

ISSN: 1304-5962

**İŞ HUKUKU**  
**ve**  
**SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU**  
**DERGİSİ**

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

**Üç Ayda Bir Yayınlanır**

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

**Cilt: 11/Sayı: 44**  
**Volume: 11/Issue: 44**  
**Yıl/Year: 2014**



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

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

**Cilt: 11/Sayı: 44**  
**Volume: 11/Issue: 44**  
**Yıl/Year: 2014**

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

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü**

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

**Genel Danışman**

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

**Yayın Yönetmeni**

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

**Yayın Yönetmeni Yardımcısı**

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

**Basımcının Adı/Printed by:**

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

**Basıldığı Yer/Place of Publication:**

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

**Basım Tarihi/Publication Date:**

Ocak/January 2015

**Yönetim Yeri/Place of Management:**

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

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

legal@legal.com.tr

**İnternet Adresi/Web Address:**

www.legal.com.tr

**Yayın Türü/Type of Publication:**

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

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

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

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

**ISSN: 1304-5962**

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

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

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

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

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

**Posta Adresi/Postal Address:**

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

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

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

**Copyright © 2015**

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

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

**İŞ HUKUKU ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ**

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

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

**İnternet adresi: [www.legal.com.tr](http://www.legal.com.tr)/E-posta: [legal@legal.com.tr](mailto:legal@legal.com.tr)**



**Danışmanlar Kurulu/Advisory Board**

**Prof. Dr. Nuri ÇELİK**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**İstanbul Temsilcileri/İstanbul Representative**

Av. Reyhan TANİŞ

Av. Selma BİLGİN

Av. Fikret İLKİZ

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ

Av. Demet Tuna ARAL

Av. Necdet OKCAN

Av. Sezen GÖNENÇ OKCAN

Av. Hasan GÜNÜÇ

Av. Faruk BAŞTÜRK

Av. Alper YILMAZ

Av. Ebru ERGİNBAŞ

Av. Haydar AKSOY

Av. Hatice UÇUM

Av. Mehmet Ümit ERDEM

Av. Mehmet Anıl ARSLANOĞLU

Av. Yörük KABALAK

Av. Zafer YEGİN

Av. Cengiz ÖZBİLGİN

Av. Ayşe Çağla AKAT

# İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ YAYIN İLKELERİ

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

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

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

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

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

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

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

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

Kağıt boyutu: A4

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

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

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

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

*Paper size: A4*

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **SUNUŞ.../PRESENTATION...**

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisinin 44. sayısında sizlerle buluşmanın mutluluğunu yaşamaktayız.

2014 yılının üçüncü sayısı olan bu dergimizde üç adet iş hukukuna ilişkin, iki adet iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin makale yer almaktadır. İki adet de uzman görüşü yer almaktadır.

İş Hukuku bölümünde; Araş. Gör. Hande Gül KÜÇÜKKAYA'nın "*Kanun Dışı Grev*", Av. Ercan YEREBAKAN'ın "*Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş Yardımcı İş Ayrımı*" ve Av. Esmâ ÜN ATILMIŞ'ın "*İşe İade Davasının Sonuçları*" başlıklı yazısı yer almaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği bölümünde; Doç. Dr. Fuat BAYRAM'ın "*Türk İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi (İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yetkili Kamu Kurumları)*" ve Aslı YILMAZ'ın "*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İnşaat Sektörü*" başlıklı yazısı yer almaktadır.

Uzman Görüşleri bölümünde; Av. Esin ÖNAL'ın "*İş Akdinde Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması*" ve Av. Rebia Rezzan ÖZDURAN'ın "*6552 Sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun'un İnşaat Sektörüne Getirdiği Değişiklikler*" başlıklı yazısı yer almaktadır.

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

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

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

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

Dergimizin yararlı olmasını diliyor, katkı ve eleştirilerinizi bekliyoruz.

Saygılarımızla

**YAYIN YÖNETMENİ/EDITORIAL DIRECTOR**

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

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

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

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

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



# İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ

Cilt: 11/Sayı: 44

Yıl: 2014

## İÇİNDEKİLER

<b>İş Hukuku.....</b>	<b>19</b>
Kanun Dışı Grev	
Araş. Gör. Hande Gül KÜÇÜKKAYA .....	21
Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş Yardımcı İş Ayrımı	
Av. Ercan YEREBAKAN .....	37
İşe İade Davasının Sonuçları	
Av. Esmâ ÜN ATILMIŞ .....	51
<b>İş Sağlığı ve Güvenliği.....</b>	<b>77</b>
Türk İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi	
(İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yetkili Kamu Kurumları)	
Doç. Dr. Fuat BAYRAM .....	79
İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İnşaat Sektörü	
Aslı YILMAZ (İş Güvenliği Uzmanı, Endüstri Mühendisi) .....	111
<b>Uzman Görüşleri .....</b>	<b>137</b>
İş Akdinde Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması	
Av. Esin ÖNAL .....	139
6552 Sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde	
Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden	
Yapılandırılmasına Dair Kanun'un İnşaat Sektörüne Getirdiği Değişiklikler	
Av. Rebia Rezzan ÖZDURAN.....	163
<b>Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme .....</b>	<b>171</b>
<b>Yüksek Mahkeme Kararları.....</b>	<b>175</b>
Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararları .....	177
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararları .....	231
Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Kararları .....	286
Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Kararları .....	302
Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararları .....	316

<b>Gerekli Bilgiler.....</b>	<b>353</b>
LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU .....	414
<b>2014 Yılı Mahkeme Kararları Arama Dizinleri .....</b>	<b>415</b>
Kavramlara Göre Arama Dizini .....	417
Kanun Maddelerine Göre Arama Dizini .....	439
LEGALBANK ABONELİK FORMU .....	442



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

**Volume: 11/Issue: 44**

**Year: 2014**

**CONTENTS**

<b>Labor Law</b> .....	<b>19</b>
Unlawful Strike	
Res. Asst. Hande Gül KÜÇÜKKAYA.....	21
Distinguishing Between the Main Job and Assisting Job in the Relation of Main Employer and Sub-Employer	
Atty. Ercan YEREBAKAN.....	37
The Consequences and Lawsuit of Reangeeing	
Atty. Esma ÜN ATILMIŞ.....	51
<b>Occupational Health and Safety</b> .....	<b>77</b>
Turkish Occupational Health and Safety Administration (In the field of Occupational Health and Safety Component Public Institutions)	
Assoc. Prof. Dr. Fuat BAYRAM.....	79
Occupational Health And Safety Legislation in the Context of the Construction Sector	
Aslı YILMAZ (Work Safety Expert, Industrial Engineer).....	111
<b>Expert Opinions</b> .....	<b>137</b>
Restricting the Right of Termination in the Contract of Employment with Contractual Provision	
Atty. Esin ÖNAL.....	139
Amendments of the Law on the Amendment to the Labor Law and Some Statutory Decrees and Restructuring Some Receivables Numbered 6552 in the Construction Sector	
Atty. Rebia Rezzan ÖZDURAN.....	163
<b>Editing of Turkish Social Law</b> .....	<b>171</b>

<b>Supreme Court Decisions.....</b>	<b>175</b>
Court of Cassation 7th Civil Chamber Decisions.....	177
Court of Cassation 9th Civil Chamber Decisions.....	231
Court of Cassation 10th Civil Chamber Decisions.....	286
Court of Cassation 21st Civil Chamber Decisions .....	302
Court of Cassation 22nd Civil Chamber Decisions.....	316
<b>Useful Information .....</b>	<b>353</b>
ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS .....	414
<b>Index of Court Decisions in 2014.....</b>	<b>415</b>
Index of Related Legal Terms .....	417
Index of Related Law Code Articles .....	439
SUBSCRIPTION FORM FOR THE LEGALBANK LEGAL DATABASE.....	442

# İŞ HUKUKU LABOR LAW

\* Kanun Dışı Grev

*Unlawful Strike*

**Araş. Gör./Res. Asst. Hande Gül KÜÇÜKKAYA**

\* Asıl İşveren Alt İşveren İlişkinde Asıl İş Yardımcı İş Ayrımı

*Distinguishing Between the Main Job and Assisting Job in the Relation of Main Employer and Sub-Employer*

**Av./Atty. Ercan YEREBAKAN**

\* İşe İade Davasının Sonuçları

*The Consequences and Lawsuit of Reangaging*

**Av./Atty. Esmâ ÜN ATILMIŞ**

## **DÜZELTME**

Dergimizin bir önceki sayısı olan, 2014 yılına ait 11. cilt 43. sayısının 21. sayfasında yayınlanan “*Türkiye’de Kömür Madenciliğinde Yaşanan İş Kazalarının Dünya Ülkeleri ile Karşılaştırılması*” isimli makale sadece Aslı YILMAZ tarafından hazırlanmış olup makalenin yazar kısmı dizgisel nedenlerden ötürü hatalı yayınlanmıştır. Makalenin yazarlarından biri olarak görünen Yard. Doç. Dr. Fatih YILMAZ’ın makale ile ilgili hiçbir bağı bulunmamaktadır. Yapılan hatadan dolayı siz değerli okuyucularımızdan ve yazarlarımızdan özür dileriz.

## **# KANUN DIŞI GREV** (UNLAWFUL STRIKE)

**Araş. Gör./Res. Asst. Hande Göl KÜÇÜKKAYA \***

### **ÖZET**

Grev hakkı anayasal haktır; fakat grev toplu iş uyuşmazlığının karşı tarafına, üçüncü kişilere ve bir ölçüde toplumun ekonomik ve sosyal çıkarlarına zarar verici bir eylem halini alabilir.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliŐtirmek amacıyla yapılan greve kanuni grev denir.

Kanuni greve ilişkin kanunda belirtilen amaç, usul ve yasaklara uyulmaksızın, işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmama-ları için verdiği karara uyarak iş bırakmaları kanun dışı grevdir.

Kanundışı grevde iş görme borçlarını haklı bir sebep olmadan ye-rine getirmediikleri için işçiler iş sözleşmelerinin işveren tarafından haklı sebeple feshi ile karşı karşıya kalabilir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda grev yasakları sayılmıştır. Anayasa mahkemesi kararı ile grev yapılamayacak iş kollarından olan bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hiz-metleri çalışanları da grev yapabilecektir ve bu durum ILO normları ile paralellik göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Grev, kanun dışı grev, kanuni grev, kanun dışı grevin sonuçları, ILO

---

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

\* İstanbul Bilgi Üniversitesi Roma Hukuku Araştırma Görevlisi

## ABSTRACT

*Right to strike is a constitutional right, however strike could be a harmful action to the third parties, opposing party of collective labor dispute partly to the economic and social benefits of the society.*

*Lawful strike occurs in case of a dispute during the form of a collective labor contract for the purpose of protecting working conditions and improving the economic and social states of the workers.*

*Unlawful strike occurs when workers stop working collectively via mutual agreement or obeying a decision of a corporation on the purpose of stopping the activity in the workplace or hindering significantly depending on the nature of the work, without obeying purpose, format and prohibitions of lawful strike stated in the law.*

*In the unlawful strike, the workers could be subject to termination of their labor contracts with a valid reason by the employer for the reason that the workers did not fulfil their obligations of service without a justified reason.*

*In the Law of Trade Union and Collective Bargaining Agreements numbered 6356, prohibitions of strike is stated. Workers of banking services and public transportation could strike with the latest decision of Constitutional Court, which is in the same direction with ILO norms.*

**Keywords:** Strike, unlawful strike, lawful strike, outcomes of the unlawful strike, ILO

\*\*\*

...

Grev hakkı anayasal haktır; ancak grev ve lokavt doğası gereği toplu iş uyuşmazlığının karşı tarafına, üçüncü kişilere ve bir ölçüde toplumun ekonomik ve sosyal çıkarlarına zarar verici bir eylem halini alabilir.

Grev iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli serveti tahrip edilecek şekilde kullanılamaz. İş sendikasının, işçilerin greve ve işverenin lokavta en son çare (*ultima ratio*) olarak başvurması gerekmektedir. Grev hakkının kötüye kullanılmasından bahsedebilmek için iyi niyet kurallarına aykırılık ölçütü ile milli servetin tahribi ve toplumun zararı ölçütlerinin ayrı ayrı aranması gerekmektedir.

**Makalenin devamına, dergimizin 2015 tarihli**

**44. sayısından ulaşabilirsiniz**

# # ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE ASIL İŞ YARDIMCI İŞ AYRIMI

(DISTINGUISHING BETWEEN THE MAIN JOB AND ASSISTING JOB IN THE  
RELATION OF MAIN EMPLOYER AND SUB-EMPLOYER)

Av./Atty. Ercan YEREBAKAN\*

## ÖZET

Günümüz iş hayatında işverenlerin işyerlerindeki bir kısım işleri, bu işte uzmanlaşmış alt işverenler eliyle gerçekleştirmeleri oldukça yaygınlık kazanmıştır. Bu kapsamda, dönemin iş yasası ile asıl işveren alt işveren ilişkisinin unsurları, geçerlilik şartları ve buna aykırılığın yaptırımları düzenlenmiştir. Yasaların aradığı şartlara göre alt işverene verilebilecek işler bakımından da bir takım sınırlamalar öngörülmüştür. Bu sınırlamalar asıl işverene, alt işverene ve asıl işveren alt işveren ilişkisi kapsamında yapılacak işe ait olmak üzere farklı esaslara işaret etmektedir. Yasa, sadece asıl işverene ait yardımcı işlerin ve yine yasadaki şartlar dahilinde asıl işin bir bölümünün alt işveren tarafından yapılabileceğini öngörmüş ancak asıl ve yardımcı işin açıkça bir tanımına yer vermemiştir. Bu manada asıl iş ve yardımcı iş kavramlarının uygulamadaki karşılığı ve içeriği, doktrin açıklamalarında, yerel mahkeme ve Yargıtay kararları çerçevesinde oluşmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Asıl İşveren, Alt İşveren, Asıl İş, Yardımcı İş

## ABSTRACT

*It is quite common in today's business life for the employers to perform certain jobs at their places of work through sub-employers who are specialized in their respective fields. Within this context, the labor act of the time regulated the elements and conditions of validity pertaining to the relation of main employer and sub-employer, and the sanctions against inconsistencies with these conditions. Certain*

---

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

\* İstanbul Ticaret Üniversitesi Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

*limitations have been set forth in terms of the jobs delegable to sub-employers according to the conditions stipulated by the act. Such limitations refer to various elements with regards to the main employer, sub-employer and the job to be performed within the frame of the relation between the aforementioned parties. The act stipulates that only the assisting jobs belonging to the main employer and a certain part of the main job, within specified conditions, can be performed by the sub-employer, yet it does not provide a clear definition of main and assisting jobs. In this sense, the practical equivalent and the content of the main job and assisting job concepts have been formed within the framework of doctrine statements, and local courts and Supreme Court decisions.*

**Keywords:** *Main Employer, Sub-Employer, Main Job, Assisting Job*

\*\*\*

...

1475 sayılı Kanununun 1/son fıkrasında yer alan “belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ..... diğer işveren” hükmü iki farklı görüşün ortaya çıkmasına sebep olmuştur. CANBOLAT’a göre, asıl işverene ait işyerinin üretim ve faaliyeti kapsamında yer alan işlerin belirli bir bölümünün alt işverene verilebileceği, yani işyerinde üretim ile ilgili yada üretime yardımcı işler gibi, üretimle ilgili olmasa da “iş yerinin eklentilerinde “ iş alınması (ek bina inşaatı gibi) böyle bir ilişki kurulabilmesi için yeterli görülmelidir. EKONOMİ’ye göre ise bir işverenin işyerindeki mal veya hizmet üretimi sürecinde ve bu işlerin bir kısmında ya da yardımcı işlerinde iş alınması gerekir. İşyerinden, o iş yerindeki üretim ile ilgili olmayan bir iş alındığında, örneğin bir tekstil fabrikasında bina yapımı işi alındığında, bina yapımı işyerindeki üretim işi ile ilgili bir faaliyet olmadığı için asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmuş olmaz.<sup>1</sup>

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

<sup>1</sup> CANBOLAT, s.23, EKONOMİ, s.33, 34.



