

ISSN: 1304-5962

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

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

**Üç Ayda Bir Yayınlanır**

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

**Cilt: 10/Sayı: 38**  
**Volume: 10/Issue: 38**  
**Yıl/Year: 2013**



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

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

**Cilt: 10/Sayı: 38**  
**Volume: 10/Issue: 38**  
**Yıl/Year: 2013**

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

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü**

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

**Genel Danışman**

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

**Yayın Yönetmeni**

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

**Yayın Yönetmeni Yardımcısı**

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

**Basımcının Adı/Printed by:**

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

**Basıldığı Yer**

**Place of Publication:**

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

**Basım Tarihi/Publication Date:**

Ağustos/August 2013

**Yönetim Yeri/Place of Management:**

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

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

legal@legal.com.tr

**İnternet Adresi/Web Address:**

www.legal.com.tr

**Yayın Türü/Type of Publication:**

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

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

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

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

**ISSN: 1304-5962**

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

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

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

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

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

**Posta Adresi/Postal Address:**

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

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

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

**Copyright © 2013**

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

*All rights reserved. No part of this publication, 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 INC.*

**İŞ HUKUKU ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ**

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

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

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



# İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ

Cilt: 10/Sayı: 38

Yıl: 2013

## İÇİNDEKİLER

<b>İş Hukuku</b> .....	<b>1</b>
Haftalık Normal Çalışma Sürelerinin Altında Sürelerle Yapılan Çalışmalar İçerisinde “Kısa Çalışma”nın Yeri ve Önemi <i>Prof. Dr. Nüvit GEREK</i> .....	<b>3</b>
İş Sözleşmesinin İşçinin Devamsızlığı Nedeniyle Feshedilmesi <i>Yrd. Doç. Dr. Saim OCAK</i> .....	<b>27</b>
6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşkolu Kavramı <i>Yrd. Doç. Dr. Ertuğrul YUVALI</i> <i>Arş. Gör. Yusuf GÜLEŞCİ</i> .....	<b>59</b>
6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları ile İlişkisi <i>Arş. Gör. Eda KARAÇÖP</i> <i>Arş. Gör. Efe YAMAĞOĞLU</i> .....	<b>83</b>
<b>Sosyal Güvenlik Hukuku</b> .....	<b>149</b>
Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Yapılan Fazla veya Yersiz Ödemelerin Geri Alınması <i>Yrd. Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA</i> .....	<b>151</b>
Sosyal Güvenlik Hukuku Yönünden Türkiye’de Acil Sağlık Hizmetlerinde Triyaj Sisteminin Uygulanması <i>Bünyamin ESEN</i> .....	<b>181</b>
<b>Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme</b> .....	<b>199</b>
<b>Yüksek Mahkeme Kararları</b> .....	<b>203</b>
Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararları.....	205
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararları.....	252
Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Kararları.....	325
Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Kararları.....	335
Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararları.....	345
<b>Gerekli Bilgiler</b> .....	<b>401</b>
<b>LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU</b> .....	<b>440</b>
<b>Mahkeme Kararları Arama Dizinleri</b> .....	<b>441</b>
Kavramlara Göre Arama Dizinini.....	443
Kanun Maddelerine Göre Arama Dizinini.....	449
<b>LEGALBANK ABONELİK FORMU</b> .....	<b>450</b>

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

**Volume: 10/Issue: 38**

**Year: 2013**

**CONTENTS**

<b>Labor Law .....</b>	<b>1</b>
The Place and Importance of “Short Working” Among Works under Normal Working Periods <i>Prof. Dr. Nüvit GEREK.....</i>	<i>3</i>
Cancellation of the Employment Act in the Event of the Absenteeism of the Employee <i>Asst. Prof. Dr. Saim OCAK.....</i>	<i>27</i>
Sector in Terms of the Trade Union and Collective Labour Agreement Act No. 6356 <i>Asst. Prof. Dr. Ertuğrul YUVALI Res. Asst. Yusuf GÜLEŞCİ.....</i>	<i>59</i>
Provisions of Turkish Obligation Law Numbered 6098 Related to the Employment Agreement and Relation with Labour Laws <i>Res. Asst. Eda KARAÇÖP Res. Asst. Efe YAMAĞOĞLU .....</i>	<i>83</i>
<b>Social Security Law .....</b>	<b>149</b>
Recalling of Inappropriate and Over Payments by Social Security Institution <i>Asst. Prof. Dr. Ercüment ÖZKARACA.....</i>	<i>151</i>
Implementation of Triage System at Emergency Health Care Services in Turkey According to Social Security Law <i>Bünyamin ESEN.....</i>	<i>181</i>
<b>Editing of Turkish Social Law .....</b>	<b>199</b>
<b>Supreme Court Decisions .....</b>	<b>203</b>
Court of Cassation 7th Civil Chamber Decisions.....	205
Court of Cassation 9th Civil Chamber Decisions.....	252
Court of Cassation 10th Civil Chamber Decisions.....	325
Court of Cassation 21st Civil Chamber Decisions.....	335
Court of Cassation 22nd Civil Chamber Decisions.....	345
<b>Useful Information.....</b>	<b>401</b>
<b>ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS.....</b>	<b>440</b>
<b>Index of Supreme Court Decisions .....</b>	<b>441</b>
Index of Related Legal Terms .....	443
Index of Related Law Code Articles .....	449
<b>SUBSCRIPTION FORM FOR THE LEGALBANK LEGAL DATABASE.....</b>	<b>450</b>

# İŞ HUKUKU

## LABOR LAW

\* Haftalık Normal Çalışma Sürelerinin Altında Sürelerle Yapılan Çalışmalar  
İçersinde “Kısa Çalışma”nın Yeri ve Önemi

*The Place and Importance of “Short Working” Among Works under Normal  
Working Periods*

**Prof. Dr. Nüvit GEREK**

\* İş Sözleşmesinin İşçinin Devamsızlığı Nedeniyle Feshedilmesi  
*Cancellation of the Employment Act in the Event of the  
Absenteeism of the Employee*

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

\* 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşkolu  
Kavramı

*Sector in Terms of the Trade Union and Collective Labour Agreement  
Act No. 6356*

**Yrd. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Ertuğrul YUVALI**  
**Arş. Gör./Res. Asst. Yusuf GÜLEŞCİ**

\* 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin  
Hükümleri ve İş Kanunları ile İlişkisi

*Provisions of Turkish Obligation Law Numbered 6098 Related to the  
Employment Agreement and Relation with Labour Laws*

**Arş. Gör./Res. Asst. Eda KARAÇÖP**  
**Arş. Gör./Res. Asst. Efe YAMAKOĞLU**





# # HAFTALIK NORMAL ÇALIŞMA SÜRELERİNİN ALTINDA SÜRELERLE YAPILAN ÇALIŞMALAR İÇERŞİNDE “KISA ÇALIŞMA” NİN YERİ VE ÖNEMİ

(THE PLACE AND IMPORTANCE OF “SHORT WORKING” AMONG WORKS UNDER NORMAL WORKING PERIODS)

**Prof. Dr. Nüvit GEREK\***

## ÖZET

Kısmi süreli iş sözleşmeleri ile yapılan çalışmaların, çalışmamızın esasını oluşturan “kısa çalışma” kapsamındaki çalışmalardan önemli farklılıkları vardır. Kısmi süreli iş sözleşmelerinde, az veya çok, kısa çalışma uygulamalarına kıyasla bir süreklilik, bir devamlılık vardır. Bununla birlikte, kısmi süreli iş sözleşmeleri olağan dışı koşulların zorlamasıyla ortaya çıkmamaktadır. Kısa çalışma uygulamalarında ise normal çalışma koşullarını kesintiye uğratan, geçici olması temenni edilen, tarafları çok da istemedikleri halde kabul etmeye zorlayan, kontrolleri dışında gelişen olağandışı koşulların ortaya çıkması söz konusudur. Çalışmamızda kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği uygulamaları mevzuatta yapılan yeni değişiklikler doğrultusunda ayrıntılı olarak incelenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Kısa Çalışma, Kısa Çalışma Ödeneği, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi

## ABSTRACT

*Working upon Part-time employment agreement has many crucial differences from Working within the scope of short-time works which constitutes the main content of our study. Part time working upon the part time employment agreement has continuity element unlike the short time working enforcements. However Part time employment agreements do not ensue from the extraordinary conditions. Whereas in terms of short time work; there exist conditions that are suspending the regular operation, desired to be temporary, forcing the parties to accept unwillingly, uncontrolled and extraordinary. Our study herein examines in details the applications of short-time working and short time working allowance in accordance with recent legislative amendments.*

**Keywords:** Short-time Working, Short-time Working Allowance, Part-time Employment Agreement

\*\*\*

“.. Kısa çalışma uygulaması, tamamen işsiz kalma alternatifine karşı işçinin tercih edeceği bir alternatif olabilir. Elbette işçiler kısa çalışma ödeneğini kabul etmedikleri takdirde, 4857 sayılı Kanunun 24. Maddesi uyarınca haklı nedenle iş sözleşmelerini feshedebilirler. Ancak amaç istihdam da sürekliliği sağlamak ve işçileri bu şekilde korumak olmalıdır. Bu nedenle kısa çalışma ödeneği verilen süre işsizlik ödeneğine hak kazanılan süreden düşülmemelidir. İşsizlik sigortası fonunun güçlendirilmesi ve daha etkin kullanımı için daha başka çareler düşünülmelidir. İşsizlik sigortası primlerinin ancak istihdam edilebilen ücretlerinden ödendiği unutulmamalıdır.”

***Makalenin devamına, dergimizin Ağustos 2013 tarihli 38. sayısından ulaşabilirsiniz***

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

\* Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi

# #İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞÇİNİN DEVAMSIZLIĞI NEDENİYLE FESHEDİLMESİ

(CANCELLATION OF THE EMPLOYEMENT ACT IN THE EVENT OF THE  
ABSENTEEISM OF THE EMPLOYEE)

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

## ÖZET

İşçinin, iş görme borcunu, mevzuatta ve sözleşmelerde öngörülen çalışma sürelerine uygun olarak süreklilik içinde yerine getirmesi, devamsızlık yapmaması gerekmektedir. İşçinin işe gelmesi gerekirken devamsızlık yapması, iş görme borcuna aykırı davranışının özel bir görünümü olarak ortaya çıkmakta olup, kanun koyucu tarafından yaptırma bağlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesine göre, süresi belirli olsun veya olmasın işveren, Kanunda düzenlenen devamsızlık hallerinde, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin haklı nedenle derhal feshedebilmektedir. Çalışmamızın konusunu, işverene iş sözleşmesini haklı nedenle feshi hakkı tanıyan işçinin devamsızlık hallerinden, sadece işçinin haklı bir neden olmaksızın ve işverenden izin almaksızın devamsızlık yapması durumu oluşturmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sözleşmesinin Feshi, Haklı Nedenle Fesih, İşçinin Devamsızlığı

## ABSTRACT

*Employers are obliged to work in accordance with the working hours situated by laws and agreements in continuity and without any absenteeism. Absenteeism where attendance is obligatory is a custom type of violation of the employment act against which the legislatives have imposed sanctions. According to Article 25 of the Labour Law No:4857; in the event of absenteeism the employer is entitled to terminate the employment agreement, regardless of whether having a definite or indefinite period, immediately prior to expiry of its term or without any need for a notice due to valid reasons. Our study herein examines the absenteeism of the employee without the employer's permission or a valid reason, from among the cases which entitle the employer to cancel the employment with a valid reason.*

**Keywords:** Termination of the Employment Agreement, Termination with a Valid Reason, The Absenteeism of the employer

\*\*\*

“...İş sözleşmesinin işçinin devamsızlığı nedeniyle feshedilmesi bakımından, her şeyden önce, devamsızlığın mevzuatta veya sözleşmelerde öngörülen şartlarda/sürelerde gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Bu bağlamda, devamsızlığın işverenden izin alınmaksızın ve haklı bir sebep olmaksızın gerçekleşmiş olması gerekecektir. Aksi halde sözleşme işveren tarafından devamsızlık gerekçesiyle haklı nedenle feshedilebilecektir.”

**Makalenin devamına, dergimizin Ağustos 2013 tarihli  
38. sayısından ulaşabilirsiniz**

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

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

# # 6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU BAKIMINDAN İŞKOLU KAVRAMI

(SECTOR IN TERMS OF THE TRADE UNION AND COLLECTIVE LABOUR  
AGREEMENT ACT NO. 6356)

**Yrd. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Ertuğrul YUVALI\***  
**Arş. Gör./Res. Asst. Yusuf GÜLEŞCİ\*\***

## ÖZET

2821 sayılı Sendikalar Kanunu 7 Kasım 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile uygulamadan kalkmıştır. 2821 sayılı Kanun'da olduğu gibi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da işkolu ilkesine göre sendikalaşma kabul edilmiştir. Toplu iş hukukunda işkolu kavramı sendikaların faaliyet alanlarını belirleyen temel faktördür. Çalışmamızda yeni yasadaki işkolu düzenlemesi incelenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İşkolu, İşkolunun Belirlenmesi, Sendikalaşma, 6356 sayılı Kanun, İşkolları Yönetmeliği,

## ABSTRACT

*Trade Union Act no. 2821 was abolished by the Trade Union and Collective Labour Agreement Act no. 6356 on the date of 7 November 2012. Trade Union and Collective Labour Agreement Act no. 6356 such as Trade Union Act no. 2821 was adopted according to the principle of sector unionization. The concept of principle of sector in collective labour law is basic factor the main fields of activity of trade unions. In this study, the regulation of sector in the newly adopted legislation is explained.*

**Keywords:** Sector, Determination of Sectors, Unionization, The Law No. 6356, Sectors Regulations.

\*\*\*

Toplu iş hukukunda işkolu kavramının önemli bir yere sahip olması nedeniyle işyerinin girdiği işkolunun tespiti ayrı bir öneme sahip olmaktadır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 5'e göre "Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete'de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar". İşkolunun tespiti konusunda ilgililer, hiçbir şarta bağlı olmaksızın her zaman Bakanlığın işyerinin girdiği işkolunun tespitini isteyebileceklerdir. Bu konuda Bakanlığın bu yetkisini, ülkede bulunan bütün işyerleri için kendiliğinden kullanması mümkün değildir. Bakanlık bu yetkisini Yönetmelik'te belirtildiği üzere "işyerinin hangi işkoluna girdiği konusunda anlaşmazlık çıkması halinde, ilgililerin başvurusu üzerine" kullanacaktır.

**Makalenin devamına, dergimizin Ağustos 2013 tarihli  
38. sayısından ulaşabilirsiniz**

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

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

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

# # 6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU'NUN HİZMET SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN HÜKÜMLERİ VE İŞ KANUNLARI İLE İLİŞKİSİ

(PROVISIONS OF TURKISH OBLIGATION LAW NUMBERED 6098 RELATED TO THE EMPLOYEMENT AGREEMENT AND RELATION WITH LABOUR LAWS)

Arş. Gör./Res. Asst. Eda KARAÇÖP  
Arş. Gör./Res. Asst. Efe YAMAKOĞLU

## ÖZET

22 Nisan 1926 tarihli 818 sayılı Borçlar Kanununun günümüzün ihtiyaçlarına cevap vermede yetersiz kalması dolayısıyla 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türk Borçlar Kanunun genel kanun niteliğinde olması dolayısıyla İş Kanunları üzerinde etkisi kaçınılmazdır. Kanunda hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin “Hizmet Sözleşmesi” başlığı ile “Genel Hizmet Sözleşmesi”, “Pazarlamacılık Sözleşmesi” ve “Evide Hizmet Sözleşmesi” alt başlıklarında düzenlendiği görülmektedir. Hizmet sözleşmesine ilişkin düzenlemelerin 818 sayılı Kanundan farklı olarak birçok konuda yeni hususlara yer verdiği söylenebilir. Ayrıca Kanunun ilgili hükümlerinin İsviçre Borçlar Kanunu, Alman Borçlar Kanunu yanında 4857 sayılı Kanun ile öğreti ve Yargıtay kararlarında belirtilen tespitlerden etkilendiği anlaşılmaktadır. Ancak düzenlemelerde uluslararası sözleşmeler ile AB Direktiflerinin pek de dikkate alındığı söylenemeyecektir.

**Anahtar Kelimeler:** 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu; Hizmet Sözleşmesi, İş kanunları Borçlar kanunu ilişkisi

## ABSTRACT

*The Turkish Obligation Law numbered 6098 entered into force in July, 07, 2012 to find a solution to the deficiency of The Obligation Law numbered 818 and dated April, 22, 1926 in fulfill current's needs. The effect of Turkish Labour Law on all labour laws is inevitable. Law regulates employment agreement provisions under the title of “Employment Agreements”, with three different types such as “Employment Agreement for General Service”, “Employment Agreements for Marketing” and “Employment Agreements for Services done at Home”. It is possible to sign that the new Law has brought a lot of fundamental renewals in different subjects as compared with the Obligation Law numbered 818. In addition the Turkish Obligation Law is influenced by the Swiss Obligation Law, German Obligation Law, Labour Law numbered 4857, Supreme Court Jurisprudences and the principals determined by doctrine. However it is not possible to say that the Turkish Obligation Law has covered the international agreement rules and also European Union Directives.*

**Keywords:** *The Turkish Obligation Law Numbered 6098, Employment Agreement, The Relations Between Labour and Obligation Law*

\*\*\*

“..esnek çalışma modellerine Türk Borçlar Kanununda sadece kısmi çalışma bazında yer verildiği görülmektedir. Kanunun İş Kanununda yer alan denkleştirme uygulamasına ise hiç değinmediği söylenebilir. Bu bağlamda, 4857 sayılı Kanun kapsamı dışında kalan çalışanların bu uygulamadan yararlanamayacağı sonucuna varmak mümkündür..”

