

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: 13/Sayı: 50
Volume: 13/Issue: 50
Yıl/Year: 2016



TR Dizin Hukuk Veri Tabanında Dizinlenmektedir



İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi

Labor Law and Social Security Law Bulletin/Journal

“Hakemli Dergidir”/“Peer reviewed Journal”

Çilt: 13/Sayı: 50

Volume: 13/Issue: 50

Yıl/Year: 2016

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:

Basımcının Adı/Printed by:

Av./Aal. Ramazan ÇAKMAKCI
Mimoza Matbaacılık San. ve Tic. A.Ş.
(Sertifika No./Certificate No.: 33198)

Basıldığı Yer/Place of Publication:

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

Basım Tarihi/Publication Date:

Ağustos/August 2016

Yönetim Yeri/Place of Management:

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

Yayın Dili/Published on Language:

Türkçe/İngilizce

E-posta/E-mail:

legal@legal.com.tr

URL:

www.legal.com.tr

Yayın Türü/Type of Publication:

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

Yurt Dışı Temsilciliği

Legal Publishing Albania Shpk

Rruga Sami Frasheri, pallati 14, hyrja 11, ap. 8 ne

Tirane/Albania

www.legalalbania.com

info@legalalbania.com

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

Mersin Temsilcisi
Mersin Representative
Av. H. Hulki ÖZEL

İzmir Temsilcileri
İzmir Representatives
Araş.Gör./Av.Eda KARAÇÖP
Yard. Doç. Dr. Efe YAMAKOLU

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

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. 5 Kadıköy – İstanbul

Bu dergide yayımlanan yazılarda ileri sürülen görüşler yazarlara aittir.

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

Copyright © 2016

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

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

İŞ HUKUKU ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ

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

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

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

GENEL EDİTÖR/EDITOR IN CHIEF

Prof. Dr. Münir EKONOMİ

EDİTÖRLER KURULU/EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Münir EKONOMİ

Av. Mehmet UÇUM

Av. Dilek SALMAN KARADENİZLİ

DANIŞMA KURULU/ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Nuri ÇELİK

Prof. Dr. Murat DEMİRCİOĞLU

Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Öner EYRENCİ

Doğuş Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali GÜZEL

Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU

Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR

Sabahattin Zaim Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Polat SOYER

Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK

Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Devrim ULUCAN

Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi

YAYIN KURULU/ADVISORY BOARD

- Av. Ayşe Çağla AKAT (İstanbul Barosu)
Av. Haydar AKSOY (İstanbul Barosu)
Av. Demet Tuna ARAL (İstanbul Barosu)
Av. Mehmet Anıl ARSLANOĞLU (İstanbul Barosu)
Av. Selma BİLGİN (İstanbul Barosu)
Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ (İstanbul Barosu)
Av. Mehmet Ümit ERDEM (İstanbul Barosu)
Av. Ebru ERGİNBAŞ (İstanbul Barosu)
Av. Hasan GÜNÜÇ (İstanbul Barosu)
Av. Fikret İLKİZ (İstanbul Barosu)
Av. Yörük KABALAK (İstanbul Barosu)
Av. Sezen GÖNENÇ OKCAN (İstanbul Barosu)
Av. Necdet OKCAN (İstanbul Barosu)
Av. Cengiz ÖZBİLGİN (İstanbul Barosu)
Av. H. Hulki ÖZEL (Mersin Barosu)
Av. Murat ÖZVERİ (Kocaeli Barosu)
Av. Reyhan TANIŞ (İstanbul Barosu)
Av. Hatice UÇUM (İstanbul Barosu)
Av. Zafer YEĞİN (İstanbul Barosu)
Av. Alper YILMAZ (İstanbul Barosu)

HAKEM KURULU/BOARD OF REFEREE

- Prof. Dr. Nuri ÇELİK
Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU
Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Kübra DOĞAN YENİSEY
Bilgi Üniversitesi Hukuk Fakültesi

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) yayınlanan 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 yayınlanabilecek 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 yayınlanmak üzere gönderilen yazılar başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.

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

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

Kağıt boyutu: A4

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

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

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

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

Paper size: A4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Yayın Kurulu'nda ilk değerlendirilmesi yapılan makaleler, anonim olarak hakeme gönderilecek, hakemden gelen rapor doğrultusunda makalenin yayınlanmasına ya da düzeltme istenmesine ya da yayınlanmamasına karar verilecek ve yazar durumdan en kısa zamanda haberdar edilecektir. Tamamlanmış veya düzeltilmiş yazı, Yayın Kurulu'nca, tekrar hakeme gönderilir.

After the initial assessment of the articles is completed by the editorial board, the articles will be submitted to a peer reviewer anonymously. In accordance with the reviewer's report, editing may be requested, the article may get published, or the article may be rejected. The author shall be notified of the decision as soon as possible. The editorial board shall submit the final, or the edited article to the peer reviewer one more time

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

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

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

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

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

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

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

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

SUNUŞ.../PRESENTATION...

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisinin 50. sayısında sizlerle buluşmanın mutluluğunu yaşamaktayız.

2016 yılının ikinci sayısı olan bu dergimizde, beş adet iş hukukuna ilişkin, bir adet iş sağlığı ve güvenliği hukukuna ilişkin, üç adet uzman görüşü ve üç adet de karar incelemesi yer almaktadır.

İş Hukuku bölümünde; Prof. Dr. Alpay HEKİMLER'in "*Avusturya İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ile İlgili Temel Düzenlemeler*", Prof. Dr. M. Polat SOYER'in "*Basın İş Kanununun Kapsamı ve Yargıtay Uygulaması*", Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER'in "*Sosyal Sigorta Hukukunda ve İş Hukukunda Gai Yorum Eşyanın Tabiatı ve Hayatın Olağan Akışı*", Araş. Gör. Dr. Hande Bahar AYKAÇ'ın "*Bireysel İş Sözleşmesinde Düzenlenen Cezai Şart*" ve Araş. Gör. Dr. İlke GÜRSEL'in "*Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine Etkileri*" başlıklı yazıları yer almaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği bölümünde, Yard. Doç. Dr. Ertuğrul YUVALI'nın "*İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimlerinin İş Güvencesi*" başlıklı yazısı yer almaktadır.

Uzman Görüşleri bölümünde; Av.İsmail KÖK'ün "*Sendika Üyeliğinin Güvencesi*", Bünyamin ESEN'in "*Örneklerle Türk Sosyal Sigortalar Hukukuna Göre Sigortalıların Hiç Çalışmadığı Aylarda SGK'ya Bildiriminin Usulleri*" ve Stj. Av. Kaan USLU'nun "*İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi*" başlıklı yazısı yer almaktadır.

Karar İncelemeleri bölümünde Yard. Doç. Dr. Ersin ERDOĞAN - Araş. Gör. Canan ERDOĞAN'ın "*Türkiye'den Yurt Dışına Götüürülen İşçiler Hakkındaki Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi*", Araş. Gör. Demet BELVERENLİ'nin "*İşçinin Sır Saklama Borcu*" (*Karar İncelemesi*)" ve İslam GEZER'in "*Yargıtay 22.Hukuk Dairesi'nin 2012/5376 E., 2012/9232 K. Numaralı İşçilik Alacaklarına İlişkin İçtihat Metninde Konsorsiyum İlişkisini Ele Alışının İncelenmesi*" başlıklı incelemesi 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 yayınlanan, 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 yayınlanmaktadır.

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: 13/Sayı: 50

Yıl: 2016

İÇİNDEKİLER

İş Hukuku.....	579
Avusturya İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ile İlgili Temel Düzenlemeler Prof. Dr. Alpay HEKİMLER.....	581
Basın İş Kanununun Kapsamı ve Yargıtay Uygulaması Prof. Dr. M. Polat SOYER.....	609
Sosyal Sigorta Hukukunda ve İş Hukukunda Gai Yorum Eşyanın Tabiatı ve Hayatın Olağan Akışı Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER.....	631
Bireysel İş Sözleşmesinde Düzenlenen Cezai Şart Araş. Gör. Dr. Hande Bahar AYKAC.....	699
Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine Etkileri Araş. Gör. Dr. İlke GÜRSEL.....	763
İş Sağlığı ve Güvenliği.....	849
İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimlerinin İş Güvencesi Yard. Doç. Dr. Ertuğrul YUVALI.....	851
Uzman Görüşleri.....	885
Sendika Üyeliğinin Güvencesi Av. İsmail KÖK.....	887
Örneklerle Türk Sosyal Sigortalar Hukukuna Göre Sigortalıların Hiç Çalışmadığı Aylarda SGK'ya Bildiriminin Usulleri Bünyamin ESEN (SGK Sosyal Güvenlik Denetmeni, Sosyal Politika Bilim Uzmanı).....	905
İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi Stj. Av. Kaan USLU.....	923
Karar İncelemeleri.....	953
Türkiye'den Yurt Dışına Götürülen İşçiler Hakkındaki Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi Yard. Doç. Dr. Ersin ERDOĞAN Araş. Gör. Canan ERDOĞAN.....	955

“İşçinin Sır Saklama Borcu” (Karar İncelemesi) Araş. Gör. Demet BELVERENLİ	989
Yargıtay 22.Hukuk Dairesi’nin 2012/5376 E., 2012/9232 K. Numaralı İşçilik Alacaklarına İlişkin İçtihat Metninde Konsorsiyum İlişkinini Ele Alışımın İncelenmesi İslam GEZER.....	1025
Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme	1035
Yüksek Mahkeme Kararları.....	1041
Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararları.....	1043
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararları.....	1099
Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Kararları.....	1161
Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Kararları.....	1172
Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararları.....	1182
Yargıtay 18. Ceza Dairesi Kararı.....	1238
Gerekli Bilgiler.....	1243
Mahkeme Kararları Arama Dizinleri.....	1309
Kavramlara Göre Arama Dizini.....	1311
Kanun Maddelerine Göre Arama Dizini.....	1317
LEGAL YAYINCILIK TÜM YILLAR DERGİ FİYAT LİSTESİ (BASILI, ONLİNE SÜRELİ-SÜRESİZ VE E-DERGİ)	1319
LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU	1323
LEGALBANK ABONELİK FORMU	1324

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

Volume: 13/Issue: 50

Year: 2016

CONTENTS

Labor Law	579
Major Regulations on the Principle of Equality under the Austrian Labor Law Prof. Dr. Alpay HEKİMLER.....	581
The Scope of Press Labor Law, and Its Application by the Court of Cassation Prof. Dr. M. Polat SOYER	609
Teleological Interpretation under the Social Security, and the Labor Law the Nature of Property, and the Natural Flow of Life Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER.....	631
Penal Clause in Individual Labor Contract Res. Asst. Dr. Hande Bahar AYKAÇ.....	699
The Effects of the Right to Data Protection on the Relationship between the Employee and the Employer Res. Asst. Dr. İlke GÜRSEL	763
Occupational Health and Safety	849
Job Safety for Occupational Safety Specialists and Occupational Physicians Asst. Prof. Dr. Ertuğrul YUVALI.....	851
Expert Opinions	885
Security of Trade Union Membership Atty. İsmail KÖK.....	887
Under the Turkish Social Security Law, Examples of the Notices that the Insured Gives to the Social Security Administration, for the Months He has Never Worked Bünyamin ESEN (Social Security Inspector, Expert on the Science of Social Politics).....	905
Workplace Union Representative and Guarantee of Workplace Union Representative	
Intern Lawyer Kaan USLU.....	923
Decision Analyses	953
Analysis of the Court of Appeal Decisions in Respect to Applicable	

Law for Posted Workers Outside of Turkey Asst. Prof. Dr. Ersin ERDOĞAN Res. Asst. Canan ERDOĞAN.....	955
“Confidentiality Obligation of the Worker” (Examination of Decree) Res. Asst. Demet BELVERENLİ.....	989
The Analysis of the Approach of the 22nd Civil Chamber of the High Court’s Case Law on Employee Receivables (Principal no. 2012/5376, Ruling no: 2012/9232) towards Consortium Relationship İslam GEZER.....	1025
Editing of Turkish Social Law.....	1035
Supreme Court Decisions.....	1041
Court of Cassation 7th Civil Chamber Decisions	1043
Court of Cassation 9th Civil Chamber Decisions	1099
Court of Cassation 10th Civil Chamber Decisions	1161
Court of Cassation 21st Civil Chamber Decisions	1172
Court of Cassation 22nd Civil Chamber Decisions	1182
Court of Appeal 18th Criminal Chamber Decisions.....	1238
Useful Information	1243
Index of Court Decisions.....	1309
Index of Related Legal Terms	1311
Index of Related Law Code Articles.....	1317
 LEGAL PUBLISHING’S PRICE LIST COVERING ALL THE YEARS (PRINTED-ON LINE-PERIODIC- NON-PERIODIC, AND E-JOURNAL	1319
 ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS	1323
 SUBSCRIPTION FORM FOR THE LEGALBANK LEGAL DATABASE.....	1324

İŞ HUKUKU

LABOR LAW

* Avusturya İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ile İlgili Temel Düzenlemeler
Major Regulations on the Principle of Equality under the Austrian Labor Law

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER

* Basın İş Kanununun Kapsamı ve Yargıtay Uygulaması
The Scope of Press Labor Law, and Its Application by the Court of Cassation

Prof. Dr. M. Polat SOYER

* Sosyal Sigorta Hukukunda ve İş Hukukunda Gai Yorum
Eşyanın Tabiatı ve Hayatın Olağan Akışı
Teleological Interpretation under the Social Security, and the Labor Law
The Nature of Property, and the Natural Flow of Life

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER

* Bireysel İş Sözleşmesinde Düzenlenen Cezai Şart
Penal Clause in Individual Labor Contract

Araş. Gör. Dr./Res. Asst. Dr. Hande Bahar AYKAÇ

* Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine Etkileri
The Effects of the Right to Data Protection on the Relationship between the
Employee and the Employer

Araş. Gör. Dr./Res. Asst. Dr. İlke GÜRSEL

AVUSTURYA İŞ HUKUKUNDA EŞİTLİK İLKESİ İLE İLGİLİ TEMEL DÜZENLEMELER*

(MAJOR REGULATIONS ON THE PRINCIPLE OF EQUALITY UNDER THE
AUSTRIAN LABOR LAW)

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER**

ÖZ

Ülkemizde de olduğu üzere birçok ülkede çalışma yaşamında ayrımcılık konusu, günümüzde halen önemli bir sorunsal olarak varlığını sürdürmektedir. Her ülke, ayrımcılık konusunda mücadele etmeye ve evrensel hukuk normları kapsamında eşitlik ilkesinin sağlanmasına yönelik mevzuatlarında düzenlemelere gitmişlerdir.

Avrupa Birliğinin yıllar içerisinde kabul etmiş olduğu ve ulusal mevzuata dönüştürülmek zorunda olan direktifler, üye ülkeler için yol gösterici olmakla birlikte, birlik düzeyinde ortak bir yapının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu çalışmada, eşitlik ilkesinin Avusturya’da iş hukuku bağlamında nasıl düzenleme bulduğu genel hatlarıyla ele alınmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Eşitlik ilkesi, Ayrımcılık, Avusturya, Eşit Davranma Kanunu

ABSTRACT

Today, the issue of “Inequality” in the work place is still a major problem in many countries, like it is in Turkey. Every country has been

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 08.06.2016 tarihinde Yayinevimize ulaşmış olup, 22.06.2016 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

** Namık Kemal Üniversitesi Öğretim Üyesi, Alman İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi Üyesi. Avusturya Cumhuriyeti “Federal Altın Üstün Hizmet Devlet Nişanı” sahibi.

combatting the issue of “Inequality”, and has enacted laws towards securing the Principle of Equality within the universal legal norms.

The directives adopted by the European Union over the years, which must be adapted into national law, have been instructive, and also enabled the emergence of a common structure at the Union level. In this study, how-in general terms, ‘the Principle of Equality’ have been regulated under the Austrian labor law shall be considered.

Keywords: *The principle of equality; discrimination; austria; law on equal treatment*

...

Yukarıda ortaya konmaya çalışıldığı üzere, Eşit Davranma Kanunu esasen çalışma hayatı kapsamında doğrudan çalışanlara eşit davranılması yönündeki hükümleri düzenlemekle birlikte, meslek danışmanlığı, işletme dışında mesleki ve ileri eğitim ve örgütlenme alanında da ayrımcılığın engellenmesi konularını hüküm altına almaktadır. Bununla birlikte, örneğin sağlık hizmetlerinde etnik köken farkı gözetmeksizin eşit davranılması, eğitimde eşitlik veya ikametgâhın seçilmesinde ayrımcılığın yasaklanması gibi, kısmen de olsa çalışma hayatının tamamen dışında olan alanlar da kanun kapsamında düzenleme bulmuştur.

Eşit Davranma Kanunu’nun hükümlerinin etkin bir biçimde uygulanılması konusunda, sıkı ve etkin bir denetim sisteminin getirilmesi amacıyla da yasa koyucu ayrıca etkin bir mekanizma kurmuştur. Genel olarak bakıldığında günümüzde Avusturya, başta çalışma hayatında olmak üzere eşitlik ilkesinin uygulanması bakımından örnek bir ülke olarak karşımızda durmaktadır.

***Makalenin devamına, dergimizin 2016 tarihli
50. sayısından ulaşabilirsiniz***

#BASIN İŐ KANUNUNUN KAPSAMI VE YARGITAY UYGULAMASI*

(THE SCOPE OF PRESS LABOR LAW, AND ITS APPLICATION BY THE COURT
OF CASSATION)

Prof. Dr. M. Polat SOYER

ÖZ

Basın sektöründe çalışan gazetecilerin iş ilişkilerinden kaynaklanan sorunları hukukumuzda en az ele alınan konulardan biridir. Basın iş hukuku alandaki Yargıtay kararları da, bazı münferit incelemeler dışında, henüz derli toplu bir değerlendirmeye tâbi tutulmamıştır. Böyle bir girişimin, Basın İş Kanununun kapsamı hakkındaki öğreti görüşü ile Yargıtay içtihadını irdelemek suretiyle başlatılmasında yarar görülmektedir. Bu inceleme, Basın İş Kanununun kapsamı konusunda sadece genel bir değerlendirmedir; bu nedenle de, ele alınan problem alanı ile ilgili ayrıntılı çalışmaların yapılması ihtiyacı varlığını korumaktadır. Bu konuda karşılaşılabilecek “sınır”da kalan sorunlar ise, somut olaya ilişkin koşulların genel ilkeler çerçevesinde değerlendirilmesiyle çözümlenebilecektir. Belirtilmelidir ki, basın sektöründeki çalışma ilişkilerinin, işin düzenlenmesi ve sözleşmenin sona ermesi; özellikle, iş güvencesi hükümlerinin uygulanması açısından da incelenmesi gerekmektedir. Güncel ve çağdaş bir Basın İş Hukuku, ancak bu yöndeki katkıların artması ile oluşturulabilir.

Anahtar Kelimeler: Anadolu Ajansı; Basın İş Kanunu; Basın İş Kanununun kapsamı; Basın İş Kanununun kapsamı ve Yargıtay uygulaması; Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü; fikir ve sanat işlerinde çalışma; gazete ve mevkute; gazeteci; haber birimi; haber ve fotoğraf ajansı; internet gazeteciliği; medya hizmet sağlayıcıları; özel radyo ve televizyonlar; Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu.

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 13.07.2016 tarihinde Yayinevimize ulaşmış olup, 26.07.2016 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

ABSTRACT

The work related problems of the journalists working for the press, are some of the least studied subjects under our law. The decisions of the Court of Cassation on press labor law- other than some isolated researches, have not yet been evaluated, and compiled in a meaningful manner. We find it useful to begin this type of initiation by examining the views on the Scope of the Press Labor Law under the doctrine, and the precedents of the Court of Cassation. This study is only a general assessment on the Scope of the Press Labor Law. For this reason, there is still a need for detailed studies on the problem areas considered on this article. The marginal problems that may come up on this subject, shall be solved on a case by case basis, by evaluating an individual case within the framework of the general principles. We must indicate that work relations, work engineering, and a termination of an agreement must especially be examined from the perspective of the application of the work security provisions. Current, and contemporary Press Labor Law may only emerge with the increase of contributions in this direction.

Keywords: *Anatolian News Agency, Press Labor Law, The Scope of Press Labor Law, and its Application by the Court of Cassation; Directorate General of Press, and Information; working on intellectual, and art works; newspapers, and periodicals, journalist, news unit; news, and photography agency; internet journalism; media service providers, private radio, and televisions, Turkish Radio, and Television Authority.*

...

Bu inceleme, Basın İş Kanununun kapsamı konusunda sadece genel bir değerlendirmedir; bu nedenle de, ele alınan problem alanı ile ilgili ayrıntılı çalışmaların yapılması ihtiyacı varlığını hâlâ korumaktadır. Karşılaşılabilecek “sınır”da kalan sorunlar ise, somut olaya ilişkin koşulların genel ilkeler çerçevesinde değerlendirilmesiyle çözümlenebilecektir. Diğer taraftan, basın sektöründeki çalışma ilişkilerinin, işin düzenlenmesi ve sözleşmenin sona ermesi; özellikle, iş güvencesi hükümlerinin uygulanması (İŞK md. 116) açısından da incelenmesi gerekmektedir. Güncel ve çağdaş bir Basın İş Hukuku, ancak bu yöndeki katkıların artması ile oluşturulabilir.