## **# İŞE İADE DAVASININ SONUÇLARI**

*(THE CONSEQUENCES AND LAWSUIT OF REANGEGING)*

**Av./Atty. Esmâ ÜN ATILMIŞ**

### **ÖZET**

İşverenin iş sözleşmesini geçersiz şekilde feshetmesi ve bunun işçi üzerindeki olumsuz sonuçları İş Hukuku'nun en önemli sorunlarından-  
dır. Bu nedenle işçinin feshe karşı korunması ve iş ilişkisine süreklilik  
kazandırmak bunu yaparken de işletmenin varlığını korumak için kural-  
lar getirilmiştir. Böylece hem iş sözleşmesinin keyfi olarak sona erdiril-  
mesi önlenmeye çalışılmış hem de işten çıkarma sonucu meydana çıkı-  
abilecek zararları telafi edici önlemler alınmıştır.

İş Kanunu'nda, işe iade konusunda açılacak dava ve verilecek kar-  
arlarla ilgili kurallar özel olarak düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun düzen-  
lemesine göre, işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya göste-  
rilen sebebin geçerli olmadığını iddia ederek iş mahkemesinde dava aç-  
abilir. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükü işverendedir. An-  
cak işçinin, feshin başka bir sebebe dayandığı iddiası var ise, bunu is-  
patlamakla yükümlüdür. Dava iki ay içinde sonuçlandırılır ve kararın  
teyizi halinde Yargıtay'ın verdiği karar kesindir. Feshin geçersizliğine  
karar verilmesi durumunda, işçinin, işe başlamak için işverene başvur-  
ması gerekmektedir. Ancak işçinin başvurusuna rağmen, işverenin işçiyi  
işe başlatmaması durumunda, işveren, işçiye mahkemece belirlenecek  
tazminatı ödemekle yükümlü olacaktır. Ayrıca işveren, bunun dışında,  
kararın kesinleşmesine kadar çalışmadığı süre için, işçiye en çok dört  
aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları da ödeyecektir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Güvencesi, İşçiler, İşveren, İş Sözleşmesi,  
Fesih

---

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

**ABSTRACT**

*Termination of the employment contract from the Employer and its negatory result on the employee are the most important problem of Labour Law. Therefore there are some regulations introduced for protection the employee against the Termination and also bring in continuity the dealing and obtain the plant. In this way they provide against arbitrarily dissolve of employment contract and also provide recompense of the damages surfaced because of discharge. Make a decision and prosecute of labour Law. are special regulated. In according to this Regulation the employee has right to prosecute in Industrial Relations Court against the Termination or if he thinks taht the reason invalit. The employer must prove the Termination. If the employee thinks the Termination consist another reason he must prove it. The case should be accomplished within two months. The judgement of supreme court is absolute. If the supreme Court invalidate the Termination the employee must apply to the employer. If the employer does not engaged the employee inspite of the judgement of supreme court then he must compensate the damages with court order. Other than this the employer must pay to the employee all his rights and furthest four months wages.*

**Keywords :** *Job Assurance, Employees, Employer, Employment Contract, Termination*

\*\*\*

...

İş akdi feshedildiği için iade davası açan işçi dava sürerken başka bir iş bulup çalışırsa ve mahkeme de feshin geçersizliğine ve en çok dört aylık ücret tutarının ödenmesine hükmederse, iş hukuku öğretisindeki bir görüşe göre işçinin başka işten mahkeme her ne kadar kısa sürede karar vermek zorunda olsa da, yargılama sırasında geçen sürede, işçi başka bir işverenin işyerinde çalışarak para kazanabilir.

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

# İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ *OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY*

\* Türk İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi  
(İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yetkili Kamu Kurumları)  
*Turkish Occupational Health and Safety Administration*  
(*In the field of Occupational Health and Safety Component Public Institutions*)

**Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Fuat BAYRAM**

\* İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İnşaat Sektörü  
*Occupational Health And Safety Legislation in the Context of the*  
*Construction Sector*

**Ash YILMAZ**

(İş Güvenliği Uzmanı, Endüstri Mühendisi/*Work Safety Expert,*  
*Industrial Engineer*)



**♠TÜRK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İDARESİ**  
**(İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yetkili Kamu Kurumları)**  
*TURKISH OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ADMINISTRATION*  
*(In the field of Occupational Health and Safety Component Public Institutions)*

**Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Fuat BAYRAM\***

**ÖZET**

Ülkemizde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı dışındaki diğer bazı bakanlıkların ve bu bakanlıklara bağlı birimlerin de iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli yetki ve görevleri vardır. İş sağlığı ve güvenliği alanında yetkileri bulunan tüm kamu kurumları, hukuken veya fiilen birbirleri ile yeterince entegre olmasalar dahi,devlet teşkilatı içinde Türk İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi adı ile adlandırılabilirler. Türk İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi, birbirinden çok farklı kamu hizmetlerini ifa eden bakanlık ve bakanlık birimlerini iş sağlığı ve güvenliği ortak paydasında buluşturan bir idari yapıdır. Çalışan, makine, işyeri, özel nitelikli işyeri (maden, tersane, nükleer tesis, askeri işyeri gibi) ve çevre bileşenlerinden oluşan (disiplinler arası) bir alan olan iş sağlığı güvenliği alanının bu niteliği işin doğasının bir gereğidir. Ancak bu yapının unsurları arasında eşgüdüm olmaması önemli bir eksiklik ve risktir. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki yetkili ve görevli tüm kamusal birimler tek çatı altında toplanamıyor olsa bile; bu kurumlar arasında etkili ve zorunlu bir koordinasyon ve eşgüdümü sağlayacak “İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinasyon Kurulu” adı altında bir yapı mutlaka oluşturulmalıdır.

**Anahtar kelimeler:** İş sağlığı ve güvenliği, İş güvenliği örgütü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

---

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

\* Marmara University, The Faculty of Law, Faculty Member in Department of Labour and Social Security Law.

**ABSTRACT**

*In our country, some ministries except the Ministry of Labour and Social Security and connected units of these ministries have authority and duties in the field of Occupational and Safety. All public institutions which have authority in the field of occupational health and safety are the part of the structure in state organization as Turkish Occupational Health and Safety Administration. Turkish Occupational Health and Safety Administration fulfils different kind of public services. The nature of the work performed; employee, machine, workplace, special quality workplace (like mine, dock, nuclear facility) are the components of occupational health and safety. However, lack of coordination between the elements of this structure is a vital risk. There should be effective and obligatory coordination between the public units on occupational health and safety. Hereby ther must be Occupational Health and Safety Coordination Committee.*

**Keywords:** *Occupational Health and Safety, Job safety organization, Ministry of Labour and Social Security*

\*\*\*

...

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği bir danışma konseyi niteliğindedir. Yılda iki defa, Haziran ve Aralık aylarında olağan olarak toplanacak olan Konsey, başkanın veya üyelerin üçte birinin teklifi ile olağanüstü olarak da toplanabilecektir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin idari yapıda en ideal olan sistem, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı, belli açılardan özerk, mali açıdan güçlü ve ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm kamu hizmetlerini tek elde toplayan bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu oluşturulmalıdır<sup>1</sup>. Ancak bu yapılamadığı taktirde en azından Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi danışma konseyi olmaktan çıkarılarak özellikle koordinasyon konusunda icrai bir kuruma dönüştürülmelidir. Diğer bir ifade ile iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yetkili ve görevli tüm kamusal birimler tek çatı altında toplanamıyor olsa bile; bu kurumlar arasında etkili ve zorunlu bir koordinasyon ve eşgüdümü sağlayacak "İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinasyon Kurulu" adı altında bir yapı mutlaka oluşturulmalıdır.

***Makalenin devamına, dergimizin 2015 tarihli***

***44. sayısından ulaşabilirsiniz***

<sup>1</sup> Süzek, İş Hukuku, 861; Bayram, Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hakim Olan İlkeler, İHSGHD, 7,2005,1127-1128, Seratlı, 4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, AÜHFD,2004,S.2,202; Özdemir, 635.

# # İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU KAPSAMINDA İNŞAAT SEKTÖRÜ

(OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LEGISLATION IN THE CONTEXT OF  
THE CONSTRUCTION SECTOR)

**Ash YILMAZ**  
**(İş Güvenliği Uzmanı, Endüstri Mühendisi/  
Work Safety Expert, Industrial Engineer)**

## ÖZET

İnşaat sektörü, üretim alanlarını etkileyen, ülke kalkınmasına ve ekonomisine önemli katkıda bulunan bir iş koludur. İnşaat sektöründe meydana gelebilecek kazaların ve zararlı sonuçlarının en aza indirilmesi için gerekli tedbirlerin alınması önem arz etmektedir. Son yıllarda Türkiye’de inşaat sektöründe çalışan sağlığı ve güvenliği konusu ön plana çıkmaktadır. Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne girme isteği ve bu konudaki uyum çalışmaları ve inşaat sektörünün uluslararası platformda birçok projede yer alması çalışan sağlığı ve güvenliği konusundaki çalışmaları olumlu yönde etkilemektedir. Her yıl birçok çalışan, çalışma alanlarında meydana gelen kazalar sonucunda ölmekte, yaralanmakta veya hastalanmaktadır. Bu çalışmada, Türkiye’de inşaat sektöründe çalışan sağlığı ve güvenliğinin durumu, yapı sektörünün kendine özgü çalışma koşulları incelenmiş olup, bu sektördeki kaza nedenleri ve alınabilecek önlemler sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İnşaat sektörü, çalışan sağlığı ve güvenliği, iş kazaları.

## ABSTRACT

---

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

*Construction sector, which affect production, the country contributed significantly to the development and economy is in a business. Accidents may occur in the construction sector and the harmful results of the measures necessary to minimize comes to the fore. In the construction sector in Turkey in recent years occupational health and safety issues in the agenda. Turkey's request to enter the European Union and integration work and construction sector in this regard the International platform for many projects take place in the occupational health and safety issues affecting the work is positive. Every year many employees work in the area died as a result of an accident to occur, are ill or are injured. In this study, occupational health and safety in construction sector in Turkey's current situation, the construction sector will be unique to describe working conditions and accidents in this sector, causes and measures to be taken will be presented.*

**Keywords:** *Construction sector, occupational health and safety, work accidents*

\*\*\*

...  
İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin amacı, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırmaktır. Söz konusu amaçla, çalışanlara verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin kapsamını, işyerinin faaliyet alanına göre genel iş sağlığı ve güvenliği kuralları, iş kazaları ve meslek hastalıklarının sebepleri ve işyerindeki riskler, kaza, yaralanma ve hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, iş ekipmanlarının güvenli kullanımı, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, yasal mevzuat ile ilgili bilgiler, işyerinde güvenli ortam ve sistemleri kurma, kişisel koruyucu alet kullanımı, ekranlı ekipmanlarla çalışma, uyarı işaretleri, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddelerle ortaya çıkan riskler, temizlik ve düzen, yangın olayı ve yangından korunma, termal konfor şartları, ergonomi, elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, ilk yardım ve kurtarma gibi konular oluşturmaktadır.

...

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



# UZMAN GÖRÜŞLERİ

## *EXPERT OPINIONS*

\* İş Akdinde Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması

*Restricting the Right of Termination in the Contract of Employment with Contractual Provision*

**Av./Atty. Esin ÖNAL**

\* 6552 Sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun'un İnşaat Sektörüne Getirdiği Değişiklikler

*Amendments of the Law on the Amendment to the Labor Law and Some Statutory Decrees and Restructuring Some Receivables Numbered 6552 in the Construction Sector*

**Av./Atty. Rebia Rezzan ÖZDURAN**



# **İŞ AKDİNDE FESİH HAKKININ SÖZLEŞMELERLE SINIRLANDIRILMASI**

*(RESTRICTING THE RIGHT OF TERMINATION IN THE CONTRACT OF  
EMPLOYMENT WITH CONTRACTUAL PROVISIONS)*

**Av./Atty. Esin ÖNAL**

## **I. Giriş**

Bağımlılık unsuru, iş sözleşmelerinin, diğer sözleşmelerden ayrılmasını sağlayan en belirgin ayırt edici özelliğidir. Nitekim iş sözleşmesinin tanımında işçinin işverene kişisel bağımlılığı bir unsur olarak kabul edilir. İş ilişkisi açısından bakıldığında, kişisel bağımlılık çift yönlüdür. Nitekim; bu bağımlılığın en belirgin olduğu belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, işçi ve işverene feshi ihbar hakkının tanınmasının nedeni “bir tür akdi kölelik” ilişkisinden tarafları korumak düşüncesidir. Ancak bu bağımlılık ilişkisi yaşayan tarafların eşit bir ilişki yaşamadıkları da bir gerçekliktir. İşçi ekonomik anlamda zayıftır ve bu nedenle de taraflar arasında kurulan ilişki eşitler arası bir ilişki değildir.

Sosyal devlet anlayışının da gelişmesiyle birlikte, eşitler arası olmayan bu ilişki biçiminde işçinin korunması amacıyla, işçi lehine düzenlemeler yapılması kaçınılmaz olmuştur. İş sözleşmeleri ile kurulan iş ilişkisinin, tekil bir sözleşme olarak bakıldığında işçi için anlamının işverenden daha fazla şeye tekabül ettiği açıktır. Özellikle günümüzde insanların sosyal yaşamlarında gördükleri değer ve belki biraz abartılı olarak algılanabilirse de “ben varım” demeleri yaptıkları iş ve işgal ettikleri pozisyonlarla çok ilişkili olmuştur. Kendileri hakkındaki bireysel algıları, dolayısıyla değerlilik duygusu yaşamaları ve sosyal yaşamda kabul ve değer görmeleri neredeyse yaptıkları işten ayrılamayacak şekilde iç içedir. İşin ekonomik yanı ile birlikte psikolojik ve sosyal boyutu birlikte düşünüldüğünde; işçi için iş sözleşmesinin anlamı, diğer sözleşme ilişkileri ile kurulan hukuki ilişkiden çok boyutlu, farklı bir anlama haizdir.

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

**6552 SAYILI İŞ KANUNU İLE BAZI KANUN VE KANUN  
HÜKMÜNDE KARARNAMELERDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASI  
İLE BAZI ALACAKLARIN YENİDEN YAPILANDIRILMASINA  
DAİR KANUN'UN İNŞAAT SEKTÖRÜNE GETİRDİĞİ  
DEĞİŞİKLİKLER**

*(AMENDMENTS OF THE LAW ON THE AMENDMENT TO THE LABOR LAW AND  
SOME STATUTORY DECREES AND RESTRUCTURING SOME RECEIVABLES  
NUMBERED 6552 IN THE CONSTRUCTION SECTOR)*

**Av./Atty. Rebia Rezzan ÖZDURAN**

...

Kamuoyunda Torba Yasa” olarak anılan 6552 sayılı Kanun “İŞ Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun” adıyla 11 Eylül 2014 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır.

6552 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İŞ Kanunu’nun ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na yeni maddeler ilave edilmiş ve kimi maddelerinde değişiklik yapılmıştır.

...

Sonuç olarak, 6552 sayılı Yasa’daki düzenlemeler, 4857 sayılı İŞ Kanunu açısından inşaat sektöründe asıl işveren ve/veya alt işveren sıfatında çalışmalarını yürüten şirketleri ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’ndaki Günlük Kazanç Sınırları yönünden yurtdışında ve özellikle Türkiye ile arasında sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen Türk inşaat şirketlerini yakından ilgilendirdiği görölmektedir.

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

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

01.10.2014 -31.12.2014

### **Açıklama:**

Dergimizin bu sayısında Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, Sosyal Güvenlik Kurumu Taşra Teşkilatı Kuruluş ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanunda yer alan bazı başvuru ve ilk taksit ödeme sürelerinin uzatılmasına ilişkin ekli Kararın Yürürlüğe Konulması, Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi yer almıştır.

Söz konusu listeler dergimizin önemli bir bölümünü kapsamaya başladığından 2009 yılından itibaren mevzuat listelerinin dergimizin yayın periyoduna uygun şekilde üçer aylık dönemleri kapsar şekilde yayınlanmasına karar verilmiştir. Bu sayımızdaki mevzuat listeleri 01.10.2014 -31.12.2014 tarihleri arasında Resmi Gazete’de yayınlanmış olan mevzuatı kapsamaktadır.

