

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: 39**  
**Volume: 10/Issue: 39**  
**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: 39**  
**Volume: 10/Issue: 39**  
**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:**

Ekim/October 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**



**Danışmanlar Kurulu/Advisory Board**

**Prof. Dr. Nuri ÇELİK**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**İstanbul Temsilcileri/İstanbul Representative**

Av. Reyhan TANIŞ

Av. Selma BİLGİN

Av. Fikret İLKİZ

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ

Av. Demet Tuna ARAL

Av. Necdet OKCAN

Av. Sezen GÖNENÇ OKCAN

Av. Hasan GÜNÜÇ

Av. Faruk BAŞTÜRK

Av. Alper YILMAZ

Av. Ebru ERGİNBAŞ

Av. Haydar AKSOY

Av. Hatice UÇUM

Av. Mehmet Ümit ERDEM

Av. Mehmet Anıl ARSLANOĞLU

Av. Yörük KABALAK

Av. Zafer YEGİN

Av. Cengiz ÖZBİLGİN

Stj. Av. Ayşe Çağla AKAT

# İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ YAYIN İLKELERİ

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

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

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

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

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

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

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

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

Kağıt boyutu: A4

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

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

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

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

*Paper size: A4*

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **SUNUŞ.../PRESENTATION...**

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisinin 39. sayısında sizlerle buluşmanın mutluluğunu yaşamaktayız.

2013 yılının ikinci sayısı olan bu dergimizde dört adet iş hukukuna ilişkin, bir adet de İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin makale yer almaktadır.

İş Hukuku ana bölümünde; Prof. Dr. Fazıl SAĞLAM ve Prof. Dr. M. Polat SOYER'in "İş Güvencesi Kapsamında Olmayan Bir İşçinin Sendika Üyeliği Nedeniyle İşten Çıkarılması Hâlinde Sendikal Tazminat Talep Etme Hakkı: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Bu Açıdan Anayasa'ya Aykırılığı Sorunu", Yard. Doç. Dr.. Murteza AYDEMİR'in "6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun İş Yargısına Etkileri", Dr. Sera Reyhani YÜKSEL'in "İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi" ve Stj. Av. Gökhan ÇAYAN'ın "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı İş Kanununa Etkisi" başlıklı yazıları yer almaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği bölümünde; Araş. Gör. Seda ERGÜNEŞ'in "İşveren Vekilinin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu" başlıklı yazısı yer almaktadır.

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

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

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

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

Dergimizin yararlı olmasını diliyor, katkı ve eleştirilerinizi bekliyoruz.

Saygılarımızla

**YAYIN YÖNETMENİ/EDITORIAL DIRECTOR**

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

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

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

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

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



# İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ

Cilt: 10/Sayı: 39

Yıl: 2013

## İÇİNDEKİLER

<b>İş Hukuku</b> .....	<b>1</b>
İş Güvencesi Kapsamında Olmayan Bir İşçinin Sendika Üyeliği Nedeniyle İşten Çıkarılması Hâlinde Sendikal Tazminat Talep Etme Hakkı: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Bu Açıdan Anayasa'ya Aykırılığı Sorunu Prof. Dr. Fazıl SAĞLAM - Prof. Dr. M. Polat SOYER.....	3
6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun İş Yargısına Etkileri Yard. Doç. Dr. Murteza AYDEMİR.....	25
İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Dr. Sera Reyhani YÜKSEL.....	57
6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı İş Kanununa Etkisi Stj. Av. Gökhan ÇAYAN.....	81
<b>İş Sağlığı ve Güvenliği</b> .....	<b>135</b>
İşveren Vekilinin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu Araş. Gör. Seda ERGÜNEŞ.....	137
<b>Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme</b> .....	<b>163</b>
<b>Yüksek Mahkeme Kararları</b> .....	<b>169</b>
Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararları.....	171
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararları.....	218
Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Kararları.....	274
Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Kararları.....	289
Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararları.....	300
<b>Gerekli Bilgiler</b> .....	<b>347</b>
LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU.....	386
<b>Mahkeme Kararları Arama Dizinleri</b> .....	<b>387</b>
Kavramlara Göre Arama Dizini.....	389
Kanun Maddelerine Göre Arama Dizini.....	395
LEGALBANK ABONELİK FORMU.....	396

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

**Volume: 10/Issue: 39**

**Year: 2013**

**CONTENTS**

<b>Labor Law .....</b>	<b>1</b>
Unionist Compensation Right of a Dismissed Employee Who is not Under Protection of Employment Guarantee in Case of Dismissal Due to His Union Membership: Unconstitutionality of Labor Unions and Collective Agreements Act Prof. Dr. Fazıl SAĞLAM - Prof. Dr. M. Polat SOYER .....	3
Effects of Civil Procedure Code No. 6100 on Labour Law Judgement Asst. Prof. Dr. Murteza AYDEMİR.....	25
Principle of Equal Treatment in Labour Law Dr. Sera Reyhani YÜKSEL .....	57
Effects of Regulations About Service Contract in Turkish Code of Obligations No. 6098 on Labour Law No. 4857 Intern Lawyer Gökhan ÇAYAN .....	81
<b>Occupational Health and Safety .....</b>	<b>135</b>
The Penal Liability of the Employer's Representative Emanating from the Work Accident Res. Asst. Seda ERGÜNEŞ.....	137
<b>Editing of Turkish Social Law .....</b>	<b>163</b>
<b>Supreme Court Decisions .....</b>	<b>169</b>
Court of Cassation 7th Civil Chamber Decisions.....	171
Court of Cassation 9th Civil Chamber Decisions.....	218
Court of Cassation 10th Civil Chamber Decisions.....	274
Court of Cassation 21st Civil Chamber Decisions .....	289
Court of Cassation 22nd Civil Chamber Decisions.....	300
<b>Useful Information.....</b>	<b>347</b>
ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS .....	386
<b>Index of Supreme Court Decisions .....</b>	<b>387</b>
Index of Related Legal Terms .....	389
Index of Related Law Code Articles .....	390
 SUBSCRIPTION FORM FOR THE LEGALBANK LEGAL DATABASE .....	 391