**Makalenin devamına, dergimizin Ağustos 2013 tarihli  
38. sayısından ulaşabilirsiniz**

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

# **SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU *SOCIAL SECURITY LAW***

\* Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Yapılan Fazla veya Yersiz Ödemelerin  
Geri Alınması

*Recalling of Inappropriate and Over Payments by Social Security Institution*

**Yrd. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Ercüment ÖZKARACA**

\* Sosyal Güvenlik Hukuku Yönünden Türkiye’de Acil Sağlık Hizmetlerinde  
Trijaj Sisteminin Uygulanması

*Implementation of Triage System at Emergency Health Care Services in Turkey*

*According to Social Security Law*

**Bünyamin ESEN**



**# SOSYAL GÜVENLİK KURUMU TARAFINDAN YAPILAN  
FAZLA VEYA YERSİZ ÖDEMELERİN GERİ ALINMASI**  
(RECALLING OF INAPPROPRIATE AND OVER PAYMENTS BY SOCIAL SECURITY  
INSTITUTION)

**Yrd. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Ercüment ÖZKARACA\***

**ÖZET**

Yersiz ödemelerin tahsiline ilişkin gerek 506 sayılı Kanunun 121. maddesinde gerek 1479 sayılı Kanunun 67. maddesinde ise, yersiz ödeme halinde iade yükümünün kapsamını belirleyen bir düzenleme bulunmamaktaydı. Bu hususlar artık 2008 yılı Ekim ayında yürürlüğe giren 5510 Sayılı Kanunu'nun 96. Maddesi hükmüyle düzenlenmektedir. 96. Madde hükmü ile Kurumca fazla veya yersiz olarak yapıldığı anlaşılan her türlü ödemenin maddede belirtilen esaslar dahilinde geri alınacağı genel olarak düzenlenmiş, bununla birlikte ayrıca Kanunun çeşitli hükümlerinde bu maddeye yollamada bulunulmuştur. İncelememizde, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda konuya ilişkin olarak yer verilen düzenlemeler, önceki mevzuat hükümleri ve Alman Hukukunda benimsenen esaslarla karşılaştırılarak değerlendirilecektir.

**Anahtar Kelimeler:** 5510 Sayılı Kanun, Yersiz Ödeme, Yersiz Ödemelerin Geri Alınması

**ABSTRACT**

*Neither Article 121 of Law 506 nor Article 67 of Law 1479 includes any legislation determining the content of the recalling obligation of inappropriate payments. The issue therefore is enacted upon Article 96 of Law 5510 which entered into force on October 2008. Article 96 of Law 5510 regulates the procedures and principles on Institution's recalling process of inappropriate and over payments, and the Law has various references to the Article within several provisions. Our study herein examines the issue comparatively within the scope of the legislations under Social Security and General Health Insurance Law 5510, former legislation provisions and principles adopted in German Law.*

**Keywords:** Law 5510, Inappropriate Payment, Recalling of Inappropriate Payment

\*\*\*

“... Nüfusun büyük çoğunluğu tarafından vasamı idame ettirebilmenin önemli ve hatta vegane unsur olan ve bu acıdan Kanunda haciz vasağına bağlanan sosyal sigorta ödemelerinin, bunların hukuka aykırı olarak yapıldığının tespiti halinde geri alınması hususunda, öncelikle genel olarak sınıır getirilmesi ve özellikle Kurum hatasından kaynaklanan ödemelerde geri ödeme yükümünün daha sınırlı olarak tespit edilmiş olması açısından 5510 sayılı Kanun m.96 hükmünün, 506 sayılı Kanuna oranla daha isabetli bir düzenleme getirdiği söylenebilecektir.”

**Makalenin devamına, dergimizin Ağustos 2013 tarihli  
38. sayısından ulaşabilirsiniz**

---

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

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

# # SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU YÖNÜNDEN TÜRKİYE'DE ACİL SAĞLIK HİZMETLERİNDE TRİYAJ SİSTEMİNİN UYGULANMASI

(IMPLEMENTATION OF TRIAGE SYSTEM AT EMERGENCY HEALTH CARE  
SERVICES IN TURKEY ACCORDING TO SOCIAL SECURITY LAW)

**Bünyamin ESEN**

## ÖZET

Dünya tıp literatüründe yaygın bir uygulama olan triyaj sistemi Sağlık Bakanlığı mevzuatı gereği Türkiye'de de uygulanmaktadır. Sosyal güvenlik mevzuatı yönünden özellik arzeden bir uygulama olan triyajın uygulanma esasları Sağlık Uygulama Tebliği'nde belirlenmiştir. Buna göre triyaj kapsamında yapılan değerlendirme sonucu yeşil alan muayenesi kapsamına giren sağlık hizmetlerinden katılım payı ve ilave ücret alınabilmekteyken, yeşil alan muayenesi kapsamı dışında kalan acil sağlık hizmetlerinden bu tutarlar alınamamaktadır. Bu uygulamayla, acil hizmetlerindeki gereksiz iş

**Anahtar Kelimeler:** Triyaj sistemleri, genel sağlık sigortası, yeşil alan muayenesi, muayene katılım payı, ilave ücret.

## ABSTARCT

*Triage system which is a common practice in world medical literature, has been also implementing in Turkey according to legislation of Ministry of Health. The implementaion principles of triage system, which constitutes a special practice in terms of social security legislation, has determined in Health Budget Notification Act. Accordingly, as a result of the evaluation carried out with triage system, it can be taken contribution fee and additional charge from the health care services within the scope of green category examinations while those amounts can not be taken from emergency healt care services except green category examinations. With this implementation it is being targeted to reduce the burden of unnecessary work on emergency services, in addition to ensure healthy functioning of the family practioners system and to elaborate the health care services for transition to the referral system.*

**Keywords:** Triage Systems, General Health Insurance, Green Category Examination, Examination Contribution Rate, Additional Fee.

\*\*\*

Sosyal güvenlik hukuku soyut bir hukuk dalı olmayıp, uygulamaya dönük, işlevsel, pratik boyutu yoğun ve pek çok hukuk dalı ile irtibat halinde olan dinamik bir alandır. Triyaj uygulaması ve bu kapsamda 'yeşil alan muayenesi' de sosyal güvenlik hukukunun uygulanması yönünden özellik arzeden bir konuyu oluşturmaktadır. Triyaj sisteminin uygulanması özelde sosyal sigortalının karşıladığı risklerin kapsamının belirlenmesi ve sosyal güvenlik bütçesinin uygulanması yönünden önem arz etmektedir.

**Makalenin devamına, dergimizin Ağustos 2013 tarihli  
38. sayısından ulaşabilirsiniz**

---

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



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

01.04.2013 – 30.06.2013

*Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme dergimizde yer almaktadır ve 20 sayfa devam etmektedir*



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

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

**YARGITAY**

**7. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/7957  
Karar No. 2013/9969  
Tarihi: 28.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/2, 17

- **İŞÇİNİN ÇALIŞTIĞI İŞYERLERİNİN TESPİTİNİN GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** SGK hizmet cetvelinin tetkikinden davacının davalı M. Güvenlik A.Ş.'ne ait üç ayrı sicil numaralı işyerinden çalışmalara bildirildiği, davalı T. Holding A.Ş. vekilinin diğer davalı ile 2009 yılında yapılan sözleşmeye istinaden güvenlik hizmeti alınmaya başladığını ileri sürdüğü görülmektedir. Her ne kadar davalı tanığı olan güvenlik amiri Suat A. davacı ile 2004 yılından itibaren T. Holding'in işinde çalıştıklarını bildirmiş ise de, davacının üç ayrı yerden sigortalı hizmetinin bildirilmesi, asıl işveren olan davalının ısrarla 2009 yılından itibaren güvenlik hizmeti alındığını ileri sürmesi karşısında tanık beyanı soyut kalmaktadır. Davalı T. Holding vekilinin bu itirazı üzerinde durulmalı, davalılar arasında yapılan hizmet alım sözleşmeleri getirilmeli, davacının çalıştığı işyerlerinin davalı T. Holding'e ait işyeri olup olmadığı araştırılmalı, tüm deliller birlikte değerlendirilerek davalı T. Holding'in sorumlu olduğu süre belirlenerek sonuca varılmalıdır.

**YARGITAY**

**7. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/4847  
Karar No. 2013/9954  
Tarihi: 28.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/25

- **DOĞRULUK VE BAĞLILIKLA UYMAYAN DAVRANIŞ**
- **HAKLI FESİH**

**ÖZETİ:** *Delil durumuna nazaran davacının iş sözleşmesinin fülân 19/06/2010 tarihinde davacının servise gelen bir müşteriye ait aracın yağın şirket deposundan değiştirmesine rağmen bunu iş emrine yazmayarak doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan davranışta bulunması nedeni ile haklı nedenle feshedildiği anlaşıldığından mahkemece davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalıdır.*

## YARGITAY

### 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/3456  
Karar No. 2013/9952  
Tarihi: 28.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/17, 41

- **İŞÇİNİN FAZLA ÇALIŞMALARININ ÖDENMEMESİ**
- **İŞVERENİN İŞÇİLERE KALMAK İSTEYENLERİN KALABİLECEĞİ İSTEMEYENLERİN GİDEBİLECEĞİ SÖYLEMİNİN AÇIK BİR FESİH BEYANI OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ**
- **İŞÇİNİN HAKLI FESHİ**
- **İHBAR TAZMİNATINA HÜKMEDİLEMEYECEĞİ**

**ÖZETİ:** *Davalı işveren işçilerin 15/04/2011 tarihinden sonra işe gelmediklerine dair tutanaklar ve iş yerinin örme bölümünde 15 ve 18 Nisan günlerinde çalışma olmadığına dair noterden tespit tutanakları tanzim ettikten sonra işçileri yine noter ihtarı ile işe davet etmiş, olumlu cevap alınamayınca iş sözleşmesini devamsızlıktan feshetmiş ise de, davacı tanığının beyanı dikkate alındığında davacının arkadaşları ile birlikte fazla mesai, tatil çalışma ücretlerinin ödenmemesi ve bu yöndeki taleplerinin yerine getirilmeyeceğinin işverence bildirilmesi üzerine iş yerini topluca terk ederek iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği anlaşılmaktadır. İşverenin kalmak isteyenlerin kalabileceğine, istemeyenlerin gidebileceğine ilişkin beyanı fesih anlamında kesin bir irade beyanı değildir. Bu nedenle iş akdi davacı işçi tarafından feshedildiğinden ihbar tazminatı talebinin reddi yerine kabulü hatalıdır*

## YARGITAY

### 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/6385  
Karar No. 2013/9951  
Tarihi: 28.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/32

- **EMSAL ÜCRET ARAŞTIRMASI YAPILMASININ GEREKMEMESİ**

**ÖZETİ:** *Mahkemece davacının ücreti tanık anlatımları ve emsal ücret araştırmasına ilişkin yazı cevaplarına göre net 1.000, 00 TL olarak kabul edilmiş ise de, emsal ücrete ilişkin İTO cevabi yazısı ücretin asgari ücret olduğunu bildirmiştir. Net 1.200, 00 TL ücret bildiren yazı cevabı ise işçi sendikası olan Tekstil İşçileri Sendikasına aittir. İşçi sendikalarının TİS'den yararlanan işçilerin ücretini bildirdiği İTO'nun ise genel nitelikli bir oda olduğu dikkate alındığında bu yazıların emsal ücret olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Salt tanık anlatımları ile sonuca gidilmesi ise doğru değildir. Bu nedenle işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş, eğitim durumu bildirilerek meslek odalarından ve benzeri meslek kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek ücret belirlendikten sonra tüm işçilik alacakları bu ücrete göre hesaplatılmalıdır*

## YARGITAY

### 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/3200  
Karar No. 2013/9844  
Tarihi: 27.05.2013

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

#### • HAKİMİN DAVAYI AYDINLATMA GÖREVİ

**ÖZETİ:** *Mahkemece söz konusu dekonta kıdem tazminatı ödemesi olduğunun şerh düşülmediği gerekçe gösterilerek ödenen tutar mahsuba konu edilmemiştir. Davacı vekilinin anılan ödemenin kaynağı hakkında izahat getirmemiş olması nazara alındığında bu ödemenin nedeni hakkında tereddüt hasıl olmaktadır. Bu nedenle Mahkemece 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 31. maddesindeki hakimin davayı aydınlatma ödevine dair düzenlemeye dayanılarak davacı asilinin beyanına başvurulmalı eğer davacı bu ödemenin kıdem tazminatı dışında başka bir alacağa ait ödeme olduğuna dair beyanda bulunursa bu beyanın işyeri belgeleri ile birlikte değerlendirilmesi suretiyle sonuca varılması gerekli iken eksik araştırma ile hüküm kurulması isabetsiz olup bozma nedenidir.*

## YARGITAY

### 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/2279  
Karar No. 2013/9629  
Tarihi: 23.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/32

#### • MEVSİMLİK İŞÇİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMASI

**ÖZETİ:** *Toplu iş sözleşmesinin 35. Maddesinde sendika üyesi olan işçilerin üyeliğin sendikaya bildirilmesinden itibaren daimi işçiler gibi Toplu İş Sözleşmesinden yararlanacakları yönünde kurula yer verilmiş ise de sözü edilen hükmün, ücret artışı ile diğer sosyal hakları ilgilendirdiği kabul edilmelidir. Zira Toplu İş Sözleşmesinin 25. maddesinde daimi işçi ile mevsimlik işçi tanımları yapılmış ve 33. maddede kıdem terfi sadece daimi işçiler için öngörülmüştür. Mevsimlik işçinin üyeliğin bildirildiği andan itibaren Toplu İş Sözleşmesinin tüm hükümlerinden yararlanabileceği kabul edildiğinde, Toplu İş Sözleşmesinde öngörülen daimi işçi ile mevsimlik işçi arasındaki ayrımın nedeni ortadan kalkar. Zira 2822 sayılı Yasa gereği üyeliğin işverene bildirildiği tarihten itibaren Toplu İş Sözleşmesinden yararlanılacağından, daimi işçilerle mevsimlik işçilerin Toplu İş Sözleşmesinin tüm hükümlerinden yararlanması söze konu olur. Toplu İş Sözleşmesinde açıkça daimi işçilerle mevsimlik işçilere ait tanıma yer verilmesi ve 33. maddede açıkça daimi işçilere kıdem terfi öngörülmesi sebebiyle düzenlemenin amaçsal yorumu yapıldığında mevsimlik işçilerin kıdem terfi haklarının olmadığı kabul edilmelidir. Toplu İş Sözleşmesinin 35. maddesi hükmü, sendika üyesi olan mevsimlik işçilerin, sözleşmede açıkça daimi işçilere sağlanan haklar dışında kalan hükümleri bakımından sonuç doğurur.*

## YARGITAY

### 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/9200  
Karar No. 2013/8904  
Tarihi: 15.05.2013

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

- **GEÇERSİZ FESİH**
- **İŞÇİNİN 13 YILLIK KIDEMİNE GÖRE İŞE İADE TAZMİNATININ 6 AY OLARAK BELİRLENMESİNİN YERİNDE OLMAMASI**

**ÖZETİ:** *Dosya içeriğine göre davacının yaklaşık 13 yıllık kıdemi olduğu, iş sözleşmesinin işletmesel karar uyarınca geçerli nedenle feshedildiği gerekçe gösterilmiş ise de işveren tarafından ispat yükümlülüğünün yerine getirilmediği anlaşıldığından feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi isabetlidir. Ancak işe başlatmama tazminatının davacının 6 aylık ücreti tutarında belirlenmesi doğru bulunmamıştır. Bu tazminatın fesih nedeni ve çalışma süresi dikkate alınarak 5 aylık ücreti oranında belirlenmesi dosya içeriğine uygun düşecektir.*

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/3356

Karar No. 2013/8526

Tarihi: 09.05.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32, 37

- ÜCRETİN ASGARİ ÜCRETİN ALTINA DÜŞMEMEK ÜZERE TARAFLARCA KARARLAŞTIRILABİLMESİ
- ÜCRET HESAP PUSULASI VERİLMESİ ZORUNLULUĞU
- İMZALI BORDROLARDAKİ ÜCRETİN GERÇEĞİ YANSITMAMASI
- ÇİFT BORDRO UYGULAMASI

**ÖZETİ:** 4857 sayılı Yasanın 8 inci maddesinde, işçi ile işveren arasında yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde en geç iki ay içinde işçiye çalışma koşullarını, temel ücret ve varsa eklerini, ücret ödeme zamanını belirten bir belgenin verilmesi zorunlu tutulmuştur. Aynı yasanın 37 nci maddesinde, işçi ücretlerinin işyerinde ödenmesi ya da banka hesabına yatırılması hallerinde, ücret hesap pusulası türünde bir belgenin işçiye verilmesinin zorunlu olduğu hükme bağlanmıştır. Usulünce düzenlenenmiş olan bu tür belgeler, işçinin ücreti noktasında işverenden sadır olan yazılı delil niteliğindedir. Kişi kendi muvazaasına dayanamayacağından, belgenin muvazaalı biçimde işçinin isteği üzerine verildiği iddiası işverence ileri sürülemez. Ancak böyle bir husus ileri sürülsün ya da sürülmesin, muvazaa olgusu mahkemece resen araştırılmalıdır.