***Makalenin devamına, dergimizin 2016 tarihli
50. sayısından ulaşabilirsiniz***

**# SOSYAL SİGORTA HUKUKUNDA VE
İŞ HUKUKUNDA GAI YORUM**
Eşyanın Tabiatı ve Hayatın Olağan Akışı*
(*TELEOLOGICAL INTERPRETATION UNDER THE SOCIAL SECURITY,
AND THE LABOR LAW*
The Nature of Property, and the Natural Flow of Life)

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER**

ÖZ

Hukuki bir uyuşmazlığın çözümü için yargıcın başvuracağı bir normun olması gerekir. Konu ile ilgili bir norm olmadığında yargıç kendisini yasa koyucu yerine koyarak genel nitelikli ve ayrıca ilgili sorunu da çözen bir kural üretmek zorunda kalacaktır. Ancak ifade etmek gerekir ki, bir hukuk normunun varlığı karar verilirken tek başına yargıç için yeterli olmamakta ayrıca düzenlemenin konusunu oluşturan öznenin (eşyanın) ve içinde bulunduğu sosyolojik ortamın özelliklerinin de bilinmesi gerekmektedir. Bu durum amaca uygunluk (gai) yorum(u) yapmak anlamına gelmektedir. Hukuka, adalete uygun bir karar vermek için düzenleme konusu olan öznenin varlık nedenini ve yaşam içindeki konumunu bilmek gerekmektedir. Değınilen ihtiyacı karşılamak üzere öğretilerde eşyanın tabiatı ve hayatın olağan akışı kavramları kullanılmaktadır. Çalışmada önce söz konusu kavramlar açıklanmıştır. Daha sonra, Sosyal Sigorta Hukuku ve İş Hukukunda bu kavramlara başvuru bazı kararlardan örnekler verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Eşyanın tabiatı, hayatın olağan akışı, amaca uygunluk, amaca uygunluk, sosyal sigorta hukuku, hizmet tespit davaları, ikale sözleşmesi, haksız fesih, işgörmezlik tazminatı, fazla çalışma alacağı, belirsiz ve kısmi alacak davası, kıdem tazminatı alacağı, sendika üyeliğı

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 06.06.2016 tarihinde Yayınımıza ulaşmış olup, 20.06.2016 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

** Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

ABSTRACT

In order to settle a legal dispute, there has to be a legal norm that a Judge would refer back to. If there is no legal norm on the subject the Judge would have to create a general rule that would solve the problem by putting himself/herself in place of the lawmaker. However, we have to iterate that the existence of a legal norm alone would not be sufficient for a Judge to make a decision, in addition the subject matter (“res”) of the regulation, and the characteristics of the sociological environment that it is in has to be known. This means executing the fitness for purpose-the teleological interpretation. In order to make a legal, and equitable decision, it is necessary to know the reason for the existence of the subject matter of the regulation, and its place in life. The concepts of “the nature of res”, and the natural flow of life” are implemented in order to satisfy this need that is mentioned. In this study, initially these concepts are explained. Next, some examples of the decisions that referred back to these concepts in the Social Security Law, and in the Labor Law, are specified.

Keywords: *The nature of res; the natural flow of life; fitness for purpose; social security law; service determination actions; settlement agreement; wrongful termination; damages for failure; overtime pay; action for ambiguous, and partial claim; severance pay claim; membership in a labor union*

...

Yargıç karar verirken hem yapılan işin/mesleğin/işyerinin özelliklerini araştırmak ve bilmek, hem de bu işin icra edildiği (sosyolojik) ortamı tanımak zorundadır. İşte hayatın olağan akışı yani, genel yaşam tecrübeleri bu ihtiyacı karşılamaktadır. Yargıcın takdir yetkisinin kullanıldığı bir alandır. Yukarıda örnek olarak aktarılan kararlar tecrübe karesinin ne kadar yaygın olarak kullanıldığını ortaya koymaktadır. Öyle ki, yargıç uyuşmazlığı çözmek için yeterli norma ulaşsa da sonuca varmak için bu normların varlığı yeterli olmamakta, onların olaya uyarlanması ancak yaşam tecrübelerine başvurarak mümkün bulunmaktadır.

***Makalenin devamına, dergimizin 2016 tarihli
50. sayısından ulaşabilirsiniz***

BİREYSEL İŞ SÖZLEŞMESİNDE DÜZENLENEN CEZAI ŞART*

(PENAL CLAUSE IN INDIVIDUAL LABOR CONTRACT)

Araş. Gör. Dr./Res. Asst. Dr. Hande Bahar AYKAÇ**

ÖZ

Cezai şart, borçlunun alacaklıya karşı mevcut bir borcu hiç veya gereği gibi yerine getirmemesi halinde ifa etmeyi taahhüt ettiği ferî nite-likte bir edimdir. Esasen bir borçlar hukuku kurumu olan cezai şart, bi-reysel iş sözleşmelerinde de yaygın bir şekilde uygulama alanı bulmak-tadır. Cezai şartın en temel amacı, borçlu üzerinde psikolojik (manevi) baskı uygulayarak borçluyu gereği gibi ifaya zorlamaktır. Nitekim söz-leşmede bir cezai şart kararlaştırıldığında, cezai şart talebi için zararın kanıtlanması zorunlu olmadığı gibi, alacaklının bir zararının ortaya çık-ması da şart değildir. Bunun için asıl borcun ihlal edilmesi yeterlidir. Bu sebeple borçlu borcunu gerektiği gibi yerine getirmek için daha çok çaba harcamak durumunda kalmaktadır. İş hukukunda cezai şartın uygulan-ması konusunda özellikle sorunlara yol açan husus, daha çok işçi aleyhi-ne öngörülen cezai şarttır. Bunun nedeni, esasen eşit güçlere dayanma-yan işçi-işveren ilişkisinde işçinin cezai şart ile iş görme ediminin ifasına zorlanması işçi üzerinde orantısız bir baskı oluşturabilmesidir. Nite-kim işçi aleyhine öngörülen cezai şartın, tazminat hukukuna ilişkin ilke-lerin dolanılması, işçinin fesih hakkının aşırı sınırlanması yoluyla mes-leki gelişiminin engellenmesi, işçinin geçim kaynağının tehlikeye düşü-rülmesi gibi başka sakıncaları da bulunmaktadır. Bu sebeple Türk iş hu-kukunda cezai şartın geçerliliği ve uygulanması yargı içtihatlarıyla ol-dukça farklılaşmıştır. Çalışmamızda bireysel iş sözleşmelerinde düzen-lenen cezai şartın gösterdiği özellikler irdelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Cezai Şart, iş sözleşmesi, İş sözleşmesinde düzenlenen cezai şart

ABSTRACT

Penal clause is an accessory obligation when the debtor engage to pay in the case of he/she does not carry out a debt at all or carry out it properly. Penal clause, which is the concept of obligations law basi-cally, has also been implemented widely in individual labor contracts.

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 26.07.2016 tarihinde Yayinevimize ulaşmış olup, 03.08.2016 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

** Gazi Üniversitesi İİBF Çal. Eko. ve End. İliş. Bölümü, İş ve Sosyal Güvenlik Huku-ku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi

The basic aim of penal clause is to force the debtor psychologically to carry out his contractual obligations properly. Indeed, when a penal clause is settled in the contract, incurrance of damage or proof of damage is not a compulsory condition to demand for the penal clause. The violation of a main contractual obligation is adequate requirement to demand for the penal clause. Therefore, the debtor puts more effort forth to carry out the contractual obligations properly. The legal question arising from the implementation of penal clause in labor law is especially the penal clause which is to the detriment of worker to force to run his service. The reason is that, forcing the employee to run his service by penal clause is another and sometimes non-proportional constraint in employee and employer relationship which is not based on equal forces. Besides, there are some other disadvantages of penal clause for employees such as the evasion of the principles of obligations law, prevention of the career development by over restriction of the employee's termination right of labor contract and the endanger of the employee's income source. Therefore, by judicial opinions/decisions and legal provisions, the validity and implementation of penal clauses in Turkish labor law is considerably different from the obligations law. In this study, the characteristics of penal clause in individual labor contracts will be examined.

Keywords: *Penal Clause, labor contract, penal clause in labor contract*

...

Sonuç olarak cezai şart konusunda genel bir düzenleme yerine hakime somut olayın özelliklerini değerlendirebilme imkanı tanınmalıdır. Tek taraflı cezai şartı haklı gösterecek koşulların en tipik örneği eğitim giderleri karşılığı düzenlenen cezai şart olmakla birlikte bunun dışında da –özellikle nitelikli işçiler bakımından- durumlar olabilir. Örneğin işveren nitelikli bir işçiyi işyerine alırken çok yüksek bir transfer ücreti vermiş ve bunun karşılığında sözgelimi bir sene içinde sözleşmeyi haksız feshetmesi durumu için de bir cezai şart öngörmüş olabilir. Böyle bir durumda karşılıksız olduğu gerekçesiyle cezai şartı geçersiz saymak hakkaniyete uygun olmayacaktır. O halde somut olayın ve yine iş hukukunun özellikleri dikkate alınarak gözetilmesi gereken kriterler şunlar olmalıdır: işverenin sözleşmeye en azından belirli bir süre uyulması konusunda işçiye baskı yapmak konusunda haklı bir yararı var mıdır, yok mudur? Cezai şartla ilgili sözleşme hükmüne uymak işçiden dürüstlük kuralı gereği beklenebilir/katlanılabilir midir? Bu kriterler cezai şart iki taraflı olsa da değerlendirilmesi gereken kriterler olmalıdır.

**Makalenin devamına, dergimizin 2016 tarihli
50. sayısından ulaşabilirsiniz**

**# KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI HAKKININ
İŞÇİ VE İŞVEREN İLİŞKİSİNE ETKİLERİ***
(THE EFFECTS OF THE RIGHT TO DATA PROTECTION ON THE RELATIONSHIP
BETWEEN THE EMPLOYEE AND THE EMPLOYER)

Araş. Gör. Dr./Res. Asst. Dr. İlke GÜRSEL**

ÖZ

Kişisel verilerin korunması hakkı uluslararası belgelerde temel hak olarak düzenlenmiştir. İşçilerin ve iş başvurusunda bulunan adayların kişisel verileri (müstakbel) işverenin müdahalesine açık olduğundan, çalışma yaşamında da kişisel verilerin korunması hakkının tesisi önemlidir. O hâlde, iş hukukunun kendine özgü yapısı göz ardı edilmeden, veri koruma alanında kabul edilmiş kural ve ilkelere çalışma yaşamında işlenen kişisel veriler bakımından yine özenle uyulmalıdır. İş ilişkisinde kişisel verilerin korunması hakkı ile amaçlanan, işçi ile işverenin bu yöndeki haklı menfaatleri arasında bir denge yaratabilmektir.

Anahtar Kelimeler: İşçinin Kişisel Verileri, Kişisel Verilerin Korunması, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu.

ABSTRACT

The right to data protection has been acknowledged as a fundamental right in international documents. As personal data relating to the employees and candidates are subject to the (prospective) employer's

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 12.07.2016 tarihinde Yayınımıza ulaşmış olup, 27.07.2016 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

Bu çalışma, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi tarafından 03-04 Haziran 2016'da düzenlenen "İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 21. Toplantısı" konulu etkinlikte sunulan "İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması" başlıklı bildirinin genişletilmiş şeklidir.

** Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi Doktor

interference, it is essential to establish the right to protection of personal data in employment relationship as well. Therefore, without ignoring the inherent nature of labour law, the rules and principles recognized in the field of data protection must be complied with carefully in working life. The target to grant this right in employment relationship is to create a balance between justified interests of the employee and the employer.

Keywords: *Personal Data of the Employee, Protection of Personal Data, Personal Data Protection Law No. 6698.*

...

Dünyada 1960'lı yıllardan beri tartışılan kişisel verilerin korunması hakkının varlığı, ülkemizde ancak 1990'lı yıllarda farkedilmiş ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun kabul edildiği 2016 yılına kadar kişisel verilerin korunması alanında fazlaca hukuki bir düzenlemeye gidilmemiştir. Bu alanı kapsamlı şekilde düzenleyen ilk kanuni çalışma olması nedeniyle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ayrı bir öneme sahiptir. Fakat, bireylere ait kişisel verilere etkili bir koruma seviyesinin sağlanması için hukuki düzenlemeler tek başına yeterli değildir. Kişisel verilerin korunması konusunda toplumsal farkındalığın artırılması, kişisel verilerin korunması hakkına sahip çıkma bilincinin bireylere kazandırılması da bu açıdan önemlidir. Kişisel verilerin korunması hakkı kapsamında hangi yetkilere sahip olduğunu bilen bireylerin veri sorumlularına yöneltecekleri talepler, kişisel verilerin korunmasına yönelik seviyeyi olumlu yönde etkileyecektir. Bilinçli bireyler yanında, veri koruma alanında tesis edilmiş kurallara vâkıf veri sorumlularının varlığı ve veri işleme faaliyetlerinin kontrolünden sorumlu bağımsız ve yetkin ulusal bir veri koruma otoritesinin oluşturulması yine bu alandaki başarının belirleyici unsurları arasındadır.

***Makalenin devamına, dergimizin 2016 tarihli
50. sayısından ulaşabilirsiniz***

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

* İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimlerinin İş Güvencesi
Job Safety for Occupational Safety Specialists and Occupational Physicians
Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Ertuğrul YUVALI

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARI VE İŞYERİ HEKİMLERİNİN İŞ GÜVENCESİ*

(JOB SAFETY FOR OCCUPATIONAL SAFETY SPECIALISTS AND
OCCUPATIONAL PHYSICIANS)

Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Ertuğrul YUVALI**

ÖZ

İş sağlığı ve iş güvenliği önlemleri, her şeyden önce çalışanların temel bir hakkı olarak kabul edilmektedir. Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması, risk ve kaza faktörlerinin asgari düzeye indirilmesi ile işyerinde sağlık ve güvenlik şartlarının sürekli olarak iyileştirilmesi için alınacak önlemler iş sağlığı ve güvenliğinin temel amacını oluşturur. Bu çalışmada, işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği yapılanmasının önemli parçalarından birini oluşturan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri incelenmiştir. Bununla birlikte iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin iş güvencesi meselesi üzerinde ağırlıklı olarak yoğunlaştığımız hususu oluşturmuştur. Ancak iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin nitelikleri, görevleri, yetkileri, sorumlulukları, hukuki statüleri ve mesleki bağımsızlıkları gibi konulara da olabildiğince yer verilme-ye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, İş güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi, Mesleki Bağımsızlık, İş Güvencesi.

ABSTRACT

Safety and health at work measures is accepted as a basic right of the workers. Protecting the health and safety of workers, decreasing risks and accident factors to minimum level and measures in order to

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 06.07.2016 tarihinde Yayinevimize ulaşmış olup, 19.07.2016 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

** Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

continuously improve safety and health conditions at work are the basic purposes for safety and health at work. In this study, occupational safety specialists and occupational physicians who are an important part of the health and safety at work structure are analyzed. Along with this, job security of occupational safety specialists and occupational physicians is the main subject we predominantly concentrated on. But also subjects such as; qualities of occupational safety specialists' and occupational physicians', their duties, their authorization, their responsibilities, their legal status and their occupational independency are tried to be mentioned as possible.

Keywords: *Occupational Health And Safety, Occupational Safety Specialist, Occupational Physician, Professional Independence, Job Safety.*

...

İş sağlığı ve güvenliğinin etkin bir şekilde sağlanabilmesinin bu konuda iyi bir işyeri organizasyonu kurulmasıyla mümkündür. İş sağlığı ve güvenliği yapılanmasının önemli parçalarından birini de iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri oluşturur. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırılması bakımından belirli bir çalışan sayısı veya işin özelliklerine ilişkin olarak aranan ön koşulları kaldırmıştır. Bunun gibi 6331 sayılı Kanun bazı istisnalar dışında kamu-özel sektör ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanları kapsamına aldığından 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamına giren memurlar ile sözleşmeli personelleri de kapsar hale gelmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren; iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdam edebilecek, İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırmıyorsa, bu hizmetlerin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilecek veya belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilecektir.

...

***Makalenin devamına, dergimizin 2016 tarihli
50. sayısından ulaşabilirsiniz***

UZMAN GÖRÜŞLERİ

EXPERT OPINIONS

* Sendika Üyeliğinin Güvencesi
Security of Trade Union Membership
Av./Atty. İsmail KÖK

* Örneklerle Türk Sosyal Sigortalar Hukukuna Göre Sigortalıların Hiç
Çalışmadığı Aylarda SGK'ya Bildiriminin Usulleri
*Under the Turkish Social Security Law, Examples of the Notices that the
Insured Gives to the Social Security Administration, for the Months He has
Never Worked*

Bünyamin ESEN
**(SGK Sosyal Güvenlik Denetmeni, Sosyal Politika Bilim Uzmanı/
Social Security Inspector, Expert on the Science of Social Politics)**

* İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi
*Workplace Union Representative and Guarantee of Workplace Union
Representative*
Stj. Av./Intern Lawyer Kaan USLU

SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ

(SECURITY OF TRADE UNION MEMBERSHIP)

Av./Atty. İsmail KÖK

Küreselleşme süreci sonucunda iş ilişkileri de son yıllarda dünyada olduğu gibi Türkiye’de de hızlı bir değişim içine girmiştir. Özellikle Avrupa Birliğine aday ülke olan Türkiye’nin Avrupa Birliği üyelik şartlarını sağlayabilmesi için uyum süreci kapsamında mevzuatında bazı değişiklikler yapması kaçınılmaz olmuştur.

İş hukuku yaşayan ve hızla değişen hareketli bir hukuk dalı olması sebebi ile çağa ayak uydurabilmek için hızlı değişimler yaşamaktadır.2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile iş hayatı ile ilgili Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu Sözleşme Hakkı getirilmiş, daha önceki düzenleme göre daha geniş haklar tanınmıştır.

...

Sendikal eylemler neticesinde iş akdinin sona ermesi halinde getirilen güvence işçinin bir yıllık çıplak ücretinin sendikal tazminat olarak ödenmesi güvencesidir.İşçinin Sendikalar kanunu anlamında elde ettiği güvenceler, işçinin iş kanunlarına göre sahip olduğu diğer haklara bir halel getirmez.İşçi şartları varsa kıdem ve ihbar tazminatlarını da talep edebilir.

6356 sayılı kanunun 25’inci maddesinin uygulanması aşamasında, iş güvencesi kapsamında kalan işçilerle ilgili görülen davalarda, mahkeme sendikal ayırmacılığın olup olmadığına dair tüm olayları araştırarak dikkate almalıdır. İş güvencesi kapsamındaki işçi ister sendikal tazminat talep etsin isterse de işe iade davası açsın, işverenin geçerli sebebi ispat ettiği hallerde işverenden sendikal ayırmacılığı gösteren olaylar ilgili açıklamalar istenilmeli, eğer işveren ayırmacılık yapıldığına dair olayları açıklayamazsa yine sendikal tazminat ödemeye mahkum edilmelidir.

İşçinin iş akdinin sendikal faaliyette bulunulması sebebi ile işveren tarafından sona erdirilmesi halinde, işçiye iş güvencesine sahip olsun ya da olmasın en geniş hakların ödenmesine karar verilmesi gerekir.

***Yazının devamına, dergimizin 2016 tarihli
50. sayısından ulaşabilirsiniz***

ÖRNEKLERLE TÜRK SOSYAL SİGORTALAR HUKUKUNA GÖRE SİGORTALILARIN HIÇ ÇALIŞMADIĞI AYLARDA SGK'YA BİLDİRİMİNİN USULLERİ

(UNDER THE TURKISH SOCIAL SECURITY LAW, EXAMPLES OF THE NOTICES
THAT THE INSURED GIVES TO THE SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION, FOR
THE MONTHS HE HAS NEVER WORKED)

Bünyamin ESEN

(SGK Sosyal Güvenlik Denetmeni, Sosyal Politika Bilim Uzmanı/
Social Security Inspector, Expert on the Science of Social Politics)*

ÖZ

Sigortalıların hizmetleri ve sigorta primine esas kazançları Sosyal Güvenlik Kurumu'na aylık olarak bildirilirken özellik arz eden durumlardan birini sigortalıların çalışmadıkları (bir takvim ayı boyunca hiçbir iş görmediği) aylardaki bildirimleri oluşturur. Sigortalının hiçbir çalışmasının bulunmadığı ancak bu ay içerisinde ücret veya ücret dışında prim, ikramiye ve benzer nitelikteki bir ödeme aldığı ayların bildirimi, alınan bu ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihi takip eden iki ayı geçmemek üzere (ve sigorta primine esas kazanç üst sınırını aşmayacak şekilde) ilgili ayların prime esas kazancına dâhil edilerek yapılır. Bu makalede sigortalının çalışmadığı aylarda ücret veya ücret dışında bir ödeme aldıkları ödemelerin SGK'ya bildirimi açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sigorta primine esas kazanç, aylık prim ve hizmet belgesi, ücret, ikramiye, prim

ABSTRACT

While the services and the earnings that are subjected to social insurance premium are being notified to the Social Security Institution in the monthly base, the notification of the insured in the months they have no working days (the months they did no work for a whole calendar

* LSE- Londra, Boğaziçi Üniversitesi Siyaset Bilimi Bölümü, Doktora Öğrencisi

month) consists one of the specific cases. The notification of the months in which the insured have no work but he/she had received a payment of wage or payment of bonus, bounty or a similar pay apart from the wage in this month, are shall be made by adding these earnings to the earnings that is subjected to the insurance premium of the following months (as not to exceed the upper limit of the earnings that is subjected to insurance premium) with the condition not to exceed the following two months. In this article, the notification of the payments of wage or payments that are apart from the wage which are being paid in the months with not working days is being explained.

Keywords: Earning subjected to social insurance premium, monthly premium and service document, wage, bonus, bounty

...

Son olarak, sigortalılara, çeşitli nedenlerle ay içinde çalışmasının bulunmadığı ve ücret ödenmediği (yâda ücret almaya hak kazanmadığı) aylarda prime esas kazançta dâhil olacak nitelikte ücret dışında bir ödeme (prim, ikramiye ve bu nitelikteki sair ödemeler) yapılması halinde, ücret dışındaki bu ödemeler, ödemenin yapıldığı ayda sigortalının prim ödeme gün sayısının bulunmaması nedeniyle o ayın APHB’de bildirilmez. Bu tür ödemeler ödemenin yapıldığı tarihi takip eden iki ayı geçmemek üzere (ve sigorta primine esas kazanç üst sınırını aşmayacak şekilde) ilgili ayların prime esas kazancına dâhil edilmelidir. Ödemenin yapıldığı ayı takip eden iki ay içerisinde de hiçbir çalışma yok ise çalışanın aldığı prim, ikramiye ve benzeri nitelikteki ödemeler SPEK tutarına dâhil edilemeyecektir. Keza ödemenin yapıldığı ayı takip eden iki aya eklendiğinde tavanı aşan miktarlar da SPEK tutarından sakit edilir.