### **Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ**

Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ 01.10.2014 tarih ve 29136 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

### **Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ**

Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ 14.10.2014 tarih ve 29145 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

### **Sosyal Güvenlik Kurumu Taşra Teşkilatı Kuruluş ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**

Sosyal Güvenlik Kurumu Taşra Teşkilatı Kuruluş ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik 27.10.2014 tarih ve 29158 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

***Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzlemenin tamamına dergimizin 2015 tarihli 44. sayısından ulaşabilirsiniz***

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

\* Yargıtay Kararları  
*Court of Cassation Decisions*





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

**YARGITAY**  
**7. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/26583  
Karar No. 2014/7210  
Tarihi: 01.04.2014

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/2

- **ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ**
- **ASIL İŞ YARDIMCI İŞ AYRIMI YAPILMAKSIZIN KANUNDA ÖZEL HÜKÜM BULUNAN HALLERDE İŞİN ALT İŞVERENE VERİLEBİLECEĞİ**

**ÖZETİ:** *Asıl işin bir bölümü alt işverene verilemese de kanunda özel hüküm bulunması hallerinde yardımcı iş olduğuna bakılmaksızın asıl işin bir kısmı alt işverene bırakılabilir. İhalenin yapıldığı tarihte yürürlükte bulunan 4628 sayılı Elektrik Piyasası Kanunu 15. Maddesine göre: "... g) (Ek: 9/7/2008-5784/5 md.) Elektrik enerjisi üretim, iletim ve dağıtım faaliyeti gösteren kamu tüzel kişileri, gerekli hallerde üretim, iletim ve dağıtım tesislerinin işletilmesi ve bakım onarım işlerini tabi oldukları ihale mevzuatı çerçevesinde hizmet alınması yoluyla yaptırabilirler." Anılan madde doğrultusunda Kamu İhale Kanunu 4 ve 22.maddeler doğrultusunda davalı tarafından ihale ile B Termik santrali mekanik bakım, ölçü test kontrol bakımı, elektrik bakımı işleri dava dışı şirketlere vermiştir. Davalı ile dava dışı işverenler arasında 4857 sayılı Kanununun 2/6 maddesi kapsamında kalan asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunduğu dikkate alınmaksızın muvazaa bulunduğundan bahisle fark alacaklara hükmedilmesi hatalı olup bozma nedenidir.*

**YARGITAY**  
**7. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/24796  
Karar No. 2014/7184  
Tarihi: 01.04.2014

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/41, 69

- **GECE ÇALIŞMASI**
- **VARDİYALİ ÇALIŞMANIN OLMADIĞI YERLERDE İŞİN YARISINDAN FAZLASI GECE ÇALIŞMASINA DENK GELMESİNİN ÖNEMİNİN OLMADIĞI**

**ÖZETİ:** Davacının iki günde bir 18: 00-08: 00 saatleri arasında çalıştığı dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Davacının gece 20: 00-06: 00 saatleri arasında 10 saat çalıştığı bu saatlerin dışındaki çalışmalarının ise 4 saat sürdüğü açıktır. İşyerinde postalar halinde çalışma bulunmadığından işin yarısından fazlası gece döneminde geçse de çalışmanın tamamı gece çalışması niteliğinde sayılamayacaktır. Bilirkişice 14 saatlik çalışma süresinden iki saat ara dinlenmesini orantı kurarak gece ve gündüz çalışmalarından indirmek suretiyle sonuca gitmesi gerekirken gece çalışmanın 69.madde düzenlemesine aykırı olarak 12 saat olarak kabulü hatalıdır.

## YARGITAY

### 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/24793  
Karar No. 2014/7183  
Tarihi: 01.04.2014

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/57

- **FESİHLE ÜCRETE DÖNÜŞEN YILLIK İZİN ÜCRETİNDEN SGK PRİMİNİNDE KESİLECEĞİ**

**ÖZETİ:** Gerek 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun mülga 77. maddesi, gerekse 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 80. maddesi uygulamasında (b) bendinde sayılan "Aynı yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, prime esas kazançta tabi tutulmaz." ücretler sigorta priminden muaf olup, (c) bendine göre "c) (b) bendinde belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prime esas kazançta tabi tutulur. Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz." düzenlemesi yer almakla yıllık izin istisna kapsamında kalmadığından prime esas kazançlar içerisinde olup sadece gelir ve damga vergisi kesilerek alacağın net tutarının belirlenmesi hatalıdır.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/23367

Karar No. 2014/7174

Tarihi: 01.04.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK/32, 41, 69

- **TİR ŞOFÖRLERİNİN SEFER PRİMLERİNİN ÜCRET NİTELİĞİNDE OLDUĞU**
- **SEFER PRİMLERİNİN YILLIK İZİN ÜCRETİNİN HESABINDA DA DİKKATE ALINACAĞI**

**ÖZETİ:** Uluslararası alanda çalışan tır şoförlerinin ücretleri genelde asgari ücret ve sefere bağlı prim esasına göre belirlenmektedir. Bazı işveren uygulamalarında ise garanti ücret olarak adlandırılan asgari ücret ödenmeyip, sadece sefere bağlı prim ödemesi yapılmaktadır. Bu ihtimalde de tır şoförünün ücreti salt sefer primlerinden oluşur. Sefer primi, uygulamada harcırah olarak adlandırılmakta ve gidilen ülkeye göre değişkenlik gösterebilmektedir. Sözü edilen sefer primi, yol geçiş ücretleri ve diğer masraflar için verilen, Türkiye'ye dönüşte belge karşılığı kapatılan avanstan farklı olup, tamamen işçiye ödenen ücret niteliğindedir. Yerleşik Yargıtay kararlarında da uluslararası alanda faaliyet gösteren tır şoförlerinin yasal asgari ücretle çalışmayacağı kabul edilmektedir. Yurt dışı sefer primi, ücretin eki olmayıp ücret niteliğinde olmakla tazminata esas ücrette doğrudan dikkate alınır. Ücretin asgari (garanti) ücret ve sefer primi toplamından oluşması durumunda, işçinin ayda kaç sefer yaptığı belirlenerek aylık sefer primi ile asgari ücretin toplamı üzerinden tazminata esas ücret tespit olunur. Yurt dışına çıkışı periyodunun değişkenlik göstermesi ve gidilen ülkeye göre sefer priminin değişmesi halinde, işçinin bir yılda yapmış olduğu seferlere göre aldığı prim tutarları toplamının bir güne bölünmesi suretiyle günlük tazminata esas ücret belirlenir. Sefer başına yapılan prim ödemesi tır şoförleri açısından sözleşmenin asli unsurlarından olup, ücretin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu nedenle, yıllık izin alacağı yönünden hesaplama esas ücretin, sefer başına ödenen primler dahil edilerek belirlenmesi gerektiğinin dikkate alınmaması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/2753

Karar No. 2014/7142

Tarihi: 01.04.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

6356 s. STİSK/25

- **GEÇERLİ FESİH NEDENİNİN KANITLANAMAMIŞ OLMASI**
- **SENDİKAL NEDENİN KABULÜ İÇİN SADECE ÜYELİĞİN YETERLİ OLMAMASI**
- **SENDİKAL NEDENLERİN ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** *Dosya içeriğine göre fesih için geçerli bir nedenin varlığı davalı işverence kanıtlanmadığından mahkemeye feshin geçersizliğine karar verilmiş olması isabetlidir. Dolayısıyla sendikanın yetki tespiti başvurusunda bulunup bulunmadığı ve yetki alıp almadığı ile işyerinde fesih tarihi itibari ile çalışan, sendikaya üye olan, üyelikten çekilen, üyelikten çekilenlerden çalıştırılan, iş sözleşmesi feshedilen, işten çıkarılanlardan sendikalı olan ve sendikalı olup da işyerinde çalışması devam eden işçiler olup olmadığı tereddütsüz belirlenmeli, ayrıca dosyaya sunulan çok sayıda sendika üyelik kayıt fişleri ile üyelikten çekilme fişlerin sendikadan sorularak akıbeti araştırılıp bu işçilerden halen işyerinde çalışmaya devam eden olup olmadığı da tespit edilmelidir. Dolayısıyla dosyaya sunulan üyelik fişleri ile üyelikten çekilme fişleri ve sendikadan gelen ve gelecek olan belgeler ile Dairemizce onanarak kesinleşmiş olan yukarıda belirtilen işe iade dosyası da bu dosya arasına alınarak; belirtilen eksiklikler giderilip toplanan deliller birlikte değerlendirilmek suretiyle feshin sendikal nedenlerle yapıp yapılmadığı tespit edilip sonucuna göre karar verilmesi gerekir.*

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/2145

Karar No. 2014/7139

Tarihi: 01.04.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ SÖZLEŞMELERİNİN SONA ERDİRİLMESİNDE İŞ MAHKEMELERİNİN GÖREVLİ OLDUĞU**

**ÖZETİ:** Somut olayda davacı; davalı üniversitede üstlendiği görevi, davalı vakıf ile yaptığı bir sözleşme gereği yürütmüştür. Anılan sözleşme, Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliğinin 23. maddesine istinaden ve bu maddenin verdiği yetkiye göre yapılmıştır. Anılan maddeye ve yapılan sözleşmeye göre, davalı ile davacı arasındaki ilişki; özel hukuk kurallarına göre belirlenen özel hukuk ilişkisidir. Davalı vakıf üniversitesinin, mali ve idari konuları dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasa'da belirtilen hükümlere tabi olması, davacının iş sözleşmesi ile çalışma olgusunu ve buna bağlı olarak İş Mahkemesinin görevini ortadan kaldırmaz. Mahkemece işin esasına girilerek karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde davaya bakmaya idari yargı yeri görevli olduğundan davanın yargı yolu yanlışlığı nedeniyle reddine karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

## YARGITAY

### 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/25234

Karar No. 2014/7127

Tarihi: 01.04.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17

- İŞÇİYE MATBU BELGE İMZALATILMASI
- İSTİFANIN YAŞAMIN OLAĞAN AKIŞINA AYKIRI OLDUĞU
- ASGARİ ÜCRETLE ÇALIŞMADA İŞ SÖZLEŞMESİNDEKİ FAZLA ÇALIŞMALARIN 270 SAATİNİN ÜCRETİN İÇERİSİNDE OLUP OLMADIĞI

**ÖZETİ:** Davalı işyerinde çalışan ve yaklaşık 3 yıl kıdemli olan davacının, herhangi bir neden olmaksızın davalı işyerinden ayrılmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu, yine davalı tanığının istifadan iki gün sonra bir başka yerde işe girişi olduğunu sonradan öğrendiğini beyan etmesine rağmen davacıya ait hizmet cetveli incelendiğinde davalı işyerinden çıkış tarihinden 1 ay 10 gün kadar sonra bir başka işyerinde işe girişinin olduğu, davalı tanıklarının dahi davacının muhasebe birimine gittiğini beyan etmeleri, davalı tanığı Hakan'ın davacıya muhasebeye giderek o güne kadar hak ettiği ücreti alıp ayrılabilceğini beyan ettiğini söylemesi karşısında; davacıya bir kısım ücret ödemesi karşılığında maktu bir dilekçe alındığı, bunun dilekçe içeriğinden de anlaşıldığı, dolayısıyla davacının istifa iradesinden bahsedilmesinin mümkün olmadığı, davacının iş akdinin işverence haklı neden olmaksızın sonlandırıldığı anlaşılmakla davacının ihbar tazminatına hak kazandığı sonucuna varılmıştır. İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Yine iş sözleşmesinde davacının aylık ücretinin asgari ücret olduğu belirtildiğine göre yılda 270 saat fazla çalışmaya ilişkin 8.maddesindeki düzenlemeye itibar edilmesi mümkün değildir. Yani davacının yılda 270 saate kadar fazla çalışma yapması halinde ücretinin aylık ücreti içerisinde kabulu de mümkün değildir.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/25496

Karar No. 2014/5514

Tarihi: 10.03.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/25

- **DEVAMSIZLIĞIN HER DURUMDA HAKLI FESİH NEDENİ YAPILAMAYACAĞI**

**ÖZETİ:** İşçinin işe devamsızlığı, her durumda işverene haklı fesih imkanı vermez. Devamsızlığın haklı bir nedene dayanması halinde, işverenin derhal ve haklı nedenle fesih imkanı bulunmamaktadır. İşçinin hastalığı, aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması gibi haller, işe devamsızlığı haklı kılan nedenlerdir. Mazeretin ispatı noktasında, sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece özel sağlık kuruluşlarından alınan raporlara da değer verilmelidir. Devamsızlık süresi, ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç işgünü olmadıkça, işverenin haklı fesih imkanı yoktur. Belirtilen işgünlerinde hiç çalışmamış olunması gerekir. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belli bir gün sayısına ulaşılmasıyla işverenin haklı fesih imkanı doğmaz.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/26620

Karar No. 2014/5512

Tarihi: 10.03.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- **FAZLA ÇALIŞMANIN KANITLANMASI**

**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 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 görülenenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlanması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/26711

Karar No. 2014/5511

Tarihi: 10.03.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32

- **ÖZELLEŞTİRİLEN İŞYERLERİNDE NAKLE TABİ PERSONELİN STATÜ HUKUKUNA TABİ OLDUĞU**
- **İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLACAĞI**

**ÖZETİ:** *Danıştay İdari Dava Dairelerinin gerekçeleri Dairemizce benimsenmiştir. Gerçekten özelleştirmeden önce statü hukuku hükümlerine tabi davacı niteliğindeki personel, özelleştirme sonrası belirli bir süreliğine davalı ile özel hukuk hükümlerine tabi olarak iş sözleşmesi kapsamında çalıştırılmakta, nakledildiğinde tekrar statü hukuku kapsamına girmektedir. Davacının iş sözleşmesi ile çalıştığı dönemde, davalı şirkete davacının ücreti konusunda “artış oranının, kamudaki memur maaş artış oranında” olacağı yönünde yükümlülük getirildiği gibi 406 sayılı Yasa hükümleri uyarınca davalı şirkete, hak sahibi personeli Devlet Personel Başkanlığına bildirmesi, bildirim ile beraber personelin nakledileceği kamu kurumunda yararlanacağı parasal haklara esas olmak üzere memur maaş nakil ilmühaberi düzenlenmesi, personelin ilişkisinin kesilmesi gibi işlemler yapıldığı görülmektedir. Bu işlemler idare hukuku alanında hukuki sonuçlar doğurduğu ve ilgili personelin nakledilecekleri kurumdaki statülerini, özlük ve parasal haklarını belirlediği, söz konusu işlemlerin kamu personeli hakkında ve idare hukuku alanında tesis edilmiş birer idari işlem niteliğinde oldukları açıktır. İdari işlemlerle ilgili uyumsuzluğun ise adli yargı yerinde değil, idari yargı yerinde çözümlenmesi gerekir.*

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/20612

Karar No. 2014/5505

Tarihi: 06.03.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- **FAZLA ÇALIŞMANIN BORDROLARDA GÖSTERİLİP BANKA ARACILIĞI İLE ÖDENMESİ**
- **İHTİRAZİ KAYIT KOYMADAN İŞÇİNİN ÖDEMEYİ KABUL ETMESİ**
- **İHTİRAZİ KAYIT KONULMADAN ÖDEMENİN KABUL EDİLDİĞİ DÖNEM İÇİN FAZLA ÇALIŞMA İSTENİLEMeyeceği**

**ÖZETİ:** *Fazla mesai alacağı'nın bordroda gösterilip, gösterilen miktarın banka aracılığı ile ödenmesi ve bu duruma davacunun ihtirazı kayıt koymaksızın kabul etmesi durumunda işçi artık o aylar için fazla mesai alacağı talebinde bulunamayacaktır. Hal böyle olunca bordroda gösterilip banka aracılığı ile ödenen fazla mesai alacaklarına ilişkin ayların fazla mesai alacağı hesaplamasında tamamen dışlanması gerekirken, sadece ödenen miktarların mahsubu hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

## YARGITAY

### 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/8710

Karar No. 2014/5492

Tarihi: 06.03.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/22

- **İŞ KOŞULLARINDAN ANLAŞILMASI GEREKEN ÖLGÜLER**
- **GECİKTİRİCİ ŞARTA BAĞLI FESİH BİLDİRİMİ**
- **BOZUCU ŞARTA BAĞLI FESİH BİLDİRİMİ**
- **İKRAMIYE ÖDEMESİNİN KALDIRILMASI ÖNERİSİNİN YAZILI YAPILIP İŞÇİ TARAFINDAN KABUL EDİLMEYEN GEÇERLİ ÖLMİYACAĞI**