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

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/10947

Karar No. 2013/7651

Tarihi: 25.04.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- İŞLETMESEL NEDENLERLE FESİH

**ÖZETİ:** 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18.maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından Ya da işletmenin işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

## YARGITAY

### 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/13110  
Karar No. 2013/7487  
Tarihi: 24.04.2013

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

- **GEÇERSİZ FESİH**
- **İŞÇİNİN YAŞLILIK AYLIĞINI HAKETMİŞ OLMASI**
- **İŞE İADE TAZMİNATININ DÖRT AY OLARAK BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** Dairemizin yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31.maddesindeki sendikal nedenle yapılan fesihlerdir. Bu maddede sendikal neden halide işe başlatmama tazminatının işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirleneceği açıklanmıştır.

Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta davacı işçinin davaya ait işyerinde yaklaşık 25 yıl çalıştığı, iş sözleşmesinin çalışmalarından verim almadığı ve hizmetinden istifade edilemediği gerekçesiyle feshedildiği, işverence gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi isabetlidir. Ancak davacı işçiye aylık bağlandığı sabit olduğundan başlatmama tazminatının davacının 6 aylık ücreti tutarında belirlenmesi doğru bulunmamıştır. Bu tazminatın davacının 4 aylık ücreti oranında belirlenmesi dosya içeriğine uygun düşecektir.



**YARGITAY**  
**7. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No.** 2013/2900  
**Karar No.** 2013/7458  
**Tarihi:** 24.04.2013

**İlgili Kanun/Madde**  
**4857 s. İşK/41, 63**

- **FAZLA ÇALIŞMAYI İŞÇİNİN KANITLAMAK ZORUNDA OLMASI**
- **İŞÇİNİN İMZASINI TAŞIYAN ÜCRET BORDROLARININ GEÇERLİ OLACAĞI**
- **FAZLA ÇALIŞMANIN ÜCRETİN İÇİNDE KARARLAŞTIRILMASI HALİNDE YILDA 270 SAATE KADAR BAĞLAYICI OLACAĞI**
- **FAZLA ÇALIŞMA HESABINDA ARA DİNLENMELERİNİN DİKKATE ALINMASININ GEREKMESİ**
- **GÜNDE 11 SAATE KADAR 11 SAAT DAHİL ÇALIŞMALARDA 1 SAAT, 11 SAATİ AŞAN ÇALIŞMALARDA 1,5 SAAT ARA DİNLENMESİ DÜŞÜLMESİNİN GEREKMESİ**
- **ARA DİNLENMELERİNDE İŞÇİNİN İŞYERİNİ TERK EDEBİLECEĞİ**

**ÖZETİ:** *Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır. İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağını daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmüş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.*

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/9792

Karar No. 2013/7452

Tarihi: 24.04.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- *EMEKLİ İŞÇİ*
- *GEÇERSİZ FESİH*
- *İŞE İADE TAZMİNATININ DÖRT AYLIK ÜCRET OLARAK BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ*

**ÖZETİ:** *Davacı emekliliğe hak kazanmış olduktan sonra da çalışmış olup Dairemiz uygulamasına göre emekliye hak kazanmış ya da emekli olduktan sonra çalışanların iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshinde işe başlatmama tazminatının dört ay olarak belirlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle mahkemece davacının işe başlatmama tazminatının dört ay yerine altı ay olarak belirlenmesi hatalıdır*

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/9170

Karar No. 2013/7444

Tarihi: 24.04.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 18-21

- *BELEDİYELERİN ASLİ İŞLERİNİ ALT İŞVERENE VEREBİLMELERİ*
- *FESHİN SON ÇARE OLMASI İLKESİ AÇISINDAN FESHİN DENETLENMESİNİN GEREKMESİ*

**ÖZETİ:** *Belediyelerin asli işlerini alt işverene verebilmeleri 5393 sayılı Kanun'un 67. maddesi gereğince mümkün olup, davalı Belediye'nin denetim yetkisi ve işçi alacaklarına, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına karşı müteselsil sorumluluğu nedeniyle bazı müdahalelerde bulunması aralarındaki ilişkinin muvazahalı olduğunu göstermez.*

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/13495

Karar No. 2013/7316

Tarihi: 22.04.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/47

- **ARİFE GÜNÜ ÇALIŞMANIN TİS HÜKÜMLERİNE GÖRE ÖDENMESİNİN GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** *Bilirkişi hesaplama yaparken arife günleri için ilave 2 yevmiye ödenmesi gerektiği hesabıyla alacakları hesaplamıştır. Davalı vekilinin itirazları üzerine alınan ek raporda da TİS 41.maddesindeki düzenlemenin ilave olarak algılanması gerektiğini kabul etmiş ve Mahkemece bu doğrultuda hüküm kurulmuştur. TİS 41.maddesinde 2. ve 3. fıkralarda hafta tatili ve de ulusal bayram genel tatil günlerinin özellikle ilave yevmiyelerle ödeneceği düzenlenmişken, özel bir düzenleme bulunmadığı halde arife gününe denk gelen çalışmalar için ilave 1+2 yevmiye olarak ödeneceğinin kabulü hatalıdır. Yapılacak iş, arife günleri için çalışmadığı halde ücret içerisinde ödenen miktar mahsup edilerek bakiye kısmın hüküm altına alınmasıdır.*

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/10364

Karar No. 2013/7092

Tarihi: 18.04.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/25

- **OTUZ GÜNLÜK ÜCRETİ AŞACAK DERECEDE ZARARA NEDEN OLMADA İŞÇİNİN KUSURLU OLMASININ GEREKMESİ**
- **SEFER PRİMİN DAR ANLAMDA ÜCRET OLDUĞU**

**ÖZETİ:** *4857 sayılı İş Kanununun 25/II- maddesinde işçinin kendi isteği veya savunması yüzünden iş yerinin malı olan veya malı olmayıp eli altında bulunan makinaları tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasar ve kayba uğratması halinde işverenin iş sözleşmesini bildirim süresini beklemeksizin feshedebileceği belirtilmiştir.*

*İşçinin kusursuz olduğunun ortaya çıkması durumunda, işverenin haklı fesih imkânı olmadığı gibi işçinin kusuru belli bir yüzde ya da belli bir oran olarak saptanmışsa; zararın miktarının bu kusur nispetinde azaltıldıktan sonra otuz günlük ücreti aşp aşmadığına bakılmalıdır.*

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/3020

Karar No. 2013/7082

Tarihi: 18.04.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/25

- **DEVAMSIZLIĞIN HER DURUMDA İŞVERENE HAKLI FESİH OLANAĞI VERMEYECEĞİ**

**ÖZETİ:** 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (g) alt bendinde, “işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi” halinde, işverenin haklı fesih imkanının bulunduğu kurala bağlanmıştır.

İşverenin ücretli ya da ücretsiz olarak izin verdiği bir işçinin, izin süresince işyerine gitmesi beklenemeyeceğinden, bu durumda bir devamsızlıktan söz edilemez. Ancak yıllık izin zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğundan, işçinin kendiliğinden ayrılması söz konusu olamaz. İşçinin yıllık iznini kullandığını belirterek işyerine gelmemesi, işverence izinli sayılmadığı sürece devamsızlık halini oluşturur.

İşçinin işe devamsızlığı, her durumda işverene haklı fesih imkanı vermez. Devamsızlığın haklı bir nedene dayanması halinde, işverenin derhal ve haklı nedenle fesih imkanı bulunmamaktadır. İşçinin hastalığı, aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması gibi haller, işe devamsızlığı haklı kılan nedenlerdir. Mazeretin ispatı noktasında, sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece özel sağlık kuruluşlarından alınan raporlara da değer verilmelidir.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/1587

Karar No. 2013/7013

Tarihi: 18.04.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17-21

- **TÜZEL KİŞİ ORTAKLARININ TÜZEL KİŞİNİN BORCUNDAN SORUMLU OLAMAYACAKLARI**
- **HUSUMET**

**ÖZETİ:** Davacının davalı Özel G. Dershanecilik Basım Yayımcılık ve Özel E. Sanayi Anonim Şirketi'nde öğretmen olarak çalıştığı anlaşılmakta olup davalı şirketin ortakları olan ve davalı olarak gösterilen Rıza Ç. ve Ercan T.e yönelik davanın husumet yokluğundan reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/2542

Karar No. 2013/5823

Tarihi: 08.04.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/11

6098 s. BK/445

- **REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ**
- **REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİLİK KOŞULLARI VE SÜRESİ**

**ÖZETİ:** *Rekabet yasağının işverene ait işlerden hangisi ya da hangileri ile sınırlandırıldığı net biçimde belirlenmelidir. Özellikle şirketlerin ticaret siciline kayıt sırasında faaliyet alanlarının geniş tutulduğu ülkemizde, işçinin bütün alanlarda çalışmasının sınırlandırılması mümkün olmaz. İşçinin işverene ait işyerinde yapmakta olduğu işle doğrudan ilgili ve işverenin asıl faaliyet alanına giren işler bakımından böyle bir sınırlama getirilmelidir. İşçi ve işveren arasında rekabet yasağını öngören düzenleme, işyeri devri halinde de kural olarak geçerliliğini sürdürür. Devralan işverenin başka bir amaca yönelmesi ve faaliyet alanını değiştirmesi halinde ise rekabet yasağı sona erer. İşçinin iş sözleşmesinin feshinden sonra rekabet yasağına uyma yükümü, geçici iş ilişkisi sırasında da devam eder. Bu noktada işçinin ödünç alan işverene bağlı olarak yapmakta olduğu çalışmalarının da rekabet yasağının ihlali olarak değerlendirilmesi mümkündür. İşçinin sorumluluğu yönünden rekabet yasağının ihlaline bağlı taraflarca kararlaştırılmış olan belli bir ödemeyi öngören yaptırım, niteliği itibarıyla bir cezai şart hükmüdür. Böyle olunca Borçlar Kanununun 161/son maddesi hükmü gereğince, fahiş olan cezai şartın hâkim tarafından indirilmesi gerekir.*

**YARGITAY**  
**7. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/2572  
Karar No. 2013/2349  
Tarihi: 07.03.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/2

- **ASIL İŞLERİN ALT İŞVERENE VERİLEBİLMESİ İÇİN İŞ YAŞASINDA BELİRLenen ÜÇ KOŞULUN BİRLİKTE GERÇEKLEŞMİŞ OLMASININ ZORUNLU OLMASI**
- **MUVAZAA NEDENİYLE ÜÇÜNCÜ KİŞİNİN ZARARA UĞRATILMASININ HAKSIZ EYLEM OLMASI**
- **HAKSIZ FİİL SORUMLULUĞUNA DAYANILABİLECEĞİ**
- **İŞÇİ TEMİNİNE DÖNÜK SÖZLEŞME**
- **GERÇEK İŞVERENE İŞÇİNİN İADESİNİN GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** *Alt işverene yardımcı işin verilmesinde bir sınırlama olmasa da, asıl işin bir bölümünün verilmesinde verilen bölümün teknolojik uzmanlık gerektirmesi zorunludur. 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde, asıl işveren alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması yönünde yasa koyucunun amacından da yola çıkılarak, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde “işletmenin ve işin gereği” ile “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” ölçütünün bir arada bulunması şarttır.*

*Davalılar arasındaki hizmet alım sözleşmesi, davalıların savunmaları, taraf tanıklarının beyanları bir bütün olarak değerlendirildiğinde; davalılar arasındaki sözleşmenin işçi teminine yönelik olduğu, davacının davalı K.+N.Şirketinin asıl işinde görevlendirildiği, taraflar arasındaki ilişkinin muvazaaya dayandığı anlaşılacakla davacının gerçek işveren K.+N.Şirketi işyerine iadesi gerekmektedir.*

*Bu nedenle mahkemece davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi olduğu, davalılar arasında muvazaa iddiası bulunmadığı, davacının alt işveren M. Şirketi çalışmanı olduğu gerekçesiyle davanın asıl işveren K.+N. Şirketi yönünden reddine, davalı M. Şirketi yönünden ise davanın tümünden kabulüne karar verilmesi hatalıdır.*

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/2026

Karar No. 2013/1321

Tarihi: 20.02.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/11

- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASI İÇİN GEREKLİ OBJEKTİF KOŞULLARIN BULUNMAMASI**
- **İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRSİZ SÜRELİ OLDUĞUNUN KABUL EDİLECEĞİ**

**ÖZETİ:** Davacı ile davalı işveren arasında düzenlenen toplamda 11 adet belirli süreli iş sözleşmesinde, davacının tam zamanlı statüde uzman araştırmacı olarak görev yapacağını düzenlendiği, davacının işinin asli ve sürekli işlerden olduğu, davaya ait süreklilik arz eden işte uzman araştırmacı olarak çalışan davacı işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirir objektif haklı bir neden bulunmadığı, bu sebeple, sözleşmenin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olduğu, davalı işverence fesih için geçerli bir sebep ileri sürülmediği gibi, fesih sebebini açıkça ve kesin bir şekilde belirten yazılı bir fesih bildirimini de bulunmadığı, bu nedenle feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine ilişkin mahkemenin kabul kararı yerinde olup davalının bu yöne ilişkin temyiz itirazı yerinde değildir.

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

**YARGITAY**

**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2011/9265  
Karar No. 2013/13394  
Tarihi: 03.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/17

• **KÖTÜNİYET TAZMİNATININ KOŞULLARI**

**ÖZETİ:** 1475 sayılı Yasada, “işçinin sendikaya üye olması, şikâyete başvurması” gibi sebepler ileri sürülerek iş sözleşmesinin sonlandırılması, kötüniyetin varlığı açısından örneksime biçiminde sayıldığı halde, 4857 sayılı Yasada genel anlamda fesih hakkının kötüye kullanılmasından söz edilmiştir. Madenin gerekçesinde de belirtildiği üzere, işçinin işvereni şikâyet etmesi, aleyhine dava açması veya tanıklık yapması nedenlerine bağlı fesihlerin kötüniyete dayandığı kabul edilmelidir. Tazminat miktarının belirlenmesi de Yasa ile açıklığa kavuşturulmuş, “kötüniyet tazminatının” ihbar önellerine ait ücretin üç katı tutarında olacağı belirtilmiş ve ayrıca ihbar tazminatının da ödeneceği hüküm altına alınmıştır.

**YARGITAY**

**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2011/7849  
Karar No. 2013/13353  
Tarihi: 03.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/41

- **SATIŞ TEMSİLCİLERİNİN FAZLA ÇALIŞMALARININ SAPTANMASI**
- **PRİM ÖDEMELERİNİN FAZLA ÇALIŞMAYI AŞAN KISIMLARININ ÖDENMESİNE KARAR VERİLECEĞİ**

**ÖZETİ:** Dosya kapsamından davacının satış temsilcisi olarak aylık prim usulü ile çalıştığı anlaşılmıştır. Satış temsilcilerinin fazla çalışma yapıp yapmadıkları hususu, günlük faaliyet planları ile iş çizelgeleri de dikkate alınarak belirlenmelidir. Genelde belli hedeflerin gerçekleşmesine bağlı olarak prim karşılığı çalışan bu işçiler yönünden prim ödemelerinin fazla çalışmayı karşılayıp karşılamadığı araştırılmalıdır. İşçiye ödenen satış priminin fazla çalışmaların karşılığında ödenmesi gereken ücretleri tam olarak karşılamaması halinde aradaki farkın işçiye ödenmesi gerekir.



## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/7712  
Karar No. 2013/13221  
Tarihi: 02.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/53  
6100 s. HMK/141

- **CEVAP DİLEKÇESİNİN ISLAHI YOLUYLA ZAMANAŞIMI DEF'İNDE BULUNULABİLECEĞİ**

**ÖZETİ:** *Cevap dilekçesinde zamanaşımı def'i ileri sürülmemiş ya da süresi içinde cevap dilekçesi verilmemişse ilerleyen aşamalarda 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 141/2 maddesi uyarınca zamanaşımı def'i davacının açık muvafakati ile yapılabilir.*

*1086 sayılı HUMK yürürlükte iken süre geçtikten sonra yapılan zamanaşımı def'ine davacı taraf süre yönünden hemen ve açıkça karşı çıkmamışsa (suskun kalınmışsa) zamanaşımı def'i geçerli sayılmakta iken, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun uygulandığı dönemde süre geçtikten sonra yapılan zamanaşımı def'inin geçerli sayılabilmesi için davacının açıkça muvafakat etmesi gerekir. Başka bir anlatımla 01.10.2011 tarihinden sonraki uygulamalar bakımından süre geçtikten sonra ileri sürülen zamanaşımı def'ine davacı taraf muvafakat etmez ise zamanaşımı def'i dikkate alınmaz.*

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/7529  
Karar No. 2013/12802  
Tarihi: 29.04.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/6

- **İŞYERİ DEVRİ**
- **İŞYERİ DEVRİNİN HUKUKİ SONUÇLARI**

**ÖZETİ:** *İşyeri devrinin temel ölçütü, ekonomik birliğin kimliğinin korunmasıdır. Avrupa Adalet Divanı kararlarına göre, maddî ve maddî olmayan unsurların devredilip devredilmediği ve devir anındaki değeri, işgücünün devri, müşteri çevresinin devri, işyerinde devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerlik derecesi, işyerinde faaliyete ara verilmişse bunun süresi, işyeri devrinin kriterleri arasında kabul edilmektedir. Basın İş Kanununa tabi işyerleri bakımından, işyerinin belirleyici unsurlarından olan marka, logo ve yayın imtiyaz hakları gibi maddî olmayan unsurların devri de işyeri devri olarak değerlendirilmelidir (Yargıtay 9. HD., 19.1.2010 gün, 2009/42958 E., 2009/354 K). Maddî ve maddî olmayan unsurların devri söz konusu olmaksızın da işgücünün önem taşıdığı sektörlerde ekonomik birliğin önemli unsurunu olan işçilerin devri de, işyeri devri olarak kabul edilmelidir.*

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/41226

Karar No. 2013/12675

Tarihi: 29.04.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/14

- ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA
- KIDEM SÜRESİNİN HESABINDA ÇALIŞILMAYAN GÜNLERİN DİKKATE ALINMAYACAĞI

**ÖZETİ:** *Dosya içeriğine göre davacı işçinin ücretlerinin zamanında ödenmediği, bu nedenle davacı işçi tarafından gerçekleştirilen feshin 4857 sayılı İş Kanununun 24/II.e maddesi uyarınca haklı nedene dayandığı anlaşılmaktadır. Davacı kıdem tazminatına hak kazanır. Ödenmeyen ücret alacağı'nın da tahsili gerekir. Ancak davacının kıdeme esas süresi ile ücrete esas çalışma süresi uyumsuzluk konusudur.*

*Somut uyumsuzlukta SSK kayıtlarına, tanık anlatımlarına ve özellikle tarafların kabulünde olduğu üzere, davacı işçi yıllardan beri işyeri uygulaması ile iş olduğunda işe çağrılmakta ve çağrıldığı günler için ücret ödenmekte ve SSK primi de çalışılan süreye göre yatırılmaktadır. Davacı işçi iş verilmediği günlerde zamanını işyerinde geçirmemektedir. Davacı işçi İş Kanunu'nda tam olarak karşılansa da çağrı usulü bir çalışma şekline göre çalışmaktadır. Davacının aralıklı çalıştığı kabul edilmelidir. Bu tür çalışmada çalışılmayan günlerin kıdemden sayılması olanağı olmadığı gibi fiilen çalışılmayan günler için ücret alacağına da hak kazanılamaz. Bu esasları dikkate almayan hesap raporuna itibar edilerek kıdem tazminatına ve ücret alacağına karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/1360

Karar No. 2013/11378

Tarihi: 08.04.2013

İlgili Kanun/Madde

7201 s. TebK/7

- **TEBLİGATA İLİŞKİN KURALLARIN RE'SEN GÖZETİLECEĞİ**
- **ELEKTRONİK YOLLA TEBLİGAT**
- **MUHATTABA TEBLİGAT**
- **VEKİLE TEBLİG ZORUNLULUĞU**

**ÖZETİ:** *Yargılama sırasında yapılan tebliğlerle ilgili tebliğ mazbatalarının ve ilgili diğer belgelerin dosyaya konulması gerekir. 7201 sayılı Tebligat Kanunu ve bu Kanunun uygulanması için çıkarılan Tüzük hükümleri tamamen şeklidir ve titizlikle uygulanması gerekir. Bir davada yapılan tebligatların usulüne uygun olarak yapılıp yapılmadığını hâkim kendiliğinden denetlemelidir. 19.01.2011 tarihli Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6099 sayılı Yasa ile Tebligat Kanununda esaslı değişiklikler yapılmıştır.*

*Değınilen Yasayla eklenen 7/A maddesinin birinci fıkrasına göre, tebligata elverişli bir elektronik adres vererek bu adrese tebligat yapılmasını isteyen kişiye, elektronik yolla tebligat yapılabilecektir. Söz konusu maddenin ikinci fıkrası gereğince, anonim, limitet ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlere elektronik yolla tebligat yapılması zorunluluğın getirilmiş, elektronik yolla tebligatın haklı bir sebeple yapılamaması hâlinde, bu Kanunda belirtilen diğer usullerle tebligat yapılacağı öngörülmüştür. Elektronik yolla tebligat, muhatabın elektronik adresine ulaştığı tarihi izleyen beşinci günün sonunda yapılmış sayılacaktır.*

*Tebligat Yasasının 10 uncu maddesi gereğince tebligat, tebliğ yapılacak şahsın bilinen en son adresinde yapılır. Bununla birlikte, kendisine tebliğ yapılacak kişinin müracaatı veya kabulü şartıyla her yerde tebligat yapılması olanaklıdır. 6099 sayılı Yasayla bu maddeye eklenen ikinci fıkraya göre, bilinen en son adresin tebligata elverişli olmadığının anlaşılması veya herhangi bir nedenle tebligatın yapılamaması hâlinde, muhatabın adres kayıt sisteminde bulunan yerleşim yeri adresi, bilinen en son adresi olarak kabul edilip tebligat buraya yapılacaktır.*

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/31079  
Karar No. 2013/11184  
Tarihi: 04.04.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/2

- MUVAZAA
- İŞVERENİN KAMU KURULUŞU OLMASININ MUVAZAA KOŞULLARI AÇISINDAN ÖNEMLİ OLMAMASI

**ÖZETİ:** 5538 sayılı Yasa ile İş Kanununun 2 nci maddesine bazı fıkralar eklenmiş ve kamu kurum ve kuruluşlarıyla sermayesinin yarısından fazlasının kamuya ait olan ortaklıklara dair ayırık durumlar düzenlenmiştir. Ancak, maddenin diğer hükümleri değişikliğe tabi tutulmadığından, asıl işveren alt işveren ilişkisinin unsurları ve muvazaâ öğeleri değişmemiştir. Yasal olarak verilmesi mümkün olmayan bir işin alt işverene bırakılması veya muvazaalı bir ilişki içine girilmesi halinde, işçilerin baştan itibaren asıl işverenin işçileri olarak işlem görecekları 4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin yedinci fıkrasında açık biçimde ifade edilmiştir. Kamu işverenleri bakımından farklı bir uygulamaya gidilmesi hukuken korunamaz. Muvazaaya dayanan bir ilişkide işçi, gerçek işverenin işçisi olmakla kıdem ve unvanının dışında bir kadro karşılığı çalışması ve diğer işçilerle aynı ücreti talep edememesi, İş Kanununun 5 inci maddesinde öngörülen eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur. Yine koşulların oluşmasına rağmen işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması, Anayasal temeli olan sendikal hakları engelleyen bir durumdur. Dairemizin kararları da bu doğrultudadır

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/991  
Karar No. 2013/11127  
Tarihi: 04.04.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/4

- AŞ YÖNETİM KURULU ÜYESİ
- AŞ İLE YÖNETİM KURULU ÜYESİNİN ARASINDAKİ İLİŞKİNİN VEKALET AKDİNE DAYANMASI
- TİCARET MAHKEMESİNİN GÖREVLİ OLACAĞI

**ÖZETİ:** Dairemizin Emsal nitelikli 2008/44338 Esas, 2010/37281 K. sayılı ilamında da belirtildiği üzere, Anonim ortağın yasal temsilcisi yönetim kuruludur. Yönetim kurulu üyesi ile ortaklık arasındaki ilişkinin vekalet ilişkisi olduğu Türk öğretisinde ve Yargıtay kararları ile benimsenmiştir. (H.G.K:nun 02.02.2003 gün ve 2003 / 9-82 E - 65 K. sayılı ilamı)

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/759  
Karar No. 2013/10828  
Tarihi: 02.04.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/4

- TARIM İŞİ
- İŞ MAHKEMESİNİN GÖREVLİ OLMAYACAĞI

**ÖZETİ:** *İş Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi uyarınca, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz. İşçi tarım ve orman işlerinin yapıldığı bir işyerinde çalışıyor ise, bu işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlığın iş mahkemesi yerine görevli hukuk mahkemesine çözümlenmesi gerekir (Yargıtay 9.HD. 25.3.2008 gün 2007/9975 E, 2008/ 6368 K.).*

*Ancak, tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerinde 50 dahil daha az işçi bulunmasına rağmen, işyerinde sendika örgütlenmesi sonucu Toplu İş Sözleşmesi bağlanmış ise, üye sendika üyesi işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlığın 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 66 ncı maddesi uyarınca iş mahkemesinde görülmesi gerekir*

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/276  
Karar No. 2013/10657  
Tarihi: 01.04.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İŞK/5

#### • EŞİT DAVRANMA İLKESİ

**ÖZETİ:** *Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup, iş hukuku bakımından işverene işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmış durumdadır. Başka bir ifadeyle işverenin ayırım yapma yasağı işyerinde çalışan işçiler arasında keyfi biçimde ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Bununla birlikte eşit davranma borcu tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmeyip, eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir.*

*4857 sayılı İş Kanunu sistematığında, eşit davranma borcu, işverenin genel anlamda borçları arasında yerini almıştır. Buna karşın eşitlik ilkesini düzenleyen 5 inci maddede, her durumda mutlak bir eşit davranma borcu düzenlenmiş değildir. Belli bazı durumlarda işverenin eşit davranma borcunun varlığından söz edilmiştir. Dairemiz kararlarında “ esaslı nedenler olmadıkça” ve “biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça” bu yükümlülüğün bulunmadığı vurgulanmıştır*

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/25792

Karar No. 2013/10539

Tarihi: 28.03.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17

- **REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ**
- **SÖZLEŞMENİN YAZILI YAPILMIŞ OLMASININ GEÇERLİLİK KOŞULU OLMASI**
- **İŞVERENİN ZARARA UĞRAMA OLASILIĞININ BULUNMASININ YETERLİ OLMASI**

**ÖZETİ:** *BK. md.350. rekabet yasağının yazılı şekilde kararlaştırılmadıkça geçerli olmayacağını belirtmektedir. Bu düzenlemenin amacı, yasağın kapsamı konusunda bilgi sahibi olmasını mümkün kılarak işçiyi korumaktır; bu nedenle de yazılı şekil şartı rekabet yasağına ilişkin bir ön akit de aranmalıdır. Kural olarak rekabet yasağında sadece işçinin yükümlülük alanına girmesi söz konusu olduğu için. sözleşmeyi sadece onun imzalaması yeterlidir. İşverenin imzası, yasak karşılığında bir edim üstlendiği takdirde gereklidir. (BK. md.13). Bununla birlikte, karşı edimli rekabet yasağında işverenin sözleşmeyi imzalamamış olması, her zaman geçersizlik sonucunu yaratmamalıdır, özellikle, karşı edimin hizmet ilişkisi çerçevesinde nispeten yüksek bir ücret üzerinde anlaşmak suretiyle kararlaştırıldığı hallerde, rekabet yasağını işverenin imzasının bulunmaması nedeniyle geçersiz saymak doğru değildir. Yazılı şekil şartı, rekabet yasağında yapılacak her türlü değişiklik hakkında da geçerlidir (BK. md.12). Ancak, şekil şartının sadece işçiyi korumak amacıyla öngörüldüğü dikkate alınır, yasağın sözlü ol arak da ortadan kaldırılabileceğini kabul etmek doğru olur. Bu düşünce, BK. md.350 hükmünün konuluş amacına uygundur. Şekil şartına aykırılık bir butlan sebebidir ve geçersizliğin işçi tarafından ileri sürülmesi, hakkın kötüye kullanılmasıyla ilgili esaslara tâbi değildir.*

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/42421

Karar No. 2013/7129

Tarihi: 27.02.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- **FAZLA ÇALIŞMA**
- **SATIŞ TEMSİLCİSİNİN FAZLA ÇALIŞMASI**

**ÖZETİ:** *Satış temsilcilerinin fazla çalışma yapıp yapmadıkları hususu, günlük faaliyet planları ile iş çizelgeleri de dikkate alınarak belirlenmelidir. Genelde belli hedeflerin gerçekleştirilmesine bağlı olarak prim karşılığı çalışan bu işçiler yönünden prim ödemelerinin fazla çalışmayı karşılayıp karşılamadığı araştırılmalıdır. İşçiye ödenen satış priminin fazla çalışmaların karşılığında ödenmesi gereken ücretleri tam olarak karşılamaması halinde aradaki farkın işçiye ödenmesi gerekir. İşçilerin gece çalışmaları günde yedibuçuk saati geçemez (İş Kanunu, Md. 69/3). Bu durum günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden, haftalık kırkbeş saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde yedibuçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Dairemizin kararları da bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 23.6.2009 gün 2007/40862 E, 2009/17766 K).*

#### YARGITAY

#### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/46465  
Karar No. 2013/5851  
Tarihi: 18.02.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/25

- **HATIRLATILDIĞI HALDE GÖREVİNİ YAPMAMA**
- **AYNI EYLEM NEDENİYLE İKİ KEZ CEZA VERİLEMEYECEĞİ**
- **ALTI GÜNLÜK HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE GEÇTİKTEN SONRA YAPILAN FESHİN HAKSIZ FESİH OLACAĞI**

**ÖZETİ:** *4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (h) alt bendinde, işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmamakta ısrar etmesi durumunda işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu hükme bağlanmıştır. İşveren tarafından fesih öncesinde, işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri hatırlatılmalıdır. Bu hatırlatmanın sözlü ya da yazılı biçimde yapılması mümkündür. Bu konuda ispat yükü de işverendedir.*

#### YARGITAY

#### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/42519  
Karar No. 2013/5654  
Tarihi: 13.02.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/32  
6098 s. BK/132

- **İBRANAMENİN HÜKÜMSÜZLÜĞÜ**
- **İVAZLI İBRANIN ÖDEMENİN BANKA KAVALIYLA YAPILMASI HALİNDE GEÇERLİ OLACAĞI**

**ÖZETİ:** 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde iş sözleşmesinin sona ermesinden bir ay içinde yapılan sözleşmelere geçerlilik tanınmayacağı bildirilmiştir. Aynı maddede alacağın bir kısmının ödenmesi şartına bağlı ibra sözleşmeleri (ivazlı ibra) ancak ödemenin banka kanalıyla yapılmış olması halinde geçerli sayılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesinde feshe itiraz bakımından bir aylık hak düşürücü süre öngörülmüş olmakla feshi izleyen bir ay içinde işçinin işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır. Bu noktada feshi izleyen bir aylık süre, işçinin eski işine dönüp dönmeyeceğinin tespiti bakımından önemlidir.

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/2770  
Karar No. 2013/4106  
Tarihi: 04.02.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/32, 57

- İÇ HUKUK KURALI İLE ULUSLARARASI MEVZUATIN ÇATIŞMASI
- ULUSLARARASI SÖZLEŞMEYE ÜSTÜNLÜK TANINMASININ GEREKMEMESİ

**ÖZETİ:** Somut uyuşmalıkta izin ücretinin ödenip ödenmeyeceği konusunda iki çatışan normatif düzenleme bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. Maddesi, ödenmesini öngörüürken, devir öngören 5947 sayılı kanun ise ödenmeyeceğini belirtmektedir. İş ilişkisi sona eren davacının devir nedeni ile kıdeminin, memur veya sözleşmeli sürenin sonunda değerlendirileceğine ilişkin anılan yasada açık düzenleme var ve kıdemi korunmuşken, iş ilişkisi içinde kullanılmayan ve memur veya sözleşmeli statü sonunda ücrete dönüşmeyecek izinler konusunda, kanun bir koruma öngörmemiştir. Dinlenme hakkına ilişkin Anayasa'nın 50, Avrupa Sosyal Şartı'nın 2 maddeleri ile 3999 sayılı kanunla kabul edilen ve iç hukuk normu haline gelen, iş ilişkisinin sona ermesi üzerine çalışanların yasalarından doğan haklarının ödenmesini öngören 158 nolu uluslararası sözleşme hükümleri, üst norm olup, davacı işçiye iş sözleşmesi sonunda kullandırılmayan izinleri karşılığı ücretin ödenmesini gerektirmektedir. Zira Anayasa'nın 90. Maddesi uyarınca İş Kanunu ile 5947 sayılı kanunun aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle uyuşmazlığın çözümünde bu hükümler esas alınmalıdır.



## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/3519

Karar No. 2013/3974

Tarihi: 04.02.2013

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

- ÜCRET
- GERÇEK ÜCRETİN TESPİTİ
- FAZLA ÇALIŞMA

**ÖZETİ:** *Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilmeye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağıının ödendiği varsayılır. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. 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.*

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

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/26496

Karar No. 2013/3782

Tarihi: 31.01.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **İŞE İADE DAVASI**
- **FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE KARAR VERİLMESİ**
- **BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNE TALEP OLMASA DA KARAR VERİLMESİNİN GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların ödenmesini de hüküm altına alınması gerekir. Bu süre üst sınır olup, aynı maddenin son fıkrası uyarınca sözleşme ile değiştirilemez, aksi hükümler geçersizdir. Yasa koyucu yargılama süresini dikkate alarak bu düzenlemeyi yapmıştır. Yargılama süreci 4 aylık sürenin altında kaldığında, kısaca fesih ile işe iade kararı sonrası başvuru arasında boşta geçen süre 4 aydan az olduğu takdirde, başvuru tarihine kadar ki ücret ve diğer haklar hüküm altına alınacaktır. Ancak yargılama süreci 4 aydan fazla sürdüğünde, yasanın amir hükmü gereği boşta geçen süre için 4 aya kadar ücret ve diğer hakların ödenmesi gerekecektir. Boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların ödenmesi, feshin geçersizliğine bağlı ikincil bir sonuçtur. Talep olmasa da mahkemece dikkate alınması gerekir. Ayrıca feshin geçersizliği istemi tespit niteliğinde olduğundan, boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların miktar belirtilmeksizin, hüküm altına alınması ve ödenmesi gerektiğinin tespiti ile yetinilmesi gerekir.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/1699

Karar No. 2013/3484

Tarihi: 29.01.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/63

- **ÇALIŞMA SÜRELERİ**
- **FAZLA ÇALIŞMANIN HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİN AŞILIP AŞILMAMASINA GÖRE BELİRLENECEĞİ**
- **HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRELERİ AŞILMASI DA FAZLA ÇALIŞMA OLARAK KABUL EDİLECEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ**

**ÖZETİ:** 4857 sayılı İş Kanunu ve kanuna ilişkin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yönetmelik, haftalık çalışma esasının istisnalarına da yer vermiştir.

a) Günlük çalışma süresinin onbir saatten fazla olamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğinden, tespit edilen fazla sürelerin denkleştirmeye tabi tutulmaması, onbir saati aşan çalışmalar için zamlı ücret ödenmesini gerektirmesidir.

b) İş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrası uyarınca sağlık kuralları bakımından günde ancak 7, 5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde, bu süreyi aşan çalışmalar fazla mesai ücreti ödenmesini gerektirir.

c) Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında, günlük çalışma esası vardır.

d) En önemlisi ise gece çalışmalarında getirilen sınırlamadır. Kanunun 69/3 maddesi uyarınca “işçilerin gece çalışmaları günde yedibuçuk saati geçemez”. Kanunda belirtilen bu süre günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın bir sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden haftalık kırkbeş saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa dahi, günde yedibuçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir.

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/1618  
Karar No. 2013/2714  
Tarihi: 23.01.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/68

#### • ARA DİNLENMESİ

**ÖZETİ:** İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz.

Ara dinlenmesi için ücret ödenmesi gerekmez. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı olarak tanınmamışsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık 45 saati aşan kısmını oluşturması halinde ise, zamlı ücret ödenmelidir.

Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız olarak kullanılır. Ara dinlenmesinin kullandırılması zorunlu ise de, bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkıyla ilgilidir. İşçilerin tamamı aynı anda ara dinlenme zamanını kullanılabileceği gibi, belli bir plan dahilinde sırayla kullanmaları da mümkündür. Ancak ara dinlenme süresinin, işe, ara dinlenme süresi kadar geç başlama veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde kullandırılması doğru olmaz. Ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun şekilde kullandırılması gerekir.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/3310

Karar No. 2013/2417

Tarihi: 22.01.2013

İlgili Kanun/Madde

6100 s. HMK/297, 298, 321

- **HÜKMÜN YASANIN ARADIĞI ZORUNLU UNSURLARI TAŞIMASININ GEREKMESİ**
- **GEREKÇELİ KARARIN TEFHİM EDİLEN HÜKÜM KISMINA AYKIRI OLAMAYACAĞI**

**ÖZETİ:** Somut olayda, davacının birden fazla talebi olduğu halde hükmün "Davacı taraf tarafından dayalı aleyhine açılan işçilik alacaklarına ilişkin davada yapılan yargılamaya, toplanan delillere, celp ve tetkik edilen kayıt ve belgelere, bilirkişi raporu ve islah dilekçesi de göz önüne alınarak, davacı taraf tarafından talep edilen ve bilirkişi tarafından hesap edilen bakiye süreye ilişkin ücret alacağı talebinden bilirkişi tarafından hesap edilen miktar üzerinden takdiren % 50 indirim yapılarak kısmen kabulüne, ücret alacağı ve ikramiye alacağı ve yıllık ücretli izin alacağı talebinin islah dilekçesi doğrultusunda aynen kabulüne, genel tatil alacağı talebinin takdiren % 50 indirim yapılarak kısmen kabulüne, fazla mesai ve hafta tatili alacakları taleplerinin reddine," şeklinde açıklanmıştır.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/35184

Karar No. 2013/596

Tarihi: 15.01.2013

İlgili Kanun/Madde

1475 s. MülgaİşK/14, 41

4857 s. İşK/5, 13, 63

- **KIDEM TAZMİNATININ İŞÇİNİN FİİLEN ÇALIŞTIĞI GÜNLERE GÖRE HESAP EDİLEMEYECEĞİ**
- **KİSMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNE GÖRE ÇALIŞAN İŞÇİNİN HAFTA TATİLİ ÜCRETİNE HAK KAZANAMAYACAĞI**

**ÖZETİ:** Taraflar arasında iş ilişkisinin geçerli olduğu süre 10 yıl 4 ay 1 gün olduğu halde, mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, işyeri servis ve protokol kayıtlarına göre işçinin fiilen çalıştığı günler için toplam 5 yıl 4 ay 14 gün üzerinden hesaplamaya gidildiği görülmektedir. Kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı Yasa'nın 14/1. maddesinde kıdem tazminatının "hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında" ödeneceği hükme bağlanmıştır. Taraflar arasında iş ilişkisinin 10 yıl 4 ay 1 gün süreyle devam ettiği anlaşılınca kıdem tazminatının belirtilen süreye göre hesabı gerekir. İşçinin kısmi çalışmada çalıştığı sürelerin toplanması ya da somut olayda olduğu gibi işyeri kayıtlarına göre sadece hizmet gördüğü günler için hesaplama yapılması doğru değildir.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/15500

Karar No. 2012/34504

Tarihi: 16.10.2012

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/13, 110

- **KAPICI OLARAK ÇALIŞAN İŞÇİNİN İŞÇİLİK ALACAKLARINA HAK KAZANIP KAZANMADIĞI**
- **KAPICI OLARAK ÇALIŞAN İŞÇİNİN TAM SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMINDA ÇALIŞIP ÇALIŞMADIĞI**
- **SOYUT NİTELİKTEKİ TANIK BEYANINA GÖRE İŞE GİRİŞ TARİHİNİN TESPİT EDİLEMEYECEĞİ**

**ÖZETİ:** *Tam süreli iş sözleşmesi kapsamında çalıştığını ispat yükü davacı işçi üzerindedir. Bu noktada apartmandaki bağımsız bölüm sayısı, bahçe, otopark alanları olup olmadığı belirlenmelidir. Daha sonra dosyadaki deliller yeniden bir değerlendirilmeye tabi tutularak kısmi çalışma olup olmadığı belirlenmelidir.*

*Davacı işçi işyerinde 07.03.2000 tarihinde çalışmaya başladığını ileri sürmüştür, davalı işveren işe giriş tarihini 12.06.2002 olarak açıklamıştır. Davacı işçi bu yönde yazılı bir delil sunmamıştır. Davacı tanığı 2003 den beri davacıyı tanıdığını açıklamış, davacının kendisine tanışmalarından 1.5-2 yıl önce girdiğini söylediğini bildirmiştir. Davacı işçi işe giriş tarihini kesin olarak kanıtlayabilmiş değildir. Davacıdan duyduğunu anlatan soyut nitelikteki tanık beyanına göre işe giriş tarihinin tespiti yerinde değildir. Bu durumda, davacının savunmada geçtiği üzere 12.06.2002 tarihinde girdiği kabul edilmeli sonucuna göre bir karar verilmelidir.*

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/2207

Karar No. 2012/42609

Tarihi: 13.10.2012

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/26

- **İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ**
- **ALTI GÜNLÜK HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRENİN HESABI VE BAŞLAMASI**
- **HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE GEÇTİKTEN SONRA YAPILAN FESHİN HAKSIZ FESİH OLACAĞI**

**ÖZETİ:** *Altı iş günlük süre işçi ya da işverenin haklı feshe neden olan olayı öğrendiği günden itibaren işlemeye başlar. Olayı öğrenme günü hesaba katılmaksızın, takip eden iş günleri sayılarak altıncı günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erer. İşverenin tüzel kişi olması durumunda altı işgünlük süre feshe yetkili merciin öğrendiği günden başlar. Bu konuda müfettiş soruşturması yapılması, olayın disiplin kurulunca görüşülmesi süreyi başlatmaz. Olayın feshe yetkili kişi ya da kurula intikal ettirildiği gün altı iş günlük sürenin başlangıcını oluşturur. Bir yıllık süre ise her durumda olayın gerçekleştiği günden başlar. Haklı fesih nedeninin devamlı olması durumunda hak düşürücü süre işlemez. 4857 sayılı Yasanın 26 ncı maddesinde öngörülen altı iş günlük ve bir yıllık süreler ayrı ayrı hak düşürücü niteliktedir. Bir başka anlatımla fesih hakkının öğrenmeden itibaren altı iş günü ve olayın gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanılması şarttır. Sürelerden birinin dahi geçmiş olması haklı fesih imkânını ortadan kaldırır. Hak düşürücü sürenin niteliğinden dolayı taraflar ileri sürmese dahi, hâkim resen dikkate almak zorundadır. Bu maddede belirtilen süreler geçtikten sonra bildirimsiz fesih hakkını kullanan taraf, haksız olarak sözleşmeyi bozmuş sayılacağından ihbar tazminatı ile şartları oluşmuşsa kıdem tazminatından sorumlu olur.*

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

**YARGITAY**  
**10. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2011/11141  
Karar No. 2012/14934  
Tarihi: 14.09.2012

İlgili Kanun/Madde  
506 s. SSK/79

• **SİGORTALI HİZMETLERİN TESPİTİNDE HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE**

**ÖZETİ:** *Yönetmelikle tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalıların, hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak 5 yıl içerisinde dava açacakları hükmü öngörülmüştür. Yönetmelikle tespit edilen belgelerin Kuruma verilmiş olması durumunda hak düşürücü sürenin işlememesi, ancak, iş bu belgelerin içerdiği işe başlama tarihinden sonraki dönem için söz konusudur.*

*Yine, aynı işverenin değişik işyerlerinde çalışmanın ara vermaksizin sürekli biçimde mevcudiyeti halinde, hak düşürücü süre, sigortalının işverene ait son işyerinden ayrıldığı yılın sonundan başlar.*

**YARGITAY**  
**10. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2011/9897  
Karar No. 2012/14803  
Tarihi: 13.09.2012

İlgili Kanun/Madde  
5510 s. SGKK/89

• **YANLIŞ VE YERSİZ ALINAN PRİMLERİN İADESİ**

**ÖZETİ:** *Yanlış ve yersiz alınan primlerin alındıkları tarihten itibaren 10 yıl geçmemişse hisseleri oranında işveren ve sigortalılara, isteğe bağlı sigortalılara, veya genel sağlık sigortalılarına veya hak sahiplerine kanuni faizi ile birlikte geri verileceği ve kanuni faizin, primin Kuruma yatırıldığı tarihi takip eden aybaşından iadenin yapıldığı ayın başına kadar hesaplanacağı düzenlenmiştir.*

*Dosya kapsamına göre, Mahkemece, 05.01.1999 ile 05.01.2009 tarihleri arasındaki döneme ait primlerin sigortalı hissessine düşen kısmının istirdatına karar verildiği anlaşılmakta ise de, Kurumdan talep tarihi olan 20.02.2009 tarihinden geriye doğru 10 yıllık süreye ait primlerin istirdatı mümkün olduğu gibi, primlerin ödendiği tarihten itibaren yasal faize hükmedilmesi isabetsizdir.*

## YARGITAY

## 10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/12033

Karar No. 2012/14787

Tarihi: 13.09.2012

İlgili Kanun/Madde

2829 s. HizmetBirleştirmeK/10

- **SİGORTALI HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLMESİ**
- **TARIM SİGORTALILIGININ BİRLEŞTİRİLEBİLMESİ İÇİN BORCUN OLMAMASININ GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** Sosyal Güvenlik Kurumlarına tabi olarak geçen hizmetlerin birleştirilmesine ilişkin 2829 sayılı Yasa gereği, 2926 sayılı Yasa kapsamındaki Tarım Sigortalılık süresinin hizmet birleştirilmesinde dikkate alınabilmesi için, anılan sigortalılık süresine yönelik prim borcunun bulunmaması gerekir. Oysa ki, dosyadaki bilgi ve belgeler ile; özellikle, Dairemizin 08.03.2012 günlü geri çevirme kararı üzerine gönderilen hesap ekstralarının incelenmesinde, tahsiste esas alınan 2926 sayılı Yasa kapsamındaki sigortalılık süresine ilişkin olarak prim borcunun bulunmadığını söylemek mümkün değildir. Hal böyle olunca, davacının, 31.01.2006 ilk tahsis talep tarihi itibarıyla 01.10.2002-07.03.2005 ve 01.07.2005-31.01.2006 tarihleri arası 2926 sayılı Yasa kapsamındaki Tarım Bağ-Kur sigortalılık süresine ilişkin olarak, prim borcunun bulunup bulunmadığı davalı Kurumdan sorulmak suretiyle araştırılmalı, prim borcunun varlığı anlaşılırsa, ödeme için davacı tarafa süre verilmeli ve ödeme halinde ödemeyi takip eden aybaşından itibaren aylığa hak kazanılacağı olgusu gözetilerek varılacak sonuç çerçevesinde bir karar verilmelidir.

## YARGITAY

## 10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/13623

Karar No. 2012/14782

Tarihi: 13.09.2012

İlgili Kanun/Madde

506 s. SSK/79

- **EKSİK PRİM GÜN SAYISININ TESPİTİ**

**ÖZETİ:** Bu tür uzun süreli sigortalı (01.07.1979-30.06.2004 arası) hizmetlerin saptanmasına ilişkin davaların özel bir duyarlılıkla ve özenle yürütülmesi gerekir. Ayrıntıları Dairemizin anılan bozma ilamında belirtildiği üzere; sigortalının kayıtlarda görünmeyen çalışmalarının hangi nedenlerle kayıtlara geçmediği, ya da, bildirim dışı kaldığı hususu yeterince araştırılmalı; davacıyla ilgili tüm belge ve kayıtlar (gelir gider makbuzları, apartman işletme ve karar defterleri v.s) davalı işveren tarafından re'sen celbedilmeli; davacı 01.07.1979 tarihinden itibaren çalıştığını iddia etmesi nedeniyle, çalışmanın geçtiği taşınmaz veya taşınmazların iskan tarihleri usulünce celbedilmeli.