**Yazının devamına, dergimizin 2016 tarihli
50. sayısından ulaşabilirsiniz**

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ VE GÜVENCESİ
(*WORKPLACE UNION REPRESENTATIVE AND GUARANTEE OF WORKPLACE
UNION REPRESENTATIVE*)

Stj. Av./Intern Lawyer Kaan USLU*

“Seçilmişlerin seçmenler, vekillerin vekalet verenler, delegelerin delege edenler üzerinde egemenlik kurmasına yol açan örgütün kendisidir. Örgütten bahseden gerçekte oligarşiden bahsediyor demektir”

Robert Michels.

...

Endüstri ilişkileri, sanayileşme sonrası ortaya çıkan toplu çalışma ilişkilerini ifade eden genel bir kavramdır. Toplu çalışma ilişkilerinin en önemli sonucu işçi ve işveren kesiminin örgütlenerek, toplu iş sözleşmesi ile çalışma şartlarını, sosyal, ekonomik hak ve çıkarlarını koruması ve geliştirmesidir. Bu anlamda sendikacılık ve ve toplu pazarlık, endüstri ilişkilerinin en temel iki kurumu olarak yerini almıştır. Endüstri ilişkilerinin dinamik ögesi olan sendikacılık ve genel itibarıyla sendikal hareket, işverenlere ve örgütlerine karşı konumu ve mücadeleci yapısı itibarıyla teşkilatsal anlamda örgütlenmek ve kurumsal bir yapı kazanmak zorundadır.

... Diğer bir yönden ise temsilcilik güvencesinin temsilcilik süresi ile sınırlandırılması sebebiyle temsilciliği sona eren işçi, işverenin fesih tehdidiyle karşı karşıya kalmakta, işyeri sendika temsilciliği işyerlerinde cazibesini kaybetmektedir. Son olarak temsilcilik mekanizmasının pratikte yarattığı bir diğer sorun ise Türkiye'nin taraf olduğu 135 sayılı İLO Sözleşmesi çerçevesinde işyerinde yetkiyi alan sendikanın bulunmaması durumunda işçi temsilciliği kurumunun işyerlerinde etkin kılınması meselesidir. Temsilcilik mekanizmasına ilişkin bu sorunları alt alta sıralamamız mümkün olmakla birlikte bu problemler bir bütün olarak değerlendirildiğinde bir resmin parçaları olduğu görülecektir. Şüphesiz ki sendikal demokrasiyi biçimsel olmanın ötesine taşıyamayan hukuki düzenlemelerin ve Türk endüstri ilişkileri sisteminin bu şekilde dizayn edilmesi bilinçli bir tercihin ürünüdür.

***Yazının devamına, dergimizin 2016 tarihli
50. sayısından ulaşabilirsiniz***

* Kadir Has Üniversitesi Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi.

KARAR İNCELEMELERİ

DECISION ANALYSES

* Türkiye'den Yurt Dışına Götürülen İşçiler Hakkındaki Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi

Analysis of the Court of Appeal Decisions in Respect to Applicable Law for Posted Workers Outside of Turkey

Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Ersin ERDOĞAN
Araş. Gör./Res. Asst. Canan ERDOĞAN

* “İşçinin Sır Saklama Borcu” (Karar İncelemesi)

“Confidentiality Obligation of the Worker” (Examination of Decree)

Araş. Gör./Res. Asst. Demet BELVERENLİ

* Yargıtay 22.Hukuk Dairesi'nin 2012/5376 E., 2012/9232 K. Numaralı İşçilik Alacaklarına İlişkin İçtihat Metninde Konsorsiyum İlişkisini Ele Alışının İncelenmesi

The Analysis of the Approach of the 22nd Civil Chamber of the High Court's Case Law on Employee Receivables (Principal no. 2012/5376, Ruling no: 2012/9232) towards Consortium Relationship

İslam GEZER

#TÜRKİYE'DEN YURT DIŞINA GÖTÜRÜLEN İŞÇİLER HAKKINDAKİ YARGITAY KARARININ DEĞERLENDİRİLMESİ*

(ANALYSIS OF THE COURT OF APPEAL DECISIONS IN RESPECT TO
APPLICABLE LAW FOR POSTED WORKERS OUTSIDE OF TURKEY)

Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Ersin ERDOĞAN**
Araş. Gör./Res. Asst. Canan ERDOĞAN***

ÖZ

Çalışmamızda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 7.4.2009 tarih 2009/31301 Esas ve 2010/30289 Karar numaralı kararından hareketle, yabancı ülkeye gönderilen işçiler açısından uygulanacak hukuka ilişkin genel değerlendirme yapılmıştır. Bu çerçevede öncelikle yabancılık unsuru kavramı üzerinde durulmuştur. Daha sonra iş hukuku bağlamında doğrudan uygulanan kural kavramı ile MÖHUK m. 27'nin uygulanma ilanı incelenmiştir. Son kısımda ise kamu düzeni müdahalesinin gündeme gelebileceği haller tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Feshin geçersizli, işe iade, yurt dışına götürülen işçiler, yabancılık unsuru

ABSTRACT

In this paper, application of the Turkish Court of Appeal (Case Nu. E. 2009/31301, K. 2010/30289) in respect to applicable law to the posted workers to the outside of Turkey will be analyzed. First of all, the term, "foreign element", will be defined. Secondly, internationally man-

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 23.06.2016 tarihinde Yayınevimize ulaştı olup, 06.07.2016 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

** Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medenî Usûl ve İcra-İflâs Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

*** Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi

datory rules in labor law and applicability of article 27 of Turkish Private International Code will be discussed. Lastly, public policy intervention for labor law cases will be examined.

Keywords: *Invalid termination, returning back to work, workers sent to foreign countries, element of foreignness*

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2009/31301

Karar No: 2010/30289

Tarihi: 25/10/2010

DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi S.G. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

...

Şu halde, Yargıtay önüne gelen iş uyuşmazlıkları açısından uygulanacak hukuk şu şekilde belirlenmelidir:

1. Öncelikle yabancılık unsurunun mevcut olup olmadığı ortaya konulmalıdır. Zira, ancak yabancılık unsurunun tespitinden sonra MÖHUK uygulama alanı bulur.

2. İkinci olarak, Türk hukukunun doğrudan uygulanan kuralları kapsamına giren (iş güvencesi hükümleri gibi) bir mesele olup olmadığı belirlenmelidir. Doğrudan uygulanan kuralın kapsamına giren hususlarda, uygulanacak hukuk tespit edilmeksizin Türk hukukunun ilgili kuralı uygulanır....

***İncelemenin devamına, dergimizin 2016 tarihli
50. sayısından ulaşabilirsiniz***

#“İŞÇİNİN SIR SAKLAMA BORCU” (KARAR İNCELEMESİ)*

(“CONFIDENTIALITY OBLIGATION OF THE WORKER”
(EXAMINATION OF DECREE))

Araş. Gör./Res. Asst. Demet BELVERENLİ**

ÖZ

İşçinin sır saklama borcu İş Kanunu’nda düzenlenmemiş olup, Türk Borçlar Kanunu’nun “özen ve sadakat borcu” başlıklı 396. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddede, işçinin, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamayacağı veya başkalarına açıklayamayacağı belirtilmiştir. Ancak işverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür. Sır saklama borcu sadakat borcunun özel bir görünümü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada sırrın unsurları belirlenerek borcun kapsamı ile bu borca aykırılığın sonuçları açıklanacak ve Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin vermiş olduğu bir karar bu bilgiler ışığında incelenmeye çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Sır, İş Sırrı, Sır Saklama Borcu, Sadakat Borcu

ABSTRACT

The worker’s confidentiality obligation has been regulated in Labor Law, and it has been resolved in article 396 of Turkish Code of Obligations with the heading of “duty of care and loyalty”. In the referred article, it has been regulated that the worker will not be able to use for her/his own benefit or disclose to others the information especially such as production and business secrets which is acquired during the contin-

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 13.07.2016 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 21.07.2016 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

** İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi

uation of employment relationship. But, at the extent of being required for protecting the just benefit of the employer, the worker is liable to keep confidential also after expiry of the employment relationship. The confidentiality obligation is being encountered as a special aspect of duty of loyalty. In this study, the scope of obligation and the consequences of opposition to such obligation will be explained by determining the elements of confidential information, and a decree made by the 22nd Civil Chamber of Supreme Court will be tried to be examined in the light of this information.

Keywords: Confidential Information, Business Secret, Confidentiality Obligation, Duty of Loyalty

I. KARARIN SUNULMASI

Yar. 22. Hukuk Dairesi, T. 12.09.2011, E. 2011/222, K. 2011/584¹

“DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : *Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.*

...

Sonuç olarak değerlendirdiğimiz özel daire kararına konu olayda işçinin sadakat borcunun özel bir görünümü olan sır saklama borcu ihlal edilmediğinden, Yargıtay’ın vardığı sonuç isabetlidir. Bu nedenle İK. m. 25/2, e’ye göre işverene fesih hakkı veren bir haklı sebep mevcut olmadığından, işveren bunun dışında bir geçerli sebep de gösteremediğinden dolayı geçersiz feshin sonuçlarına hükmedilmesi ile işe iade talebinin kabulü yerindedir.

***İncelemenin devamına, dergimizin 2016 tarihli
50. sayısından ulaşabilirsiniz***

¹ Kazancı İçtihat Bankasından erişilmiştir.

YARGITAY 22.HUKUK DAİRESİ'NİN
2012/5376 E., 2012/9232 K. NUMARALI İŞÇİLİK
ALACAKLARINA İLİŞKİN İÇTİHAH METNİNDE
KONSORSİYUM İLİŞKİSİNİ ELE ALIŞININ İNCELENMESİ*
(THE ANALYSIS OF THE APPROACH OF THE 22ND CIVIL CHAMBER OF THE
HIGH COURT'S CASE LAW ON EMPLOYEE RECEIVABLES
(PRINCIPAL NO. 2012/5376, RULING NO: 2012/9232) TOWARDS CONSORTIUM
RELATIONSHIP)

İslam GEZER**

ÖZ

Bir adi ortaklık ilişkisi temeline dayanan konsorsiyum, bazı özellikleri bakımından yine bir adi ortaklık ilişkisine dayanan ortak girişimden (Joint venture) farklı bir yapıya sahiptir. Bu iki kurumun arasındaki önemli farklardan birisi konsorsiyum ortaklarının sorumluluk rejimidir. Konsorsiyumda her bir ortak diğer âkide karşı sadece işin yüklendiği kısmı bakımından sorumluluk altındadır. Ancak çalışmamızda ele aldığımız yüksek mahkeme kararında, baraj yapım işi için hem konsorsiyum hem de ortak girişim ifadeleri kullanılmıştır. Bu iki kurumun arasındaki önemli farklardan birisi konsorsiyum ortaklarının sorumluluk rejimidir. Konsorsiyumda her bir ortak diğer âkide karşı sadece işin yüklendiği kısmı bakımından sorumluluk altındadır. İşçi alacakları bakımından bu sorumluluk rejimi bertaraf edilmektedir. İşçi alacaklarına karşı konsorsiyum üyeleri müteselsil sorumluluk rejimine tabi olmaktadır. Yüksek mahkemenin müteselsil sorumluluk rejimini oluştururken kullandığı argümanlardan birisi de konsorsiyum sözleşmelerinde, konsorsiyum ortakları tarafından içlerinden seçilen ortağa verilen lider firma pozisyonudur. Konsorsiyum ortakları tarafından lider firmaya verilen yetkiler, yüksek mahkemenin benimsediği sorumluluk rejimini haklı kılmaktadır.

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 04.07.2016 tarihinde Yayinevimize ulaşmış olup, 20.07.2016 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

** İstanbul Bilgi Üniversitesi Ekonomi Hukuku yüksek lisans öğrencisi

Anahtar Kelimeler: Konsorsiyum, işçi alacakları, müteselsil sorumluluk, ortak girişim, lider firma

ABSTRACT

Consortium, which is based upon an ordinary share relationship, is different from another form of ordinary share that is joint venture concerning some of its qualities. One of the most important differences between the two is the legal responsibility regime of aggregate consortiums. In consortiums, each associate is under the legal responsibility only for the part of the work that it undertakes. This study is an analysis of the high court decision, which uses the concepts of consortium as well as joint venture in describing a dam construction. However, two concepts are not the same with respect to the legal responsibility regime of the associates. Given that each associate is under the legal responsibility only for the part of the work that it undertakes in consortiums, associates are exempt from this regime concerning employees' receivables. With respect to employee receivables associates are subjected to consecutive responsibility regime. One of main arguments of the high court in formulating consecutive responsibility regime relies upon the concept of leading company -that is to be selected out of associates- in consortium agreements. Mandate that is granted to the leading company by associates legitimates the responsibility regime that the high court adopts.

Keywords: Consortium, employee receivables, consecutive responsibility, joint venture, leading company

Çalışmamızda 22.Hukuk Dairesi'nin 2012/5376 E., 2012/9232 K. Numaralı içtihat metnini ele alacağız. Borçlar Kanunu'nda düzenlenmeyen, temeli adi ortaklık ilişkisine dayanan ve sıklıkla joint venture (ortak girişim) sözleşmesi ile karıştırılan konsorsiyum sözleşmesini Yüksek Mahkeme'nin nasıl değerlendirdiğini, konsorsiyum ilişkisine hakim esasları nasıl yorumladığını inceleyeceğiz.

**Makalenin devamına, dergimizin 2016 tarihli
50. sayısından ulaşabilirsiniz**

TÜRK SOSYAL HUKUKU
MEVZUAT İZLEME
EDITING OF TURKISH
SOCIAL LAW

01.04.2016 – 30.06.2016

Açıklama:

Dergimizin bu sayısında TS 11827 İş Yerleri-Yangın Söndürme Cihazlarına Bakım ve Dolum Hizmeti Veren Yerler-İçin Kurallar Standardı ile İlgili Tebliğ (Tebliğ No: MSG-MS-2016/3), Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda Değişiklik Yapılmasına Dair Esaslar, Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanunu Kapsamında Yetkilendirilmiş Sınav ve Belgelendirme Kuruluşlarının Gerçekleştireceği Sınavlarda Başarılı Olan Kişilerin İşsizlik Sigortası Fonundan Karşılancak Sınav Ücretleri Hakkındaki 14/5/2015 Tarihli ve 2015/7726 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararında Değişiklik Yapılmasına Dair Karar, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda Değişiklik Yapılmasına Dair Esaslar, 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Korumalı İşyerlerinde Çalışan Engellilerin Ücretlerine Karşılık İşverene Yapılacak Ödeme Hakkında Yönetmelik, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Esnaf ve Sanatkâr ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulu Kararı Karar Esnaf ve Sanatkâr ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulu Kararı Karar, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik yer almıştır.

Söz konusu listeler dergimizin önemli bir bölümünü kapsamaya başladığından 2009 yılından itibaren mevzuat listelerinin dergimizin yayın periyoduna uygun şekilde üçer aylık dönemleri kapsar şekilde yayınlanmasına karar verilmiştir. Bu sayımızdaki mevzuat listeleri 01.01.2016 -31.03.2016 tarihleri arasında Resmi Gazete’de yayınlanmış olan mevzuatı kapsamaktadır.

TS 11827 İş Yerleri-Yangın Söndürme Cihazlarına Bakım ve Dolum Hizmeti Veren Yerler-İçin Kurallar Standardı ile İlgili Tebliğ (Tebliğ No: MSG-MS-2016/3)

TS 11827 İş Yerleri-Yangın Söndürme Cihazlarına Bakım ve Dolum Hizmeti Veren Yerler-İçin Kurallar Standardı ile İlgili Tebliğ (Tebliğ No: MSG-MS-2016/3) 03.04.2016 tarih ve 29673 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda Değişiklik Yapılmasına Dair Esaslar

2016/8522 Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda Değişiklik Yapılmasına Dair Esaslar 08.04.2016 tarih ve 29678 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzlemenin tamamına dergimizin 2016 tarihli 50. sayısından ulaşabilirsiniz

YÜKSEK MAHKEME
KARARLARI
SUPREME COURT DECISIONS

* Yargıtay Kararları
Court of Cassation Decisions

Düzelme

Dergimizin 13 cilt, 49. sayısının 318. Sayfasında yayınlanan kararın künyesi hatalı olup kararın künyesinin doğrusu Y 7 HD Esas No. 2015/14409, Karar No.2015/7293 Tarihi:27.04.2015'dir.

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

YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/24324
Karar No. 2015/17799
Tarihi: 05.10.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41

• **İBRANAME**

ÖZETİ: *6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun değinilen maddesinde, işverence yapılacak olan ödemelerin banka yoluyla yapılması zorunluluğunun getirilmesi, ibranamenin geçerliliği noktasında sonuca etkilidir. Ancak banka dışı yollarla yapılan ödemelerde de borç ibra yerine tamamen veya kısmen ifa yoluyla sona ermiş olur. Sözü edilen yasal düzenleme, sadece işçinin alacaklı olduğu durumlar için işçi yararına kısıtlamalar öngörmektedir. İşverenin cezai şart ve eğitim gideri talep ettiği yine işçinin vermiş olduğu zararın tazminine dair uygulamalarda ve hatta sebepsiz zenginleşme hükümleri çerçevesinde işçinin işverene borçlu olduğu durumlarda, taraflar, herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın işçinin borçlarını ibra yoluyla sona erdirebilirler. Değinilen maddenin ikinci ve üçüncü fıkrası hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri tazminat ve alacaklar dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün haklar yönünden uygulanır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için yasal koşulların varlığı aranmalıdır. Ancak 6098 sayılı Borçlar Kanununun yürürlükte olmadığı dönemde imzalanan ibranamenin geçerliliği sorunu, Dairemizin konuyla ilgili ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. İbramenin feshi izleyen bir aylık süre içinde düzenlenmesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılmamış oluşu 01.07.2012 tarihinden önce düzenlenen ibra sözleşmeleri için geçersizlik sonucu doğurmaz.*

YARGITAY**7. HUKUK DAİRESİ****Esas No. 2014/19955****Karar No. 2015/15299****Tarihi: 16.09.2015****İlgili Kanun/Madde****4857 s. İşK/47**

- **GENEL TATİLLERDE ÇALIŞILDIĞINI İŞÇİNİN KANITLAMAKLA YÜKÜMLÜ OLMASI**
- **İŞÇİNİN İMZASINI TAŞIYAN BORDRONUN SAHTELİĞİ KANITLANANA KADAR KESİN DELİL NİTELİĞİNDE OLDUĞU**

ÖZETİ: *Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını iddia eden işçi, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yer alan bayram ve genel tatil ücreti ödemesinin yapıldığı varsayılır. Bordroda ilgili bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşıyamaması halinde işçi, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını her türlü delille ispat edebilir. Ulusal bayram ve genel tatillerde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda, tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bununla birlikte, işyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.*

YARGITAY**7. HUKUK DAİRESİ****Esas No. 2015/27985****Karar No. 2015/14631****Tarihi: 14.09.2015****İlgili Kanun/Madde****4857 s. İşK/6**

- **İŞYERİ DEVRİ**
- **MÜŞTERİ PORTFÖYÜNÜN DEVRİNİN DE İŞYERİ DEVRİ NİTELİĞİNDE OLMASI**

ÖZETİ: Somut olayda, davacının 2004 yılından itibaren davalılardan D.Gaz. Nak. Gıda ve Yakacak Mad. Tic. San. Ltd.Şti. nezdinde çalıştığı sabittir. Diğer davalı B. D. 01.05.2009 tarihinde işyerini devralmıştır. Her ne kadar davalı B. D. işyeri devri olmadığını iddia etmiş ise de, 818 sayılı BK'nın 179 ve 6098 sayılı BK'nın 202 maddesi hükmüne göre müşteri portföyünün devri de işyeri devri kapsamında değerlendirilmektedir. Davalıların da kabul ettiği üzere davalı B., işini iflas etmesi nedeniyle kapatan davalı Şirketin müşteri portföyünü devralmış ve davacıyı da müşterileritaniyor olması nedeniyle çalıştırmıştır. Bu durum karşısında, sorunun işyeri devri kurallarına göre çözümlenmesi ve davacının tüm hizmet süresinden işyerini devralan son işveren Bayram Dirik'in sorumlu olduğu kabul edilerek hüküm kurulması gereklidir. Davalılardan D. Gaz. Nak.Gıda ve Yakacak Mad.Tic. San. Ltd.Şti. ise sadece kendi dönemi ve dönem ücreti ile sorumlu olacaktır. Bu hususlar gözüünde tutulmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi isabetsizdir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/20010
Karar No. 2015/14610
Tarihi: 14.09.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41

- **FAZLA ÇALIŞMANIN ÇALIŞMA SÜRESİNİ GÖSTERİR KAYITLARIN BULUNMASI HALİNDE TANIK ANLATIMLARINA GÖRE HESAPLANAMAYACAĞI**

ÖZETİ: Somut olayda dosyada davacının bir dönem çalışma saatlerini gösteren kayıtlar vardır. Bilirkişi, kayıt olan dönemlerdeki çalışmaları bu kayıtlara göre hesaplamak yerine tanık beyanlarına göre ortalama çalışma süresi belirleyerek hesaplama yapmıştır. Oysa kayıtlar saat ihtiva etmekte olup kayıt olan dönemlerin kayıtlardaki saatler üzerinden hesaplanması gerektiği dikkate alınmaksızın ortalama almak suretiyle yapılan hesaplama itibarla sonuca gidilmesi hatalıdır. Dairemizin emsal 2014/670 E. ve 2014/18819 E. ve 2014/13187 E. Ve 2014/22430 K. sayılı dosyalarında da belirtildiği üzere; davacının kararı temyiz etmemesi nedeniyle davalı yararına oluşan usuli kazanılmış hak ilkesi de gözetilmek kaydıyla kayıt olan dönemler açısından tanık beyanı yerine kayıtlar üzerinde denetime elverişli haftalık döküm içerecek şekilde yeniden bilirkişi incelemesi yaptırılarak, çıkacak sonuca göre karar vermek gerekirken, fazla mesai ücreti yönünden hatalı bilirkişi raporu hükmüne esas alınmak suretiyle karar verilmiş olması bozma nedenidir.