**ÖZETİ:** *Geciktirici şarta bağlı değişiklik feshinde, değişikliğin yazılı olarak kabulü için altı gününden az süre tanınmaz. Aynı zamanda değişikliğin dayanağı ile fesih için geçerli neden işverence yazılı olarak açıklanmalıdır. İşçinin değişiklik önerisini kabul etmesi halinde iş sözleşmesinin feshinin, geçersiz olacağı'nın açıklandığı durumlarda, bozucu şarta bağlı değişiklik feshi söz konusudur. İkramiye ödemesinin kaldırılması işçi aleyhine çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde olup 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi gereğince yazılı olarak işçiye bildirilmesi, işçinin bu değişikliği yazılı şekilde kabulünden sonra geçerlilik kazanacağı göz ardı edilerek davanın reddine karar verilmesi isabetsiz olup bozma nedenidir.*



## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/8299

Karar No. 2014/5441

Tarihi: 06.03.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

2822 s. TSGLK/61

6356 s. STİSK/53

- **TİS ÖDEME GÜNÜ AÇIKCA BELİRTİLEN ALACAKLARDA FAİZ BAŞLANGICI İÇİN TEMERRÜDE GEREK OLMADIĞI**
- **YASADA BELİRTİLMİŞ OLAN VE TİS'E ALINMIŞ HAKLARA İŞLETME KREDİSİ FAİZİ UYGULANAMAYACAĞI**

**ÖZETİ:** 6772 sayılı Yasada öngörülen ilave tediye alacağının Toplu İş Sözleşmesinde tekrar edilmiş olması durumunda, sözü edilen alacağın yasadan kaynaklandığı sonucuna varılmış ve yasal faiz yürütülmesi gerektiği kabul edilmiştir. Diğer yandan, alacağın bir kısmının yasadan bir kısmının ise Toplu İş Sözleşmesinden doğması halinde, kural olarak yasadan ve Toplu İş Sözleşmesinden doğan miktarlar ayrı ayrı belirlenmeli ve yasadan kaynaklanan için yasal faize, Toplu İş Sözleşmesi sebebiyle ödenmesi gereken miktar yönünden ise işletme kredisi faizine karar verilmelidir. Somut olayda; hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin dayanağı Toplu İş Sözleşmesi olmayıp, her iki alacak da İş Kanunu'ndan kaynaklanmaktadır. Sözü edilen isteklerin ödenme tarihi Toplu İş Sözleşmesinde düzenlendiği için talep doğrultusunda işlemiş faiz hesabı ile isteklerin kabulü yerinde ise de hesaplamanın en yüksek işletme kredisi faizi ile yapılması hatalıdır.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/19717

Karar No. 2014/5438

Tarihi: 06.03.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17

- **İHBAR TAZMİNATI**
- **İŞÇİNİN BİLDİRİMSİZ FESİH HAKKINI KULLANDIĞI DURUMLARDA İHBAR TAZMİNATI ALAMAYACAĞI**
- **İŞVERENİN İŞÇİNİN BİLDİRİMSİZ FESİH HAKKINI KULLANDIĞI DURUMLARDA İHBAR TAZMİNATI İSTEYEMEYECEĞİ**

**ÖZETİ:** *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, muvazaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez*

**YARGITAY  
7. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/15694  
Karar No. 2014/5423  
Tarihi: 06.03.2014

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/6  
2004 s. İİK/280  
818 s. BK/179  
6098 s. TBK/203

- **İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNDEN SONRA İŞYERİNİN DEVRİ**
- **ALACAKLILARI ZARARA UĞRATMA KASTIYLA İŞYERİNİN DEVREDİLMESİ**
- **DEVREDEN VE DEVRALAN İŞVERENİN SORUMLULUĞU**
- **ALACAKLILARI ZARARA UĞRATMAK İÇİN DEVİR YAPILDIĞINI GÖSTEREN KARİNE**

**ÖZETİ:** *İşlem yapanın, alacaklı zararına işlem yaptığı yönünde alacaklı lehine karine söz konusudur. Bu karine kapsamında, borçlu tacir ticari işletmesindeki mallarının tamamını veya bir kısmını ya da işletmesinin bulunduğu taşınmazını satmış ise aksi ispat edilmediği sürece, alacaklılarına zarar verme kastıyla hareket etmiş olduğunun kabulü gerekir. İşletmeyi devreden açısından zarar verme kastıyla hareket edildiği yönündeki bu karinenin yanı sıra, ticari işletmeyi devralan ve işletmeyi işgal eden kişinin de devreden borçlunun zarar verme kastını bildiği kabul edilir. Ticari işletmeyi devreden kişi ile devralan kişi arasında irtibat bulunması halinde devir işleminin zarar verme kastıyla yapıldığı yönündeki bu karine ayrıca önem kazanır.*

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/27594

Karar No. 2014/5349

Tarihi: 06.03.2014

İlgili Kanun/Madde

1475 s. İşK. /14

4857 s. İşK/24, 41

- **İSTİFA İRADESİNİN KARŞI TARAFA ULAŞMASIYLA SONUÇ DOĞURACAĞI**
- **ŞARTLI İSTİFA**
- **ŞARTA BAĞLI İSTİFANIN İKALE ÖNERİSİ OLARAK KABUL EDİLECEĞİ**
- **İŞÇİ AÇISINDAN HAKLI NEDENLERİN VARLIĞI HALLERİNDE İSTİFANIN İRADE FESADINA UĞRAYIP UGRAMADIĞINA BAKILMASI**
- **İSTİFA BELGESİNDEKİ GENEL İFADELERİN DAVA DİLEKÇESİNDE SOMUT OLARAK BELİRTİLEBİLECEĞİ**

**ÖZETİ:** İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımsızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla iş ilişkisi sona erer. İstifanın işverence kabulü zorunlu değilse de, işverence dilekçenin işleme konulmamış olması ve işçinin de işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde gerçek bir istifadan sözedilemez. Bununla birlikte istifaya rağmen tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradelerinin birleşmesi halinde kararlaştırılan sürenin sonunda iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği kabul edilmelidir. Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir. Uygulamada en çok karşılaşılan şekilde işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, ikale yapma yönünde bir icap olarak değerlendirilir. İşçinin haklı nedenle derhal fesih nedenleri mevcut olduğu ve buna uygun biçimde bir fesih yoluna gideceği sırada iradesi fesada uğratarak işverence istifa dilekçesi alınması durumunda da istifaya geçerlilik tanınması doğru olmaz. Bu durumda işçinin haklı olarak sözleşmeyi feshettiği sonucuna varılmalıdır. İstifa Belgesindeki ifadenin genel bir içerik taşıması durumunda işçinin dava dilekçesinde somut sebepleri belirtmesinde hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır. Bu durumda istifanın ardındaki gerçek durum araştırılmalıdır.

**YARGITAY****7. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/25515

Karar No. 2014/4086

Tarihi: 18.02.2014

İlgili Kanun/Madde

1475 s. İşK/14

4857 s. İşK/25

- **İŞÇİ TARAFINDAN İŞYERİNDE BİR BAŞKA İŞÇİNİN KİŞİLİK HAKLARININ ZEDELENMESİ**
- **HAKLI FESİH**

**ÖZETİ:** 4857 sayılı İş Kanunu 25/II-d maddesine göre “İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.” işveren açısından haklı fesih nedeni teşkil eder. İşçiler arasında basit bir şakalaşmanın ötesine geçen O.. ve Ç...’in kişilik haklarını zedeleyecek söz ve davranışların birbirleriyle ve başka işçilerle de paylaşılması karşısında olayın kendisine iletildiği işveren tarafından işyerine de yansıyan eylem nedeniyle sözleşmenin haklı nedenle feshedildiği dikkate alınmaksızın yargılama aşamasında arkadaşlar arasında şakalaşma şeklinde nitelendirilerek kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

**YARGITAY****7. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/25005

Karar No. 2014/4052

Tarihi: 18.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- **SABİT ÜCRET ARTI PRİM USULÜYLE ÇALIŞMA**
- **KIDEM TAZMİNATININ DIŞINDAKİ İŞÇİLİK ALACAKLARININ SABİT ÜCRET ESAS ALINARAK HESAPLANMASI**

**ÖZETİ:** Davacının aylık sabit ücret yanında prim ile çalıştığı davalının da kabulindedir. Davalı davacının aylık ne kadar prim aldığını işyeri kayıtlarını sunarak ispat edebileceği halde bunu yapmadığından, davacı tanıklarınca da doğrulandığı üzere davacının aylık net 1500, 00 TL prim aldığına dair kabul, bu hali ile dosya kapsamına uygundur. Kıdem tazminatının da prim ekli ücret üzerinden hesap edilmesi isabetlidir. Ancak primin belli kriterlerle belirlenen miktarı aydan aya değişebilen bir ödeme türü olduğu dikkate alındığında aylık sabit ücret olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle fazla mesai, hafta tatili ile milli bayram ve genel tatil çalışma ücretleri ile yıllık izin ücretinin aylık sabit ücret yerine prim ekli ücret üzerinden hesap edilmesi hatalıdır.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/20221

Karar No. 2014/4025

Tarihi: 17.02.2014

İlgili Kanun/Madde

1475 s. İşK/14

- **EMEKLİLİK NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ**
- **KIDEM TAZMİNATI FAİZİNİN EMEKLI OLABİLECEĞİNİ GÖSTERİR BELGENİN İŞVERENE VERİLDİĞİ TARİHTEN BAŞLAYACAĞI**

**ÖZETİ:** Yaşlılık, malullük aylığı ya da toptan ödeme almak için işyerinden ayrılma halinde, işçinin bağlı bulunduğu kurum ya da sandığa başvurduğunu belgelemesi şarttır. Bu halde faiz başlangıcı da anılan belgenin işverene verildiği tarihtir. Emekliğe hak kazanma belgesi işverene bildirilmemişse, işverence kıdem tazminatı olarak ilk taksitin ödendiği tarih bakiye kıdem tazminatı için faiz başlangıcı sayılmalıdır. Böyle bir taksit ödemesi de olmadığı durumlarda faiz başlangıcı, davanın açıldığı ya da icra takibinin yapıldığı tarihtir

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/19815

Karar No. 2014/4012

Tarihi: 17.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/11

6098 s. TBK/182

- **CEZAI ŞARTIN GEÇERLİLİK KOŞULLARI**
- **CEZAI ŞARTTA İNDİRİM**

**ÖZETİ:** Cezai şartın işçi ve işveren hakkında ve iki taraflı olarak düzenlenmesi gereği, işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şartın işveren aleyhine kararlaştırılandan daha fazla olmaması sonucunu da ortaya koymaktadır. Başka bir anlatımla işçi aleyhine olarak belirlenen cezai şartın, koşulları ve ceza miktarı bakımından işverenin sorumluluğunu aşması düşünülemez. İki taraflı cezai şartta işçi aleyhine bir eşitsizlik durumunda, cezai şart hükmü tümünden geçersiz olmamakla birlikte, işçinin yükümlülüğü işverenin sorumlu olduğu miktarı ve halleri aşamaz. Borçlar Kanununa göre fahiş cezai şartın hâkim tarafından tenkis edilmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. İş hukuku uygulamasında işçi aleyhine cezai şart düzenlemeleri bakımından konunun önemi bir kat daha artmaktadır. Şart ve ceza arasındaki ilişki gözetilerek, işçinin iktisadi açıdan mahvına neden olmayacak çözümlere gidilmelidir. İşçinin belli bir süre çalışması şartına bağlanan cezalardan, sözleşme kapsamında çalışılan ve çalışması gereken sürelerle göre oran kurularak indirimde gidilmelidir.

**YARGITAY****7. HUKUK DAİRESİ****Esas No. 2013/11648****Karar No. 2013/17934****Tarihi: 31.10.2013****İlgili Kanun/Madde****4857 s. İşK/25**

- **İŞYERİNİN KİRACISI DURUMUNDA OLAN İŞLETMENİN ÇALIŞANI DURUMUNDA OLAN KİŞİYLE TARTIŞTIĞI İDDİASIYLA SORUŞTURMA BAŞLATILDIĞI**
- **İŞ AKDİNİ TAZMİNATSIZ OLARAK FESHETTİĞİNİ BİLDİRDİĞİ**
- **İŞE İADE DAVASININ KABULLE SONUÇLANDIĞI ANCAK YARGITAY İNCELEMESİ SONUCUNDA HÜKMÜN BOZULDUĞU**
- **FESHİN HAKSIZ OLDUĞU İDDİASIYLA KIDEM VE İHBAR TAZMİNATLARI ALACAKLARININ TAHSİLİ İSTEMİ**

**ÖZETİ:** *Yargıtay 22.Hukuk Dairesinin 17/01/2012 tarih ve 2 011/5108-2012/175 E.K. sayılı kararı ile davacının eylemlerinin tutanak içerikleri ve tanık anlatımları ile sabit olduğu, iş akdinin feshi ile ilgili TİS disiplin hükümlerine aykırı şekilde karar verilmesinin haklı feshi geçersiz kıldığı, ancak işçinin başka bir çalışmanı darp etmesi ve sonraki aşamadaki davranışlarının iş akdini bozucu nitelikte olduğu, artık işverenden iş ilişkisini devam ettirmesinin normal ölçülerde beklenemeyeceği, feshin geçerli sebebe dayandığı bu nedenle davanın reddine karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle davacının işe iade talebinin reddine karar verilmiştir. Davalı işverence davacının iş akdi TİS hükümlerine aykırı olarak feshedildiğinden davacının iş akdinin feshinin geçerli nedene dayandığının Yargıtay incelemesinden geçerek kesin olarak belirlenmesi karşısında davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken reddi hatalıdır.*

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

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

**YARGITAY**

**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/35459  
Karar No. 2014/28437  
Tarihi: 20.09.2014

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/26

- ***İŞE İADE DAVASINDA KARAR VERİLEN SENDİKAL TAZMİNATI BOŞA ÇIKARTMAK İÇİN İŞÇİNİN İŞE BAŞLATILMASI***
- ***ESKİ İŞİNE BAŞLATILMAYAN İŞÇİNİN İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK GEREKÇESİYLE HAKLI FESHİ***
- ***İŞÇİNİN İŞE BAŞLAMASI NEDENİYLE YOKSUN KALDIĞI SENDİKAL TAZMİNATI ZARAR OLARAK TALEP EDEBİLECEĞİ***

**ÖZETİ:** *Maddi vakıanın somutlaştırılması ve işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesi karşısında işe başlatmama tazminatının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26/2 maddesi kapsamındaki tazminat ve 6098 sayılı TBK.'un 437. Maddesindeki fesih tazminatı olarak nitelendirilmesi ve bu maddelere göre işverenin sözleşmeye uymaması, hukuka aykırı davranışının yaptırımı bağlanması gerekir. Kısaca işverenin sözleşmeye ve hukuka aykırı davranışının korunmaması, sendikal fesihten dolayı zarar gören ve iş sözleşmesini bu nedenle fesheden işçinin uğradığı zararının karşılanması gerekir. Mahkemece davacı tarafından işe başlatmama tazminatı adı altında talep edilen alacağın 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26/2 ve 6098 sayılı TBK.'un 437. maddeleri kapsamında değerlendirilerek hüküm altına alınması gerekirken Mahkemeye ait olan hukuki nitelendirmede hata yapılarak anılan isteğin reddi isabetsizdir.*

**YARGITAY**

**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/14362  
Karar No. 2014/7511  
Tarihi: 10.03.2014

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

- ***İŞVEREN TARAFINDAN TEK TARAFLI HERZAMAN TUTULABİLECEK TUTANAKLARA DEĞER VERİLEMeyeCEĞİ***

**ÖZETİ:** *Dinlenen davacı tanığı, çalışan iki kişiyi uygunsuz şekilde gördüğünü, bu kişilerden birisinin işçi diğerinin ise üst görevli olduğunu, bu sebeple kendisinin işten çıkarıldığını, davacının da kendisinin işten çıkarılmasını kabul etmediği için iş akdinin feshedildiğini beyan etmiştir. Davalı tanıkları ise halen davalı işveren yanında çalışan kişiler olup beyanlarının çoğu duyuma dayalıdır. Yine tutulan tutanaklar işveren tarafından tek taraflı her zaman tutulması mümkün olan tutanaklardır. Bu sebeplerle davalı işveren feshin haklı olduğunu somut ve inandırıcı delillerle kanıtlayamamıştır. Davanın kabulü yerine yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalı bulunmuştur.*