**YARGITAY**  
**10. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2011/9582  
Karar No. 2012/14761  
Tarihi: 13.09.2012

İlgili Kanun/Madde  
5510 s. SGK/108

- **EMEKLİ SANDIĞI İŞTİRAKÇİLERİ İÇİN GÖREVLİ MAHKEMENİN BELİRLENMESİNDE ESAS ALINACAK UNSURLAR**

**ÖZETİ:** *Emekli Sandığı iştirakçileri açısından görevli mahkemenin belirlenmesinde, tedavinin başladığı tarih esas alınarak; pasif sigortalılar için tedavisi 5510 sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden önce başlayan sigortalılar ile bunların hak sahipleri yönünden idari yargının, tedavisi anılan tarihten sonra başlayanlar yönünden adli yargının (iş mahkemelerinin) görevli olduğu; aktif olarak çalışmasına devam edenler yönünden ise, sağlık sigortası açısından Sosyal Güvenlik Kurumu'na devir tarihlerine göre, Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan asker ve sivil personel ile bunların bakmakla yükümlü oldukları kişilerden tedavisi 15.10.2010 tarihinden, diğer kamu görevlileri ile bunların bakmakla yükümlü oldukları kişiler yönünden tedavisi 15.01.2010 tarihinden önce başlayan sigortalılar ile bunların bakmakla yükümlü oldukları kişiler yönünden idari yargının, tedavisi anılan devir tarihlerinden sonra başlayanlar yönünden adli yargının (İş Mahkemelerinin) görevli olduğu sonucuna varılmaktadır.*

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

**YARGITAY**  
**21. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2011/3676  
Karar No. 2012/25022  
Tarihi: 27.12.2012

İlgili Kanun/Madde  
506 s. SSK/79

- **GERÇEK ÜCRETİN BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** *Davacı işçi, işyerinde nitelikli işçi (satın alma sorumlusu) olarak çalıştığını ileri sürmektedir.*

*Mahkemece yapılacak iş, Sosyal Güvenlik Kurumundan davacının sicil dosyası ile işyerine ilişkin dönem bordrolarını getirtmek, yapılacak keşif ve bilirkişi incelemesi ile işyerinin kapsam ve kapasitesini belirlemek, gerektiğinde işverenin bordrolarında kayıtlı diğer işçilerin beyanına başvurmak, işverenin yaptığı bildirimler ile çalışan işçilerin niteliklerini de karşılaştırarak, işverenin çalıştırdığı işçilerin kıdem ve pozisyonuna göre gerçek ücreti üzerinden bildirilip bildirilmediği üzerinde durmak, davacının asgari ücret ile çalışması olağan olmayan nitelikli bir işçi olup olmadığını, nitelikli bir işte çalıştırılıp çalıştırılmadığını belirlemek, asgari ücretle çalışmasının olağan olmadığı belirlendiği takdirde, işverenin aynı pozisyondaki işçilere ödediği ücretlerin gerçeğe uygun olup olmadığını değerlendirmek, bu bildirimlerin gerçeğe uygun olduğunun belirlenmesi halinde, bu ücretleri esas almak, aksi takdirde benzer işi yapan işyerlerinden, gerektiğinde ilgili meslek odasından emsal ücret araştırması yaparak, elde edilecek sonuca göre karar vermektен ibarettir.*

**YARGITAY**  
**21. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2011/13919  
Karar No. 2012/20491  
Tarihi: 19.11.2012

İlgili Kanun/Madde  
6098 s. BK/55

- **KAMU DÜZENİNDE OLAN YASA HÜKÜMLERİNİN BÜTÜN FİİL VE İŞLEMLERE UYGULANACAĞI**
- **SİGORTALININ MADDİ ZARARINDAN HAKKANİYET İNDİRİMİ YAPILMASININ OLANAKLI OLMAYACAĞI**

**ÖZETİ:** *Davanın bu yönüyle yasal dayanağını, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununu oluşturmaktadır. Kanunun 55. maddesinde, " Destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararlar, bu Kanun hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır. Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez. Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılmaz veya azaltılamaz." hükmüne yer verilmiştir. Öte yandan, 6101 sayılı Türk Borçlar Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkındaki Kanun 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanunun 2. maddesine göre "Türk Borçlar Kanununun kamu düzenine ve genel ahlaka ilişkin kuralları, gerçekleştirildikleri tarihe bakılmaksızın bütün fiil ve işlemlere uygulanır". 6098 sayılı Kanunun 55. maddesi de kamu düzenine ilişkin emredici bir hükme yer verdiğinden gerçekleştirildiği tarihe bakılmaksızın tüm fiil ve işlemlere uygulanmalıdır. Yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda, iş kazasına dayalı olarak sigortalının sürekli iş göremezliği nedeniyle hesaplanan maddi zararlarından hakkaniyet indirimi yapılabilmesi mümkün değildir*

## YARGITAY

### 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/8240  
Karar No. 2012/6785  
Tarihi: 30.04.2012

İlgili Kanun/Madde  
506 s. SSK/79

- **SOSYAL GÜVELİK HUKUKUNDAN DOĞAN  
DAVALARLA İŞÇİLİK ALACAKLARININ BİRLİKTE  
GÖRÜLEMEYECEĞİ**

**ÖZETİ:** *Her iki dava türünün, taraflarının statüsü, hakimin delil araştırma bakımından kendiliğinden hareket etmesi, taraf iradelelerine atfedilen rol, dava konusu edilen haktan vazgeçilip vazgeçilememesi gibi yönlerden yasal konumları birbirinden tamamen farklıdır. Her iki dava türünün birlikte görülmesi durumunda; davanın birinde birkısım delillerin kendiliğinden dikkate alınması, diğerinde alınmaması gerekecektir ki, aynı dava dosyasında birbiri ile çelişkili kararlar yer alabilecektir. Kaldı ki, işçilik haklarına ilişkin olarak dairemiz kararları ile işçilik alacaklarına ilişkin davalar yönünden asıl görevli Yargıtay ilgili dairelerinin kararları arasında farklı uygulamalar ortaya çıkabilecektir.*

**YARGITAY**  
**21. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/6490

Karar No. 2012/6612

Tarihi: 19.04.2012

İlgili Kanun/Madde  
506 s. SSK/79

• **TARIMSAL FAALİYETİN TESPİTİ**

**ÖZETİ:** *Tarım Bağ-Kur sigortalılığının temel koşulu 2926 sayılı Kanun'un 2/1 ve 3/b maddelerinde belirtildiği gibi, tarımsal faaliyette bulunmaktır. Prim tevkifatına dayalı tespit davasında, salt ziraat odası ve kooperatif kaydı gibi belgelerin bulunması, davanın kabulü için yeterli değildir. Tarımsal faaliyetin sürdürülmesinin, faaliyete ilişkin olarak hangi tarımsal ürünlerin üretildiği, nereye satıldığı veya teslim edildiği gibi hususlar da somutlaştırılarak belirlenmelidir. Prim tevkifatı ve ürün tesliminin, bir iki yıl dışında süreklilik arz ettiği hallerde de, tarımsal faaliyetin sürekli olduğu kabul edilebilir.*

*Prim kesintisinin bulunmadığı yıllarda, tarımsal faaliyetin saptanması bakımından, ürünlerin ne şekilde değerlendirdiğini ortaya koymak, davacının tarımsal faaliyete elverişli taşınmazlarının bulunup bulunmadığını araştırmak, tarımsal faaliyetin taşınmazların kiralanması suretiyle yürütüldüğü iddia ediliyor ise, bu konuda taşınmazların kimden, hangi yıllar için kiralandığı, hangi tarımsal ürünlerin üretimi için faaliyette bulunulduğu, kiralayan kişinin Tarım Bağ-Kur sigortalılığının bulunup bulunmadığı, kiracının kiralama yoluyla tarımsal faaliyetini yürütmeye elverişli tarımsal alet edevatının bulunup bulunmadığı gibi ayrıntılı araştırma yapmak, gerektiğinde tarımsal faaliyetin yapıldığı iddia edilen dönemdeki muhtar ve azaların bilgilerine başvurmak, özetle, tarım faaliyetinin devam edip etmediğini hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde ortaya koymak ve sonucuna göre hüküm kurmak gerekir*

**YARGITAY**  
**21. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No.** 2010/11057

**Karar No.** 2012/6204

**Tarihi:** 16.04.2012

**İlgili Kanun/Madde**

**506 s. SSK/79**

- **HİZMET TESPİTİ**
- **ÇALIŞMA OLGUSUNUN NET OLARAK ŞAPTANMASININ GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** *Yasal dayanağı 506 sayılı Yasa'nın 79/10. ve 5510 sayılı Yasa'nın 86/9. maddeleri olan bu tür davalarda öncelikle davacının çalışmasına ilişkin belgelerin işveren tarafından verilip verilmediği ya da çalıştıklarının kurumca tespit edilip edilmediği yöntemince araştırılmalıdır. Bu yasal koşul oluşmuşsa işyerinin o dönemde gerçekten var olup olmadığı, Kanunun kapsamında veya kapsama alınacak nitelikte bulunup bulunmadığı eksiksiz bir şekilde belirlenmeli daha sonra çalışma iddiasının gerçeğe uygunluğu özel bir duyarlılıkla araştırılmalıdır.*

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

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/7515  
Karar No. 2013/10949  
Tarihi: 14.05.2013

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

- *SİYASİ NİTELİKLİ GREV*
- *TOPLU EYLEM YOLUYLA İŞÇİLERİN TEPKİLERİNİ İFADE ETME HAKLARININ ULUSLARARASI HUKUKTAN KAYNAKLANDIĞI*
- *TOPLU EYLEM HAKKININ SON ÇARE OLARAK BAŞVURULAN BİR HAK OLMASI GEREKTİĞİ*
- *BARIŞÇIL TOPLU EYLEM HAKKINA SAHİP OLAN İŞÇİLERİN BU EYLEMLERİNİ SON ÇARE VE ÖLÇÜLÜK İLKESİNE GÖRE KULLANMALARININ GEREKMESİ*

**ÖZETİ:** *İşçilerin barışçıl toplu eylemlerde bulunma hakları bulunmakta ise de, eylemin ve işyerinin niteliği dikkate alındığında toplu iş bırakma eylemine son çare olarak başvurulmadığı ve ölçülülük ilkesinin dikkate alınmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sebeple davacının söz konusu davranışı, kural olarak, fesih için haklı sebep teşkil etmektedir. Ancak, fesih tarihi itibarıyla iş sözleşmesi hükmü olarak devam eden önceki toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca Disiplin Kurulu Kararı alınmadan yapılan feshin haksız olduğu kabul edilmiştir. Öte yandan, Disiplin Kurulu Kararının alınmasıyla fesih haksız hale getirmekte ise de, Yargıtay uygulamasına göre geçerli sebebi ortadan kaldırmadığından, davalı işverence yapılan feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilerek, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir*

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/10997  
Karar No. 2013/6778  
Tarihi: 29.03.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/53, 57

- *DEVAMSIZLIĞIN HER DURUMDA HAKLI FESİH SEBEBİ OLUŞTURMAYACAĞI*
- *ŞARTLI İSTİFA TALEBİNİN ŞARTLI İŞVEREN KABULÜ İLE SONUÇSUZ KALMASI*

**ÖZETİ:** 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 II- (g) bendinde, “işçinin işveren izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi” halinde işverenin haklı fesih imkanının bulunduğu kurala bağlanmıştır. İşçinin işe devamsızlığı, her durumda işverene haklı fesih imkanı vermemektedir. Devamsızlığın haklı bir sebebe dayanması halinde işverenin derhal ve haklı sebeple fesih imkanı bulunmamaktadır. İşçinin hastalığı, aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması gibi haller işe devamsızlığı haklı kılan sebeplerdir.

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/13098  
Karar No. 2013/6371  
Tarihi: 26.03.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/53, 57

- **İŞÇİNİN TANIK OLDUĞU DOSYADA KENDİ DURUMUNA İLİŞKİN VERMİŞ OLDUĞU BEYANIN BAĞLAYICI OLDUĞU**

**ÖZETİ:** Davacı asilin, aynı işyerinde çalışan bir başka işçi tarafından davalı işveren aleyhine İstanbul 8. İş Mahkemesinin 2011/21 esas sayılı dosyası üzerinden açılan davada tanık olarak dindendiği ve mahkeme huzurunda alınan beyanında kişisel sebeplerle kendisinin işten ayrıldığını bildirdiği görülmektedir. Davacının, hakim huzurunda alınan bu beyanı ile taraflar arasındaki iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından şahsi sebeplerle feshedildiği anlaşılmaktadır. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, kıdem ve ihbar tazminatı talepleri yönünden davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi isabetsizdir. Davacının İstanbul 2. İş Mahkemesinin 2010/47 esas sayılı dosyası üzerinden tanık sıfatı ile alınan beyanlarında, aylık ücretinin 1.200 USD olduğunu ifade ettiği görülmektedir. Ücrete ilişkin bu ikrar dikkate alınarak, davacının hak kazandığı işçilik alacaklarının aylık 1.200 USD ücret miktarı esas alınarak belirlenmesi gerekir.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/14998

Karar No. 2013/4380

Tarihi: 05.03.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/53

- **MEVSİMLİK İŞ**
- **MEVSİMLİK İŞÇİNİN YILLIK İZİN HAKKININ BULUNMADIĞI HÜKMÜN NİSPİ EMREDİCİ NİTELİKTE OLDUĞU**

**ÖZETİ:** Çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte çalışmanın yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik iş olarak tanımlanabilir. Söz konusu dönemler işin niteliğine göre uzun veya kısa olabilir. Her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli sürelerde yoğun olarak çalıştıkları ve fakat yılın diğer dönemlerinde iş sözleşmelerinin, ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar ara vermeyi gerektirdiği işler mevsimlik iş olarak değerlendirilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, mevsimlik işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanamaz. Bir başka anlatımla, mevsimlik işçi 4857 sayılı Kanun'un yıllık ücretli izin hükümlerine dayanarak, yıllık ücretli izin kullanma veya buna dayanarak ücret alacağı isteminde bulunamaz. Hemen belirtmek gerekir ki, bu kural nispi emredici nitelikte olup, işçi lehine bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir. Bu durumda sözleşmedeki izinle ilgili hükümler uygulanacaktır.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/15013

Karar No. 2013/4250

Tarihi: 01.03.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE ÇALIŞANLARIN KIDEM İHBAR TAZMİNATI HAKLARININ İDARİ YARGIDA TAM YARGI DAVASI İLE GÖRÜLECEĞİ**

**ÖZETİ:** Somut olay ve mevzuat hükümleri ile Uyuşmazlık Mahkemesinin 05/11/2012 tarih ve 189 esas, 234 karar sayılı kararı birlikte irdelendiğinde; davalı Üniversitenin, sürekli ve düzenli nitelikteki kamu hizmetinde çalıştırdığı davacının; statüsü, göreve alınması, hak ve yetkileri gözetildiğinde, idare hukuku kapsamında bir kamu personeli olduğu açıktır. Bu açıdan taraflar arasındaki kıdem tazminatı ve yıllık izin alacağına ilişkin tam yargı davasının görüm ve çözümünde idari yargı yeri görevlidir.



**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/14712

Karar No. 2013/4107

Tarihi: 28.02.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/25

- **FESİH BİLDİRİMİNİN AÇIK VE BELİRGİN OLMASI**
- **İŞVERENİN UYARI AMAÇI İLE SÖYLEDİĞİ SÖZLERİN FESİH BİLDİRİMİ OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ**

**ÖZETİ:** *Fesih hakkı iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır.*

*Fesih bildirimini bir yenilik doğuran hak niteliğini taşıdığından ve karşı tarafın hukuki alanını etkilediğinden açık ve belirgin biçimde yapılmalıdır. Yine aynı nedenle kural olarak şarta bağlı fesih bildirimini geçerli değildir.*

*Dosya kapsamında dinlenen taraf tanıklarının beyanlarına göre işyerinde çalışırken yufkaların bozuk çıkması nedeniyle işverenin imalathaneye gelerek tüm çalışanlara yönelik "herkes işini doğru yapsın, işini doğru yapmayan bizi uğraştırmasın çeksin gütsin" şeklinde sözler söylediği, bu olayın devamında davacının işe gelmediği anlaşılmaktadır. İşverenin sözlerini tüm çalışanlara hitaben, uyarmak maksadıyla söylediği, yukarıda belirtilen sözler dışında davacıya kişisel olarak iş sözleşmesinin feshedildiği anlamında veya davacının iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesine sebep olabilecek bir söz söylediğinin ispat edilemediği gözönünde bulundurulduğunda, iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından haklı bir neden olmaksızın feshedildiğinin kabulü ile davacının ihbar ve kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bu husus bozmayı gerektirmiştir.*

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/14268

Karar No. 2013/3580

Tarihi: 22.02.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/25

- **İLK DÖNEM ÇALIŞMANIN İSTİFAYLA SONA ERMESİ**
- **AYNI İŞYERİNDE İKİNCİ DÖNEM ÇALIŞMANIN HAKLI NEDENLE SONA ERMESİ**
- **İSTİFA EDEN İŞÇİNİN İŞE İADE DAVASI AÇAMAYACAĞI**
- **İSTİFAYLA SONA EREN İLK DÖNEM İÇİN KIDEM TAZMİNATINA KARAR VERİLEMEYECEĞİ**

**ÖZETİ:** 1475 sayılı Kanun'un 14/2. maddesi, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kudem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O halde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında da işçinin daha önceki fasıllı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi hizmet birleştirmesi için gerekli bir koşuldur. İşçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz. Yine, istifa etmek suretiyle işyerinden ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanmayacağından, istifa yoluyla sona eren önceki dönem çalışmaları kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Ancak aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan süre için kıdem tazminatı ödenmemişse, bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır.