YARGITAY**7. HUKUK DAİRESİ****Esas No. 2014/20246****Karar No. 2015/14573****Tarihi: 10.09.2015****İlgili Kanun/Madde****4857 s. İşK/24**

- ***İŞÇİNİN SAĞLIK NEDENLERİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİRMESİ***
- ***İŞYERİ ÇALIŞMA KOŞULLARININ İŞÇİNİN SAĞLIĞINI BOZUP BOZMADIĞININ ARAŞTIRILMASI GEREĞİ***

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu, 24/1-a fıkrasında "iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması, işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı ve ya yaşayışı için tehlikeli olursa" düzenlemesi ile işçiye derhal fesih hakkı tanımaktadır. Davacı, sağlık sebebi ile iş sözleşmesini feshettiğine göre, Mahkemece, davacının tedavi gördüğü hastanelerden raporları temin edilerek; İş Kanunu, 24/1-a 'daki işyerinin özellikleri, çalışma koşulları, yapılan işin özellikleri bir bütün halinde değerlendirilip bu koşulların işçi yönünden oluşup oluşmadığı, işçinin yaptığı işin sağlığını doğrudan etkileyip etkilemediği ve fesih tarihi itibarıyla davacının çalışmasına engel olabilecek bir rahatsızlığının bulunup bulunmadığı buna göre iş sözleşmesini sona erdirmesinde zorunluluk bulunup bulunmadığı yönünden sağlık kurulu raporu alınarak sonucuna göre kıdem tazminatı hakkında bir karar verilmelidir.

YARGITAY**7. HUKUK DAİRESİ****Esas No. 2015/19585****Karar No. 2015/14439****Tarihi: 10.09.2015****İlgili Kanun/Madde****5521 s. İşMahK/5**

- ***YETKİLİ İŞ MAHKEMESİNİN BELİRLENMESİNDE İŞYERİ TANIMI***
- ***DAVALININ İKAMETGÂHI VEYA İŞİN YAPILDIĞI YERİN DIŞINDA TARAFLARCA BELİRLENEN YETKİ KURALLARININ GEÇERLİ OLMAYACAĞI***

ÖZETİ: Yetkili mahkemenin belirlenmesinde önemli olan işin yapıldığı işyeri tanımına, 5521 sayılı Yasada yer verilmemiştir. İşyeri, 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. Bir yer, ancak işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunmaktaysa, o işyerinden sayılacaktır. İş veya toplu iş sözleşmesinin tarafları, davalının yerleşim yeri ve işin yapıldığı yer dışındaki bir mahkemenin yetkili olduğuna dair düzenleme yapmaları, 5521 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin emredici nitelikteki son cümlesi gereğince geçersizdir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/26162
Karar No. 2015/14624
Tarihi: 09.09.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/32

- İŞÇİNİN YAZILI OLURU ALINMADAN ÜCRETE İNDİRİM YAPILAMAYACAĞI
- DEĞİŞEN ALT İŞVERENLERLE İŞÇİ ARASINDA YAPILAN SÖZLEŞMELERDE ÜCRETTEN İNDİRİM YAPILMASININ TEK YANLI ÜCRET İNDİRİMİ OLARAK KABUL EDİLMEYECEĞİ

ÖZETİ: Hizmet sözleşmesinin esaslı unsurlarında yapılacak değişikliğin kabulü işçi tarafından yazılı bir muvafakat bildirimini ile yapılabileceği gibi taraflar arasında imzalanacak yeni bir hizmet sözleşmesi vasıtası ile de yapılabilir. Bu şekilde yapılmayan değişiklikler geçerli değildir. Somut olayda davalı veya alt işverenleri tarafından davacı işçinin ücretinde yapılan indirim için işçiden yazılı bir muvafakat alınmadığı; fakat dava konusu edilen sürede değişen bazı alt işverenler ile davacı arasında hizmet sözleşmeleri imzalandığı anlaşılmaktadır. Davacı ile alt işverenler arasında imzalanan ve ücret miktarının yazılı olduğu hizmet sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi kapsamında ücrette yapılan indirimi işçinin yazılı olarak kabul ettiğini gösterir ve bu tarihten itibaren ücrette yapılan indirim geçerli hale gelir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/24545

Karar No. 2015/14099

Tarihi: 07.09.2015

İlgili Kanun/Madde

6356 s. Sendikalar/Toplu İşK/42

- **TÜZEL KİŞİLERDE YÖNETİME YETKİLİ KİŞİ ORGAN**
- **YETKİ TESPİTİNDE İŞVEREN SAYILAN KİŞİLERİN DİKKATE ALINAMAYACAĞI**
- **İŞE İADE DAVASI AÇAN İŞÇİLERİN DAVA SONUÇLARININ YETKİ TESPİTİ İÇİN BEKLENMESİNİN GEREKMEMESİ**

ÖZETİ: *Türk Ticaret Kanununun 319 uncu maddesine göre, anonim şirketler yönünden yönetim ve temsil yetkisinin yönetim kurulu üyelerine bırakılması halinde, bu kişi veya kişiler kişi-organ sıfatını kazanır. Şirketi temsil ve yönetime yetkili kişi-organ sıfatını taşıyan kişiler işveren konumunda bulduklarından işçi sayılmazlar. Yine SGK dönem bordroları ile bakanlık yetki prosedür dosyası içindeki listede çalışanlar arasında şirkette pay sahibi olan bazı kişilerin yani ortakların da isimleri yazılı olup bunlar da çalışan işçi sayısına dahil edilmişlerdir. Bu ortaklar açısından yukarıda yazılı açıklamalar doğrultusunda şirket ana sözleşmesi, karar alma usul ve yöntemlerine göre belgeler getirtilip araştırma ve inceleme yapılarak bunların karar alma mekanizmasına etki edip etmedikleri, dolayısıyla işveren sayılıp sayılmayacakları ve sonuca göre çalışan işçi sayısına dahil edilip edilmeyecekleri belirlenmelidir. Ayrıca; Davalı sendika vekili, 10 kadar işçinin iş sözleşmesine son verildiğini, açılan işe iade davaları bulunduğunu belirterek bu işçilerin de dikkate alınması gerektiğini ileri sürmüştür. Bu itibarla yetki tespit başvuru tarihinden önce işten çıkarılan ve işe iade davası açan işçilere ait işe iade davalarının sonucu beklenerek bunların da çalışan ve sendikali işçi sayısına dahil edilmesinin gerekip gerekmediği tespit edilmelidir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/18289

Karar No. 2015/14018

Tarihi: 07.09.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- FAZLA ÇALIŞMALARIN AYLIK ÜCRET İÇERİSİNDE OLDUĞUNUN KARARLAŞTIRILMASI
- YILDA 270 SAATİN YIL İÇİN GEÇERLİ OLDUĞU
- GÜNDE 11 SAATİ AŞAMAYAN FAZLA ÇALIŞMALARIN BİR YIL İÇİN 270 SAATİ AŞIP AŞMADIĞININ BELİRLENMESİNİN GEREKMEMESİ

ÖZETİ: Çalışma süreleri ve fazla mesai ile ilgili sınırlamalar yasada belirli olup 270 saatlik sınır -yıl bazında- getirilmiştir. Günlük azami 11 saatlik sınırı aşmadığı ve diğer yasal esaslara uyulduğu müddetçe 270 saatin yılın herhangi bir evresinde tamamlanması mümkündür. Bir yılın 12 ay, yıllık fazla mesai sınırının da 270 saat olduğundan hareketle ayda $270/12 = 22,5$ saat yahut bir adım daha ileri gidip haftada $22,5/4 = 5,625$ saat şeklinde bir sınırlamanın yasal dayanağı bulunmamaktadır. Yönetmelik 5. madde de farklı bir nitelemeye elverişli değildir. Aylık ücrete fazla mesai ücretlerinin dahil olduğunun kararlaştırıldığı hallerde işçi yıl içinde ne zaman 270 saatlik fazla mesai süresini doldurursa, ardından yaptığı her fazla saatlerle çalışma için ücrete hak kazanacaktır. Bunun aksine yıl içinde henüz 30 saat dahi fazla çalışması bulunmayan işçi, bir aylık sürede örneğin 23 saat fazla çalışma yaptığı için fazla çalışma ücretine hak kazanamaz. 270 saat yıllık ölçüttür. Sözleşmelerle bunun yıl içinde dağıtımı başka şekilde kararlaştırılabileceği gibi işyerinin, işin gerekleri, somut olay özellikleri nedeniyle de fazla çalışma sürelerinin toplamı aydan aya da farklılık arz edebilir. Yukarıda açıklanan nedenlerle, somut olayda, günlük 11 saati aşmayan çalışmalar için 270 saatlik sürenin dolmasından sonra yapılan fazla çalışmaların hesaplanması için bilirkişiden yeniden rapor aldırılmalı, bundan sonra temyiz edenin sıfatına göre usuli kazanılmış hak da gözetilerek bir karar verilmelidir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/18841

Karar No. 2015/13649

Tarihi: 14.07.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 18-21

- MUVAZAALI İŞÇİ TEMİNİ
- MUVAZAALI İŞÇİ TEMİNİ YAPAN İŞVERENİN DE İŞÇİLİK ALACAKLARINDAN MÜTESELSİLEN SORUMLU OLACAĞI

ÖZETİ: Somut olayda Mahkemece davalılardan Izelman ile Eshot Genel Müdürlüğü arasında işçi teminine yönelik muvazaalı ilişki bulunduğu kabul edilmiştir. İyiniyetli olan davacı işçiye karşı taraf olmadığı muvazaanın ileri sürülemeyeceğinden, akdin hükümsüzlüğünün davacıya karşı ileri sürülmesi MK.'nın 2.maddesindeki iyiniyet kurallarına aykırı ise de muvazaanın tarafı olanların muvazaayı birbirlerine karşı ileri sürmeleri mümkündür. Muvazaalı işlemi yapan davalı Izelman AŞ'nin, davacının Eshot Genel Müdürlüğü'ne süresi içinde başvurması halinde hak kazanacağı 4 aya kadar ücret ve diğer haklarından, davacının Eshot Genel Müdürlüğü tarafından süresi içinde işe başlatılmaması halinde hakedeceği 4 aylık brüt ücreti tutarındaki tazminat alacağından daha açık bir anlatımla davalı Eshot Genel Müdürlüğü'nün davacının iş akdini geçersiz nedenle feshi sonucuna bağlı yasal yaptırım sonucu doğan alacağından diğer davalının da müstereken ve müteselsilen sorumlu olduğu kabul edilmelidir. Bu nedenle mahkemece davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu ve davacının baştan beri davalı Eshot Genel Müdürlüğü işçisi olduğu belirtilerek davalı Eshot Genel Müdürlüğü'ne işe iadesine karar verilmesi isabetli ise de maddi sorumluluk açısından davalı Izelman A.Ş.'nin müstereken ve müteselsilen sorumluluğuna karar verilmemesi hatalı olup bu durum kararı temyiz eden davalı Eshot Genel Müdürlüğü'nün hak alanını ilgilendirmektedir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/19579
Karar No. 2015/13395
Tarihi: 01.07.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İŞK/32, 41

• PRIMİN İŞÇİNİN YAPACAĞI FAZLA ÇALIŞMALARIN ZAMSIZ KISMINI KARŞILADIĞININ KABULÜ

ÖZETİ: Somut olayda tanık beyanlarına göre davacının haftalık 18 saat fazla mesai yaptığı kabul edilmiştir. Diğer yandan davacının maaş+prim sistemi ile çalıştığı sabittir. Fakat prim miktarını hesaplamak için yeterli veri olmadığından emsal ücret araştırması ve tanık beyanlarına göre asgari ücret ve aylık 500, 00 TL. prim aldığı belirlenerek hesaplamalar bu miktar üzerinden yapılmıştır. Fazla mesai ücreti hesaplanırken; davacının almış olduğu prim miktarı dikkate alınmadan, haftalık fazla mesai saati normal ücretin %150 si ile çarpılmak suretiyle hesaplama yapılmış olması hatalıdır. Yapılacak iş davacının almış olduğu primin; yapmış olduğu fazla mesailerin karşılığında alacağı zamlı ücretin zamsız kısmını karşıladığı kabul edilerek, fazla mesai saati normal ücretin %50 si ile çarpılmak suretiyle çıkacak sonuca göre karar verilmelidir. Mahkemece bu husus gözetilmeksizin fazla mesai ücretinin hatalı şekilde hesaplanıp hüküm altına alınması isabetli olmayıp bozma nedenidir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/18548

Karar No. 2015/13381

Tarihi: 01.07.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/24, 32

- **İŞÇİNİN ÜCRETİNİN ÖDENMEMESİNİN İŞÇİYE HAKLI NEDENLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİRME HAKKI VERECEĞİ**

ÖZETİ: İşçinin emeğinin karşılığı olan ücret işçi için en önemli hak, işveren için en temel borçtur. 4857 sayılı İş Kanununun 32 nci maddesinin dördüncü fıkrasında, ücretin en geç ayda bir ödeneceği kurala bağlanmıştır. 5953 sayılı Basın İş Kanununun 14 üncü maddesinin aksine, 4857 sayılı Yasada ücretin peşin ödeneceği yönünde bir hüküm bulunmamaktadır. Buna göre, aksi bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmadığı sürece işçinin ücreti bir ay çalışıldıktan sora ödenmelidir. Ücreti ödenmeyen işçinin, bu ücretini işverenden dava ya da icra takibi gibi yasal yollardan talep etmesi mümkündür. Ücreti ödenmeyen işçinin alacağı konusunda takibe geçmesi ya da ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini yerine getirmekten kaçınması, iş ilişkisinin devamında bazı sorunlara yol açabilir. Bu bakımdan, işverenle bir çekişme içine girmek isteyen işçinin, haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı da bulunmaktadır. Ücretin hiç ya da bir kısmının ödenmemiş olması bu konuda önemsizdir. Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanması gerekir. 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların ödenmemesi durumunda da işçinin haklı fesih imkânı bulunmaktadır.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/19548

Karar No. 2015/12931

Tarihi: 24.06.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/46

- **HAFTA TATİLİ ÜCRETİ BELGELERE DAYALI HESAPLANDIĞI İÇİN TAKDİRİ İNDİRİM YAPILAMAYACAGI**

ÖZETİ: *Bilindiği üzere hafta tatili ücreti ancak tanık beyanlarına göre hesaplanırsa, hesaplanan miktar üzerinden takdiri indirim yapılması mümkündür. Belgeye dayalı olarak yapılan hesaplamalarda takdiri indirim yapılamaz. Buna rağmen mahkemece gerekçeli kararda "...Hafta tatil günlerinde çalıştığından ispatı davacı işçiye aittir. Davacının çalıştığı dönemde hafta tatillerinde çalıştığı tanıklarca beyan edilmiş olup, esasen işin niteliği de göz önüne alındığında tanık beyanlarının gerçek olduğu sonucuna varılmış, davacının hak edişinden takdiren hakkaniyet indirimi yapılmak suretiyle bu taleplerinin kabulüne karar verilmiştir." ifadelerine yer verilerek, hesaplanan hafta tatili ücretinde takdiri indirim yapıldığı belirtilmiştir. Oysa yukarıda da belirtildiği gibi bilirkişi raporunda yer alan hesaplamalar tanık beyanına dayalı olarak yapılmadığı gibi mahkemece de hüküm altına alınan miktar üzerinden herhangi bir takdiri indirim yapılmamıştır. Yani kısa kararda hüküm altına alınan hafta tatili ücreti takdiri indirim yapılmaksızın hesaplanan miktardır. Buna rağmen mahkemenin gerekçeli kararda hafta tatili ücretinden takdiri indirim yaptığını belirtmesi hüküm fıkrası ile gerekçe arasında farklılık oluşturmakta olup, hukuka aykırıdır.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/18696
Karar No. 2015/12337
Tarihi: 17.06.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/53, 57

- **MEVSİMLİK İŞ**
- **İŞÇİNİN DEVAMLILIK GÖSTEREN İŞE GEÇTİKTEN SONRA YILLIK İZİN AÇISINDAN KIDEM SÜRESİNİN HESABI**

ÖZETİ: *Bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arz eden işte çalıştırılan işçinin, mevsimlik dönemdeki çalışması kudeminde dikkate alınmasına rağmen, yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmaz. Ancak bu olgu için işçinin mevsimlik çalıştığı belirtilen dönemde yapılan işin gerçekten mevsime bağlı olarak yapılması gerekir. Yapılan iş mevsimlik olmayıp, işçi aralıklı olarak çalıştırılmış ise, mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden, bu sürenin de izin hesabında dikkate alınması gerekir. Uygulamada tam yıl çalışılması gereken ve devamlılığı olan bir işte, işçilerin işlerine 1-2 ay ara vererek mevsimlik olarak çalıştıkları birçok olayda gözlemlenmektedir. Tam bir yıldan daha az sürmüş olan bu tür çalışmalarda, mevsimlik iş kriterlerinin bulunup bulunmadığı araştırılmadan, sırf bir yıldan az çalışma olduğu gerekçesiyle çalışmanın mevsimlik olduğunu kabul etmek doğru değildir. Bir işyerinde iş kolundaki faaliyeti yılın her dönemi yapıyor, ancak bazı işçiler yılın belirli bir zamanında çalıştırılmakta ise, bu işçilerin aralıklı çalıştıkları kabul edilmelidir. Zira bu durumda yapılan iş mevsimlik iş olarak kabulü mümkün değildir. Böyle bir durumda, işçi iş sözleşmesi devam ederken, işin mevsimlik iş olmadığı ve yıllık ücretli izin kullandırılması gerektiği yönünde tespit davası açabilir. Zira yıllık ücretli izin, iş sözleşmesinin feshi ile ücret alacağına dönüşeceğinden, eda davası açma olanağı bulunmayan işçinin tespitte hukuki yararı vardır.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/18735

Karar No. 2015/12270

Tarihi: 16.06.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/11

- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ**
- **BAKİYE SÜRE ÜCRETİNİ HAKEDİŞ KOŞULLARI**

ÖZETİ: *Bakiye süre ücretinin istenebilmesi için, iş sözleşmesinin haklı bir neden bulunmaksızın işverence feshedilmiş olması gerekir. İşverenin feshi 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinde yazılı sağlık sebeplerine, ahlâk ve iyi niyet kuralları ile benzerlerine uymayan hallere veya zorlayıcı sebeplere dayanması halinde, sözleşmenin kalan süresine ait ücretler yönünden işçinin talep hakkı doğmaz. 15.03.2003 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 15.03.2002 tarihinde yürürlüğe giren 4773 sayılı Yasa ile “geçerli fesih” kavramı iş hukukunda yerini almıştır. Her ne kadar geçerli fesih gerek yukarıda değinilen Yasa ve gerekse 4857 sayılı İş Kanununda belirsiz süreli iş sözleşmeleri için öngörülmüş olsa da, belirli süreli iş sözleşmesi bakımından da tartışılmasında yarar bulunmaktadır. Geçerli neden ister işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklansın, isterse işçinin yeterliliği ve davranışlarından kaynaklansın, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce işverence feshi için gerekçe oluşturulmamalıdır. Gerçekten, belirli süreli iş sözleşmesi düzenleyerek taraflar fesih iradelerini sürenin sonuna kadar askıya almış sayılmalıdır. Bu itibarla geçerli nedenlerin varlığına rağmen belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesi süresinden önce haklı bir neden olmaksızın feshedildiğinde kalan süreye ait ücretinin ödenmesi gerekir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/11235

Karar No. 2015/12148

Tarihi: 15.06.2015

İlgili Kanun/Madde

6356 s. Sendikalar Toplu İşK/25

- **FESİH NEDENLERİNİN TAKDİRİ DELİLLERLE KANITLANABİLECEĞİ**
- **SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN ANAYASAYLA GÜVENCE ALTINA ALINMIŞ TEMEL BİR SOSYAL HAK OLDUĞU**
- **İŞ SÖZLEŞMESİNİN SENDİKAL NEDENLERLE SONA ERDİRİLMESİ**
- **İSPAT YÜKÜ**

ÖZETİ: *Gerek işverenin geçerli sebebin varlığı gerekse işverenin gösterdiği sebep dışında bir sebeple dayandığı ileri sürülmesi durumunda bu vakıalar bir hukuki işlem olmadığından takdiri delillerle ispatı mümkündür. Sendika özgürlüğü Anayasaca güvence altına alınan sosyal ve klasik temel haktır. Anayasa madde ikideki ifadesini bulan “sosyal devlet” ilkesinin gerçekleşmesine aracı olur. Anayasanın 51. maddesinin incelenmesinden de sendika özgürlüğünün klasik ve en önemlisi sosyal bir temel hak olduğu ortaya çıkmaktadır. Anılan maddenin içeriğinden sendika özgürlüğünün bireysel ve toplu sendika özgürlüğünü kapsayan çifte temel hak özelliği anlaşılmaktadır. İşçinin sendika kurma sendikaya üye olma özgürlüğüne pozitif sendika özgürlüğü denir. İşçiler önceden izin almadan sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahip oldukları gibi, sendikalar serbestçe üye olabilecekler, üyelikten çekilebileceklerdir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/9946
Karar No. 2015/12122
Tarihi: 15.06.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- İŞLETMESEL KARAR
- İŞLETMESEL KARARIN YARGISAL DENETİMİ

ÖZETİ: *İşverenin aldığı işletmesel kararı fiilen uygulamaya koyup koymadığının ve işletmesel kararın uygulanmasında eşitlik, objektiflik ve tutarlılık ilkelerine ve fesihle belirlenen sıralamaya ve norm kadro sayısına fiilen uyulup uyulmadığı hususunun işletmesel kararın performans düşüklüğüne dayalı fesihler için perdeleme amacı taşıyıp taşımadığının, davalı işverenin fesih öncesi alınması gerekli tüm tedbirleri alıp almadığı ve neticede feshin son çare olup olmadığı hususlarının tereddütsüz bir şekilde belirlenmesi için alanlarında uzman bilirkişi heyeti marifetiyle şirket genel merkezinde yerinde inceleme yapılarak ayrıntılarıyla araştırılması ve sonucuna göre karar verilmesi gerekmektedir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/18614

Karar No. 2015/11657

Tarihi: 10.06.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- FAZLA ÇALIŞMA
- İMZALI ÜCRET BORDROLARINDA İHTİRAZI KAYIT YOKSA BORDRODA GÖSTERİLENDEN DAHA FAZLA ÇALIŞTIĞINI ANCAK YAZILI BELGE İLE KANITLAYABİLECEĞİ