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/14354  
Karar No. 2014/7505  
Tarihi: 10.03.2014

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

- **İŞLETMESEL KARARIN BULUNMASI ZORUNLULUĞU**
- **TURARLILIK DENETİMİ**
- **FESİHTEN SONRA DÜZENLENEN SÖZLEŞMEYE DEĞER VERİLEMEYECEĞİ**
- **GEÇERSİZ FESİH**

**ÖZETİ:** *İş sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshedildikten sonra iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı ek ödeme ve sulh sözleşmesinin birlikte imzalandığı, bu sözleşmenin işverenin feshini ortadan kaldırmadığı, iş sözleşmesinin ikale ile sona ermediği, davalı işveren yeniden yapılanma ve bölüm kapanması sonrası kadro iptali nedeni ile iş sözleşmesinin feshinde, davacının istihdam fazlası olduğunu, bu işletmesel kararı tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmazlığını kanıtlayamadığı anlaşıldığından, mahkemece feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine karar verilmesi gerekirken fesihden sonra düzenlenen sözleşmeye dayanılarak davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.*

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/2946  
Karar No. 2014/7424  
Tarihi: 06.03.2014

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/41

- **FAZLA ÇALIŞMA SÜRESİ**
- **ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN FAZLA ÇALIŞMASI**



**ÖZETİ:** *Fazla çalışma yönünden diğer bir yasal sınırlama da, İş Kanununun 41 inci maddesindeki, fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamayacağı şeklindeki hükmüdür. Ancak bu sınırlamaya rağmen işçinin daha fazla çalıştırılması halinde, bu çalışmalarının karşılığı olan fazla mesai ücretinin de ödenmesi gerektiği açıktır. Yasadaki sınırlama esasen işçiyi korumaya yöneliktir Somut olayda yerel mahkemece davacının üst düzey yönetici olduğu ve yüksek ücret aldığı, esnek çalışma koşullarına sahip olduğu ve çalışma saatlerini kendisinin düzenlediği gerekçesiyle fazla mesai ücret alacak taleplerinin reddine karar verilmişse de; dinlenen tanıklar davacının genel müdür denetimi altında ve onun emir ve talimatıyla çalıştığını açıklamışlardır. Bu nedenle davacının fazla çalışma ücreti talebinin çalışma saatlerini belirleyen emir ve talimat almadan görev yapan davacının esnek çalışma sistemiyle kendi çalışma saatlerini belirlediği gerekçesiyle reddine karar verilmesi hatalıdır.*

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/10684  
Karar No. 2014/7406  
Tarihi: 06.03.2014

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/18

- İŞ GÜVENCESİ
- OTUZ İŞÇİ KOŞULU

**ÖZETİ:** *İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenir. Otuz işçi sayısının belirlenmesinde belirli-belirsiz süreli, tam- kısmi süreli, daimi-mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım yapılamaz. Fesih bildirim yapıldığı tarihte 30 işçi sayısının tespitinde göz önünde bulundurulacak işçinin iş sözleşmesinin devam etmekte olması yeterli olup, ayrıca fiilen çalışıyor olması gerekmemektedir. Ancak hastalık, iş kazası, gebelik yada normal izin ve benzeri nedenlerle ayrılan işçi yerine bu süre için ikame işçi temin edilmiş ise, 30 işçi sayısında ikame edilen işçi dikkate alınmayacaktır. Konumu itibarıyla güvence kapsamı içerisinde olmayan işveren vekillerinin ve yardımcılarının da işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması gerekir. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. Fesih bildirim tarihinden önce iş sözleşmesi feshedilen, bu nedenle fesih geçersizliği davası açıp, lehine fesih geçersizliğine karar verilen işçinin işverene işe başlatılması için başvurusu halinde, adı geçen işçinin de 30 işçi sayısında değerlendirilmesi gerekir. Böyle bir durumda fesih geçersizliğine ilişkin dava sonuçlanmamış ise, bekletici mesele yapılarak sonucu beklenmelidir. İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve işçi sıfatını taşımayan cıracak, stajyer ve meslek öğrenimi gören öğrencilerle süreksiz işlerde çalışanlar, keza işyerinde ödünç(geçici) iş ilişkisi ile çalıştırılanlar ile alt işveren işçileri o işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmazlar.*

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/11624

Karar No. 2014/7382

Tarihi: 06.03.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **İŞE İADE TAZMİNATININ BELİRLENMESİNDE İŞÇİNİN KIDEMİNİN DİKKATE ALINACAGI**

**ÖZETİ:** 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az 4, an çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. Dairemizin yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesindeki sendikal nedenle yapılan fesihlerdir. Bu kanun yürürlüğe girdikten sonra sendikal nedenle yapılan fesihlerde tazminat; işçinin başvurusu, işe başlatma ve başlatılmama şartına bağlı olmaksızın işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirlenecektir. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/10777

Karar No. 2014/7376

Tarihi: 06.03.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **GEÇERLİ NEDENLE FESİH HAKKININ MAKUL SÜREDE KULLANILMASININ GEREKMESİ**
- **MAKUL SÜRENİN BELİRLENMESİNDE HAKLI NEDENLE FESİHLERDE UYGULANAN ALTI İŞ GÜNLÜK SÜRENİN ESAS ALINAMAYACAĞI**
- **GEÇERLİ FESİHTE MAKUL SÜRENİN SOMUT OLAYA GÖRE BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** İşverenin geçerli nedene dayanan fesihlerinde 26. maddede öngörülen hak düşürücü sürelerin işlemeşi düşünülemez. Ancak geçerli nedenlerle fesih beyanı da, yenilik doğurucu bir hak olması nedeni ile bir hak düşürücü süreye tabi tutulması kaçınılmazdır. Yargıtay bu süreyi, makul bir süre olarak belirlemiş ve işverenin feshe konu geçerli nedeni öğrendikten sonra, fesih hakkını makul süre içinde kullanması gerektiğini, bu süre geçtikten sonra yapılan feshin geçersiz olacağını belirtmiştir. Geçerli fesih nedeninin doğmasından sonra, feshin etkisizleştiği ve geçersizliğini yitirdiği sonucunun çıkarılabilmesi için ne kadar bir süre geçmesi gerektiği konusunda mutlak bir süre verilemez. Haklı neden için öngörülen 26. maddede belirtilen süre de ölçü olamaz. Süre unsuru, somut olayın özellikleri ile birlikte değerlendirilmelidir. Özellikle davranış ve yeterlilik nedeni ile fesihte, fesih hakkının kullanıldığı anda işçinin feshe konu edilen davranışı iş yerinde olumsuzluklara neden olmaya devam ediyor ve iş yerinde iş ilişkisinin devamını etkiliyorsa, bir anlamda işçinin davranışı veya diğer geçerli nedenler etkisini yitirmemiş ise, makul süre geçmediğinin kabulü gerekir.

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/1906  
Karar No. 2014/7369  
Tarihi: 06.03.2014

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

#### • İŞÇİNİN İKALE SÖZLEŞMESİ TEKLİFİNİN İŞÇİNİN FESHİ OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ

**ÖZETİ:** Somut olayda davacının İstanbul'da çalıştığı işyerinde üretimin durdurulması üzerine Bursa'da çalışabileceğinin belirtildiği, bu teklifin davacı tarafından kabul edildiği ve Bursa'ya giderek orada çalışmaya başladığı fakat Bursa'da çalışma koşullarının daha ağır olduğunu işverene bildirdiği işverence bu hususun kabul edilmediği, işin aynı iş olduğunun davacıya söylendiği, 19.06.2013 tarihinde davacının kıdem ve ihbar tazminatları ile diğer haklarının ödenmesiyle iş sözleşmesinin sonlandırılmasını talep eden dilekçe verdiği, söz konusu dilekçenin ifade tarzından dilekçenin bir fesih iradesi değil yukarıda belirtildiği üzere ikale (bozma anlaşması) yapmaya yönelik bir icap niteliği taşıdığı, ancak davacıya imzalatılan ihbarnamede ihbar tazminatının ödenmediğinin görüldüğü, ayrıca işten ayrılış bildirgesinde iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı nedenle feshine işaret eden "25" kodunun gösterildiği, ancak davacı tarafca gerçekleştirilen bir fesih bulunmadığı, davacının ikale yapmaya yönelik teklifte bulunduğu, yapılan teklif üzerine işverence ihbar tazminatı ödenmeksizin çıkış yapıldığı gözetildiğinde somut olayda ikalenin bulunmadığı buna göre feshin işverence gerçekleştirildiği, yazılı bir fesih bildirimi olmadan yapılan feshin geçersiz olduğu anlaşıldığından davanın kabulüne karar verilmesi gerekir.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/10675

Karar No. 2014/7363

Tarihi: 06.03.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **HAK ARAMANIN İŞÇİLERİ İŞVERENE KARŞI KİŞKİRTME OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ**
- **GEÇERSİZ FESİH**

**ÖZETİ:** Davacının işyerinde fazla çalışmalarının, genel tatil ücretlerinin toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre ödenmediği düşüncesi ile birlikte hareket etmek anlamında diğer işçilerle bu konuyu görüşmesi işçinin aleyhine yorumlanmaması gerekir. Davacının hak aramak için çeşitli hukuksal yolları kullandığı, bu amaçla diğer işçilerle işyerinde bu konuyu görüşmesinin, diğer işçilerle birlikte ihtarname göndermesinin diğer işçileri işverene karşı kişkirtmesi anlamına gelmeyeceği, davacının bu tür davranışların işyerinde ne gibi olumsuzluklara yol açtığı somut verilerle kanatlanmadığı, bu nedenle davacının iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanmadığının kabulü gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/36916

Karar No. 2014/7357

Tarihi: 06.03.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21, 22

- **DEĞİŞİKLİK FESHİ**
- **İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİĞİ İŞÇİNİN KABUL ETMEMESİ ÜZERİNE YAPILAN FESİH**

**ÖZETİ:** 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir." Bu maddeye dayanılarak yapılacak değişiklik feshinde; değişiklik ve fesih bildirimlerinin yazılı yapılması ve sebeplerinin de yazılı gösterilmesi geçerlilik koşuludur. Davacının iş sözleşmesi 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca feshedildiği, 22. maddeye uygun şekilde fesih bildiriminde işyeri değişikliğinin sebeplerinin açıklanmadığı buna göre feshin geçerli olmadığı anlaşılmakla davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalıdır.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/54321

Karar No. 2014/4265

Tarihi: 12.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32

- İŞÇİ ALACAKLARININ KISMİ İFASI
- KISMİ ÖDEMEDE ÖNCELİKLE FAİZ VE MASRAFLARIN MAHSUBUNUN GEREKMEMİŞİ
- TAKSİTLE ÖDEME KONUSUNDA İŞÇİNİN YAPTIĞI ANLAŞMANIN FAİZ TALEBİNDEN VAZGEÇTİĞİ ANLAMINA GELECEĞİ
- İŞÇİ ALACAKLARININ KISMİ ÖDEMEDE MÜACELLİYET SIRASINA GÖRE MAHSUP EDİLECEĞİ

**ÖZETİ:** İş Kanununda özel bir düzenleme bulunmadığından, Borçlar Kanununun yukarıda belirtilen genel hükümleri kapsamında sorun çözümlenmektedir. İşçinin işverenden bir alacağının, örneğin sadece kıdem tazminatı alacağının bulunduğu durumlarda, kısmi ödeme nedeniyle mahsup işlemi Borçlar Kanununun 84 üncü maddesi çerçevesinde yapılacaktır. Dairemiz uygulamasına göre, temerrüde düşmüş olan işverenin yaptığı kısmi ödeme işçinin bu hususta beyanda bulunup bulunmadığına bakılmaksızın öncelikle faiz ve masraflara mahsup edilmelidir. Borcun taksitle ödenmesi konusunda yapılan anlaşma aksi öngörülmemişse, kural olarak, işçinin faiz talebinden vazgeçtiğini kapsar. Ancak, bu sonuç işverenin taksit anlaşmasına uygun hareket etmesine bağlıdır. İşverenin taksitlerden birini zamanında ödememesi halinde, işçinin faizle ilgili feragati geçersiz hale gelir ve sadece ödenmeyen taksit için değil, tüm alacak için faiz talep hakkı doğacaktır. Bu durumda ödenmiş olan önceki taksitlerin öncelikle faiz ve masraflara mahsubu gerekecektir. Kuşkusuz taksit sözleşmesinin işçinin serbest iradesi ile meydana gelmesi gerekir.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/54256

Karar No. 2014/4208

Tarihi: 12.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32, 41, 57

- KIDEM İHBAR TAZMİNATI
- SENDİKAL TAZMİNAT
- İŞE İADE TAZMİNATI
- EŞİT İŞLEM BORCUNA AYKIRILIK
- ZAMANAŞIMI SÜRESİ

**ÖZETİ:** *Zamanaşımı, alacak hakkının belli bir süre kullanılmaması yüzünden dava edilebilme niteliğinden yoksun kalmasını ifade eder. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere zamanaşımı, alacak hakkını sona erdirmeyip sadece onu "eksik bir borç" haline dönüştürür ve "alacağın dava edilebilme özelliği"ni ortadan kaldırır. Bu itibarla zamanaşımı savunması ileri sürüldüğünde, eğer savunma gerçekleşirse hakkın dava edilebilme niteliği ortadan kalkacağından, artık mahkemenin işin esasına girip onu incelemesi mümkün değildir. Zamanaşımı, bir maddi hukuk kurumu değildir. Diğer bir anlatımla zamanaşımı, bir borcu doğuran, değiştiren ortadan kaldıran bir olgu olmayıp, salt doğmuş ve var olan bir hakkın istenmesini ortadan kaldıran bir savunma aracıdır. Bu bakımdan zamanaşımı alacağın varlığını değil, istenebilirliğini ortadan kaldırır. 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 ıncı 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. 2013/16815  
Karar No. 2014/4018  
Tarihi: 11.02.2014

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/41

#### • FAZLA ÇALIŞMA KARŞILIĞI İŞÇİNİN TALEP ETMESİ HALİNDE BOŞ ZAMAN VERİLEBİLECEĞİ

**ÖZETİ:** *4857 sayılı Yasanın 41 inci maddesinin dördüncü fıkrası, işçiye isterse ücreti yerine serbest zaman kullanma hakkı tanımıştır. Bu süre, fazla çalışma için her saat karşılığı bir saat otuz dakika, fazla süreli çalışmada ise bir saat onbeş dakika olarak belirlenmiştir. Bu sürelerin de sözleşmelerle atırılması mümkündür. Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması halinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir.*

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/16982

Karar No. 2014/3992

Tarihi: 11.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK/4

- **EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ YASASININ KAPSAMINA GİRMEYECEĞİ**

**ÖZETİ:** 4857 sayılı Yasanın 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca, “ev hizmetlerinde çalışanlar” hakkında bu kanun hükümleri uygulanmaz. Ev hizmetlerinde aşçı, uşak, temizlikçi gibi işlerde çalışan işçi ile ev sahibi işveren arasındaki uyumsuzluğun iş mahkemesi yerine genel mahkemelerde çözümlenmesi gerekir. İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan bu hizmetleri gören kimselerle bunları çalıştıranlar arasındaki hukuki ilişkilerde Borçlar Kanununun hizmet akdine ilişkin hükümleri uygulanır. Aile bireylerini evden alarak alışverişe, şehir içinde gezmeye götüren, boş zamanında ev ve eklentilerinde zamanını geçiren şoföründe ev hizmeti yaptığı ve iş kanunu kapsamında olmadığı kabul edilmelidir.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/25671