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/14306  
Karar No. 2013/3427  
Tarihi: 21.02.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/25

- **İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDERKEN BAŞKA İŞYERLERİNDE ÇALIŞMASI**
- **DOĞRULUK VE BAĞLILIĞA AYKIRI DAVRANIŞ**
- **HAKLI FESİH**

**ÖZETİ:** Dosya içeriğinden hizmet cetveline göre davacının davalı işyerinde 01.05.1997 tarihinde işe girdiği, geçici görevlendirme ile davalı şirketin büyük hissedarı olan Ankara Büyükşehir Belediyesi bünyesinde bir süre çalıştığı, iş sözleşmesi sona ermeden bu işyerine 22.02.2010 tarihinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre atamasının yapıldığı ve aynı zamanda davalı işyerinde de ücret almaya devam ettiğinin anlaşılması üzerine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II- (e) ve (g) bentleri uyarınca iş sözleşsinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının davalı işyerinden yeni bir işyerine geçerken özlük haklarının ve bilgilerinin değişmesi, nakil ve muvafakat işlemlerinin yürütülmesi gibi işlemlerden haberdar olmaması mümkün değildir. Ancak bu işlemler gerçekleştirilirken (ve sonrasında) davacı davalı işyerinde iş sözleşmesini feshetmemiş ve ücretini almaya da devam etmiştir. Davacının davalı işyerinde devam eden bir iş sözleşmesi var iken başka işyerinde çalışması doğruluk ve bağlılığa aykırı olduğundan haklı fesih şartları bulunan somut olayda davacının kıdem ve ihbar tazminatını hak edemeyeceği açık iken yanılığın değerlendirme ile kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi bozma sebebidir.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/14200

Karar No. 2013/3291

Tarihi: 19.02.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/59

- **KULLANILMAYAN YILLIK İZİNLERİN FESİHLE ÜCRETE DÖNÜŞECEĞİ**

**ÖZETİ:** Davacıya aylık sabit ücreti dışında, prim ödemesi yapıldığı dosya içerisine ibraz edilen bordro örnekleri ve tanık beyanları ile sabittir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, tanık beyanları doğrultusunda davacının aylık ortalama 1.500, 00 TL prim aldığı kabul edilerek, giydirilmiş brüt ücret miktarı belirlenmiş ise de; dosya içerisine ibraz edilen ücret bordrolarına göre davacıya son bir yıllık çalışma dönemi içerisinde ödenen toplam prim miktarının ortalaması alınmak sureti ile davacının hak kazandığı aylık prim miktarı tespit edilmeli ve davacının hak kazandığı aylık giydirilmiş brüt ücreti de bu doğrultuda hesaplanmalıdır.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/1920

Karar No. 2013/2980

Tarihi: 14.02.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2

- **ALT İŞVERENE VERİLDİKTEN SONRA KEYFİLİK VE ÖLÇÜLÜLÜK DENETİMİNİN YAPILMASININ GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** İşin alt işverene verilmesi kural olarak fesih için geçerli neden ise de, feshin son çare olması ilkesi kapsamında, gaz açım işinin yüklenici firmaya verilmesi ile istihdam fazlalığı oluşup oluşmadığı, davacı işçinin davalı işverenin başka işyeri veya bölümlerinde değerlendirilme imkânının olup olmadığı araştırılmalıdır. Ayrıca davalı işveren yönünden alt işveren uygulamasına yönelik sözleşme 4857 sayılı Kanun'un 2/6 maddesi kapsamında incelenmeli, alt işverene verilen işin bu madde kapsamında verilip verilemeyeceği değerlendirilmelidir. Davalı işverenin yüklenici firmaya vermiş olduğu işin alt işverene verilebilecek işlerden olduğu anlaşıldığı takdirde bu bölümde çalışan işçilerin istihdam fazlası olacağı kabul edilmeli ve bu kez tutarlılık, keyfilik ve ölçülülük denetimi yapılarak işverenin bu kararı tutarlı bir şekilde uygulayıp uygulamadığı işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı ve bu karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı tereddüte yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturularak karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ve araştırma ile hüküm kurulması hatalı olup bu husus bozmayı gerektirmiştir

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/3673  
Karar No. 2013/2597  
Tarihi: 12.02.2013

İlgili Kanun/Madde  
1475 s. Mülga İşK/14  
4447 s. İşsizlikSK/45  
4857 s. İşK/41, 120

- ***İŞ SÖZLEŞMESİNİN EMEKLİLİK SEBEBİ İLE FESHİ VE KIDEM TAZMİNATI***
- ***FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN ISLAH EDİLMESİNE RAĞMEN İLK TALEP EDİLEN MİKTAR ÜZERİNDEN KARAR VERİLMESİ***

**ÖZETİ:** İş sözleşmesinin işçi tarafından yaşlılık aylığı tahsisi amacıyla feshedilip feshedilmediği ve buna göre kıdem hakkının doğup doğmadığı konularında taraflar arasında uyumsuzluk bulunmaktadır. İşçinin emeklilik sebebi ile iş sözleşmesini feshetmesinden kısa bir süre sonra, yeniden çalışmasını gerektirecek durumlar ortaya çıkabileceği gibi, işçinin bu hakkını kendisi için daha olumlu sonuçlar doğurabileceğini düşündüğü bir başka iş yerinde çalışma amacı ile de kullanması mümkündür. Çalışmakta olduğu iş yerinde yıpranmış olan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ilişkin yükümlülüklerin tamamlayan işçinin, kendisi için çalışma koşullarının daha olumlu olduğunu düşündüğü bir işyerinde çalışma amacı ile bu hakkını kullanması halinde Medeni Kanun'un 2 maddesinde öngörülen dürüstlük kuralına aykırı davrandığı kabul edilemez. Kanun ile tanınmış emeklilik sebebi ile fesih hakkının kullanması ile birlikte kıdem tazminatına hak kazanılacağı kabulü gerekir. İşçinin hangi amaçla bu hakkı kullandığı, kıdem tazminatına hak kazanması açısından önem arz etmemektedir. Bu sebeple davacının kıdem tazminatı isteminin kabulü gerekir.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/12745  
Karar No. 2013/2608  
Tarihi: 11.02.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/22

- ***İŞYERİNDE UZUN SÜRE İKRAMIYE ÖDEMESİNİN YAPILMAMASI***
- ***OLUMSUZ İŞ KOŞULU HALİNE GELME***

**ÖZETİ:** İşyerinde davalı işverenin ikramiye ödemesine ilişkin toplu iş sözleşmesi veya bireysel iş sözleşmesi bulunmamaktadır. İşyerindeki ikramiye ödenmesine ilişkin işyeri uygulamasının ise 2008 yılı sonundan itibaren ekonomik kriz sebebi ile davalı işveren tarafından kaldırıldığı anlaşılmaktadır. Davacı, ikramiye uygulamasının kaldırıldığı 2009 yılının başından iş sözleşmesini feshettiği 24.09.2011 tarihine kadar çalışmasını sürdürmüş ve ikramiyenin kaldırılmasına itiraz etmemiştir. Bu durumda uzun süre ikramiye ödenmemesinin iş koşulu haline geldiğinin kabulü gerekir. Bu itibarla ikramiye isteğinin reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/11017  
Karar No. 2013/1606  
Tarihi: 01.02.2013

İlgili Kanun/Madde  
1475 s. İşK/24

#### • İŞÇİNİN HAKLI NEDENLERLE FESHİ

**ÖZETİ:** İşçinin emeğinin karşılığı olan ücret işçi için en önemli hak, işveren için en temel borçtur. İşçinin sigorta primlerinin hiç yatırılmaması veya eksik bildirilmesi, sosyal güvenlik hakkını ilgilendiren bir durum olsa da Dairemizin yerleşik görüşüne göre sigorta primlerinin hiç yatırılmaması, eksik yatırılması veya düşük ücretten yatırılması hallerinde de işçinin haklı fesih imkânı vardır.

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/10954  
Karar No. 2013/909  
Tarihi: 25.01.2013

İlgili Kanun/Madde  
1475 s. İşK/14

#### • ONBEŞ YIL SİGORTALILIK SÜRESİ 3600 GÜN PRİM KOŞULUNU GERÇEKLEŞTİRDİĞİ İÇİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ ŞONA ERDİREK KIDEM TAZMİNATI ALMANIN YENİDEN ÇALIŞMAYA ENGEL OLMAYACAĞI

**ÖZETİ:** Somut olayda hat sorumlusu olarak çalışan davalı 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin birinci fıkrası (5) numaralı bendi uyarınca onbeş yıl sigortalılık ve 3600 gün prim günü şartlarını sağladığı için 04.07.2011 tarihli istifa dilekçesi ile kıdem tazminatını alarak işyerinden ayrılmıştır. Davalı 15.07.2011 tarihine kadar çalışmasını sürdürmüş, bu tarihte işyerinden ayrılmış ve üç gün sonra başka bir işverene ait işyerinde çalışmak üzere işe başlamıştır. Davacının [davalının] işten ayrıldıktan sonra başka bir firmada çalışması hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilemez. Davalı kanunun kendisine verdiği emeklilik hakkını kullanmıştır. Kanunda tanınan bu hakkın amacı, işyerinde çalışarak yıpranmış olan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ait yükümlülükleri tamamlamış olan işçinin, emeklilik için bir yaş beklemesine gerek olmadan iş sözleşmesini aktif sonlandırabilmesine imkan tanımaktır. Davacının ödenen kıdem tazminatının iadesine ilişkin talebinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2012/9999	<u>İlgili Kanun/Madde</u>
Karar No.	2013/211	4857 s. İŞK/18-21
Tarihi:	22.01.2013	6100 s. HMK/109

- **ALT İŞVERENLERİN SÜREKLİ DEĞİŞMESİNE KARŞIN İŞÇİNİN ÇALIŞMAYI SÜRDÜRME Sİ**
- **İŞYERİ DEVRİ**

**ÖZETİ:** Alt işverenlerin değişmesi en yaygın biçimde, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması ve işçilerin yeni alt işverene nezdinde çalışmaya devam etmeleri şeklinde gerçekleşmektedir. Bu eylemli durumun işyeri devri niteliğinde olup olmadığının tespiti ile hukuki sonuçlarının belirlenmesi önemlidir. Alt işverenlerin değişiminde olması gereken, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması anında işçilerini de beraberinde başka işyerlerine götürmesi veya iş sözleşmelerinin sona erdirilmesidir. Bunun tersine alt işveren işçilerinin alt işverenin işyerinden ayrılmasına rağmen yeni alt işveren yanında aynı şekilde çalışmayı sürdürmeleri alt işverenler arasında 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesi anlamında bir işyeri devrinin kabulünü gerektirir. Devralan işverenin devam eden iş sözleşmelerini devraldığı 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesinde açıklanmıştır.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/9937

Karar No. 2013/32

Tarihi: 21.01.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

6100 s. HMK/109

- **İŞÇİ ALACAKLARININ KISMİ DAVA KONUSU OLUP OLMAYACAĞININ SOMUT OLAYA GÖRE BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** Dosya kapsamına göre mahkemece dosyanın duruşma açılmaksızın karara çıkartıldığı anlaşılmaktadır. Davacı taraf dava dilekçesinde lehlerine sonuçlanan işe iade davası sonrası davacı işçinin işe başlatılmadığı ve işe iade davası sonrası ödenmesi gereken tazminatların da eksik ödendiğini beyanla kıdem ve ihbar tazminatlarının hükmü altına alınmasını talep etmiştir. Davalı tarafça ise işe iade davası sonrası davacının tüm alacaklarının kendisine ödendiği savunulmuştur. Dosyadaki bilgi ve belgelerden davalı tarafça yapılan ödemelerin hangi kalemlerle alacaklar için yapıldığı tespit edilemediği gibi tarafların özetlenen iddiaları nazara alındığında dahi taraflar arasında hesaba esas alınacak ücret ve kıdem süresinde uyumsuzluk bulunduğu sonucuna da varılabilir. Tüm bu tespitler ve yukarıda anılan Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı karşısında işin esasına girilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile hukuki yarar yokluğundan duruşma açmaksızın davanın reddine karar verilmesi isabetsizdir.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/9934

Karar No. 2013/29

Tarihi: 21.01.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/11

1475 s. İşK/14

- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN KENDİLİĞİNDEN SONA ERMESİ**
- **KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANILAMAYACAĞI**

**ÖZETİ:** 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi gereği halen yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde işçiye hangi hallerde kıdem tazminatı ödeneceği sayılmıştır. Bu hüküm, mutlak emredici olup, yorum yoluyla genişletilemez. Somut olayda, davacı, taraflar arasında imzalanan sözleşme içeriğine göre davalı bünyesinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmıştır. Süre sonunda işverence herhangi bir bildirim yapılmaksızın iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermiş olmakla davacı kıdem tazminatına hak kazanamaz. Mahkemece davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

## YARGITAY

## 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/10476

Karar No. 2013/5

Tarihi: 21.01.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- FAZLA ÇALIŞMALARIN KANITLANMASI

**ÖZETİ:** *Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.*

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

## YARGITAY

## 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/11445

Karar No. 2012/30062

Tarihi: 28.12.2012

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2

- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN
- ALT İŞVERENİN İŞE İADE KARARINI TEMYİZ ETMEMESİ
- ASIL İŞVERENİN YARGITAY AŞAMASINDA GEÇERLİ FESHİ KANITLAMASI
- ASIL İŞVERENİN SORUMLULUKTAN KURTULACAĞI



**ÖZETİ:** Dinlenen tutanak tanıkları tutanak içeriğini doğrulamışlardır. Davacının söz konusu davranışları fesih için geçerli neden teşkil etmekte ise de davacının gerçek işvereni olan davalı şirketin feshin geçersizliğine ilişkin mahkeme kararını temyiz etmemesi karşısında bu husus inceleme dışı kalmıştır. Ne var ki, asıl işverenin müteselsil sorumluluğu, İş Kanunundan, bireysel veya toplu iş sözleşmesinden doğan haklar bakımındandır.

Somut olayda alt işverenin mahkeme kararını temyiz etmemesinden doğan bir hak söz konusu olup, bu durumda kararı temyiz eden asıl işverenin sorumluluğundan söz edilemez. Gerçekten, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 144. maddesine göre "Hilafına mukavele olmadıkça müteselsil borçlulardan biri kendi fiili ile diğer borçluların vaziyetlerini ağırlaştıramaz". 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 165. maddesi de aynı hükmü ihtiva etmektedir. Şu halde mahkemece feshin geçersizliğine ilişkin mahkemece verilen kararın mali sonuçlarından davalı asıl işveren sorumlu tutulamayacağından, karar bu nedenle bozulmalıdır.

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/8000  
Karar No. 2012/27112  
Tarihi: 03.12.2012

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/26

#### • ALTI İŞ GÜNLÜK HAKLI FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ

**ÖZETİ:** İşçi veya işveren bakımından haklı fesih sebeplerinin ortaya çıkması halinde, iş sözleşmesinin diğer tarafının sözleşmeyi haklı sebeple fesih yetkisinin kullanılma süresi sınırsız değildir. Bu bakımdan 4857 Kanun'un 26. maddesinde, fesih sebebinin öğrenildiği tarih ile olayın gerçekleştiği tarih başlangıç esas alınmak üzere iki ayrı süre öngörülmüştür. Bu süreler içinde fesih yoluna gitmeyen işçi ya da işverenin feshi, haklı bir feshin sonuçlarını doğurmaz. Bu süre, feshe sebep olan olayın diğer tarafça öğretilmesinden itibaren altı işgünü ve herhalde fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl olarak belirlenmiştir.