ÖZETİ: Somut olayda davacının fazla mesai ücreti, haftada 6 gün, 7.30-21.30 saatleri arasında çalıştığı kabul edilmesine rağmen Yargıtay uygulamaları gereği günde 3 saatten haftada da 18 saatten çok fazla mesai ücreti hesaplanamayacağı gerekçesi ile haftalık 18 saat fazla mesai ücreti hesaplanmıştır. Öncelikle bu kabul hatalı olup dosya kapsamına göre yukarıda belirtilen ispat kuralları çerçevesinde davacının 18 saatten çok fazla mesai yaptığının tespiti ve hesaplanması mümkündür. Diğer yandan tüm dosya kapsamında davalı işyerinde antreli çalışma sistemi uygulandığı anlaşılmaktadır. Tanık beyanlarından davacının antreye çıkıp çıkmadığı anlaşılamamaktadır. Yapılacak iş tanıklar yeniden dinlenerek davacının antreye çıkıp çıkmadığı açığa kavuşturularak çıkacak sonuca göre fazla mesai ücreti hesaplanmalıdır. Mahkemece bu hususlara dikkat edilmeksizin fazla mesai ücretine ilişkin olarak hatalı kabul ve eksik inceleme ile karar verilmiş olması isabetli olmayıp bozmayı gerektirir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/18725

Karar No. 2015/11585

Tarihi: 09.06.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/24

- İŞÇİNİN EYLEMLİ FESHİ

ÖZETİ: Davalı işveren tarafından devamsızlık sebebiyle akdin haklı nedenle feshedildiği savunması yapılmıştır. Davacı tanıkları davacıya işyerinde işverence uygulanan baskılar sonucu davacının işi bırakmak zorunda kaldığını beyan etmişlerdir. Davacı tanıklarının bu beyanlarına ve davacının iddialarına göre işverence davacıya yöneltilen olumsuz tutum ve özellikle de davacının fazla çalışma ve ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklısı olduğunun tespit edilmesi karşısında iş akdinin eylemlilerle olarak haklı nedenle davacı işçi tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Bu tespit karşısında davacı işçinin iş akdini haklı nedenle feshettiği kabul edilerek kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddine karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

Kararların tamamına dergimizin 2016 tarihli

50. sayısından ulaşabilirsiniz

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

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/19275
Karar No. 2015/27919
Tarihi: 08.10.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **İŞÇİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARININ ESASLI ŞEKİLDE DEĞİŞTİRİLEREK FESHE ZORLANMASI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta, davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından mı işçi tarafından mı feshedildiği uyuşmazlık konusudur. Davacı işçi, kısa süre içinde önce İstanbul'dan Sakarya'ya daha sonra Diyarbakır'a çalışmaya görevlendirilmiş davacı bu görevlendirmeyi esaslı değişiklik sebebiyle kabul etmemesi üzerine baskı ile iş sözleşmesini kendisinin feshettiği şeklinde dilekçe alındığını iddia etmiş ve bu durumu davacı tanıkları da doğrulamıştır. Keza davalı tanığının davacının Diyarbakır'a görevlendirmeyi kabul etmediği takdirde kendisi ile devam edilmesinin zor olacağı yönündeki söylemleri ile davacıya kıdem tazminatı yanında ihbar tazminatı ödendiği dikkate alındığında feshin işveren tarafından gerçekleştiği ve geçerli nedenle yapıldığı kanıtlanamadığı anlaşılmaktadır. Mâhkemece yanlışlı değerlendirme ile yazılı şekilde davanın kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/19201
Karar No. 2015/26987
Tarihi: 01.10.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **İSTİHDAM FAZLASI**
- **İŞLETMESEL NEDENLERLE GEÇERLİ FESİH**

ÖZETİ: Dosya içeriğine göre davalı banka "içinde bulunduğu koşullar, iş hacmindeki daralma ve tasarruf tedbirleri nedeni ile küçülme kararı almış ve toplu işçi çıkarma kuralına uygun olarak istihdam fazlası personelinin iş sözleşmesini feshetmiştir. Küçülme kararı ile istihdam fazlası olacağı açıktır. Davalının bu feshlerden önce ve sonra işçi aldığı da saptanamamıştır. Emsal aynı fesih nedeni ile çıkarılan işçilerde feshin işletme ve işyeri gereklerine dayanılarak geçerli nedenle yapıldığı kabul edilmiş ve işe iade istekleri reddedilmiştir. Anılan kararlarda açıkça "davalı bankada küçülmenin devam ettiği, davacı işçinin tecrübe, görev ve pozisyonuna yakın nitelikte olabilecek başka pozisyonlara yeni işçi alımı yapıldığının tespit edilemediğinin, bu nedenlerle tutarlılık ve ölçülülük ilkesine uygun hareket edildiği" bu nedenle feshin geçerli nedene dayandığı gerekçelendirilmiştir. İşverenin işletme, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenle feshi geçerli nedene dayandığından davanın reddi yerine yetersiz gerekçe ile kabulü hatalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/17648

Karar No. 2015/25139

Tarihi: 09.09.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

6356 s. Sendikalar Toplu İşK/25

- SENDİKAL NEDENLERLE FESİH
- SENDİKA ÜYELİĞİNDEN ÜÇ GÜN SONRA İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLMESİ

ÖZETİ: Dairemizce, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işide olduğu hallerde, iş yerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, iş yerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, iş yerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağulanıp bağulanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikali olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir. Somut uyuşmazlıkta, davalı işveren, kardeş kuruluş olan Mengerler firmasının kapanması ve kalıphane bölümünde bulunan kalıpların başka firmaya gönderilmesini fesih sebebi olarak göstermiş ise de dosya kapsamında bulunan belgelerden ve tanık beyanlarından davalı işverenin feshin geçerli nedene dayandığını ispatlayamadığı, davacının iş akdinin sendikaya üye olduğu tarih olan 08/03/2013 tarihinden üç gün sonra feshedildiği, tanık beyanlarına göre davacının TİS'ten kaynaklanan ücrete dair haklarını talep etmesi üzerine iş akdinin sendikal nedene feshedildiği anlaşılacakla, mahkemece işverenin feshin geçerli nedene dayandığını ispat edememesine rağmen sendikal tazminat talebinde bulunan davacının, feshin sendikal nedene dayandığını ispatlayamadığı gerekçesiyle davanın reddine karar vermesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/17183

Karar No. 2015/24789

Tarihi: 07.09.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/11, 18-21

- ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINDA HER YIL YENİLENEN SÖZLEŞMELERLE ÇALIŞMA
- ASGARİ SÜRELİ SÖZLEŞME
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: 5580 sayılı yasa kapsamındaki eğitim personeli için en az bir takvim yılı içi yazılı sözleşme imzalanmaktadır. Eğitim yılı devam ettiği süre eğitim personeli ile yasadaki kaynaklanan yeni bir asgari süreli sözleşme imzalanmaktadır. Eğitim ve öğretim devam ederken, takvim yılı içinde ayrılan öğretmen yerine kalan süre için belirli süreli iş sözleşme yapılması olanağı vardır. Bu bir objektif neden kabul edilebilir. Ancak eğitim ve öğretim başına asgari süreli sözleşme yapıldıktan sonra eğitim ve öğretim devam ettiği için belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için esaslı ve yenilenmesi içinde objektif neden olmadığı sürece eğitim personeli ile yapılan sözleşmenin asgari süreli olarak kabulü gerekir. Dosya içeriğine göre, davacının 2002 yılında beri her yıl yasa gereği yapılan sözleşmelerle davalıya ait özel öğretim kurumunda çalıştığı, bu sözleşmelerin asgari süreli olduğu, davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaması gerektiği, davacının iş sözleşmesinin 27.06.2014 tarihli fesih bildirimini ile kıdem ve ihbar tazminatları ödenerek feshedildiği, ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesine aykırı olarak davalı tarafça yapılan yazılı fesih bildiriminde fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtilmediği ve bu hususun İş Kanunu'nun 20'nci maddesi anlamında feshin geçersizliği sonucunu doğuracağı anlaşıldığından davanın kabulü yerine yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/18744
Karar No. 2015/24755
Tarihi: 07.09.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

• İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN GEÇERLİ FESİH

ÖZETİ: Davacı tarafından 14.06.2011 tarihinde imzalanan ve görev tanımı ile sorumluluklarının belirtildiği belgede de “gerçekleştirilen ziyaretleri belirlenen süre içerisinde vizyon sistemine kayıt altına almak” sorumluluklarından biri olarak gösterilmiştir. Tüm bu maddi ve hukuki olgulara göre; davacının birden çok kez ve uyarılara rağmen gerçekleştirdiği ziyaretleri sisteme girmediği ve savunmalarında da bu hususu kabul ettiği, bir kısım savunmasında ise bunun teknik aksamalardan ileri geldiğini sürse de bu durumu ispatlayamadığı, davacının bu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş sözleşmesinin devamının işveren açısından beklenmez bir hal aldığı açıktır. Fesih davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayandığından, davanın reddi yerine, yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/18890

Karar No. 2015/24594

Tarihi: 07.09.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK/57

• **YILLIK İZİN ÜCRETİNİN NETLEŞTİRME YÖNTEMİ**

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu yönünden çıplak brüt ücret üzerinden hesaplanan sonuç brüt izin ücretinin netleştirilmesi ise, bu tutardan mülga 506 sayılı Yasanın 77. ve 5510 sayılı yasanın 80. maddesi uyarınca % 14 sigorta primi kesintisi işçi payı, % 1 işsizlik sigortası primi kesintisi, gelir vergisi ve damga vergisi kesilmesi suretiyle yapılmalıdır. Kesintiler yapılırken önce brüt tutardan ayrı ayrı sigorta primi kesintileri ile damga vergisi kesintisi hesaplanır. Sonra brüt tutardan sadece yapılan sigorta kesintileri (% 15) düşüldüğünde kalan tutar gelir vergisi matrahıdır. Matrah üzerinden gelir vergisi kesintisi hesaplanır. Bundan sonra brüt tutardan, yapılacak tüm kesintiler toplamı düşülerek net yıllık izin ücreti miktarına ulaşılır. Türk Gemi Sicilinde kayıtlı gemilerde çalışan gemiadamlarının net izin ücreti ise, aynı yöntemle fakat gelir vergisi kesintisi yapılmadan hesaplanır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/26985

Karar No. 2015/24025

Tarihi: 03.07.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK/18-21

• **İŞÇİNİN ESKİ İŞİNE İADE EDİLMESİNİN GEREKMESİ**

ÖZETİ: Kural olarak işçi, geçersizliği tespit edilen fesih tarihinde çalıştığı işyerinde ve işte işe başlatılmalıdır. İşçiye önceki koşulların tam olarak sağlanması ve aynı parasal hakların ödenmesi gerekir. Hatta, yargılama sürecinde işçinin mahrum kaldığı ancak emsali işçilere sağlanmış olan ücret artışlarından da işçinin yararlandırılması gerekir. İşçi eski coğrafi işyerine davet edilmelidir. İşe başlamak için işverene başvuran işçinin önceki işe veya işyerine işe iade olanağı kalmadığı için, işveren öncelikle iş şartlarında esaslı değişiklik olanağı yaratmadan iş teklifi yapmalı, bu olanak yoksa o zaman 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca değişiklik teklifinde bulunmalıdır. İşçinin işverenin yeni iş teklifini kabul etmemesi durumunda, eğer iş şartlarında esaslı değişiklik yoksa veya işverenin değişiklik teklifi hakkının kötüye kullanılması olarak değerlendirilmeyecekse işçinin kural olarak başvurmadığı ve geçersiz sayılan feshin geçerli hale geldiği kabul edilmelidir. İşverenin yeni iş teklifi iş şartlarında esaslı değişiklik yaratıyor ise, bu durumda işveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca hareket etmeli ve değişiklik feshine gitmelidir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/14407

Karar No. 2015/23883

Tarihi: 02.07.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **PERFORMANS NEDENİYLE FESİH**
- **PERFORMANS DÜZEYİNE İŞÇİNİN DIŞINDAKİ FAKTÖRLERİN ETKİLİ OLMASI**

ÖZETİ: Davacının, davalı işyerinde tanıtım sorumlusu olarak çalıştığı sabittir. Davacının iş akdi, iş yapış şekillerindeki eksikliklerinin ihtarlar ve gelişim planları uygulanmasına rağmen düzelmemesi, aynı işi yapan tıbbi tanıtım mümessillerine göre başarısız olması sebebiyle, velhasıl performans yetersizliğine binaen feshedilmiştir. Dosyaya ibraz edilen 12.09.2012, 12.02.2013 ve 24.09.2013 tarihli savunma taleplerinin IMS verilerine göre performans düşüklüğüne ilişkin olup, buna göre davacıya yazılı uyarıların verildiği görülmüştür. Davacının yaptığı iş ilaç ve sağlık ürünlerinin eczane, hekim gibi çevrelere gerçekleştirilen ziyaretlerle tanıtımının yapılmasıdır. İşverenin ürünlerinin satış rakamlarını bölgelere göre gösteren IMS verileri, bu tür bir işi yapan işçinin performansının yeterlilik seviyesi hakkında gerçek bir gösterge sayılamaz. Tıbbi tanıtım işinin programına göre gerektiği şekilde yerine getirilmesi durumunda dahi, resmi olarak ilaçların reçeteye yazılıp yazılmaması konusunda yasal düzenlemeler, başka firmaların rekabet koşulları, rakip ve muadil ürünlerin özellikleri, tanıtım işini yapan işçinin bölgesinin niteliği gibi birçok etkene bağlı olarak, firmanın ilaçlarında beklenen satış düzeyinin elde edilememesi mümkündür. Açıklanan nedenlerle iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayanmamaktadır. Davacının işe iadesi gerekirken yazılı şekilde davanın reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/1032

Karar No. 2015/23731

Tarihi: 01.07.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 6

1475 s. Mülga İşK/14

- **ALT İŞVERENLERİN DEĞİŞMESİ**
- **YENİ İHALE ALAN ALT İŞVEREN YANINDA ÇALIŞMANIN DEVAM ETMESİ HALİ**

ÖZETİ: *Oncelikle 31.05.2011 tarihinde ihale sözleşmesi sona ermiş ve davacı yeni ihale alan alt işveren nezdinde çalışmış ise ve bundan sonra yeni alt işveren tarafından iş sözleşmesi sona ermiş ise davalı Beltur şirketi ihale bitim (devir tarihindeki) sürede kendi döneminde gerçekleşen işçilik alacaklarından, , kıdem tazminatından ise daha sonra gerçekleşen feshin kıdem tazminatının ödenmesini gerektirmesi durumunda ihale bitim tarihindeki ücret ve süre üzerinden kıdem tazminatında sorumlu olacak, ihbar tazminatı ve yıllık ücretli izinden ise sorumlu olmayacaktır. Davalı asıl işveren İGDAŞ ise 10.06.2011 tarihinde fesih gerçekleştiğinden, her hâlükârda feshe bağlı olmayan işçilik alacakları yanında feshin haklı olup olmamasının etkisi olmadığından feshe bağlı yıllık ücretli izin alacağından asıl işveren olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2.. maddesi uyarınca sorumlu olacaktır. Kıdem ve ihbar tazminatından ise 10.06.2011 tarihinde gerçekleşen feshin haksız olması halinde sorumluluğu gerekecektir. Mahkemece feshin hangi alt işveren nezdinde ve haklı nedene dayanıp dayanmadığı ve buna göre davalılar alt ve asıl işverenlerin yukarıda belirtilen ilkelere göre sorumluluğu araştırılmaksızın eksik inceleme ile karar verilmesi hatalıdır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/15021
Karar No. 2015/21267
Tarihi: 10.06.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **GEÇERLİ FESİH VE HAKLI FESİH AYRIMI**
- **İŞÇİNİN UZMANLIK ALANIYLA İLGİLİ ELEŞTRİLERİNİN GEÇERLİ FESİH NEDENİ OLAMAYACAĞI**

ÖZETİ: *İş Kanunu'nun 25'inci maddesi kapsamında değerlendirilecek ağır sözleri, işçi, işverenin veya vekilinin tahrikleri sonucu söylemesi, geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Yapıcı ve objektif ölçüler içerisinde belirli bir uzmanlık alanı ile ilgili eleştiri ya da işletmedeki bozukluk ya da uygunsuzluklara ilişkin eleştiri söz konusu olduğunda geçerli fesihten bahsedilemez. Dosya içeriğine göre haklı nedenle iş akdinin feshedildiği savunulmasına rağmen bu savunmayla çelişir nitelikte davacıya işveren tarafından ihbar tazminatı ödenmiş, işten ayrılış bildirgesinde haklı nedenle fesih kodu olan 29 yerine işveren tarafından zorunlu nedenle fesih kodu olan kod 27 bildirilmiştir. Diğer taraftan tanık beyanları dikkate alındığında davacının işverene söylediği ve hakaret olarak kabul edilen "ben size sorarım" sözünün işveren feshinden sonra söylenmiştir. İşveren tarafından gerçekleştirilen fesih haksız ve geçersiz olup, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. Maddesindeki geçerlilik koşullarına uygun değildir. Fesihten sonraki davacı sözlerinin geçersiz feshe etkisi yoktur. Davanın kabulü yerine yanılığın değerlendirilmesi ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/12964

Karar No. 2015/20499

Tarihi: 04.06.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- *İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN FESİH*
- *SAVUNMA ALINMAMASI*
- *GEÇERSİZ FESİH*

ÖZETİ: *İşçinin savunmasının alınması, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle iş sözleşmesinin feshi için bir şart olarak öngörülmüş ve salt işçinin savunmasının alınmamasının tek başına, süreli feshin geçersizliği sonucunu doğuracağı ifade edilmiştir. İşverene savunma alma yükümlülüğünü, sadece iş sözleşmesinin feshinden önce yüklemektedir. İşçiye ihtar verilirken ise bu şekilde bir yükümlülük yüklememektedir. Dolayısıyla, işçiye davranışı nedeniyle ihtar verilirken, savunmasının alınmaması ihtarı geçersiz kılmaz. İşçinin savunması, sözleşmenin feshinden önce alınmalıdır. İşçi fesihden önce savunma vermeye davet edilmeli, davet yazısında davranışı nedeniyle işten çıkarma sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmeli, makul bir süre önceden belirtilen yer, gün ve saatte hazır bulunması, bulunmadığı takdirde yazılı bir savunma verebileceğinin; bildirilen yerde belirtilen gün ve saatte hazır bulunmadığı ve de buna rağmen yazılı bir savunma vermediği takdirde savunma vermektен vazgeçmiş sayılacağına kendisine hatırlatılması şarttır. Fesih bildirimiyile birlikte veya fesihden sonra savunma istenmesi feshi geçersiz kılar. Keza, ihbar önel süreleri içinde savunma alınması da feshin geçersiz olması sonucunu doğurur.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/6509

Karar No. 2015/20365

Tarihi: 03.06.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/11

- *GARANTİ SÜRELİ HİZMET AKDİ*

ÖZETİ: *Taraflar arasındaki hizmet akdinin belirli süreli hizmet akdi niteliğinde olmayıp garanti süreli hizmet akdi olduğu anlaşıldığından bu sürenin dolmasından önce davalı tarafından haksız olarak yapılan fesih nedeniyle kalan sürenin ücretinin hesaplanıp 818 sayılı Boçlar Kanunu'nun 325. maddesi (6098 sayılı yeni Boçlar Kanunu 408. maddesi) uyarınca hakkaniyet indirimi de yapılarak mahkemenin bakiye süre ücret alacağına kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/4019
Karar No. 2015/20286
Tarihi: 03.06.2015

İlgili Kanun/Madde
6098 s. TBK/154

- ZAMANAŞIMI DEFİ
- KISMİ DAVANIN SAKLI TUTULAN HAKLAR AÇISINDAN ZAMANAŞIMINI KESMEYECEĞİ
- ALACAKLIYA YÖNELTİLEN BORÇ İKRARININ ZAMANAŞIMI DEFİNDEN ÖRTÜLÜ FERAGAT ANLAMINA GELDİĞİ
- SÜRESİNDE İLERİ SÜRÜLMEMEYEN ZAMANAŞIMI DEFİ İÇİN KARŞI TARAFIN AÇIK MUVAFAKATİNİN GEREKMEMESİ

ÖZETİ: Cevap dilekçesinde zamanaşımı defî ileri sürülmemiş ya da süresi içinde cevap dilekçesi verilmemişse ilerleyen aşamalarda 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 141/2 maddesi uyarınca zamanaşımı defî davacının açık muvafakati ile yapılabilir. 1086 sayılı HUMK yürürlükte iken süre geçtikten sonra yapılan zamanaşımı define davacı taraf süre yönünden hemen ve açıkça karşı çıkmamışsa zamanaşımı defî geçerli sayılmakta iken, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun uygulandığı dönemde süre geçtikten sonra yapılan zamanaşımı definin geçerli sayılabilmesi için davacının açıkça muvafakat etmesi gerekir. Başka bir anlatımla 01.10.2011 tarihinden sonraki uygulamalar bakımından süre geçtikten sonra ileri sürülen zamanaşımı define davacı taraf muvafakat etmez ise zamanaşımı defî dikkate alınmaz. Zamanaşımı definin cevap dilekçesinin ıslahı yoluyla ileri sürülmesi de mümkündür. Somut olayda davacı hizmet akdi sırasında oluşan haksız fiil sebebiyle manevi tazminat talep etmiştir. Yukarıda belirtilen ilke kararı doğrultusunda işçinin manevi tazminat talebinde 10 yıllık zamanaşımı söz konusudur. Bu nedenle mahkemece işin esasına girilmesi gerekirken zamanaşımı nedeniyle davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/15005
Karar No. 2015/20069
Tarihi: 02.06.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İŞK/41

- FAZLA ÇALIŞMANIN İŞVEREN BELGELERİNE DAYALI HESAPLANMASI HALİNDE TAKTİRİ İNDİRİM YAPILAMAYACAĞI
- FAZLA ÇALIŞMADA YAPILAN TAKTİRİ İNDİRİMİN HAKKIN ÖZÜNÜ ETKİLEYECEK DÜZEYDE OLAMAYACAĞI