Karar No. 2014/3980

Tarihi: 11.02.2014

İlgili Kanun/Madde

854 s. DİŞK/26, 28

- **DENİZ İŞ KANUNU AÇISINDAN FAZLA ÇALIŞMANIN ESASLARI**

**ÖZETİ:** Deniz İş Kanunu'nun 28/son fıkrasına göre “Fazla saatlerle çalışmaları belgelemek üzere işveren veya işveren vekili noterden tasdikli ayrı bir defter tutmak zorundadır. Kanunun 26/3 maddesinde de “3. fıkra da ise “İşveren veya işveren vekilinin, gemiadamının vardiyalarını yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmek ve bu çizelgeyi gemiadamlarının görebilecekleri bir yere asmak zorunda” olduğu belirtilmiştir. Davacı gemiadamının fazla mesai yaptığı, tanık beyanları esas alınarak belirlenmiştir. Sadece tanık beyanı ile fazla mesai yaptığının kabulü doğru değildir. İşverenden Deniz İş Kanunu'nun 26 ve 28. Maddeleri uyarınca gemiadamları listesi, vardiya çizelgesi ve fazla saatlerle çalışmayı belgeleyen tasdikli defter istenmeli, bu belgeler diğer delillerle birlikte değerlendirilerek, davacının fazla çalışma saatleri belirlenmelidir. Eksik inceleme ile fazla mesai ücretinin kabulü de bozma nedeni yapılmıştır. Davacı davalı işveren bünyesinde Deniz İş kanuna tabi olarak çalışmıştır. Davacı işçilik alacakları yönünden noter vasıtasıyla işverene 24.7.2008 tarihinde temerrüt ihtarnamesi göndermiştir. Bu ihtarname davalı işverene 25.7.2008 tarihinde tebliğ edilmiştir. Davacı işçi alacaklarının ödenmesi için işverene 7 günlük süre vermiştir. Bu süre 1.8.2008 tarihinde sona ermekte olup işveren bunu takip eden 2.8.2008 tarihinde temerrüte düştüğü halde mahkemece hüküm altına alınan işçilik alacaklarına dava ve ıslah tarihinden faize hükmedilmesi hatalıdır.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/54351

Karar No. 2014/3898

Tarihi: 10.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/25

- **İŞÇİNİN GÖREVİNİ İŞVEREN TARAFINDAN HATIRLATILMASINA KARŞIN YAPMAMASI HAKLI FESİH NEDENİ OLABİLECEĞİ**
- **İŞÇİNİN GÖREVİ YAPMAMA EYLEMİNİN DEVAMLILIK GÖSTERMESİNİN GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** 4857 sayılı Yasa ile işçinin “görevi yapmamakta ısrar etmesi” kuralı getirilmiştir. Bu noktada işverenin hatırlatmasının ardından sadece bir kez görevi yapmama yeterli sayılmamalıdır. İşçinin görevi yapmama eylemi hatırlatmanın ardından devamlılık arz etmelidir. İşveren tarafından fesih öncesinde, işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri hatırlatılmalıdır. Bu hatırlatmanın sözlü ya da yazılı biçimde yapılması mümkündür. Bu konuda ispat yükü de işverendedir. İşçinin görev tanımının, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça öngörülmüş olması işverenin hatırlatma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. İşçiye yapılacak hatırlatmada/uyarıda, işçiye yapılması istenen görev açık biçimde bildirilmeli ve işin tamamlanmasına yetecek bir süre öngörülmelidir. Bildirimde, görevin hatırlatılması yeterlidir. Görevin gereklerinin yerine getirilmemesi durumunda iş sözleşmesinin feshedileceği hususunun ayrıca bildirilmesi gerekmez. Ancak, işveren tarafından işçiye bu yönde bir bildirim yapılmış ise, işçinin yeni bir eylemi gerçekleştirmedikçe, önceki eylemlerine dayanılarak iş akdi feshedilemez. İşçinin, verilen görevin bir kısmını yapmış olması halinde, bu davranışının nedenleri üzerinde durulmalı ve işverenin haklı fesih imkânının olup olmadığı, gerekirse uzman bilirkişilerce değerlendirilmelidir.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/53852

Karar No. 2014/3838

Tarihi: 10.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2

- **ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ**
- **MUVAZAANIN KOŞULLARI AÇISINDAN KAMU İŞYERLERİNE İLİŞKİN ÖZEL BİR DÜZENLEMENİN BULUNMADIĞI**



**ÖZETİ:** 5538 sayılı Yasa ile İş Kanununun 2 nci maddesine bazı fıkralar eklenmiş ve kamu kurum ve kuruluşlarıyla sermayesinin yarısından fazlasının kamuya ait olan ortaklıklara dair ayrık durumlar düzenlenmiştir. Ancak, maddenin diğer hükümleri değişikliğe tabi tutulmadığından, asıl işveren alt işveren ilişkisinin unsurları ve muvazaa öğeleri değişmemiştir. Yasal olarak verilmesi mümkün olmayan bir işin alt işverene bırakılması veya muvazaalı bir ilişki içine girilmesi halinde, işçilerin baştan itibaren asıl işverenin işçileri olarak işlem görecekları 4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin yedinci fıkrasında açık biçimde ifade edilmiştir. Kamu işverenleri bakımından farklı bir uygulamaya gidilmesi hukuken korunamaz.

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/54410  
Karar No. 2014/3699  
Tarihi: 10.02.2014

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/17

#### • İHBAR ÖNELİNİN BÖLÜNEMEYECEĞİ

**ÖZETİ:** Somut olayda dosya içeriğine göre, davalı işverence ibraz edilen ve davacının tebellüğ ettiği anlaşılan 30.12.2008 tarihli fesih bildiriminde, davacıya iş sözleşmesinin 31.01.2009 tarihinde feshedileceği belirtilmektedir. Kabul edilen hizmet süresine göre davacıya tanınması gereken ihbar öneli 8 haftadır. Fakat işverence davacının iş akdinin 31.01.2009 tarihinde feshedildiği, davacı işçiye sadece 31 gün ihbar öneli tanındığı anlaşılmaktadır. Bu halde işverence usulüne uygun ihbar öneli tanındığı kabul edilemez. Bu durumda ihbar öneli hiç kullanılmamış gibi önele ait ücretin tamamının ödenmesi gerekir. Mahkemece, ihbar önelinin bölünmezliği kuralı göz ardı edilerek davacının 8 hafta karşılığı ihbar tazminatı alacağına hüküm altına alınması gerekirken davacıya 31 gün ihbar öneli tanındığından bahisle bakiye 25 gün ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

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

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

**YARGITAY**

**10. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/18786  
Karar No. 2014/23989  
Tarihi: 17.11.2014

İlgili Kanun/Madde  
5510 s. SGK/Gç2

- YAŞLILIK AYLIĞININ HESAPLANMASI
- KARMA SİSTEM

**ÖZETİ:** *Dava, davacının eksik hesaplanan yaşlılık aylığı miktarının tespiti istemine ilişkindir. Geçici 2. madde hükmü gereğince, 5510 sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihine kadarki sigortalılık sürelerine yönelik aylıklar, 506 sayılı Yasanın 61 ve geçici 82. maddesi gereğince hesaplanacak ve 5510 sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği tarihe kadar geçen sigortalılık süresinin toplam sigortalılık süresine orantılı bölümü aylık miktarında esas alınacak, 01.10.2008 tarihi sonrasındaki sigortalılık sürelerine yönelik aylıklar ise 5510 sayılı Yasanın 29 ve devamı madde hükümleri gereğince hesaplanacak ve bu Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen sigortalılık süresinin toplam sigortalılık süresine orantılı bölümü aylık miktarında esas alınacaktır.*

**YARGITAY**

**10. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/21595  
Karar No. 2014/22216  
Tarihi: 04.11.2014

İlgili Kanun/Madde  
5510 s. SGK/Gç2

- KURUM ALACAKLARININ TAHSİLİNDE BORCUN YAPILANDIRMA KAPSAMINDA OLMASININ GÖZETİLMESİ

**ÖZETİ:** *Mahkemece davaya konu borcun yapılandırma kapsamında bulunduğu gözetilmeli, bu çerçevede 6552 sayılı Kanunun tanıdığı alacakların yeniden yapılandırılması olanağından yararlanılıp yararlanılmadığı incelenmeli, yapılandırma başvuru süresinin bitiş tarihleri ile Geçici 60. maddenin 9. fıkrasının "Bu madde hükümlerinden yararlanmak isteyen borçluların, bu maddelerde belirtilen şartların yanı sıra dava açmamaları, açılmış davalardan vazgeçmeleri ve kanun yollarına başvurmamaları şarttır." hükmü de göz önünde bulundularak, yapılacak değerlendirmeye göre bir karar verilmelidir.*

## YARGITAY

## 10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/20256

Karar No. 2014/16485

Tarihi: 03.07.2014

İlgili Kanun/Madde

5510 s. SGK/101

- 5510 SAYILI YASA YÜRÜRLÜĞE GİRMEDEN ÖNCE MEMUR OLANLARIN İDARİ YARGIDA DAVA AÇMALARININ GEREKMESİ

**ÖZETİ:** *Dava, yurtdışında yapılan tedavi giderinin tahsili istemine ilişkindir. 5510 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden önce iştirakçi sıfatıyla çalışmakta olan memurlar ve diğer kamu görevlileri ile emekli sıfatıyla 5434 sayılı Kanuna göre emekli, dul ve yetim aylığı almakta olanlar ve ayrıca memurlar ve diğer kamu görevlilerinden ileride emekliliğe hak kazanacaklar yönünden Sosyal Güvenlik Kurumunca tesis edilen işlem ve yapacağı muamelelerin “idari işlem” ve “idari eylem” niteliğini korumaya devam edeceğinden bunların iptali için açılan davaların çözüm yerinin İdari yargı yeri olduğu açıktır.*

## YARGITAY

## 10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/3955

Karar No. 2014/16384

Tarihi: 02.07.2014

İlgili Kanun/Madde

5510 s. SGK/3

- ALMAN RANT SİGORTASINA GİRİŞİN TÜRKİYE’DE SİGORTA BAŞLANGICI OLARAK ALINMASININ GEREKMESİ

**ÖZETİ:** *Almanya Federal Cumhuriyeti Sosyal Yasa (SGB) VI.Kitab’ın (Alman Sosyal Kanunu) konuya ilişkin Yasal Aylık Süreleri’ni düzenleyen beşinci başlık 55. maddesi “Prim ödeme süreleri, mecburi veya isteğe bağlı sigorta primlerinin ödendiği sürelerdir. Özel yasalara göre ödenmiş kabul edilen mecburi sigorta primlerine ilişkin süreler de, mecburi sigorta primlerinin ödendiği süreler olarak kabul edilir.” Hükmünü içerirken; “çocuk yetiştirme süreleri” başlıklı 56. Maddesi (1) no’lu bendinin “Bir çocuğun yetiştirildiği süreler için, çocuğun ilk üç yaşı içerisinde mecburi sigorta primleri ödenmiş olarak geçerlidir..” hükmünü içermesi karşısında, dava dosyası içerisinde yer alan Alman sigorta kurumuna ait sigorta hesabında, davaya konu yapılan ve rant sigortasına giriş tarihi olarak öngörülen 14.06.1986 tarihini de içeren 01.02.1986-31.12.1986 tarihleri arası dönemde “pflichtbeitragszeit für kindererziehung (çocuk yetiştirme için zorunlu prim süresi)” olarak adlandırılan sürenin, yukarıda bahsedilen Uluslararası Ek Sözleşme hükmü kapsamında, uzun vadeli sigorta kollarından olan malülliük, yaşlılık ve ölüm Sigortalarından Alman rant sigortasına giriş niteliğinde bir sigortalılık girişi olmasına göre, yerinde görülmeyen bütün temyiz itirazlarının reddiyle usûl ve kanuna uygun olan hükmün onanması gerekir.*

**YARGITAY**  
**10. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/481  
Karar No. 2014/16348  
Tarihi: 02.07.2014

İlgili Kanun/Madde  
5510 s. SGK/45, 46  
1479 s. Bağ-KurK/45

- **SİGORTALI EŞ VE BABA ÜZERİNDEN HAKKIN DOĞUM TARİHİNDEKİ YASAL DÜZENLEMeye GÖRE ÇİFT ÖLÜM AYLIĞI BAĞLANAMAYACAĞI**
- **EŞ ÜZERİNDEN BAĞLANAN AYLIĞIN DAHA YÜKSEK OLMASI HALİ**

**ÖZETİ:** *Dava, 1479 sayılı Kanun hükümleri gereğince sigortalı eş ve baba üzerinden hak sahibi kız çocuğu sıfatıyla çift ölüm aylığına hak kazanıldığıının tespiti istemine ilişkindir. Bu tür ölüm sigortasından aylık tahsislerinde, ayrı durumlarda dışında genel kural olarak hakkı doğuran olay tarihinde yürürlükte olan yasal mevzuatın uygulanması gerekmekte olup buna göre sigortalı babanın yaşamını yitirdiği gün itibarıyla yürürlükteki 1479 sayılı Kanunun 45. maddesinin 2. fıkrasının (c) bendinde yer alan, geçimini sağlayacak başka bir geliri olmamak koşullunun, eşi üzerinden ölüm aylığı almakta olan davacı yönünden gerçekleşmediği belirgindir. Diğer taraftan, 02.08.2003 tarihinde yürürlüğe giren yasal değişikliklerle, bu Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmayan, bu kanunlar kapsamındaki çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan davacı hakkında 45. maddedeki aylık bağlama engeli kaldırılmış ise de bu kez 46/2. madde düzenlemesine göre kendisine çift aylık bağlanamayacağı ve eşi üzerinden bağlanan aylığın daha fazla olduğu ortadadır. Giderek 01.10.2008 günü yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun hükümleri kapsamında da aynı değerlendirme geçerli olmaktadır vesonuç olarak 1479 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde, eşi üzerinden ölüm aylığı almakta olan davacıya, hakkı doğuran olay tarihi itibarıyla yürürlükteki yasal mevzuat gereğince babası üzerinden ölüm aylığı tahsis edilemeyeceği gibi süreç içerisindeki yasal değişiklikler karşısında da çift aylığa hak kazanamadığı açıktır.*

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

**YARGITAY**  
**21. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/12574  
Karar No. 2014/15036  
Tarihi: 26.06.2014

İlgili Kanun/Madde  
**5510 s. SGK/53**

• **ÇAKIŞAN SİGORTALILIK**

**ÖZETİ:** *1.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı yasanın 53/1 maddesinde "Sigortalının, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerinde yer alan sigortalılık nedenlerinden birden fazlasına aynı anda tâbi olmasını gerektirecek şekilde çalışması halinde; öncelikle (c) bendi kapsamında, (c) bendi kapsamında çalışması yoksa ilk önce başlayan sigortalılık ilişkisi esas alınarak sigortalı sayılacağı" bildirilmiştir. 3.2.2011 tarihli 6111 Sayılı Yasanın 33. maddesi ile değiştirilen ve 01.03.2011 tarihinde yürürlüğe giren 5510 Sayılı Yasanın sigortalılık hallerinin birleşmesi başlıklı 53/1. maddesinde ise "Sigortalının, 4. maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerinde yer alan sigortalılık hallerinden birden fazlasına aynı anda tabi olmasını gerektirecek şekilde çalışması halinde, öncelikle aynı maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında, (a) ve (b) bentlerinde yer alan sigortalılık statülerine tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi halinde ise aynı maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacağı" belirtilmiş ve aynı yasanın Geçici 33. maddesinde ise "Kanununun 53 üncü maddesinin birinci fıkrasında bu maddenin yürürlük tarihi itibarıyla yapılan değişiklikler, bu değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihten öncesi için uygulanmaz" hükmü getirilmiştir. Görüldüğü üzere kanunların derhal uygulanması ilkesinin olmasına rağmen aynı yasanın Geçici 33. Maddesiyle 01.03.2011 tarihli, 5510 sayılı Yasanın 53. üncü maddesinin birinci fıkrasında bu maddenin yürürlük tarihi itibarıyla yapılan değişikliklerin, bu değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihten öncesi için uygulanmayacağı hükmü getirilmiştir. Somut olayda, mevcut yasal düzenlemelere göre değerlendirme yapılmaksızın yazılı şekilde hatalı değerlendirme sonucu hüküm kurulmuş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.*

**YARGITAY**  
**21. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/8495  
Karar No. 2014/10852  
Tarihi: 15.05.2014

İlgili Kanun/Madde  
3201 s. Yurtdışı ÇalışmaK/6

- **YURT DIŞI HİZMET BORÇLANMASI İLE YAŞLILIK AYLIĞI ALAN SİGORTALININ YENİDEN ÇALIŞMAYA BAŞLAMASIYLA AYLIĞININ KESİLECEĞİ**
- **DESTEK PRİMİ ÖDEYEREK ÇALIŞMA HAKKININ 5997 SAYILI YASAYLA VERİLDİĞİ 19.06.2010 TARİHİNDEN SONRA EMEKLİ OLANLARIN YARARLANABİLECEĞİ**

**ÖZETİ:** Somut olayda, 01/11/2008 tarihinden itibaren yaşlılık aylığı almaya başlayan davacının vergi kaydının yeniden başladığı ve 5510 sayılı Yasa'nın 4/b (mülga 1479 sayılı Yasa) kapsamındaki çalışmalarının devam ettiği ve böylece Türkiye'de çalışmaya devam ettiği anlaşılmalı 5754 sayılı Yasa'nın 79. maddesi ile değişik 3201 sayılı Yasa'nın 6/B maddesine göre davacının vergi kaydının başladığı tarihinden itibaren yaşlılık aylığı alması mümkün değildir. 3201 sayılı Yasa'nın 6/B maddesi 5997 sayılı Kanun'un 15. maddesi ile değiştirilerek Yasa'nın yürürlüğe girdiği 19/06/2010 tarihinden itibaren Türkiye'de sigortalı olarak çalışmaya başlayanlar hakkında 31/05/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışılmasına ilişkin hükümlerin uygulanacağı ifade edilmiş ise de bu kuralın Yasa'nın yürürlüğe girdiği tarihten önceki uyumsuzluklara uygulanması mümkün değildir. Bu durum Yargıtay Hukuk Genel Kumlunun 15/06/2012 tarih 2012/1-196 Esas 2012/396 Karar sayılı kararında da belirtilmektedir.