Altı iş günlük süre işçi ya da işverenin haklı feshe sebep olan olayı öğrendiği günden itibaren işlemeye başlar. Olayı öğrenme günü hesaba katılmaksızın, takip eden iş günleri sayılarak altıncı günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erer. İşverenin tüzel kişi olması durumunda altı işgünlük süre feshe yetkili merciin öğrendiği günden başlar.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/7983  
Karar No. 2012/27098  
Tarihi: 03.12.2012

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/46

• **HAFTA TATİLİ**

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

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2011/1528  
Karar No. 2011/3657  
Tarihi: 31.10.2011

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/25

• **İKALENİN GEÇERLİ OLMASI İÇİN İŞÇİLİK ALACAKLARININ ÖDENMESİ GEREĞİ**

**ÖZETİ:** *Taraflar arasında iş sözleşmesinin anlaşmayla sona erdirildiğinin, başka bir deyimle ikalenin varlığının kabul edilmesi için somut olay itibarıyla davacıya anlaşması takiben ihbar-kıdem tazminatı ve varsa diğer işçilik alacaklarını karşılayacak tutarda bir ödemenin yapılması gerekir. Bu durumda davacıya tazminatlarının yerine geçecek miktarda ödeme yapılıp yapılmadığı araştırmalı, yapıldığının belirlenmesi durumunda ikaleye değer verilerek davanın reddine, aksi halde şimdiki gibi hüküm kurulmalıdır.*

***Tüm kararların tam metinlerine, dergimizin Ağustos 2013 tarihli 38. sayısından ulaşabilirsiniz***

# GEREKLİ BİLGİLER

## USEFUL INFORMATION

KIDEM TAZMİNAT TAVANI  
ASGARİ ÜCRET  
İŞSİZLİK SİGORTASI PRİMİ  
YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ  
SOSYAL İZİN SÜRELERİ  
ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ  
İHBAR TAZMİNATI  
(AKDİN FESHİNDE BİLDİRİM SÜRELERİ)  
ÖZÜRLÜ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURLARI İÇİN  
ÖNGÖRÜLEN ÇALIŞTIRMA ORANLARI  
AİLE YARDIMI  
YENİDEN DEĞERLEME ORANI  
2013 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ  
2012 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ  
2011 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ  
ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK  
SAKATLIK İNDİRİMİ 2012 YILI TUTARLARI  
ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK  
SAKATLIK İNDİRİMİ 2011 YILI TUTARLARI  
ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK  
SAKATLIK İNDİRİMİ 2010 YILI TUTARLARI  
DAMGA VERGİSİ ORANI  
2013 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI  
2012 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI  
2011 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI  
2010 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI  
SSK TABAN VE TAVANI  
ÇALIŞAN SİGORTALILAR İÇİN  
PRİME ESAS GÜNLÜK KAZANÇLAR (TL)  
YASAL FAİZLER VE YÜRÜRLÜK SÜRELERİ  
TİCARİ TEMERRÜT (AVANS) FAİZ ORANLARI  
(DİE Verilerine Göre)  
01.01.2000 TARİHİNDEN İTİBAREN BANKALARCA TÜRK LİRASI  
ÜZERİNDEN AÇILAN MEVDUATA UYGULANACAĞI BİLDİRİLEN  
AZAMİ FAİZ ORANLARI  
P.M.F. 1931 Yaşam Tablosuna Göre Muhtelif Yaşlarda Ortalama Ömür

**Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Hesaplamasında  
Kadının Evlenme Şansı  
4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA  
CEZALARI  
(01.01.2013 Tarihinden İtibaren)  
4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA  
CEZALARI  
(01.01.2012 Tarihinden İtibaren)  
SS ve GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA  
CEZALARI (TL)  
(01.01.2013 – 30.06.2013 Döneminde)  
SS ve GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA  
CEZALARI (TL)  
(01.07.2012 – 31.12.2012 Döneminde)  
SS ve GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA  
CEZALARI (TL)  
(01.01.2012 – 30.06.2012 Döneminde)**

***Gerekli Bilgiler dergimizde yer almaktadır ve 40 sayfa devam etmektedir***



# LEGAL YAYINCILIK

## 2013 YILI FİYAT LİSTESİ

<b>Legalbank</b> (Elektronik Hukuk Bankası) www.legalbank.net <input type="checkbox"/> Bir Yıllık Abonelik Bedeli 460 ₺			
<b>Legal Hukuk Dergisi</b> (Aylık)			
<input type="checkbox"/> 2013 yılı 390 ₺	<input type="checkbox"/> 2011 yılı 370 ₺	<input type="checkbox"/> 2009 yılı 330 ₺	<input type="checkbox"/> 2007 yılı 260 ₺
<input type="checkbox"/> 2012 yılı 390 ₺	<input type="checkbox"/> 2010 yılı 350 ₺	<input type="checkbox"/> 2008 yılı 300 ₺	<input type="checkbox"/> 2006 yılı 240 ₺
<input type="checkbox"/> 2005 yılı 220 ₺	<input type="checkbox"/> 2004 yılı 200 ₺	<input type="checkbox"/> 2003 yılı 150 ₺	
<b>Uluslararası Ticaret ve Tahkim Hukuku Dergisi</b> (6 Aylık)			
<input type="checkbox"/> 2013 yılı 90 ₺	<input type="checkbox"/> 2012 yılı 90 ₺		
<b>Tıp Hukuku Dergisi</b> (6 Aylık)		<b>Banka ve Finans Hukuku Dergisi</b> (3 Aylık)	
<input type="checkbox"/> 2013 yılı 90 ₺	<input type="checkbox"/> 2012 yılı 90 ₺	<input type="checkbox"/> 2013 yılı 190 ₺	<input type="checkbox"/> 2012 yılı 190 ₺
<b>İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi</b> (3 Aylık)			
<input type="checkbox"/> 2013 yılı 220 ₺	<input type="checkbox"/> 2011 yılı 200 ₺	<input type="checkbox"/> 2009 yılı 180 ₺	<input type="checkbox"/> 2007 yılı 120 ₺
<input type="checkbox"/> 2012 yılı 220 ₺	<input type="checkbox"/> 2010 yılı 190 ₺	<input type="checkbox"/> 2008 yılı 145 ₺	<input type="checkbox"/> 2006 yılı 110 ₺
<input type="checkbox"/> 2005 yılı 100 ₺	<input type="checkbox"/> 2004 yılı 90 ₺		
<b>İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi</b> (3 Aylık)			
<input type="checkbox"/> 2008 yılı 75 ₺	<input type="checkbox"/> 2007 yılı 65 ₺	<input type="checkbox"/> 2006 yılı 25 ₺ (2 Sayı)	
<b>Malî Hukuk Dergisi</b> (Aylık)			
<input type="checkbox"/> 2013 yılı 290 ₺	<input type="checkbox"/> 2011 yılı 275 ₺	<input type="checkbox"/> 2009 yılı 245 ₺	<input type="checkbox"/> 2007 yılı 190 ₺
<input type="checkbox"/> 2012 yılı 290 ₺	<input type="checkbox"/> 2010 yılı 260 ₺	<input type="checkbox"/> 2008 yılı 220 ₺	<input type="checkbox"/> 2006 yılı 175 ₺
<input type="checkbox"/> 2005 yılı 160 ₺			
<b>Fikrî ve Sınai Haklar Dergisi</b> (3 Aylık)			
<input type="checkbox"/> 2013 yılı 190 ₺	<input type="checkbox"/> 2011 yılı 180 ₺	<input type="checkbox"/> 2009 yılı 160 ₺	<input type="checkbox"/> 2007 yılı 120 ₺
<input type="checkbox"/> 2012 yılı 190 ₺	<input type="checkbox"/> 2010 yılı 170 ₺	<input type="checkbox"/> 2008 yılı 140 ₺	<input type="checkbox"/> 2006 yılı 110 ₺
<input type="checkbox"/> 2005 yılı 100 ₺			
<b>Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Dergisi</b> (4 Aylık)			
<input type="checkbox"/> 2013 yılı 145 ₺	<input type="checkbox"/> 2011 yılı 135 ₺	<input type="checkbox"/> 2009 yılı 120 ₺	<input type="checkbox"/> 2007 yılı 90 ₺
<input type="checkbox"/> 2012 yılı 145 ₺	<input type="checkbox"/> 2010 yılı 125 ₺	<input type="checkbox"/> 2008 yılı 105 ₺	<input type="checkbox"/> 2006 yılı 80 ₺
<input type="checkbox"/> 2005 yılı 50 ₺			(2 Sayı)
<b>Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi</b> (6 Aylık)		<b>Regesta Ticaret Hukuku Dergisi</b>	
<input type="checkbox"/> 2013 yılı 90 ₺	<input type="checkbox"/> 2006-2005-2004 yılları (8 Sayı) 65 ₺	<input type="checkbox"/> 2013 yılı 60 ₺ (3 sayı)	<input type="checkbox"/> 2012 yılı 75 ₺ (4 sayı)
<input type="checkbox"/> 2007 yılı 75 ₺			
<b>İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası</b> (6 Aylık)			
<input type="checkbox"/> 2013 yılı 90 ₺	<input type="checkbox"/> 2010 yılı 35 ₺	<input type="checkbox"/> 2009 yılı 35 ₺	<input type="checkbox"/> 2008 yılı 60 ₺
<input type="checkbox"/> 2012 yılı 90 ₺	<input type="checkbox"/> 2011 yılı 85 ₺	<input type="checkbox"/> 2007 yılı 60 ₺	<input type="checkbox"/> 2006 yılı 60 ₺
<b>Anayasa Hukuku Dergisi</b> (6 Aylık)		<b>Paket Abonelik İndirimleri</b>	
<input type="checkbox"/> 2013 yılı 90 ₺	<input type="checkbox"/> 2012 yılı 90 ₺	Dergi Miktarı	İndirim
<b>Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi</b> (6 Aylık)		2	% 2
<input type="checkbox"/> 2010 yılı 45 ₺	<input type="checkbox"/> 2007 yılı 45 ₺	3-5	% 4
<input type="checkbox"/> 2009 yılı 45 ₺	<input type="checkbox"/> 2006 yılı 45 ₺	6-9	% 6
<input type="checkbox"/> 2008 yılı 45 ₺		10+	% 10
Dergilerimizi veya Paket Aboneliklerimizi <b>Nakit, Kredi Kartı</b> veya <b>Banka Havalesi</b> ile Tek Seferde ödemeniz halinde ayrıca (paket + kadem indirimi yapıldıktan sonra) <b>% 10 indirim</b> uygulanacaktır.		Oluşturduğumuz paketlere yandaki <b>paket abonelik indirimleri</b> uygulanacaktır. Abone olunan geçmiş her yıl için ayrıca + <b>%1 kadem indirimi</b> uygulanmaktadır. Sadece <b>Kredi Kartına 6 Taksit</b> yapılmaktadır	

PTT / Posta Çeki Hesap No: 1052845

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

Türkiye İş Bankası'na Yapacağınız Havaleler Ücretsizdir

Legal Yayıncılık A.Ş.

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

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

legal@legal.com.tr

www.legal.com.tr

# LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU

## ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS



LEGAL YAYINCILIK  
A.Ş.

Abonelik için Tel: (0216) 449 04 85-86 Faks: (0216) 449 02 26 - 449 04 87

www.legal.com.tr abonelik@legal.com.tr

Bahariye Caddesi Çam Apt. No:63/6 Kadıköy - İstanbul

Yapı Kredi Bankası (Moda Şubesi - 217) 60825788 (IBAN No: TR81 0006 7010 0000 0060 8257 88)

Garanti Bankası (Moda Şubesi - 124) 6299549 (IBAN No: TR39 0006 2000 1240 0006 2995 49)

Akbank (Moda Şubesi - 256) 0048668-8 (IBAN No: TR31 0004 6002 5688 8000 0486 68)

Türkiye İş Bankası (Hasanpaşa Şubesi - 1166) 332004 (IBAN No: TR34 0006 4000 0011 1660 3320 04)

Türkiye İş Bankası'na Yapacağımız Havaleler Ücretsizdir • PTT Posta Çeki Hesap No: 1052845

### LEGAL SİPARİŞ FORMU

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

Kredi Kartı ile Ödemek İstiyorum

Nakit Ödemek İstiyorum

Kartın Üzerindeki İsim : .....

Banka Havalesi ( )

Kart No: ....

Posta Çeki ( )

Son Kullanma Tarihi : .....

Elden ( )

CVV2 No : .....

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

Tarih: .....

Abone İmza:

Şirket Temsilcisi:

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

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

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





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

**A**

Alt İşverene Verildikten Sonra Keyfilik ve Ölçülülük Denetiminin Yapılmasının Gerekmesi .....	373
Alt İşverenin İşe İade Kararını Temyiz Etmemesi .....	392
Alt İşverenlerin Sürekli Değişmesine Karşın İşçinin Çalışmayı Sürdürmesi.....	385
Altı Günlük Hak Düşürücü Süre Geçtikten Sonra Yapılan Feshin Haksız Fesih Olacağı.....	289
Altı Günlük Hak Düşürücü Sürenin Hesabı ve Başlaması .....	322
Altı İş Günlük Haklı Fesih Hakkını Kullanma Süresi.....	394
Ara Dinlenmelerinde İşçinin İşyerini Terk Edebileceği .....	227
Ara Dinlenmesi.....	311
Arife Günü Çalışmanın TİS Hükümlerine Göre Ödenmesinin Gerekmesi.....	235
Asıl İşlerin Alt İşverene Verilebilmesi İçin İş Yasasında Belirlenen Üç Koşulun Birlikte Gerçekleşmiş Olmasının Zorunlu Olması .....	246
Asıl İşveren Alt İşveren.....	392
Asıl İşverenin Sorumluluktan Kurtulacağı .....	392
Asıl İşverenin Yargıtay Aşamasında Geçerli Feshi Kanıtlanması.....	392
Aş ile Yönetim Kurulu Üyesinin Arasındaki İlişkinin Vekalet Akdine Dayanması .....	275
Aş Yönetim Kurulu Üyesi .....	275
Aynı Eylem Nedeniyle İki Kez Ceza Verilemeyeceği .....	289
Aynı İşyerinde İkinci Dönem Çalışmanın Haklı Nedenle Sona Ermesi.....	367

**B**

Barışçıl Toplu Eylem Hakkına Sahip Olan İşçilerin Bu Eylemlerini Son Çare ve Ölçülük İlkesine Göre Kullanmalarının Gerekmesi.....	345
Belediyelerin Asli İşlerini Alt İşverene Verebilmeleri .....	232
Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılması İçin Gerekli Objektif Koşulların Bulunmaması .....	250
Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Kendiliğinden Sona Ermesi .....	389
Boşta Geçen Süre Ücretine Talep Olmasa Da Karar Verilmesinin Gerekmesi.....	306

***Bütün kararların bu şekilde kavramlara göre arama dizini dergimizde yer almaktadır ve 6 sayfa devam etmektedir***

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

**Hukuk Usulü Muhakemeleri  
Kanunu (6100)**

<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
31.....	215
109.....	385, 387
141.....	257
297.....	313
298.....	313
321.....	313

<b>İş Kanunu (1475) (Mülga)</b>	
<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
14.....	376, 383, 389
24.....	381

<b>İş Kanunu (4857)</b>	
<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
2.....	205, 232, 246, 271, 373, 392
4.....	275, 276
5.....	279, 316
6.....	259
11.....	242, 250, 389
13.....	316, 319
14.....	263
17.....	205, 209, 215, 252, 282
17-21.....	241
18-21.....	218, 223, 225, 230, 232, 306, 345, 362, 385, 387
22.....	379
25.....	207, 236, 239, 289, 365 367, 369, 399
26.....	322, 394
32.....	212, 216, 220, 292, 298, 302
37.....	220
41.....	209, 227, 255, 286 302, 376, 390
46.....	397
47.....	235
53.....	257, 353, 356, 360
57.....	298, 353, 356
59.....	371

63.....	227, 309, 316
68.....	311
110.....	319
120.....	376

<b>İş Kanunu (Mülga) (1475)</b>	
<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
14.....	316
41.....	316

<b>İşsizlik Sigortası Kanunu (4447)</b>	
<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
45.....	376

<b>Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun (2829)</b>	
<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
10.....	327

<b>Sosyal Sigortalar Kanunu (506)</b>	
<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
79.....	325, 329, 335, 339, 341, 343

<b>Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510)</b>	
<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
89.....	326
108.....	332

<b>Tebliğat Kanunu (7201)</b>	
<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
7.....	266

<b>Türk Borçlar Kanunu (6098)</b>	
<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
55.....	337
132.....	292
445.....	242


***Bütün kararların bu şekilde kanun maddelerine göre arama dizini dergimizde yer almaktadır ve 2 sayfa devam etmektedir***

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



LEGAL YAYINCILIK A.Ş.

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

<b>LEGALBANK ABONELİK FORMU</b>			
<b>Mevzuat ve Kararlar Bankası (www.legalbank.net)</b>			
<b>Abonenin</b>		<b>Fatura Bilgileri</b>	
Adı -Soyadı		Adı -Soyadı	
Firma		Firma	
Adres		Adres	
T.C. Kimlik No.		T.C. Kimlik No.	
Telefon		Vergi Dairesi	
Cep Telefonu		Vergi No.	
E-Posta (abone isminiz olarak kullanılacaktır)		Kullanıcı Adedi	
<b>1 Yıllık (1 Kullanıcı) Abonelik Bedeli 460 ₺</b>			
<b>Banka Hesabına Ödeme</b>			
<input type="checkbox"/> Yapı Kredi Bankası (Moda Şubesi - 217) Hesap No. 60825788 (IBAN NO: TR81 0006 7010 0000 0060 8257 88)			
<input type="checkbox"/> Garanti Bankası (Moda Şubesi - 124) Hesap No. 6299549 (IBAN NO: TR39 0006 2000 1240 0006 2995 49)			
<input type="checkbox"/> Akbank (Moda Şubesi - 256) Hesap No. 0048668-8 (IBAN NO: TR31 0004 6002 5688 8000 0486 68)			
<input type="checkbox"/> T. İş Bankası (Hasanpaşa Şubesi- 1166) Hesap No. 332004 (IBAN NO: TR34 0006 4000 0011 1660 3320 04)			
T. İş Bankası'na Yapacağımız Havaleler Ücretsizdir			
<b>Posta Çeki İle Ödeme</b>			
<input type="checkbox"/> PTT Posta Çeki Hesap No: 1052845			
<b>Nakit, Kredi Kartı veya Banka Havalesi ile Tek Seferde ödememiz halinde % 10 indirim uygulanacaktır.</b>		<b>Sadece Kredi Kartına 4 Taksit yapılmaktadır</b>	
Adı Soyadı	Banka		
Kredi Kart No			
<input type="checkbox"/> VISA <input type="checkbox"/> MASTERCARD	Son Kullanma Tarihi	C V V	
<b>Ödeme Şekli</b>	<b>Tarih</b>	<b>Tutar</b>	Yukarıda belirttiğim tutarın, VISA/MASTERCARD kredi kartı hesabıma borç kaydedilerek Firmamızın hesabı bulunan bankalar nezdindeki ilgili hesaplarına Firmamız ile çalışılan bankalar arasında belirlenen koşullar çerçevesinde alacak kaydedilmesini kabul ediyorum ve bu konuda ilgili bankaları yetkili kılıyorum. İş bu abonelik sözleşmesi, www.legalbank.net sitesindeki mevzuat kararlar bankası 1 yıllık abonelik hizmetini kapsamaktadır.
Peşinat			
Toplam			

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

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

Abone İmza .....

Şirket Temsilcisi İmza .....