ÖZETİ: *Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarı yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda taktiri indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgeleme ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemektedir. Fazla çalışmadan yapılacak taktiri indirim hakkın özünü etkileyecek, hakkı ortadan kaldıran oranda olmamalıdır. Mahkemeye fazla mesai ücreti alacağından yapılan 1/2 oranındaki indirim hakkın özünü etkileyecek düzeydedir. Taktiri indirim yıllık ve mazeret izni, tatil günleri dikkate alınarak daha makul oranda yapılmalıdır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/11690
Karar No. 2015/19676
Tarihi: 01.06.2015

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

- MUVAZAA
- ALT İŞVEREN İŞÇİSİNİN İŞE İADESİNDE İŞE İADENİN MALİ SONUÇLARINDAN ASIL İŞVERENİN DE SORUMLU OLACAĞI

ÖZETİ: *Feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asıl işveren ilişkisinde, her iki işverene birlikte açılması halinde, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin taraf sıfat bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşta geçen süre ücretinden İş Kanununun 2/6. maddesi gereği alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/9682
Karar No. 2015/19341
Tarihi: 27.05.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- BİRLİKTE İSTİHDAM
- OTUZ İŞÇİ KRİTERİNİN BİRLİKTE İSTİHDAMDA TÜM ŞİRKET ÇALIŞANLARINA GÖRE BELİRLENECEĞİ
- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN İŞE İADE DAVASI İÇİN OTUZ İŞÇİ KISTASININ ARANMAYACAĞI

ÖZETİ: Özellikle gurup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı şahıs tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı işyerinde verilen muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, tüm şirketlere hizmet veren işçiler ile sadece davalı şirkete hizmet veren işçilerin 30 işçi kıstasında dikkate alınması gerekir. İşçi tüm şirketlere hizmet ediyor ise, o zaman tüm şirketlerdeki işçi sayısı dikkate alınmalıdır. Sendika işyeri temsilcileri için işyerinde 30 işçi çalışma koşulu aranmamalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/6057
Karar No. 2015/19194
Tarihi: 26.05.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/22

- **ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK İÇİN İŞÇİNİN YAZILI OLURUNUN GEREKMESİ**
- **ALTI İŞ GÜNÜ İÇERİSİNDE İŞÇİ TARAFINDAN YAZILI OLARAK KABUL EDİLMİYEN DEĞİŞİLİK ÖNERİSİNİN İŞÇİYİ BAĞLAMAYACAĞI**

ÖZETİ: İşçinin değişikliği kabul yazısının işverene ulaşma anına kadar bu değişiklikten vazgeçmesi mümkündür. Yazılı olarak bir kabul olmamakla birlikte işçinin değişikliği kuşkuya yer vermeyecek biçimde kabul anlamına gelen davranışlar içine girmesi halinde, işçinin bu davranışı 22 nci maddenin ikinci fıkrası anlamında, çalışma koşullarında anlaşma yoluyla değişiklik olarak değerlendirilmelidir. İşyerinde müdür unvanını taşıyan bir işçinin daha alt bir göreve verilmesi ve işçinin bu yeni görevini benimseyerek çalışması durumu buna örnek olarak verilebilir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/13536

Karar No. 2015/18211

Tarihi: 20.05.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

6356 s. Sendikalar Toplu İşK/25

- **SENDİKANIN ÖRGÜTLENMESİNİ ENGELLEMEK İÇİN MUVAZAALI ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN KURULMASI**
- **SENDİKAL NEDENLERLE FESİH**
- **SENDİKAL TAZMİNAT TALEPLİ İŞE İADE DAVASININ TESPİT DAVASI OLDUĞU**
- **SENDİKAL NEDENİN RET EDİLMESİNİN DAVALI YARARINA VEKALET ÜCRETİ HAKKI DOĞURMAYACAĞI**

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

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/11730

Karar No. 2015/18026

Tarihi: 18.05.2015

İlgili Kanun/Madde

6356 s. Sendikalar/TopluİşK/25

- *SENDİKADAN İSTİFA ETMEYEN İŞÇİLERİN BÜYÜK BİR KISMININ İŞTEN ÇIKARTILMIŞ OLMASI*
- *SENDİKANIN İŞÇİLERİN İSTİFA ETMESİ NEDENİYLE YETKİ İÇİN GEREKLİ ÇOĞUNLUĞU SAĞLAYAMAMASI*
- *SENDİKAL NEDENLERLE FESİH*

ÖZETİ: *Dosya içerisindeki bilgi ve belgelerden davalıya ait iş yerinde 2013 yılında sendikal örgütlenmenin başladığı, Deriteks Sendikası'na toplamda 25 işçinin üye olduğu, 14 işçinin daha sonra sendika üyeliğinden istifa ettiği, sendika üyeliğinden istifa etmeyen işçilerin büyük bir kısmının iş sözleşmelerinin feshedildiği anlaşılmıştır. Her ne kadar mahkemece, davalıya ait işyerinde sendikal işçilerin bulunduğu gerekçesi ile davacının iş sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshedilmediği kabul edilmiş ise de, davalıya ait işyerinde sendikaya üye sadece 3 işçinin çalışmakta olduğu, diğer sendika üyesi işçilerin ya sendika üyeliğinden istifa ettikleri ya da iş sözleşmelerinin feshedildiği sendikanın çoğunluk için yetki alamadığı dikkate alındığında feshin sendikal nedene dayandığının kabulü gerekir. Nitekim, Dairemizce aynı gün temyiz incelemesi yapılan davacı tanığı Yücel Atasoy'un açmış olduğu işe iade davasında; yerel mahkemenin feshin sendikal nedene dayandığı yönündeki kararı onanarak kesinleşmiştir. Tüm bu hususlar dikkate alındığında, davacının iş sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshedildiğinin kabulü gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/13883

Karar No. 2015/17934

Tarihi: 18.05.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/22, 32

- *İŞ SÖZLEŞMESİNİN BAĞLAYICILIĞI VE AHDE VEFA İLKESİ*
- *İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK*
- *ÜCRETİN YENİ İMZALANAN İŞ SÖZLEŞMESİYLE DÜŞÜRÜLMESİ*

ÖZETİ: *Dairemiz incelemesinden geçen çok sayıda emsal dava dosyasında, Bakanlık Genelgeleri doğrultusunda düzenlenen ve imzası işçiye ait olan bireysel iş sözleşmelerine itibar edilip iş sözleşmelerinin imzalandığı tarihten sonraki döneme ait fark ücret taleplerinin reddi gerektiği, sözleşmelerin baskı altında imzalandığı yönündeki iddiaların ise ciddi olmadığı sonucuna varılmıştır. Mahkemece, temyiz aşamasında dosyanın geri çevrilmesinden sonra getirilen 01.01.2010 tarihli bireysel iş sözleşmesi davacıya gösterilip diyecekleri sorularak sözleşmedeki imzanın davacıya ait olması durumunda davanın reddine, imza davacıya ait değilse bilirkişi raporundaki hesaplamalar doğrultusunda davanın kabulüne karar verilmelidir.*

**Kararların tamamına dergimizin 2016 tarihli
50. sayısından ulaşabilirsiniz**

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

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/19993
Karar No. 2016/91
Tarihi: 18.01.2016

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SSGSSK/23

• **RÜCUAN TAZMİNAT DAVASI**

ÖZETİ: *Hak sahiplerine yapılan 18.106, 80 TL peşin değerli gelir, 60,00 TL cenaze yardımı olmak üzere toplam 18.166,80 TL kurum alacağının %70 kusur karşılığı toplam 12.674, 76 TL Kurum alacağı bulunduğu, dava devam ederken davalı Sakarya Elektrik Dağıtım AŞ tarafında faizler hariç asıl alacak olarak 5432, 04 TL fazla ödemesinin mevcut olduğu bu ödemenin icra baskısı altında gerçekleştirdiği, önceki kararların davalı S. Elektrik Dağıtım AŞ tarafından temyiz edildiği ve ödemelerin hükmün infazı aşamasında gözetileceği değerlendirildiğinde Mahkemece, ödenmesi gereken bedel yönünden hüküm kurulması gerekirken davanın konusuz kaldığı yönünde verilen karar usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.*

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/7641
Karar No. 2015/21861
Tarihi: 10.12.2015

İlgili Kanun/Madde
1479 s. Bağ-KurK/45

- **ÖLÜM AYLIĞI**
- **KOCASINDAN AYLIK ALMAYA HAK KAZANAN KIZ ÇOCUKLARINA FAZLA OLANIN BAĞLANACAĞI**

ÖZETİ: *Yaşamını yitiren sigortalının eş, çocuk, anne, babasına ölüm sigortasından aylık tahsisi yapılabilmesi için öncelikle hak sahipliği sıfatının kazanılması gerekmekte, bunun için hak sahiplerine ilişkin aylık bağlama koşullarının sağlanıp sağlanmadığına bakılmakta, başka anlatımla bu koşulları tümüyle yerine getiren kişi hak sahipliği sıfatını kazanmakta, anılan sıfata sahip kişilere, sigortalya ait tahsis şartları da gerçekleşmişse aylık bağlanabilmektedir. Şu durumda yukarıda sıralanan maddeler ve sosyal güvenlik hukuku ilkeleri dikkate alındığında yasal mevzuat ve aylık bağlama koşulları kendi içerisinde ayrıştırılmalı, sigortalya ait şartlar sigortalının ölüm günü itibarıyla yürürlükte olan yasal mevzuat kapsamında değerlendirilmeli, hak sahiplerine ilişkin koşullar ise hak sahipliği sıfatının kazanıldığı tarihte yürürlükte olan yasal düzenlemeler çerçevesinde irdelemeye tabi tutulmalıdır.*

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/2192
Karar No. 2015/19416
Tarihi: 12.11.2015

İlgili Kanun/Madde
506 s. SSK/56

- **MALUL AYLIĞI ALMAK İÇİN İŞTEN AYRILMA KOŞULUNUN GEREKLİ OLDUĞU**

ÖZETİ: *Davanın yasal dayanağı olan 506 sayılı yasanın 56. maddesinde, "Sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan sonra yazılı istekte bulunan ve malullük aylığına hak kazanan sigortalının aylığının ödenmesine, kendisinin yazılı isteğinden, malul sayılmasına esas tutulan raporun tarihi yazılı isteğini takibeden takvim ayından sonraki bir tarih ise bu raporun tarihinden sonraki ay başından başlanır" hükmü öngörülmüş olmakla, davacının dava konusu dönemde sigortalı olarak çalıştığı sabit bulunduğundan, kurum işleminin yerinde olduğu gözetilmeden yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedendir.*

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/24331
Karar No. 2015/18318
Tarihi: 02.11.2015

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SSGSSK/101

- **SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA GÖREVLİ MAHKEME**
- **YETKİ İTİRAZI OLMADAN RESEN MAHKEMENİN YETKİSİZLİK KARARI VEREMEYECEĞİ**

ÖZETİ: *Somut olayda, 5510 sayılı Kanununun 101 ve 5521 sayılı Kanununun 15. maddesi gereğince, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun (mülga HUMK) yetkiyi düzenleyen hükümlerinin somut olaya uygulanması gerekir. Somut olayda, davacı tarafından 18.06.2014 tarihinde Gebze İş Mahkemesine dava açılmış olup davalının, 15.07.2014 havale tarihli cevap dilekçesinde yetki itirazında bulunmadığı halde Mahkemece, usulüne uygun bir yetki itirazı bulunmaksızın re'sen 30.09.2014 tarihli celsede, dava dilekçesinin yetkisizlik nedeniyle reddine karar verilmiştir. Yukarıdaki açıklamalar ışığında, somut olayda kesin yetki kuralları bulunmadığı, davalı tarafça süresinde ve usulüne uygun bir yetkisizlik itirazı ileri sürülmediği dikkate alınmadan, davanın esasına girilerek karar verilmesi gerekir.*

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/6025

Karar No. 2015/8000

Tarihi: 28.04.2015

İlgili Kanun/Madde

506 s. SSK/26

• **RÜCUAN TAZMİNAT DAVALARINDA ZAMANAŞIMI SÜRESİNİN ON YIL OLDUĞU**

ÖZETİ: 506 sayılı Kanun'un 26'ncı maddesinde üçüncü kişiler aleyhine açılan rücu davalarının tabi olduğu zamanaşımı süresine ilişkin açık hüküm bulunmamaktadır. Üçüncü kişi ile sigortalı arasında akdi bir ilişki söz konusu değildir. Ancak anılan maddenin ikinci fıkrasında Borçlar Kanununa yollamada bulunulmuştur. Hal böyle olunca; üçüncü kişiler aleyhine açılan davaların, Borçlar Kanunu'nun 60'ncı maddesinde gösterilen bir ve on yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Öte yandan işveren vekili, 506 sayılı Yasanın 4'üncü maddesinde, "işveren nam ve hesabına işin yönetimi görevini yapan kimseler, "İşveren vekili" dir." şeklinde tanımlanmış, anılan maddenin devamındaki, "Bu kanunda geçen işveren deyimi işveren vekilini de kapsar. İşveren vekili, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı aynen işveren gibi sorumludur." hükmü ile işveren vekilinin sorumluluğunun kapsamı belirlenmiştir. Bu kapsamda işveren vekilinin de, zamanaşımı yönünden aynen işveren gibi sorumlu olacağı gözetilmelidir.

Kararların tamamına dergimizin 2016 tarihli
50. sayısından ulaşabilirsiniz

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

YARGITAY
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/12463
Karar No. 2015/21416
Tarihi: 01.12.2015

İlgili Kanun/Madde
6098 s. TBK/49, 51

- **İŞÇİYE BAĞLANACAK SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK GELİRİ HÜKMEDİLECEK TAZMİNAT MİKTARINI DOĞRUDAN ETKİLEYECEĞİ**
- **MESLEKTE KAZANMA GÜÇ KAYIP ORANIN SAPTANMASI**

ÖZETİ: Yerel mahkememin maddi ve manevi tazminatı belirlenmesi sırasında %54, 00 oranındaki sürekle iş göremezliği esas aldığı görülmektedir. Oysa davacıda belirlenen süreklî iş göremezlik oranının %54, 00 olduğuna ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Genel Sağlık 29.04.2013 tarihli kararlarında, süreklî iş göremezlik durumunun 03.03.2015 tarihinde kontrolünün gerektiği belirtilmiştir. Sigortalıda oluşan süreklî iş göremezlik oranının, sigortalıya bağlanan gelirin peşin sermaye değeri ile tazminatın miktarını doğrudan etkilediği ise söz götürmez. Diğer bir deyişle, sigortalıya bağlanacak gelir ve hükmedilecek tazminatın miktarını doğrudan etkilemesi nedeniyle, işçide oluşan meslekte kazanma güç kayıp oranının hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeksizin saptanması gerektiği açık-seçiktir. Bu durumda da davacının süreklî iş göremezlik oranındaki kontrol kaydının kalkıp kalkmadığı araştırılmaksızın, kontrol kayıtlı süreklî iş göremezlik oranının maddi ve manevi tazminatın belirlenmesinde esas alınması usul ve yasaya aykırı olmuştur.

YARGITAY
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/7291
Karar No. 2015/19408
Tarihi: 03.11.2015

İlgili Kanun/Madde
6098 s. TBK/49, 51

- **SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK GELİRİNE DAVACININ İTİRAZ ETMEMEYİŞ OLMASININ DAVALI YARARINA USULİ KAZANILMIŞ HAK DOĞURACAĞI**

ÖZETİ: *Usuli kazanılmış hakkın hukuki sonuç doğurabilmesi için; bir davada, ya taraflar ya mahkeme ya da Yargıtay tarafından açık biçimde yapılmış olan ve istisnalar arasında sayılmayan bir usul işlemi ile taraflardan biri lehine doğmuş ve kendisine uyulması zorunlu olan bir hakkın varlığından söz edilebilmesi gerekir. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 12.07.2006 gün ve 2006/4-519-527 sayılı, 31.05.2006 gün ve 2006/10-307-337 sayılı ve 10.05.2006 gün ve 2006/4-230-288 sayılı ilamı). Somut olayda, sürekli iş göremezlik oranının %40, 20 olarak tespit edildiği Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun 08.08.2010 günlü kararına davacı itiraz etmemiş ve böylece itiraz etmediği sürekli iş göremezlik oranı davalı yararına usuli kazanılmış hak oluşmuştur. Hal böyle olunca davalı itirazı üzerine yapılan inceleme sonunda belirlenen % 63, 00 sürekli iş göremezlik oranının maddi ve manevi tazminatın belirlenmesinde hükme esas alınması davalı yararına oluşan usuli kazanılmış hakkın ihlali niteliğinde olup bozma nedenidir.*

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/16670
Karar No. 2015/19105
Tarihi: 22.10.2015

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SSGSSK/81

• **HAZİNECE KARŞILANACAK %5 ORANINDA PRİMİN İADESİ DAVASI**

• **HAZİNENİN HASIM GÖSTERİLMESİ GEREĞİ**

ÖZETİ: *Somut olayda 5510 sayılı Kanun'un 81/1-(1) bendindeki düzenlemeye göre; aynı yasanın 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran işverenlerce ödenecek primin işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutarı Hazine tarafından karşılanacağından, gerek bu tutarın Hazinece karşılanmaması, gerek İşverenin bu tutarı davalı Kuruma ödemiş olması, gerekse de ihale makamınca işveren şirketin hak edişlerinden, sigorta primi işveren hissesinden %5 puanlık muafiyet indirimi yapılmadan tümüyle kesinti yapılması durumunda sebepsiz zenginleşen hazine olacaktır. Bu durumda husumetin hazineye yöneltilmesi gerekir.*

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/16672
Karar No. 2015/18634
Tarihi: 15.10.2015

İlgili Kanun/Madde
5521 s. İşMahK/7

• **SOSYAL GÜVENLİK KURUMU ALEYHİNE AÇILAN DAVALARDA DAVA AÇMADAN ÖNCE KURUMA BAŞVURMANIN DAVA ŞARTI OLDUĞU**

ÖZETİ: 11/09/2014 tarihinde yürürlüğe giren 6552 sayılı Yasanın 64 maddesi ile 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 7. Maddesine eklenen fıkra ile Sosyal Güvenlik Kurumu aleyhine açılan davalarda dava açmadan önce kuruma başvuru şartı getirilmiş olup, kurum ret cevabından sonra veya yasal süre içinde cevap verilmemesini müteakip dava açılması gerekmektedir. Ancak somut olayda, dosyada bulunan bilgi ve belgelerden, davacının dava açmadan önce davalı Kuruma 11/12/2014 tarihinde dilekçe ile başvurduğu ve Kurum tarafından talep hakkında 15/12/2014 tarihinde olumsuz cevap verildiği anlaşılmıştır. Hal böyle olunca, mahkemece, dava şartı eksikliği bulunmayan dosya hakkında işin esasına girmek gerekirken, yanılığın değerlendirilmesi ile dava açmadan önce kuruma başvuruda bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bu eksiklik bozma nedenidir

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/16015
Karar No. 2015/16772
Tarihi: 17.09.2015

İlgili Kanun/Madde
6098 s. TBK/51

- İŞ KAZALARINDAN DOĞAN DAVALARDA YETKİLİ MAHKEME
- İŞÇİNİN KORUNMASI İLKESİNİN GÖZETİLME ZORUNLULUĞU

ÖZETİ: HMK'nın "Haksız Fiilden Doğan Davalarda Yetki" başlıklı 16.maddesine göre haksız fiilden doğan davalarda, haksız fiilin işlendiği veya zararın meydana geldiği yahut gelme ihtimalinin bulunduğu yer ya da zarar görenin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir. 5521 sayılı Kanun'un 5.maddesinde, bu maddeye aykırı sözleşmenin muteber olmadığı belirtilmek suretiyle yetkinin kesin ve kamu düzenine ilişkin olduğu belirtilmiş ise de iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat istemine ilişkin davalarda HMK'nın 16.maddesinin uygulanma yeri olup olmadığının tartışılması gerekmektedir. İş Hukuku Yargılama Kurallarının, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Mevzuatının temel prensibi olan "işçinin korunması temel ilkesi" ne uygun düşecek biçimde yorumlanması Anayasa'nın 2.maddesinde tanınımı bulan Sosyal Hukuk Devleti'nin gereğidir. 5521 sayılı Kanun'un 5.maddesinde yer alan yetki kuralı ve sözleşme yasağı; işçilerin çalışmalarından doğan alacak ve tazminat haklarını en az giderle ve mümkün olan süratle elde etmelerine ve sözleşmelere işçi aleyhine yetki kuralı konulmasına engel olmaya yönelik olup diğer yasalara İşçiler yararına getirilen düzenlemelerin uygulanmasına engel olacak biçimde veya genele yönelik getirilen bir hakkın işçiler yönünden uygulanma imkanını ortadan kaldıracak biçimde dar yorumlanması doğru değildir.

