone İmza:

Şirket Temsilcisi:

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

MAHKEME KARARLARI
ARAMA DİZİNLERİ
INDEX OF SUPREME COURT
DECISIONS

* Kavramlara Göre Arama Dizini
Index of Related Legal Terms

* Kanun Maddelerine Göre Arama Dizini
Index of Related Statutory Provisions

KAVRAMLARA GÖRE ARAMA DİZİNİ
INDEX OF RELATED LEGAL TERMS

5510 Sayılı Yasanın Basım ve Gazetecilik İşkolu Kapsamından
Çıkarılmış Olması..... 248

A

Alt İşveren 282
Alt İşveren Değişmesine Karşın İşçinin Çalışmasını Sürdürmesine
İşyeri Devri Hükümlerinin Uygulanacağı 301
Alt İşveren İlişkisinin Muvazaaya Dayandığını Tespit Eden Müfettiş
Raporuna İtiraz 173
Alt İşverenlerin Değişmesine Karşın İşçilerin Çalışmaya Devam
Etmesi 212
Ara Dinlenmesi..... 192, 228
Ara Dinlenmesinin Niteliğine Uygun Kullanılmasının Gerekmesi 228
Asgari Geçim İndiriminin Ücretin Parçası Olmadığı 168
Asgari Ücretle Çalışan İşçi 307
Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi 212

B

Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesine
Dönüşmesi 310
Belirli Ya Da Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri 230
Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Feshi..... 181
Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin İşin Niteliğine Göre Belirleneceği 163
Birikmiş Aylıkların ve Fazladan Tahsil Edilen Primlerin İstirdatı
İstemi 246
Bozma İkale Sözleşmesi 303
Bozucu Yenilik Doğuran Beyan 303

C - Ç

Cezai Şartta Karşılılık İlkesi..... 294
Çalışma Koşulları 216
Çalışma Koşullarının Ağırlaştırılıp Ağırlaştırılmadığının
Araştırılması Gereği 160
Çırak Olarak Geçirilen Sürenin İşçilikte Geçirilmiş Olduğunun
Kabul Edilemeyeceği..... 297

D - F

Değişen Peşin Sermaye Değerinin Dikkate Alınması Gereği 249
Ekonomik Nedenlerle Fesih 271
Emeklilik Nedeniyle Fesihte Objektif Davranılıp Davranılmadığının
Araştırılması 276
Emeklilik Sonrası Çalışmanın Ayrı Bir Sözleşme Kapsamında
Çalışma Olarak Kabul Edilmesi Gereği 309
Emeklilik Nedeniyle Fesih 276

Emeklilik Sonrası Çalışma Süresinin Kıdem Süresine Dahil Edilip Edilmeyeceği	309
Eşit İşlem Borcuna Aykırılığın Araştırılmasının Gerekmesi.....	270
Fazla Çalışma	224
Fazla Çalışmaların Aylık Ücrete Dahil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümünün Geçerli Olmayacağı	307
Fazla Çalışmanın İspatı	305
Feshe Neden Olan Olayın Tam Olarak Aydınlatılmamış Olması	312
Feshin Geçersizliği ve İşe İade.....	282
Feshin Haklı Olup Olmadığının Tazminat Davasında Değerlendirileceği	169
Feshin Son Çare Olması İlkesi	298
Fesih Yazısının Tebliğ Tarihinin Belirlenmesi Gereği.....	275

G

Geçerli Feshin İşveren Tarafından Kanıtlanması Gereği	187
Geçerli Fesih.....	169
Geçersiz Fesih	166
Genel Mahkemelerin Görevli Olması.....	208
Görgüye Dayalı Tanık İfadeleri.....	312
Günde 11 Saati Aşan Çalışmalarda 1, 5 Saat Ara Dinlenmesi Düşülmesinin Gerekmesi.....	192
Güven İlişkisinin İş Sözleşmesinin Sürdürülmesini Olanaksız Kılacak Ölçüde Sarsılması	300