**YARGITAY**  
**21. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/7204  
Karar No. 2014/17187  
Tarihi: 11.09.2014

İlgili Kanun/Madde  
5510 s. SGK/13

- **İŞ KAZASI NEDENİYLE MADDİ TAZMİNAT**
- **BAŞKASININ BAKIMINA SÜREKLİ MUHTAÇ HALDE OLMA**
- **AŞGARİ ÜCRETİN BRÜTÜ ÜZERİNDEN BAKICI GİDERİ HESAPLANMASININ GEREKMEMESİ**
- **BAKICI GİDERİNDEN İNDİRİM YAPILMASI ZORUNLULUĞU**

**ÖZETİ:** *Bakıma muhtaç davacı için kaza tarihinden başlamak üzere kalan ömür süresince asgari ücretin brütü üzerinden bakıcı gideri hesaplaması doğrudur. Ne var ki iş gücünü kaybeden kazalının sağlıklı bir insan için geçerli olan PMF yaşam tablosuna göre ve bu yaşam süresinin tamamında bakıcı ücreti ödeyeceği varsayımına dayalı olarak ve asgari ücretin brütü esas alınarak hesap yapılmış olması karşısında, ayrı bir bakiye ömür belirlenmesi mümkün olmadığına göre davacının halen ve bakiye ömrü içerisinde de sürekli bakıcı çalıştırmayıp aile içi bakım dayanışmasından yararlanacağı açık olmakla, hesaplanan bakıcı giderinden uygun bir oranda indirim yapılması gerekirken, hesaplanan bakıcı gideri tazminatının tamamının hüküm altına alınması da isabetsiz olmuştur*

## YARGITAY

### 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/5425

Karar No. 2014/14660

Tarihi: 23.06.2014

İlgili Kanun/Madde

5510 s. SGK/13

- **ASIL İŞVERENİN İŞ KAZASI DAVASINDA DAVALI GÖSTERİLMEMESİ**
- **ALACAĞIN LİKİT OLMADIĞI İCRA İNKAR TAZMİNATINA KARAR VERİLEMEYECEĞİ**

**ÖZETİ:** *Dava kendisine ihbar olunan gerçek ve tüzel kişi, davada taraf sıfatını kazanamaz. Bir davada hüküm, davanın tarafları arasında kurulur. Bu nedenle hükmü temyiz etme hakkı sadece davada taraf olan kişilere aittir. Kural olarak kendisine dava ihbar olunan davaya katılmadıkça mahkemece verilen kararı temyiz etme hakkı yoktur. Ancak, mahkemece usul ve yasaya aykırı olarak taraf sıfatını almayan dava ihbar olunan kişi hakkında hüküm kurulmuşsa, ihbar olunan hükmün ancak kendisiyle ilgili bölümünü temyiz edebilir. Gebze 3. İş Mahkemesi'nin 2011/1044 E ve 2012/797 K sayılı kesinleşen dava dosyasında ihbar olunan durumundaki dava dışı N. Boru Çelik Kons. San. ve Tic. A.Ş. aleyhine, kusur ve hesap raporları ile sorumluluk atfedilse dahi, mahkemece aleyhine bir hüküm kurulmadığından, temyiz hakkını kullanması da mümkün olmamıştır. Bu haliyle, itirazın iptali davasının dayanağı olan ve onanarak kesinleşen ilamda, mahkemece itibar edilen kusur ve hesap raporlarının, temyiz hakkı dahi bulunmayan ihbar olunanı, gerek tarafı bulunmadığı kesinleşen tazminat davasında, gerekse davalısı olduğu işbu davada bağlamayaacağı; kesinleşmiş ilamın ise işbu davada HMK.nun 303/5. fıkrası uyarınca ancak kuvvetli delil niteliğinde kabul edileceği, kesin hüküm oluşturmayacağı açıktır, aksi halin kabulü, hukuki savunma hakkının kısıtlanması anlamına gelecektir.*

**YARGITAY**  
**21. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No.** 2014/1282

**Karar No.** 2014/8662

**Tarihi:** 22.04.2014

**İlgili Kanun/Madde**  
**5510 s. SGK/13**

- ***İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN İŞVERENDE OLMASI***
- ***TEKNİK İŞ GÜVENLİĞİ KURALLARINA UYULMAMASI***
- ***İŞVERENİN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ İÇİN SADECE YAZILI KURALLARA DEĞİL, TEKNOLOJİNİN GEREKLİ KILDIĞI ÖNLEMLERE AYKIRI DAVRANILMASI HALİNDE DE KUSURLU OLACAGI***

**ÖZETİ:** *4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. ve 5. maddeleri ile bunu uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmelikleri hükümleri işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş güvenliği kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak, işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır.*

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



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

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/7941 İlgili Kanun/Madde  
Karar No. 2014/7369 4857 s. İşK/17  
Tarihi: 08.04.2014 1475 s. İşK/14

- **FESİH SEBEBİYLE BAĞLILIK**
- **MAHKEMENİN FESİH SEBEBİNİ GENİŞLETEMEYECEĞİ**

**ÖZETİ:** Davacı iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini ileri sürmüş, davalı ise davacının devamsızlık yaptığından bahisle iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiğini savunmuştur. İddia, savunma ve tanık anlatımlarından davacının işyerindeki bir başka çalışanla gönül ilişkisi içerisinde olduğu anlaşılmakta ise de, davalı fesihte bu olguya dayanmamıştır. Buna rağmen mahkemece bu husus da göz önünde bulundurularak feshin haklı sebebe dayandığı kabul edilmiştir. Ancak mahkemenin fesih gerekçesini genişletmesi doğru değildir. Davacı ve davalı tanık anlatımlarından davacının izin dönüşü işe başlamak için işyerine gittiği halde işe başlatılmadığı anlaşıldığından, kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddedilmesi isabetsizdir.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/7781 İlgili Kanun/Madde  
Karar No. 2014/7042 6356 s. STISK/41  
Tarihi: 07.04.2014

- **OLUMSUZ YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ SÜRESİNİN HESABI**
- **CUMARTESİ PAZAR GÜNLERİNİ İŞGÜNÜ OLARAK KABUL EDİLMEYECEĞİ**

**ÖZETİ:** 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 99. maddesine göre, Cumartesi ve Pazar günlerinin hafta tatili olması sebebiyle, iş günü olarak sayılamayacakları tartışmasızdır. Ayrıca, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 2/1-D maddesi gereğince, ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü ve 1 Mayıs günü, resmi daire ve kuruluşlarda tatil yapılması sebebiyle, 2429 sayılı Kanun'un 2. maddesinde belirtilen tatil günleri de altı iş günlük sürenin belirlenmesinde nazara alınamazlar.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/7259  
Karar No. 2014/7035  
Tarihi: 07.04.2014

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

- **ÇAĞRI MERKEZİNDE ÇALIŞAN İŞÇİNİN UYGUN OLMAYAN SES TONUyla MÜŞTERİLERLE KONUŞMASI**
- **GEÇERLİ FESİH**

**ÖZETİ:** Dosya içeriğine göre hizmet sektöründe faaliyet gösteren şirketlerde müşteri memnuniyetinin ön planda olduğu, davacının çağrı merkezi standartlarına uymayan ses tonu ve cümleler kullanarak müşteri memnuniyetsizliğine yol açtığı açıktır. Davacının kusurlu davranışları sebebi ile işin yürütümünü olumsuz etkilemesi ve davacıya duyulan güvenin zedelendiği gözönüne alındığında işverenden artık iş ilişkisini sürdürmesi beklenemeyeceğinden objektif iyi niyet kurallarına göre fesih geçerli sebebe dayanmaktadır. Davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/4959  
Karar No. 2014/7020  
Tarihi: 07.04.2014

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

- **SENDİKAL TAZMİNAT**
- **İŞÇİLERİN MESAI SAATLERİ DIŞINDA SENDİKA İÇİN TOPLANTI YAPMALARI**
- **SENDİKAL NEDENLERLE FESİH**

**ÖZETİ:** Davacı tanıkları; işyerinde sendikal faaliyetler için mesai saatleri dışında toplantı yapılması ve işçilere sendika toplantılarına katılmaları için mesaj gönderilmesi sonrası davalı işverenin sendikal işçilere baskı yaptığını, sendika üyeliğinden istifa etmeyenlerin işten çıkarılacağına beyan ettiğini, işyerinde sendika üyeliğinden istifa edenlerin çalışmaya devam ettiğini, ancak istifa etmeyen sekiz işçinin işten çıkardığını beyan etmişlerdir. Dairemizce onanan emsal 2014/5350, 2014/5351, 2014/5352 esas sayılı dava dosyalarında emsal işçiler tarafından açılan işe itade davalarında davacı ile yaklaşık olarak aynı tarihlerde işten çıkarılan işçilerin sendikaya üye olmaları sebebi ile iş sözleşmelerinin feshedildiği kabul edilerek sendikal tazminata hükmedilmiş ve emsal nitelikteki bu kararlar onanarak kesinleşmiştir. Netice itibarıyla, tüm deliller bir arada değerlendirildiğinde; davacının iş sözleşmesinin sendikal faaliyet ve sendikaya üye olması sebebi ile feshedildiği anlaşıldığından, mahkemece sendikal tazminat talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

## YARGITAY

## 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/8576

Karar No. 2014/6959

Tarihi: 07.04.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/11

- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASINI GEREKTİRECEK OBJEKTİF KOŞULUN BULUNMAMASI**

**ÖZETİ:** 4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinde “İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar” şeklinde düzenleme ile bu konudaki esaslar belirlenmiştir. Somut olayda, taraflar arasında yapılan iş sözleşmesinde davacının, Yemen'deki likit gaz tesisi kurulmasına ilişkin şantiyede mekanik montajcı olarak çalışacağı öngörülmüş, sözleşmenin diğer hükümlerinin incelenmesinde de, yukarıdaki ilke kararında açıklanan, sözleşmenin belirli süreli yapılmasını gerektirir objektif kriterlere rastlanmamış olup, bu hali ile sözleşmenin belirsiz süreli kabul edilip davacının bakiye süre istemine ilişkin talebinin reddi gerekirken, yanılığlı değerlendirme ile bakiye süre ücretine hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## YARGITAY

## 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/6098

Karar No. 2014/4718

Tarihi: 04.03.2014

İlgili Kanun/Madde

5953 s. BasınİşK/Ek1

- **BASIN İŞ YASASINA GÖRE FAZLA ÇALIŞMANIN HAFTALIK 48 SAATİ AŞAN ÇALIŞMALAR OLDUĞU**

**ÖZETİ:** Davacı, Basın İş Kanunu'na tabi bir çalışan olup, söz konusu kanuna göre haftada 48 saati aşan çalışmalar fazla mesai olarak kabul edilmektedir. Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davacının haftanın beş günü 08.00–20.00 saatleri arasında çalıştığı, bir buçuk saat ara dinlenme düğüldüğünde haftada 4, 5 saat fazla mesai yaptığı anlaşılmaktadır. Mahkemece bu kabul doğrultusunda fazla mesai alacağı hesaplanmalı ve hüküm altına alınmalıdır.

## YARGITAY

## 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/5656

Karar No. 2014/4645

Tarihi: 04.03.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

1475 s. İşK/14

- **FAZLA ÇALIŞMA YAPILDIĞI İLERİ SÜRÜLEN İŞYERİNİN RESMİ BİR KURUMA AİT OLMASI**
- **İŞYERİ KAYITLARININ GETİRTİLMESİNİN GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** Çalışmanın geçtiği yer resmi kuruma ait olup işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin görev tanımları, hizmet alım sözleşmeleri, işyerine giriş ve çıkışları gösteren kayıtlar ile puataj belgeleri dosya arasına alınmalı, işyerinde kaç personel çalıştığı, bunların sözü edilen işyerinde haftada kaç gün, kaç saat çalıştıkları, işçilerin tümü için aynı saatlerde mi yoksa nöbet usulüne göre mi çalışmalar yapıldığı belirlenip tüm deliller birlikte değerlendirilerek gerekirse işyerinde uzman bilirkişi aracılığıyla keşif yapılarak fazla mesai alacağının varlığı saptanmalıdır. Mahkemece yazılı şekilde eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## YARGITAY

## 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/5213

Karar No. 2014/4636

Tarihi: 04.03.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 17

1475 s. İşK/14

- **ALT İŞVERENLERİN DEĞİŞMESİNE KARŞIN İŞÇİNİN ASIL İŞTE ÇALIŞMASINI SÜRDÜRME SINININ İŞYERİ DEVRİ NİTELİĞİNDE OLDUĞU**
- **ALT İŞVERENİN SÜRESİ SONA ERİNCE İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİRMESİ HALİNDE YENİ ALT İŞVEREN YANINDA ÇALIŞMANIN YENİ BİR İŞ SÖZLEŞMESİ OLDUĞU**

**ÖZETİ:** İşçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde, işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi gerekmektedir. Bu durumda değişen alt işverenler işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını da devralmış sayılırlar. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi veya alt işveren tarafından bir fesih bildirim yapılmadığı sürece, iş sözleşmeleri değişen alt işverenle devam edeceğinden, işyerinde çalışması devam eden işçi açısından, feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti talep şartları gerçekleşmiş sayılmaz. Buna karşın, süresi sona eren alt işverence işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, yapılan fesih bildirim ile iş ilişkisi sona ereceğinden, işçinin daha sonra yeni alt işveren yanındaki çalışmaları yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir. Bu durumda feshe bağlı hakların talep şartları gerçekleşeceğinden, feshin niteliğine göre hak kazanma durumunun değerlendirilmesi gerekmektedir.