Kararların tamamına dergimizin 2016 tarihli

50. sayısından ulaşabilirsiniz

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

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/29772
Karar No. 2015/31112
Tarihi: 23.11.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- ***İŞÇİNİN DAVRANIŞLARININ İŞVERENİN GÜVEN DUYGUSUNU ÖNEMLİ ÖLÇÜDE ZEDELEMİŞ OLMASI***
- ***GEÇERLİ FESİH***

ÖZETİ: *Davalı işyerine ait kapatılan bir mağazanın malzemelerinin, davacının depo görevlisi olarak çalıştığı mağazaya gönderildiği, kargo olayında yaşanan bir aksaklık sonrasında malzemelerin davacının sorumlu olduğu depo bünyesinde kaldığı, davacı konu hakkında 1. mağaza müdürünü bilgilendirdiği ve onun talimatı doğrultusunda işlem yaptığını ileri sürse de ilerleyen aylarda sayımlarda eksik çıkan malzemelerin belirtilen kayıt dışı malzemenin tamamlandığı, işverence yapılan soruşturma ve dosya kapsamından olayın davacının bilgisi dahilinde gerçekleştiğinin sabit olduğu anlaşılmıştır. Davacının olaydaki davranış şekli bakımından işverenin kendisine karşı olan güven duygusu önemli ölçüde zedelenmiş ve işveren bakımından iş sözleşmesinin devamı artık beklenemez hale gelmiş olup bu durum işveren bakımından geçerli fesih sebebi oluşturmakla davanın reddi gerekir.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/28964
Karar No. 2015/29704
Tarihi: 02.11.2015

İlgili Kanun/Madde
6356 s. Sendikalar Toplu İşK/9

- ***SENDİKALARIN DEMOKRATİK İŞLEYİŞE SAHİP OLUP OLMADIĞINI SENDİKA GENEL KURULLARININ TOPLANIŞ VE ÇALIŞMA BİÇİMLERİNİN GÖSTERECEĞİ***
- ***SENDİKA GENEL KURULUNUN İPTALİNE İLİŞKİN DAVA SÜRERKEN SÜRESİ GELDİĞİ İÇİN YAPILAN OLAĞAN GENEL KURULUN DAVAYI KONUSUZ BIRAKMAYACAĞI***
- ***SENDİKA GENEL KURULLARININ HER BİRİNİN BİRBİRİNDEN FARKLI HUKUKİ SONUÇLAR DOĞURACAĞI***

ÖZETİ: Somut olayda yargılamanın devamı esnasında, süresinin gelmesi sebebiyle sendikanın 10. Olağan Genel Kurulu 21-22 Mart 2015 tarihinde icra edilmiştir. Mahkemece, yeni genel kurulun icra edilmesi sebebiyle davanın konusuz kaldığı kabul edilmiş ise de, gerekçe dosya içeriğine uygun düşmemektedir. Sendikalar tarafından icra edilen her genel kurul, birbirinden farklı hukuki neticeler doğurmaktadır. Nitekim, iptali talep edilen genel kurulda da, zorunlu organ seçimleri dışında alınan kararlar ve tüzük değişiklikleri söz konusudur. Diğer taraftan, önceki genel kurulda icra edilen seçim sonuçları da, tabii delegeler yönünden sonraki olağan genel kurulu da etkileyecek niteliktedir. Bu itibarla, eldeki davanın konusuz kalması söz konusu değildir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/26405
Karar No. 2015/29346
Tarihi: 15.09.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI KAPSAMINDA KALAN VE GEÇERLİ NEDENE DAYANAN ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİĞİN ESASLI DEĞİŞİKLİK OLARAK KABUL EDİLMEMEYECİĞİ**
- **İŞYERİNDE YENİDEN YAPILANMA SONRASI İŞÇİNİN KADROSUNUN KALDIRILMASI**
- **İŞÇİYE YENİ GÖREV TEKLİF EDİLMESİNE KARŞIN KABUL ETMEMESİ**
- **GEÇERLİ FESİH**

ÖZETİ: Somut olayda, davalı işverenliğin yönetim kurulunun yeniden yapılandırma kararı aldığı, karar öncesi ve sonrası organizasyon şemalarına göre, davacının görev yaptığı Uluslararası Pazarlama Direktörlüğü biriminin kaldırıldığı, denk bölümlerin sektör başkanlığı olarak genel müdür yardımcılığına bağlandığı, davacının bölümünün ise her sektör başkanlığı altında uluslararası pazarlama müdürlüğü olarak düzenlendiği, davacıya pazarlama müdürlüğü görevinin teklif edildiği, davacının görevi kabul etmediği anlaşılmaktadır. Davacının görev aldığı birimin kapatılmıştır ve davacıya yeni bir görev teklif edilmesine karşın, davacı tarafından teklif kabul edilmemiştir. Görev değişikliği teklifinin geçerli bir nedene dayandığı ve dolayısıyla işverence yapılan feshin geçerli sebebe dayandığının kabulü gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/25678

Karar No. 2015/27447

Tarihi: 07.10.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- **MADDİ HATAYA DAYALI OLARAK USULİ KAZANILMIŞ HAK DOĞMAYACAĞI**

ÖZETİ: *Usuli kazanılmış hakkın hukuki sonuç doğurabilmesi için, bir davada, ya taraflar ya mahkeme ya da Yargıtay tarafından açık biçimde yapılmış olan ve istisnalar arasında sayılmayan bir usul işlemi ile taraflardan biri lehine doğmuş ve kendisine uyulması zorunlu olan bir hakkın varlığından söz edilebilmesi gerekir. Her ne kadar Dairemizce bozma kararında tazminat-lara esas ücretin tespitinde ikramiye eklemesi yapılmasının hatalı olduğu belirtilmiş ise de; Dairemizin ikramiyeye ilişkin bozma kararı maddi hataya dayalı olup, maddi hataya dayalı karara uyulması durumunda usuli kazanılmış hak doğmaz. Emsal çalışanlara ilişkin dosyalarda ikramiye uygulamasının bulunduğu kabul edildiği anlaşılacakla davalı işyerinde tanık beyanlarına göre ikramiye uygulaması bulunduğu dik-kate alınarak giydirilmiş ücretin tespit edilmesi gereklidir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/25722

Karar No. 2015/26766

Tarihi: 07.10.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 18-21

- **ENERJİ PİYASASI DÜZENLEME KURUMUNUN TEŞKİLAT VE GÖREVLERİ HAKKINDA KANUNUN HİZMET ALIM YOLUYLA İŞ YAPTIRILMASINA OLANAK TANIDIĞI**
- **ASIL İŞİN HERHANGİ BİR SINIRLAMAYA TABİ OLMAKSIZIN ALT İŞVERENE VERME KONUSUNDA KAMU KURULUŞUNA İMTİYAZ TANIDIĞI**
- **KAMU KURULUŞUNA TANINAN İMTİYAZIN ASIL İŞİN ALT İŞVERENE VERİLMESİNİ GENEL MUVAZAA HÜKÜMLERİ AÇISINDAN DENETLENMESİNİ ENGELLEMEDİĞİ**

ÖZETİ: *Davalının elektrik üretim görevini yapan kamu tüzelkişisi olduğu anlaşılmaktadır. Bu sebeple davalının 4628 sayılı Kanun'un 15. maddesindeki imtiyazdan yararlanmasında kuşku yoktur. Söz konusu hüküm asıl işin tamamının ya da bir kısmının herhangi bir sınırlamaya bağlı kalmaksızın alt işverene verilebileceğini öngörmekle birlikte asıl işveren-alt işveren ilişkisinin genel muvazaa hükümleri yönünden denetime tabi tutulmasına engel değildir. Bu noktada mahkemece yapılan araştırma ve inceleme sonucunda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayanmadığının kabulü isabetli ise de, 4628 sayılı Kanun'un 15. maddesinin yürürlükten kalktığı 30.03.2013 tarihinden sonraki dönem bakımından konunun 4628 sayılı Kanun'u yürürlükten kaldıran 6446 sayılı Kanun'un 22. maddesi hükmü bakımından da değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu sebeple sözü edilen hüküm gereğince hizmet alımı konusunu oluşturabilecek faaliyetlerin belirlenmesine yönelik Kurul kararının olup olmadığı araştırılmalı, davacı işçilerin durumu ayrı ayrı ele alınarak sonucuna göre konu değerlendirilmelidir. Eksik incelemeyle karar verilmesi doğru görülmemiştir.*

YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/20801
Karar No. 2015/26632
Tarihi: 06.10.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İŞK/18-21

• GEÇERLİ FESİH HAKLI FESİH AYRIMI

ÖZETİ: *Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali yeterlidir. Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arz edebileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahminî teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır. İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümler de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/16913
Karar No. 2015/26393
Tarihi: 05.10.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41

• **FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI**

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

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/20567
Karar No. 2015/26227
Tarihi: 01.10.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/5

- **EŞİTLİK İLKESİNİN AYNI DURUMDA OLANLAR İÇİN GEÇERLİ OLACAĞI**
- **SENDİKA ÜYESİ İŞÇİ İLE ÜYE OLMAYAN İŞÇİ ARASINDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA AÇISINDAN FARK OLABİLECEĞİ**

ÖZETİ: *Eşitlik ilkesinin aynı durumda olanlar bakımından geçerli olduğunun gözönünde bulundurulması gerekir. Bu bağlamda, sendikaya üye olan ile üye olmayan arasında Toplu İş Sözleşmesinden yararlanma yönünden bir fark olması doğal karşılanmalıdır. Davacının 2006 yılında sendika üyesi olduğu dikkate alındığında sendikaya üyelik tarihinden önceki dönem için kök ücrete Toplu İş Sözleşmesi zamlarının uygulanması doğru olmaz. Aksi halde daha önce Toplu İş Sözleşmesinden yararlanan işçi ile Toplu İş Sözleşmesinden yararlanmayan işçinin ikinci dönem giriş ücreti aynı olacaktır. Buna göre mahkemece işyerinde çalışan güvenlik görevlilerinin ücretlerinin sendika üyesi oldukları tarih ve önceki durumları dikkate alınarak tespit edilmeli, sendika üyesi olduğu tarihten itibaren Toplu İş Sözleşmesinden yararlanabileceği hususu da nazara alınarak hesaplama yapılmalıdır. Hüküm kurmaya yeterli olmayan bilirkişi raporu ve eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/18672
Karar No. 2015/26119
Tarihi: 01.10.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41

- **HAFTA İÇİ TUTULAN NÖBETLERDE 15 SAATİN ÜÇ SAATİNİN DİNLENME SÜRESİ OLARAK DÜŞÜLMESİNİN ERTESİ GÜN VERİLEN İZİN SÜRESİNİN 8 SAATİNİN DE DÜŞÜLEREK FAZLA ÇALIŞMANIN HESAPLANMASININ GEREKMESİ**
- **HAFTA SONU TUTULAN 24 SAATLİK NÖBETLERİN YİRMİ SAATİNİN ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Hafta içi nöbetler 17:00-08:00 saatleri arasında onbeş saat olarak yapılmaktadır. İşçinin yaptığı işin niteliğine göre zorunlu ihtiyaçlar nedeniyle üç saat ara dinlenmesi indirilerek hafta içi nöbette oniki saat fazla çalışma yaptığı kabul edilmektedir. Hafta sonu nöbetler yirmidört saat sürmekte, işin niteliğine göre zorunlu ihtiyaçlar sebebiyle dört saat ara dinlenme indirildiğinde yirmi saat fazla çalışma yapılmış olmaktadır. Ancak, bu durumlarda fazla çalışmalar, tutulan hafta içi ve sonu nöbet sayısına göre denetlemeye elverişli bilirkişi raporu ile belirlenmelidir. Nöbet tutan çalışanın çoğunlukla ertesi gün nöbet izni kullanarak çalışma yapmaması sebebiyle, normal mesai devam çizelgeleri de mutlaka getirilmelidir. İşçi, nöbetin ertesi günü nöbet izni kullandığında, ertesi gün (8 saat normal mesai süresi kadar) çalışmadığından hafta içi nöbette (12-8=) dört saat fazla çalışma yapmış sayılmalıdır. Hafta sonu nöbette ise cumartesi ve pazar günü normal tatil olduğundan cuma ve cumartesi gecesi tutulan nöbetlerden, ertesi gün çalışılmadığı gerekçesi ile indirim yapılma olanağı yoktur. Öte yandan genel tatile denk gelen nöbet günlerinde de ayrıca genel tatil ücreti verildiğinden yukarıda anlatılan şekilde indirim yapılmalıdır. Dairemizin kökleşmiş uygulaması da bu doğrultudadır.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/24973
Karar No. 2015/26112
Tarihi: 01.10.2015

İlgili Kanun/Madde
6098 s. TBK/132, 420

• **İBRANAMENİN GEÇERLİK KOŞULLARI**

ÖZETİ: *İbra sözleşmesi, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olup, kabul edilen Kanun'un 132. maddesi "Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir" hükmünü getirmiştir. İbranameyle ilgili olarak diğer önemli bir düzenleme ise 6098 sayılı Kanun'un 420. maddesinde yer almıştır. Sözü edilen hükme göre, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksatsız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür. Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur. Ancak yukarıda sözü edilen bu hükümler 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, 6098 sayılı Kanun'un yürürlükte olmadığı bir dönem de düzenlenen ibranamenin geçerliliği sorunu, Yargıtay'ın ibraname konusunda yerleşmiş uygulamaları çerçevesinde değerlendirilmelidir.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/20579
Karar No. 2015/26039
Tarihi: 30.09.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/11, 18-21

- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMAK İÇİN GEREKLİ OBJEKTİF KOŞULLARIN GERÇEKLEŞMEMİŞ OLMASI**
- **İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINA GİRME**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: *Belirli iş sözleşmesinin varlığının kabulü için hangi durumların objektif sebep olarak kabul edilebileceği 4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinde örnek kabilinden sayılmıştır: İşin niteliği gereği belirli bir süre devam etmesi, belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması. Kanun'da gösterilen bu haller tahdidi olarak değil; örnek kabilinden verilmiş; benzer hallerde belirli iş sözleşmesi kurulması imkanı açık tutulmuştur. Zira, söz konusu hükümde açık olarak “..gibi objektif koşullara bağlı olarak” ifadesine yer verilmiştir. Yukarıda belirtilen esaslar ışığında dosyadaki bilgi ve belgeler değerlendirildiğinde; davacının davalı işyerinde takım üyesi olarak çalıştığı ve sözleşmesinin belirli süreli olarak imzalandığı anlaşılmaktadır. Oysa takım üyesi olarak çalışan davacının görevinin amacı ve işinin niteliğine göre iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılmasını gerektirecek objektif sebeplerin varlığı işveren tarafından ispatlanamamıştır. Taraflar arasındaki iş sözleşmesi belirsiz sürelidir ve davacın iş güvencesinden yararlanma hakkı bulunmaktadır. İş sözleşmesinin geçerli sebebe dayanılarak feshedildiği de işverence kanıtlanamadığından işe iade kararı verilmesi gerekirken, yazılı gerekçeyle işteğin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/21005
Karar No. 2015/25573
Tarihi: 28.09.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **PERFORMANSA DAYALI FESİH**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: *İşçinin performans ve verimlilik sonuçlarının geçerli bir sebebe dayanak olabilmesi için objektif ölçütlerin belirlenmesi zorunludur. Performans ve verimlilik standartları işyerine özgü olmalıdır. Objektiflik ölçütü o işyerinde aynı işi yapanların aynı kurallara bağlı olması şeklinde uygulanmalıdır. Performans ve verimlilik standartları gerçekçi ve makul olmalıdır. Performans ve verimlilik sonuçlarına dayalı geçerli bir nedenin varlığı için süreklilik gösteren düşük veya düşme eğilimli sonuçlar olmalıdır. Şartlara göre değişen, süreklilik göstermeyen sonuçlar geçerli sebep için yeterli kabul edilmeyebilir. Ayrıca performans ve verimliliğin yükseltilmesine dönük hedeflere ulaşamaması tek başına geçerli sebep olmamalıdır. İşçinin kapasitesi yüksek hedefler için yeterli ise ancak işçi bu hedefler için gereken gayreti göstermiyorsa geçerli sebep söz konusu olabilir. Diğer taraftan, performans değerlendirilmesinde objektif olabilmek ve geçerli sebebi kabul edebilmek için, performans değerlendirme kriterleri önceden saptanmalı, işçiye tebliğ edilmeli, işin gerektirdiği bilgi, beceri, deneyim gibi yetkinlikler, işyerine uygun davranışlar ve çalışandan gerçekleştirilmesi beklenen iş ve kişisel gelişim hedeflerinde bu kriterler esas alınmalıdır.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/17988

Karar No. 2015/24575

Tarihi: 10.09.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/11

- **ÖĞRETİM GÖREVLİSİ İÇİN BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASINI GEREKTİRİR OBJEKTİF SEBEBİN BULUNDUĞU**

ÖZETİ: Somut olayda, davalı 2547 sayılı Yüksek Öğrenim Kanunu'nun 31. maddesi çerçevesinde öğretim görevlisi olarak çalıştırılmıştır. Yukarıda özetlenen düzenleme gereğince taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirir objektif neden bulunmaktadır. Sözleşmenin süreli yapılabilmesi anılan kanuni düzenlemeye dayandığından, zincirleme belirli süreli sözleşme yapılması sözleşmeyi belirsiz süreli hale getirmez. Davalı işverenin akademik yılı kapsayacak şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapmasında menfaati bulunmaktadır. Buna göre ders programları belirlenmektedir. İşin bu niteliği itibarıyla her yıl belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren geçerli sebebin bulunduğu kabul edilmelidir. Böyle olunca iş sözleşmelerinin birbiri ardına zincirleme şekilde yapılması iş ilişkisinin belirsiz süreli hale dönüştüğünün kabulünü gerektirmez. Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular gözönünde tutulduğunda ve taraflar arasındaki belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitimi sebebe ile sonlandığı dikkate alındığında davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/18595

Karar No. 2015/24348

Tarihi: 08.09.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/22, 32

- **TARAFLARIN ANLAŞARAK ASGARİ ÜCRETİN ALTINDA KALMAMAK ÜZERE ÜCRETİ DÜŞÜREBİLECEKLERİ**

ÖZETİ: Somut davada, asıl işveren Sağlık Bakanlığına ait işyerinde, alt işveren işçisi olarak çalışan davacı işçi, 2010 yılının Ocak ayından itibaren ücretinin rızası olmadan düşürüldüğünü ileri sürerek, eksik ödenen ücret alacağına hüküm altına alınmasını talep etmiştir. Dosya kapsamına göre, davacı işçinin aylık ücret miktarında 2010 yılının Ocak ayından itibaren azalma olduğu anlaşılmakta ise de, Dairemizin 12.12.2014 tarihli geri çevirme kararı üzerine, alt işveren şirket tarafından dosyaya sunulan 01.01.2010 tarihli iş sözleşmesinde işçiye ödenecek aylık ücret miktarına yönelik düzenleme olduğu görülmektedir. Yukarıda ayrıntısıyla açıklandığı üzere, tarafların karşılıklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek şartlarıyla ücrette indirim yapabilmesi mümkündür. Bu halde, anılan sözleşmeye karşı davacı taraftan beyanları sorulmalı ve sözleşmeyle birlikte dosya kapsamı yeniden değerlendirilmeye tabi tutularak uyuşmazlık çözümlenmelidir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/19475

Karar No. 2015/24073

Tarihi: 07.09.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 18-21

- **BELEDİYELERİN 5393 SAYILI YASANIN 67 MADDESİNE GÖRE ASIL İŞLERİNİ ALT İŞVERENLERE VEREBİLECEKLERİ**
- **BELEDİYELERİN 5393 SAYILI YASANIN 67 MADDESİNE GÖRE ASIL İŞLERİ ALT İŞVERENE VERMELERİNİN MUVAZAA İDDİASININ ARAŞTIRILMASINA ENGEL OLMADIĞI**

ÖZETİ: Temizlik işleri, park bahçe işleri, bakım ve onarım işleri belediyenin asli işlerinden olmasına rağmen, işletmenin veya işin gereği teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren iş olup olmadığına bakılmaksızın üçüncü kişilere gördürülmesi mümkün kılınarak 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesine istisna getirilmiştir. Ancak, sözkonusu hüküm, alt işverene devir sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için feshin son çare olması gibi iş güvencesi hukukunun genel ilkelerine uyma zorunluluğunu ortadan kaldırmamaktadır. Keza, Belediyeler Kanunu'nun 67. maddesi uyarınca bir işin belediye tarafından alt işverene verilmesi, muvazaa iddialarının araştırılmasına engel teşkil etmez. Sözkonusu hükümde sayılan işlerin alt işverene verilmesine dayanılarak iş sözleşmesinin feshi, muvazaa iddiasının ispatı hâlinde geçersiz olacaktır.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/20166
Karar No. 2015/23958
Tarihi: 02.09.2015

İlgili Kanun/Madde
6100 s. HMK/107

- **DAVACININ ALACAĞININ MİKTAR VEYA DEĞERİNİ BELİRLEYEBİLMESİ İÇİN GEREKLİ BELGE VE BİLGİLERE DAVAYA HAZIRLIK AŞAMASINDA ULAŞAMAMASI HALİNDE BELİRSİZ ALACAK DAVASININ AÇILABİLECEĞİ**
- **KİSMİ DAVA İLE BELİRSİZ ALACAK DAVASININ AMACI VE NİTELİĞİNİN FARKLI OLMASI**
- **BELİRSİZ ALACAK DAVASININ KOŞULLARI OLMADAN AÇILMASI HALİNDE DAVANIN DAVACIYA SÜRE VERMEKSİZİN REDDİ**

ÖZETİ: *Zaman zaman, 6100 sayılı Kanun ile birlikte kabul edilen belirsiz alacak davası ile kısmi davaya ilişkin yeni düzenlemedeki sınırın tam olarak tespit edilemediği, birinin diğeri yerine kullanıldığı görülmektedir. Oysa bu iki davanın amacı ve niteliği ayrıdır. Alacak, belirli veya belirlenebilir ise, belirsiz alacak davası açılmaz; ancak şartları varsa kısmi dava açılması mümkündür. Bu noktada şu da açıklığa kavuşturulmalıdır ki, şartları bulunmadığı halde dava dilekçesinde davanın belirsiz alacak davası olarak açıldığı durumda davacıya herhangi bir süre verilmeden hukuki yarar yokluğundan davanın reddi yoluna gidilmelidir. Çünkü, alacağın belirlenebilmesi mümkün iken, böyle bir davanın açılmasına Kanun izin vermemiştir. Böyle bir durumda, belirsiz alacak davası açmakta hukuki yarar yokluğundan dava reddedilmeli, ek bir süre verilmemelidir. Zira, burada talep açıktır, bu sebeple 6100 sayılı Kanun'un 119/1-ğ. maddesinin uygulanarak süre verilmesi mümkün değildir; aslında açılmaması gerektiği halde belirsiz alacak davası açılmış olduğundan, bu konudaki eksiklik de süre verilerek tamamlanamayacağından, dava hukuki yarar yokluğundan reddedilmelidir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/20704

Karar No. 2015/23934

Tarihi: 02.09.2015

İlgili Kanun/Madde

5521 s. İşMahK/1

- İŞÇİDEN İŞE GİRERKEN ALINAN BOŞ SENETLER
- İŞE GİRERKEN İŞÇİDEN ALINAN BOŞ SENETLERİN İPTALİ DAVASINDA İŞ MAHKEMELERİNİN GÖREVLİ OLACAĞI