Tüm kararların bu şekilde kanun maddelerine göre arama dizini dergimizde yer almaktadır

KANUN MADDELERİNE GÖRE ARAMA DİZİNİ
INDEX OF RELATED STATUTORY PROVISIONS

Bankacılık Kanunu (5411)	
<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
73	194
Borçlar Kanunu (6098)	
<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
49	255
51	255
53	255
Borçlar Kanunu (Mülga) (818)	
<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
41	255
43	255
45	255
47	264
Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu (6100)	
<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
31	312
İş Kanunu (1475) (Mülga)	
<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
14	160, 168, 171, 197, 203, 210
İş Kanunu (4857)	
<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
17-21	298
18-21	166, 169, 174
.....	187, 266, 271, 275, 276
32-34.....	208
2	174, 212, 282, 301
3	173
4	297
6	234, 301
11	154, 163, 230, 294, 310
14	280
17	147, 158, 160, 168, 171
.....	180, 181, 183, 195
.....	203, 280, 312
22	216
24	270
25	169, 290, 300, 313
32	197, 203, 238, 240, 310, 317
34	238, 240
41	224, 268, 305, 307, 315
46	292
53	273
57	176, 180, 195, 203, 281, 295
59	278
63	192, 228
İş Kanunu (Mülga) (1475)	
<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
14	303, 312
17	309

Tüm kararların bu şekilde kanun maddelerine göre arama dizini dergimizde yer almaktadır

LEGALBANK ABONELİK FORMU
SUBSCRIPTION FORM FOR THE LEGALBANK LAW DATABASE



LEGAL YAYINCILIK A.Ş.

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

LEGALBANK ABONELİK FORMU
Mevzuat ve Kararlar Bankası (www.legalbank.net)

Abonenin	Fatura Bilgileri
Adı -Soyadı	Adı -Soyadı
Firma	Firma
Adres	Adres
T.C. Kimlik No.	T.C. Kimlik No.
Telefon	Vergi Dairesi
Cep Telefonu	Vergi No.
E-Posta (abone isminiz olarak kullanılacaktır)	Kullanıcı Adedi

1 Yıllık (1 Kullanıcı) Abonelik Bedeli 460 ₺

Banka Hesabına Ödeme

- () Yapı Kredi Bankası (Moda Şubesi - 217) Hesap No. 60825788 (IBAN NO: TR81 0006 7010 0000 0060 8257 88)
- () Finansbank (Moda Şubesi - 919) Hesap No. 10976850 (IBAN NO: TR53 0011 1000 0000 0010 9768 50)
- () Garanti Bankası (Moda Şubesi - 124) Hesap No. 6299549 (IBAN NO: TR39 0006 2000 1240 0006 2995 49)
- () Akbank (Moda Şubesi - 256) Hesap No. 0048668-8 (IBAN NO: TR31 0004 6002 5688 8000 0486 68)
- () T. İş Bankası (Hasanpaşa Şubesi- 1166) Hesap No. 332004 (IBAN NO: TR34 0006 4000 0011 1660 3320 04)
- T. İş Bankası'na Yapacağınız Havaleler Ücretsizdir

Posta Çeki İle Ödeme

- () PTT Posta Çeki Hesap No: 1052845

Nakit, Kredi Kartı veya Banka Havalesi ile Tek Seferde
ödemeniz halinde % 10 indirim uygulanacaktır.

Sadece
Kredi Kartına
4 Taksit
yapılmaktadır



Adı Soyadı	Banka
Kredi Kart No	
<input type="checkbox"/> VISA <input type="checkbox"/> MASTERCARD	Son Kullanma Tarihi <input type="text"/> - <input type="text"/>

Ödeme Şekli	Tarih	Tutar
Peşinat		
Toplam		

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.

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

Tarih/.../.....

Abone İmza

Şirket Temsilcisi İmza