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/5200  
Karar No. 2014/4624  
Tarihi: 04.03.2014

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/41  
1475 s. İşK/14

- ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN AYNI ZAMANDA ŞİRKET ORTAĞI OLDUĞU
- ÇALIŞMA SÜRESİ VE GÜNLERİNİ KENDİSİNİN BELİRLEDİĞİ FAZLA ÇALIŞMA İSTEYEMEYECEĞİ

**ÖZETİ:** Davacı işyerinde davalı şirket ortağı olup 15.01.2010 tarihinden sonra genel müdür olarak çalışmıştır. Davacının çalışma süresince işyerinde gerek genel müdür olarak gerekse öncesinde şirket ortağı olarak çalıştığı dikkate alındığında davacının üst düzey yönetici olarak çalıştığı, mesai saatini ve çalışma günlerinin kendisi tarafından belirlediği, işyerinde ödenen aylık ücret içinde davacının işyerindeki konumuna göre hafta tatili ve ulusal bayram genel tatillerdeki çalışma ücretleri de dikkate alınarak belirlendiğinin kabulü gerekir. Bu itibarla dava konusu hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil ücret alacağı isteklerini reddine karar verilmesi gerekirken kabulü de hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/5126  
Karar No. 2014/4622  
Tarihi: 04.03.2014

İlgili Kanun/Madde  
1475 s. İşK/14

- **YAŞIN DIŞINDA EMEKLİLİK İÇİN GEREKLİ KOŞULLARA SAHİP OLDUĞU İÇİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLMESİ**
- **BİR BAŞKA İŞYERİNDE ÇALIŞMAYA BAŞLAMANIN KIDEM TAZMİNATI HAKKINI ORTADAN KALDIRMAYACAĞI**

**ÖZETİ:** 4447 sayılı Kanun'un 45. maddesi ile 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin birinci fıkrasına (5) numaralı bent eklenmiştir. Anılan hükme göre, işçinin emeklilik konusunda yaş hariç diğer kriterleri yerine getirmesi halinde kendi isteği ile işten ayrılması imkânı tanınmıştır. Başka bir anlatımla, sigortalılık süresini ve pirim ödeme gün sayısını tamamlayan işçi, yaş şartı sebebiyle emeklilik hakkını kazanamamış olsa da, anılan bent gerekçe gösterilmek suretiyle işyerinden ayrılabilir ve kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Ancak, işçinin işyerinden ayrılmasının yaş hariç emekliliğe dair diğer kriterleri tamamlaması üzerine çalışmasını sonlandırması şeklinde gelişmesi ve bu durumu işverene bildirmesi gerekir. Davacının işyerinden ayrıldıktan sonra başka bir firmada çalışması hakkın kötüniyetli kullanılması olarak değerlendirilemez. Davalı kanunun kendisine verdiği emeklilik hakkını kullanmıştır. Kanunda tanınan bu hakkın amacı, işyerinde çalışarak yip-ranmış olan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süre-sine ait yükümlülükleri tamamlamış olan işçinin, emeklilik için bir yaş beklemesine gerek olmadan iş sözleşmesini aktif sonlandırabilmesine imkan tanımaktır.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2014/5370  
Karar No. 2014/4574  
Tarihi: 03.03.2014

İlgili Kanun/Madde  
6356 s. STİSK/58, 70, 71, 79

- **KANUN DIŞI GREV NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMELERİNİN HAKLI NEDENLERLE SONA ERDİRİLEBİLECEĞİ**
- **KANUN DIŞI GREVİN TESPİTİNDE YETKİLİ MAHKEME**
- **KANUN DIŞI GREVİN SOMUT EYLEMLERİ BELİRLEYEREK TESPİT EDİLMESİNİN GEREKMEMESİ**

**ÖZETİ:** *Kanun dışı grevin sonuçlarını düzenleyen 6356 sayılı Kanun'un 70. maddesinin birinci fıkrasına göre, işveren, bu durumda, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında da, kanun dışı grev nedeniyle işverenin uğradığı zararların, greve karar veren işçi kuruluşunca veya kanun dışı grevin herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılması durumunda, bu greve katılan işçilerce karşılanacağı öngörülmüştür. 6356 sayılı Kanun'un onbirinci bölümünde düzenlenen kanun dışı grevin tespiti davasında yetkili mahkeme ise, aynı kanunun 79. maddesine göre, işyeri veya işletme merkezinin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bulunduğu yer mahkemesidir. Davacılara ait işyerlerinde çalışan, davalı sendika üyesi işçiler tespit edilmeli, dava dilekçesinde belirtilen deliller eksiksiz olarak toplanmalı, dava konusu eylemler somut olarak belirlenmeli ve bu suretle eylemlerin yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere kanun dışı grev niteliği taşıyıp taşımadığı duraksamaya yer vermeyecek şekilde ortaya konulmalıdır.*

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/651	<u>İlgili Kanun/Madde</u>
Karar No.	2014/1834	4857 s. İşK/41
Tarihi:	10.02.2014	1475 s. İşK/14

#### • USTA ÖĞRETİCİLERİN STATÜ HUKUKUNA TABİ OLMADIĞI İŞ MAHKEMELERİNİN GÖREVLİ OLDUĞU

**ÖZETİ:** *Uyuşmazlık, taraflar arasındaki ilişkinin statü hukuku kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ve bu bağlamda davaya bakmakla hangi yargı yolunun görevli olduğu noktasında toplanmaktadır. Dairemizin daha önceki kararlarında Ankara Büyükşehir Belediye Başkanlığınca istihdam edilen usta öğreticilerin statü hukukuna tabi olduğu görüşü benimsenmiştir. Ancak, konu ile ilgili Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü'nün 30.09.2013 tarih, 2013/851 esas, 2013/1277 karar sayılı kararında, aynı statüdeki davacının, idareye verdiği bir taahhütnameye istinaden çalışması ve taahhütnamede ek ders ücretinin hesaplanmasında 657 sayılı Kanun'un 176. maddesinin esas alınmasının, davacının kamu personeli statüsünde değerlendirilmesi için yeterli olmadığı, bu düzenlemenin taahhütnamayı idari sözleşme haline de getirmeyeceği belirtilerek uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre çözümlenmesi gerektiği açıklanmıştır. Bu görüş Dairemizce de benimsenmiştir. Hal böyle olunca, mahkemece işin esasına girilerek bir karar verilmesi gerekirken, uyuşmazlığın çözümünde idari yargının görevli olduğu gerekçesi ile yargı yolu caiz olmadığından davanın usulden reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

## YARGITAY

## 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/1185

Karar No. 2014/1786

Tarihi: 10.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- İŞE BİR GÜN MAZERETSİZ DEVAM ETMEME
- GEÇERLİ FESİH NEDENİ

**ÖZETİ:** İşe bir gün mazeretsiz olarak devamsızlık yapmak ise olsa olsa geçerli fesih sebebi yapılabilir. Davacının bir gün işe devamsızlığı sebebi ile iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandığının kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

## YARGITAY

## 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/1781

Karar No. 2014/1741

Tarihi: 07.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32, 38

- ÜCRET KESME CEZASININ KOŞULLARI OLMADAN ÜCRETEN KESİNTİ YAPILAMAYACAĞI

**ÖZETİ:** Somut olayda davacı banka kanalı ile asgari ücret ödendiğini ertesi gün elden ücretlerinde çeşitli şekilde kesinti yapıldığını ileri sürerek eksik ödenen ücret alacaklarını talep etmiştir. Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerden özellikle tanık anlatımlarından asgari ücret ile çalışan davacılarından tuvalet kesintisi, hatalı işlem kesintisi, etüt kaybı adı altında 20 TL ile 100 TL arasında ücrette kesinti yapıldığı anlaşılmaktadır. Dosyada mevcut etüt kaybı adı altında davacılarından yapılan kesintiye ilişkin belge davalıya gösterilerek, gerekirse davalı işyeri defter kayıtları üzerinde bilirkişi incelemesi yaptırılarak etüt kaybı adı altında kesinti yapılıp yapılmadığı kuşkuya yer vermeyecek şekilde araştırılarak sonucuna göre ücret alacağı yönünden karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## YARGITAY

## 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/3595

Karar No. 2014/1733

Tarihi: 07.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/22

- İŞ KOŞULLARININ AĞIRLAŞTIRILMASI
- İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ



**ÖZETİ:** *Davacıya ayakta iş yaptırılmak sureti ile davacının rızası alınmadan çalışma şartlarının ağırlaştırıldığı, bu nedenle iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'un 24 / II-f bendi gereğince davacı işçi tarafından haklı nedenle sonlandırıldığı kabulü gerekir. Bu sebeple ihbar tazminatı talebinin reddine karar vermek gerekirken bu isteğin de hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/36476  
Karar No. 2014/1712  
Tarihi: 07.02.2014

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

- **İŞÇİNİN DAVRANIŞLARININ İŞ AKIŞINI OLUMSUZ ETKİLEMESİ**
- **GEÇERLİ FESİH**
- **FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE İLİŞKİN MAHKEME KARARINI ALT İŞVERENİN TEMYİZ ETMEMESİ**
- **ALT İŞVEREN AÇISINDAN KARARIN KESİNLEŞMESİ ANCAK ASIL İŞVERENİN İŞE İADENİN MALİ SONUÇLARINDAN SORUMLU OLMAYACAĞI**

**ÖZETİ:** *Somut olayda, fesih nedeni yapılan eylemler haklı fesih nedeni oluşturacak ağırlıkta olmasa da davacının işyerinde işin yürütümünü bozucu ve olumsuzluklara sebebiyet veren davranışları bir bütün olarak değerlendirildiğinde işyerindeki iş akışının olumsuz etkileneceği ve işverence iş sözleşmesinin devamı beklenemeyeceği dikkate alındığında iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilmesine rağmen mahkemece feshin geçerli sebebe dayanmadığına yönelik kurulan hükmün davalı alt işverence temyiz edilmemesi karşısında bu husus bozma sebebi yapılmamıştır. Ancak bu durumda hükmü temyiz eden davalı asıl işverenin işe iadenin mali sonuçlarından sorumlu tutulması mümkün değildir.*

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/2970  
Karar No. 2014/1512  
Tarihi: 06.02.2014

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/41

- **FAZLA ÇALIŞMANIN İMZALI ÜCRET BORDROLARINDA GÖSTERİLMİŞ OLMASI**
- **İHTİRAZI KAYIT KONULMAYAN İMZALI ÜCRET BORDROSUNDAKİ FAZLA ÇALIŞMANIN YAZILI DELİLLE KANITLANMASININ GEREKMEMESİ**

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

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/2174  
Karar No. 2014/1508  
Tarihi: 06.02.2014

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/26

- **İŞÇİNİN KİŞİLİK HAKLARINA SALDIRI**
- **MANEVİ TAZMİNATA KARAR VERİLMESİNİN GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** *Kesinleşen ceza davasına ve dosya içeriğine göre olayın süreci ve gerçekleşen safhaları dikkate alındığında davacı işçinin kişilik haklarına diğer bir anlatımla maddi ve manevi varlığına karşı bir saldırı gerçekleştiği açık olduğuna göre mahkemece olaya özelliklerine uygun miktarda manevi tazminata hükmedilmesi gerekirken yanılığılı değerlendirme ile isteğin reddi isabetsiz olmuştur.*

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



# GEREKLİ BİLGİLER

## USEFUL INFORMATION

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

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

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

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA  
CEZALARI

(01.01.2014 Tarihinden İtibaren)

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA  
CEZALARI

(01.01.2013 Tarihinden İtibaren)

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

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

(01.01.2014 – 30.06.2014 Döneminde)

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

(01.01.2013 – 30.06.2013 Döneminde)

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

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

***Gerekli Bilgilere dergimizin 2014 tarihli***

***44. sayısından ulaşabilirsiniz***



# LEGAL YAYINCILIK

## 2014 YILI FİYAT LİSTESİ

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

PTT / Posta Çeki Hesap No: 1052845

**BANKA ADI ŞUBE ŞUBE KODU**

Yapı Kredi Bankası Moda

**HESAP NO IBAN NO**

217 60825788

Garanti Bankası Moda

124 6299549

Akbank Moda

256 0048668-8

Türkiye İş Bankası Bahariye

1343 47728

Türkiye İş Bankası'na Yapacağınız Havaleler Ücretsizdir.

TR81 0006 7010 0000 0060 8257 88

TR39 0006 2000 1240 0006 2995 49

TR31 0004 6002 5688 8000 0486 68

TR34 0006 4000 0011 1343 0047 728

**Legal Yayıncılık A.Ş.**

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

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

legal@legal.com.tr

www.legal.com.tr

# LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU

## ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS



LEGAL YAYINCILIK  
A.Ş.

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

Bahariye Caddesi Çam Apt. No:63/6 Kadıköy – İstanbul  
Yapı Kredi Bankası (Moda Şubesi - 217) 60825788 (IBAN No: TR81 0006 7010 0000 0060 8257 88)  
Garanti Bankası (Moda Şubesi - 124) 6299549 (IBAN No: TR39 0006 2000 1240 0006 2995 49)  
Akbank (Moda Şubesi - 256) 0048668-8 (IBAN No: TR31 0004 6002 5688 8000 0486 68)  
Türkiye İş Bankası (Bahariye Şubesi - 1343) 47728 (IBAN NO: TR34 0006 4000 0011 3430 0477 28)  
PTT Posta Çeki Hesap No: 1052845

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

Kredi Kartı ile Ödemek İstiyorum

Nakit Ödemek İstiyorum

Banka Adı:.....

Kartın Üzerindeki İsim :.....

Kart No: ....

Son Kullanma Tarihi : CVV2 No : .....

Banka Havalesi ( )

Posta Çeki ( )

Elden ( )

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

Tarih: - / - / 20-

Abone İmza:

Şirket Temsilcisi:

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

**2014 YILI MAHKEME  
KARARLARI  
ARAMA DİZİNLERİ  
*INDEX OF COURT DECISIONS IN 2014***

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

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





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

11 Saati Aşan Çalışmalarda Ara Dinlenmesinin 1,5 Saat Olacağı	279/43
5510 Sayılı Yasa Yürürlüğe Girmeden Önce Memur Olanların İdari Yargıda Dava Açmalarının Gerekmesi	294/44
5510 Sayılı Yasanın Yürülüğünden Önce Memur ve İştirakçi Olanların Hukuki Uyuşmazlıklarında İdari Yargının Görevli Olması	213/41
7. Günün 7,5 Saatlik Çalışma Kısımının Hafta Tatili Çalışması 7,5 Saati Aşan Kısımın Fazla Çalışma Olarak Hesaplanmasının Gerekmesi	203/42
Açılacak Davanın Miktarı Biliniyor veya Tespit Edilebiliyorsa Belirsiz Alacak Dava Açılmayacağı	332/42
Adi Ortaklığı Oluşturan Ortaklar Arasında Zorunlu Dava Arkadaşlığının Bulunduğu	304/42
Ağırlıklı İş	162/41
Aksinin Yazılı Belgeyle Kanıtlanmasının Gerekmesi	125/41
Alacağın Belirli Olup Olmadığının Her Somut Olayda Olayın Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi	332/42
Alacağın Likit Olmadığı İcra İnkâr Tazminatına Karar Verilemeyeceği	309/44
Alacaklıları Zarara Uğratma Kastıyla İşyerinin Devredilmesi	215/44
Alacaklıları Zarara Uğratmak İçin Devir Yapıldığını Gösteren Karine	215/44
Alman Rant Sigortasına Girişin Türkiye’de Sigorta Başlangıcı Olarak Alınmasının Gerekmesi	297/44
Alt İşveren Açısından Kararın Kesinleşmesi Ancak Asıl İşverenin İşe İadenin Mali Sonuçlarından Sorumlu Olmayacağı	345/44
Alt İşveren Asıl İşveren İlişkisinin Muvazaaya Dayanıp Dayanmadığının Re’sen Araştırılmasının Gerekmesi	259/41
Alt İşveren Hakkında Verilen Hükümün Asıl İşverene Karşı İcra Takibi Yapılması	309/44
Alt İşveren İşçisinin Geçirdiği İş Kazasından Asıl İşveren Olarak Sorumlu Olan İşveren Hakkında Yeniden Kusur İncelemesi Yapılmasının Gerekmesi	309/44

***Karar indekslerinin tam metnine dergimizin  
2014 tarihli 44. sayısından ulaşabilirsiniz***

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

<b>Basın Mesleğinde Çalışanlarla</b>		<b>Borçlar Kanunu (818)</b>	
<b>Çalıştıranlar Arasındaki</b>		<b>Madde</b>	<b>Sayfa/Sayı</b>
<b>Münasebetlerin Tanzimi</b>		348	250/42
<b>Hakkında Kanun (5953)</b>		179	215/44
<b>Madde</b>	<b>Sayfa/Sayı</b>		
Ek1	326/44		

***Karar indekslerinin tam metnine dergimizin  
2014 tarihli 44. sayısından ulaşabilirsiniz***

**LEGALBANK ABONELİK FORMU**  
**SUBSCRIPTION FORM FOR THE LEGALBANK LEGAL DATABASE**



LEGAL YAYINCILIK A.Ş.

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

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

Legal Yayıncılık 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun hükümlerini eksiksiz olarak yerine getirmeyi taahhüt eder.  
Tarih .... / ... / ..... Abone İmza ..... Şirket Temsilcisi İmza .....