ÖZETİ: Davacı, davalı işveren Mesut Y.'ın, işyerinde çalışan diğer işçilerden işe girerken aldığı boş senetleri davalı Oğuz P. adına doldurularak icra takipleri yaptığını savunmuş ve bir kısım icra takip dosyalarının numaraları sunmuştur. Bu durumda mahkemece sözkonusu icra takip dosyaları getirtilerek, anılan dosyaların borçluları ile davalı Mesut Y. arasında işçi işveren ilişkisi bulunup bulunmadığı, icra takiplerine itiraz edilip edilmediği, itiraz edilmişse sebepleri araştırılmalıdır. Yine delil olarak dosyaya ibraz edilen ve ses kaydına ilişkin olduğu belirtilen CD'nin bilirkişi aracılığı ile dökümü yaptırılmalıdır. Ardından dinlenen şahit anlatımları tüm dosya içeriği ile birlikte değerlendirmeye tabi tutularak işyerinde, işe girerken boş senet alınması yönünde bir uygulama olup olmadığı ve somut olayda icra takibine dayanak senedin davacıdan işe girerken alınan senet olup olmadığı hususu tereddüte yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulmalıdır. İşyerinde bu tür bir uygulama bulunduğu ve icra takibine dayanak senedin, davacıdan bu yöntemle alındığı kanaati oluşması durumunda, uyuşmazlığın iş ilişkisinden kaynaklandığı ve davaya bakmakla iş mahkemelerinin görevli olduğunun kabulü ile işin esasına girilmelidir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/19784

Karar No. 2015/23551

Tarihi: 10.07.2015

İlgili Kanun/Madde

6356 s. Sendikalar Toplu İşK/42

- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
- YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ

ÖZETİ: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 79. maddesine göre "Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir." 6356 sayılı Kanun'un 2/1-c maddesine göre görevli makam; işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlıktır. Yetki tespiti ve yetki itirazı konusu 6356 sayılı Kanun'un, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması" başlıklı sekizinci bölümünde düzenlenmiştir. Yukarıda belirtilen kanuni düzenleme karşısında, yetki tespitinin iptaline ilişkin açılacak davaların görevli makamın bulunduğu yer mahkemesinde görülmesi gerekir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/13652
Karar No. 2015/23431
Tarihi: 08.07.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17

• KÖTÜNİYET TAZMİNATI

ÖZETİ: Belirsiz süreli iş sözleşmesinin taraflarca ihbar süresi tanınmak suretiyle ya da ihbar tazminatı ödenerek her zaman feshi mümkün ise de bu hakkın da her hak gibi 4721 sayılı Türk Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca dürüstlük ve objektif iyiniyet kurallarına uygun biçimde kullanılması gerekir. Aksi takdirde fesih hakkının kötüye kullanılmış olduğundan söz edilir. Fesih hakkını kötüye kullanan işveren, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca, bildirim sürelerine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bahsi geçen tazminata uygulamada kötüniyet tazminatı denilmektedir. Maddenin 6. fıkrasının açık hükmüne göre, iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden kötüniyet tazminatına hak kazanılması mümkün değildir. Somut olayda iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından ücretlerinin ödenmediği gerekçesi ile feshedildiği anlaşıldığından kıdem tazminatına hükmedilmesi yerindedir. Ancak fesih sebebine göre davalı işverenin yönetim hakkını kötüye kullandığı davacı tarafından ispatlanamadığı halde şartları oluşmayan kötüniyet tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi isabetsizdir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/11697

Karar No. 2015/23338

Tarihi: 07.07.2015

İlgili Kanun/Madde

6356 s. Sendikalar Toplu İşK/30

- ÜYELİĞİN MAHKEME KARARI İLE TESPİTİ
- İŞVEREN TEMERRÜDÜNÜN ÜYELİĞİN BİLDİRİLMESİYLE BAŞLAYACAĞI

ÖZETİ: Somut olayda, mahkemece davacının 29.04.2008 tarihinden itibaren sendika üyesi olarak işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden faydalanabileceğinin kabulünde bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Ancak, davacının üyeliğinin mahkeme kararı ile tespit edilmesinin ardından dava dışı sendika tarafından davacının üyeliği işverene 22.02.2011 tarihli yazı ile bildirilmiştir. Daha önce kendisine bildirim yapılmayan davalı yönünden bildirim tarihinden önce temerrüdün gerçekleştiğinden söz edilemez. Bu sebeple, ücret alacağına hak ediş tarihlerinden değil, davalıya sendika üyeliğinin bildirildiği tarihten itibaren faiz işletilmelidir. Bu yön gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**Kararların tamamına dergimizin 2016 tarihli
50. sayısından ulaşabilirsiniz**

YARGITAY 18. CEZA DAİRESİ KARARI
COURT OF APPEAL 18th CRIMINAL CHAMBER DECISIONS

YARGITAY
18. CEZA DAİRESİ

Esas No. 2015/7995
Karar No. 2016/2433
Tarihi: 10.02.2016

İlgili Kanun/Madde
6356 s. Sendikalar TopuluşK/25

- *SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNE MÜDAHALE SUÇUNUN TEHLİKE SUÇU NİTELİĞİNDE OLMASI*
- *SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNE MÜDAHALE SUÇUNDA KANITLARIN SENDİKA HAKKININ DEMOKRATİK BİR TOPLUM AÇISINDAN TAŞIDIĞI ÖNEM DİKKATE ALINARAK TOPLANMASININ GEREKMESİ*

ÖZETİ: *Hem kanuni ve meşru amaçla hem de suç oluşturan müdahalelerle kullanılması engellenen sendika hakkının, demokratik bir toplum açısından taşıdığı öneme uygun, birbirini tamamlayan ve birbiriyle örtüşen bir şekilde korunması mümkün olacaktır. Bu bağlamda anılan suça ilişkin ceza soruşturma ve kovuşturmalarda; delillerin, sendika hakkının, demokratik bir toplum açısından taşıdığı önem dikkate alınarak toplanması ve değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu suç, failin, mağduru bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, bir sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak için cebir veya tehdit kullanmasıyla oluşur. Kanun maddesinde kullanılan cebir fiziki güç kullanılması anlamına gelmekte, tehdit ise manevi cebir niteliğinde olup mağdurun bireysel sendika özgürlüğünü kullanması yolunda iradesini sakatlayan, sendikal haklarını kullanması veya kullanmaya devam etmesi neticesinde kendisinin veya yakınların bir zarara uğratılacağı bildirilen, belirli bir boyuta ulaşmış ve kolayca kurtulma olanağı bulunmayan her türlü davranıştır. Bu suçun oluşabilmesi için amacın gerçekleşmesi, başka bir anlatımla kişinin sendikaya üye olmaktan veya faaliyetlerine katılmaktan vazgeçmesi veya sendikadaki görevinden ayrılması zorunlu değildir. Bu amaçla mağdura karşı cebir veya tehdit kullanılması suçun tamamlanması için yeterlidir. Bu nedenle bu suç bir tehlike suçudur.*

Kararların tamamına dergimizin 2016 tarihli
50. sayısından ulaşabilirsiniz

GEREKLİ BİLGİLER

USEFUL INFORMATION

KIDEM TAZMİNATI TAVANI
ASGARİ ÜCRET
İŞSİZLİK SİGORTASI PRİMİ
YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ
SOSYAL İZİN SÜRELERİ
ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ
İHBAR TAZMİNATI
(AKDİN FESHİNDE BİLDİRİM SÜRELERİ)
ÖZÜRLÜ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURLARI İÇİN
ÖNGÖRÜLEN ÇALIŞTIRMA ORANLARI
YENİDEN DEĞERLEME ORANI
2016 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ
DAMGA VERGİSİ ORANI
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 VERİLERİNE GÖRE)
P.M.F. 1931 YAŞAM TABLOSUNA GÖRE MUHTELİF YAŞLARDA
ORTALAMA ÖMÜR
DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI HESAPLAMASINDA
KADININ EVLENME ŞANSI
4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA
CEZALARI
(01.01.2016 TARİHİNDEN İTİBAREN)
4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA
CEZALARI
(01.01.2015 TARİHİNDEN İTİBAREN)
4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA
CEZALARI
(01.01.2014 TARİHİNDEN İTİBAREN)
4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA
CEZALARI
(01.01.2013 TARİHİNDEN İTİBAREN)
4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA
CEZALARI

(01.01.2012 TARİHİNDEN İTİBAREN)
SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA
CEZALARI (TL)
(01.01.2016 – 31.12.2016 DÖNEMİNDE)
SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA
CEZALARI (TL)
(01.01.2015 – 30.06.2015 DÖNEMİNDE)
SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA
CEZALARI (TL)
(01.07.2014 – 31.12.2014 DÖNEMİNDE)
SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA
CEZALARI (TL)
(01.01.2014 – 30.06.2014 DÖNEMİNDE)
SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA
CEZALARI (TL)
(01.01.2013 – 30.06.2013 DÖNEMİNDE)
SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA
CEZALARI (TL)
(01.07.2012 – 31.12.2012 DÖNEMİNDE)
SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA
CEZALARI (TL)
(01.01.2012 – 30.06.2012 DÖNEMİNDE)

***Gerekli Bilgilere dergimizin 2016 tarihli
50. sayısından ulaşabilirsiniz***

MAHKEME KARARLARI
ARAMA DİZİNLERİ
INDEX OF COURT DECISIONS

* Kavramlara Göre Arama Dizini
Index of Related Legal Terms

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

KAVRAMLARA GÖRE ARAMA DİZİNİ
INDEX OF RELATED LEGAL TERMS

A

Alacaklıya Yöneltilen Borç İkrasının Zamanaşımı Definden Örtülü	
Feragat Anlamına Geldiği	1134
Alt İşveren İşçisinin İşe İadesinde İşe İadenin Mali Sonuçlarından	
Asıl İşverenin De Sorumlu Olacağı	1143
Alt İşverenlerin Değişmesi	1123
Altı İş Günü İçerisinde İşçi Tarafından Yazılı Olarak Kabul	
Edilmeyen Değişlik Önerisinin İşçiyi Bağlamayacağı	1149
Asgari Süreli Sözleşme.....	1107
Asıl İşin Herhangi Bir Sınırlamaya Tabi Olmaksızın Alt İşverene	
Verme Konusunda Kamu Kuruluşuna İmtiyaz Tanıdığı	1193

B - Ç

Bakiye Süre Ücretini Hakediş Koşulları	1083
Belediyelerin 5393 Sayılı Yasanın 67 Maddesine Göre Asıl İşleri Alt	
İşverene Vermelerinin Muvazaa İddiasının Araştırılmasına Engel	
Olmadığı	1218
Belediyelerin 5393 Sayılı Yasanın 67 Maddesine Göre Asıl İşlerini	
Alt İşverenlere Verebilecekleri.....	1218
Belirli Süreli İş Sözleşmesi	1083
Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapmak İçin Gerekli Objektif Koşulların	
Gerçekleşmemiş Olması	1208
Belirsiz Alacak Davasının Koşulları Olmadan Açılması Halinde	
Davanın Davacıya Süre Vermeksizin Reddi	1222
Birlikte İstihdam	1146
Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik İçin İşçinin Yazılı Olununun	
Gerekmesi.....	1149

***Karar indekslerinin tam metnine dergimizin
2016 tarihli 50. sayısından ulaşabilirsiniz***

KANUN MADDELERİNE GÖRE ARAMA DİZİNİ
INDEX OF RELATED LAW CODE ARTICLES

Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu (1479)		Hukuk Muhakemeleri Kanunu (6100)	
<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>	<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
45	1163	107	1222

***Karar indekslerinin tam metnine dergimizin
2016 tarihli 50. sayısından ulaşabilirsiniz***

LEGAL YAYINCILIK TÜM YILLAR DERĐİ FİYAT LİSTESİ
(BASILI, ONLİNE SÜRELİ-SÜRESİZ VE E-DERĐİ)
LEGAL PUBLISHING'S PRICE LIST COVERING ALL THE
YEARS (PRINTED-ON LINE-PERIODIC- NON-PERIODIC, AND
E-JOURNAL



LEGAL YAYINCILIK TM YILLAR
DERĐİ FİYAT LİSTESİ

DERĐİLER	BASILI	ONLİNE (SÜRELİ)	ONLİNE (SÜRESİZ)	E-DERĐİ
Legal Hukuk Dergisi (Aylık)				
2016	465	209,25	279	279
2015	425	191,25	255	255
2014	425	191,25	255	255
2013	390	175,50	234	234
2012	390	175,50	234	234
2011	370	166,50	222	222
2010	350	157,50	210	210
2009	330	148,50	198	198
2008	300	135	180	180
2007	260	117	156	156
2006	240	108	144	144
2005	220	99	132	132
2004	200	90	120	120
2003	150	67,50	90	90
Mali Hukuk Dergisi (Aylık)				
2016	350	157,50	210	210
2015	320	144	192	192
2014	320	144	192	192
2013	290	130,50	174	174
2012	290	130,50	174	174
2011	275	123,75	165	165
2010	260	117	156	156
2009	245	110,25	147	147
2008	220	99	132	132
2007	190	85,50	114	114
2006	175	78,75	105	105
2005	160	72	96	96
İř Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (3 Aylık)				
2016	265	119,25	159	159
2015	240	108	144	144
2014	240	108	144	144
2013	220	99	132	132
2012	220	99	132	132
2011	200	90	120	120
2010	190	85,50	114	114
2009	180	81	108	108
2008	145	65,25	87	87
2007	120	54	72	72
2006	110	49,50	66	66
2005	100	45	60	60
2004	90	40,50	54	54

DERGİLER	BASILI	ONLİNE (SÜRELİ)	ONLİNE (SÜRESİZ)	E-DERGİ
Fikrî ve Sınai Haklar Dergisi (3 Aylık)				
2016	230₺	103,5₺	138₺	138₺
2015	210₺	94,50₺	126₺	126₺
2014	210₺	94,50₺	126₺	126₺
2013	190₺	85,50₺	114₺	114₺
2012	190₺	85,50₺	114₺	114₺
2011	180₺	81₺	108₺	108₺
2010	170₺	76,50₺	102₺	102₺
2009	160₺	72₺	96₺	96₺
2008	140₺	63₺	84₺	84₺
2007	120₺	54₺	72₺	72₺
2006	110₺	49,50₺	66₺	66₺
2005	100₺	45₺	60₺	60₺
Banka ve Finans Hukuku Dergisi (3 Aylık)				
2016	230₺	103,5₺	138₺	138₺
2015	210₺	94,50₺	126₺	126₺
2014	210₺	94,50₺	126₺	126₺
2013	190₺	85,50₺	114₺	114₺
2012	190₺	85,50₺	114₺	114₺
Medenî Usul ve İcra İfâs Hukuku Dergisi (4 Aylık)				
2016	180₺	81₺	108₺	108₺
2015	160₺	72₺	96₺	96₺
2014	160₺	72₺	96₺	96₺
2013	145₺	65,25₺	87₺	87₺
2012	145₺	65,25₺	87₺	87₺
2011	135₺	60,75₺	81₺	81₺
2010	125₺	56,25₺	75₺	75₺
2009	120₺	54₺	72₺	72₺
2008	105₺	47,50₺	63₺	63₺
2007	90₺	40,50₺	54₺	54₺
2006	80₺	36₺	48₺	48₺
2005 (2 sayıdır)	50₺	22,50₺	30₺	30₺
Uluslararası Ticaret ve Tahkim Hukuku Dergisi (6 Aylık)				
2016	120₺	54₺	72₺	72₺
2015	100₺	45₺	60₺	60₺
2014	100₺	45₺	60₺	60₺
2013	90₺	40,50₺	54₺	54₺
2012	90₺	40,50₺	54₺	54₺
Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi (6 Aylık)				
2016	120₺	54₺	72₺	72₺
2015	100₺	45₺	60₺	60₺
2014	100₺	45₺	60₺	60₺
2013	90₺	40,50₺	54₺	54₺

DERGİLER	BASILI	ONLİNE (SÜRELİ)	ONLİNE (SÜRESİZ)	E-DERGİ
Tıp Hukuku Dergisi (6 Aylık)				
2016	120₺	54₺	72₺	72₺
2015	100₺	45₺	60₺	60₺
2014	100₺	45₺	60₺	60₺
2013	90₺	40,50₺	54₺	54₺
2012	90₺	40,50₺	54₺	54₺
Anayasa Hukuku Dergisi (6 Aylık)				
2016	120₺	54₺	72₺	72₺
2015	100₺	45₺	60₺	60₺
2014	100₺	45₺	60₺	60₺
2013	90₺	40,50₺	54₺	54₺
2012	90₺	40,50₺	54₺	54₺
Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (6 Aylık)				
2010	45₺	-	-	-
2009	45₺	-	-	-
2008	45₺	-	-	-
2007	45₺	-	-	-
2006	45₺	-	-	-
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası (6 Aylık)				
2016	140₺	-	-	-
2015	120₺	-	-	-
2014	120₺	-	-	-
2013	90₺	-	-	-
2012	90₺	-	-	-
2011	85₺	-	-	-
2010	35₺	-	-	-
2009	35₺	-	-	-
2008	60₺	-	-	-
2007	60₺	-	-	-
2006	60₺	-	-	-
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi (3 Aylık)				
2008	75₺	-	-	-
2007	65₺	-	-	-
2006 (2 sayıdır)	25₺	-	-	-

DERGİ MİKTARI	İNDİRİM
2	%2
3-5	%4
6-9	%6
10+	%10

<p>Dergi veya Paket Abonelik bedellerini Nakit, Kredi Kartı veya Banka Havalesi ile Tek Seferde ödemeniz halinde ayrıca (paket indiriminden sonra) % 10 indirim uygulanacaktır.</p>	<p>Oluşturacağınız paketlere yukarıdaki paket abonelik indirimleri uygulanacaktır.</p> <p>Kredi Kartına 6 Taksit yapılmaktadır.</p>
--	---

BANKA ADI
Yapı Kredi Bankası
Garanti Bankası
Akbank
Türkiye İş Bankası

ŞUBE
Moda
Moda
Moda
Bahariye

ŞUBE KODU
217
124
256
1343

HESAP NO
60825788
6299549
48668
47728

IBAN NO
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 3430 0477 28

PTT / Posta Çeki Hesap No:

1052845

LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU

ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS



LEGAL YAYINCILIK A.Ş.

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

LEGAL SİPARİŞ FORMU			
ABONELİK BİLGİLERİ		FATURA BİLGİLERİ	
Ad Soyad / Ünvan:		Ad Soyad / Ünvan:	
Adres :		Adres :	
Telefon :		Vergi Dairesi :	
Faks :		Vergi No / TC No :	
Cep Telefonu :		E-Posta :	
Programın Adı	Abonelik Süresi	Kullanıcı S.	Fiyatı
Legalbank			
Dergi Adı	Abone Olunan Yıllar	Fiyatı	
Legal Hukuk Dergisi			
Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi			
Legal Mali Hukuk Dergisi			
Legal Fikri ve Sınai Haklar Dergisi			
Legal Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Dergisi			
Legal Uluslararası Ticaret ve Tahkim Hukuku Dergisi			
Legal Banka ve Finans Hukuku Dergisi			
Legal Tıp Hukuku Dergisi			
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası			
Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi			
Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi			
Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi			
Anayasa Hukuku Dergisi			
		İNDİRİM MİKTARI	
YAYIN TÜRÜ:		İNDİRİM TUTARI	
<input type="checkbox"/> Basılı Yayın <input type="checkbox"/> E-Dergi (Pdf, Epub formatında indirilebilir) <input type="checkbox"/> Online Dergi - Süresiz <input type="checkbox"/> Online Dergi - 1 Yıl Süreli (İnternet üzerinden okunabilir E-Dergi)			

Kredi Kartı İle Ödemek İstiyorum

Nakit Ödemek İstiyorum

Banka Adı:

Kartın Üzerindeki İsim :

Banka Havalesi ()

Kart No:

Posta Çeki ()

Son Kullanma Tarihi : CVV2 No :

Elden ()

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

Tarih:

Abone İmza:

Şirket Temsilcisi:

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

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

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

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

LEGALBANK ABONELİK FORMU

SUBSCRIPTION FORM FOR THE LEGALBANK LEGAL DATABASE



LEGAL YAYINCILIK A.Ş.

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

LEGALBANK ABONELİK FORMU			
Mevzuat ve Kararlar Bankası (www.legalbank.net)			
Abonenin		Fatura Bilgileri	
Adı -Soyadı		Adı -Soyadı	
Firma		Firma	
Adres		Adres	
T.C. Kimlik No.		T.C. Kimlik No.	
Telefon		Vergi Dairesi	
Cep Telefonu		Vergi No.	
E-Posta (abone isminiz olarak kullanılacaktır)		Kullanıcı Adedi	
1 Yıllık (1 Kullanıcı) Abonelik Bedeli 590 TL			
Banka Hesabına Ödeme			
<input type="checkbox"/> Yapı Kredi Bankası (Moda Şubesi - 217) Hesap No. 60825788 (IBAN NO: TR81 0006 7010 0000 0060 8257 88)			
<input type="checkbox"/> Garanti Bankası (Moda Şubesi - 124) Hesap No. 6299549 (IBAN NO: TR39 0006 2000 1240 0006 2995 49)			
<input type="checkbox"/> Akbank (Moda Şubesi - 256) Hesap No. 0048668-8 (IBAN NO: TR31 0004 6002 5688 8000 0486 68)			
<input type="checkbox"/> T. İş Bankası (Bahariye Şubesi- 1343) Hesap No. 47728 (IBAN NO: TR34 0006 4000 0011 3430 0477 28)			
Posta Çeki İle Ödeme			
<input type="checkbox"/> PTT Posta Çeki Hesap No: 1052845			
Nakit, Posta Çeki veya Banka Havalesi ile Tek Seferde ödememiz halinde % 10 indirim uygulanacaktır.		Sadece Kredi Kartına 6 Taksit yapılmaktadır	
Adı Soyadı		Banka	
Kredi Kart No	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> VISA	<input type="checkbox"/> MASTERCARD	Son Kullanma Tarihi	<input type="text"/>
Ödeme Şekli	Tarih	Tutar	
Peşinat			Yukarıda belirttiğim tutarın, VISA/MASTERCARD kredi kartı hesabıma borç kaydedilerek Firmanızın hesabı bulunan bankalar nezdindeki ilgili hesaplarına Firmanız ile çalışılan bankalar arasında belirlenen koşullar çerçevesinde alacak kaydedilmesini kabul ediyorum ve bu konuda ilgili bankaları yetkili kılıyorum. İş bu abonelik sözleşmesi, www.legalbank.net sitesindeki mevzuat kararlar bankası 1 yıllık abonelik hizmetini kapsamaktadır.
Toplam			

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

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

Abone İmza

Şirket Temsilcisi İmza