# İŞ HUKUKU LABOR LAW

\* İş Güvencesi Kapsamında Olmayan Bir İşçinin Sendika Üyeliği Nedeniyle İşten Çıkarılması Hâlinde Sendikal Tazminat Talep Etme Hakkı: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Bu Açıdan Anayasa'ya Aykırılığı Sorunu  
*Unionist Compensation Right of a Dismissed Employee  
Who is not Under Protection of Employment Guarantee in Case of Dismissal  
Due to His Union Membership: Unconstitutionality of Labor Unions and  
Collective Agreements Act*

**Prof. Dr. Fazıl SAĞLAM - Prof. Dr. M. Polat SOYER**

\* 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun İş Yargısına Etkileri  
*Effects of Civil Procedure Code No. 6100 on Labour  
Law Judgement*

**Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Murteza AYDEMİR**

\* İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi  
*Principle of Equal Treatment in Labour Law*

**Dr. Sera Reyhani YÜKSEL**

\* 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı İş Kanununa Etkisi  
*Effects of Regulations About Service Contract in Turkish Code of Obligations  
No. 6098 on Labour Law No. 4857*

**Stj. Av./Intern Lawyer Gökhan ÇAYAN**



**İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA OLMAYAN BİR İŞÇİNİN  
SENDİKA ÜYELİĞİ NEDENİYLE İŞTEN ÇIKARILMASI  
HÂLİNDE SENDİKAL TAZMİNAT TALEP ETME HAKKI:  
SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU'NUN BU  
AÇIDAN ANAYASA'YA AYKIRILIĞI SORUNU\***

*(UNIONIST COMPENSATION RIGHT OF A DISMISSED EMPLOYEE WHO IS NOT  
UNDER PROTECTION OF EMPLOYEMENT GUARANTEE IN CASE OF  
DISMISSAL DUE TO HIS UNION MEMBERSHIP: UNCONSTITUTIONALITY OF  
LABOR UNIONS AND COLLECTIVE AGREEMENTS ACT)*

**Prof. Dr. Fazıl SAĞLAM\*\*  
Prof. Dr. M. Polat SOYER\*\*\***

**ÖZET**

İşçilerin sendika üyeliği nedeniyle işten çıkarılması sıklıkla karşılaşılan bir problemdir. İşçiye yapılan bir saldırı olan nitelendirilebilecek bu eylem, işçiye uluslararası sözleşmelerle sendikal özgürlük hakkı tanınarak yumuşatılmaya çalışılmışsa da bu yeterli olmamıştır.

Bu çalışmada, işçinin sendikal özgürlüğünün durumu, Anayasa ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni esas alarak incelenmiş, düzenlemelerdeki eksiklikler değerlendirilmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Sendikal tazminat, haksız işten çıkarma, iş güvencesi, sendikal özgürlük hakkı

**ABSTRACT**

*Unfair dismissal of employers due to their union membership is an issue faced often. This action, which can be defined as an assault for employees, has been aimed to be relaxed by means of international agreements, with granting union freedom, but has not been enough.*

*In this work, state which the employee's union freedom is in is mentioned with regards to Turkish Constitution and European Convention on Human Rights. Unconstitutionality of regulations is also discussed.*

---

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

\* Bu makale, her bölümü ile ortak bir çalışmanın ürünüdür. Ad sırası alfabetik olup, birinci ya da ikinci yazar gibi değerlendirmeler yapılamaz.

\*\* KKTC Yakın Doğu Üniversitesi Hukuk Fakültesi

\*\*\* KKTC Yakın Doğu Üniversitesi Hukuk Fakültesi

**Keywords:** *Unionist compensation right, unfair dismissal, employment guarantee, union freedom.*

\*\*\*

...

1. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, sendikal nedenle yapılan fesihlerde sendikal tazminat talep etme hakkını açıkça ve sadece iş güvencesi kapsamında olanlara tanımıştır. Sendika özgürlüğünün güvencesine ilişkin 25. maddenin yasalama süreci, güvence kapsamında olmayanların “bilinçli olarak” bu haktan yararlandırılmadıklarını ortaya koymaktadır. Bu durum, fesih nedenine dayanan sendikal tazminat konusunda iş güvencesi kapsamında olmayanlar bakımından bir yasa boşluğu bulunmadığını göstermektedir. Bu tespitin pratik sonucu, sendikal fesihlerde yargıcın Türk Medenî Kanunu md. 1 f. 2’de verilen yetkiyi kullanarak, iş güvencesinin kapsamı dışında kalanlar hakkında sendikal tazminata hükmedemeyecek olmasıdır.

....

3. İş güvencesinin kapsamı dışında kalanların sendikal nedenle işten çıkarılmaları hâlinde sendikal tazminat talep edebilmeleri, uluslararası sözleşmelerin doğrudan uygulanması suretiyle de mümkün kılınmaz. Bir uyumsuzlukta AY md. 90/son uyarınca temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası andlaşmaların esas alınması, kanunlarda ve uluslararası andlaşmalarda “*aynı konuyu düzenleyen farklı hükümlerin*” bulunması hâlinde söz konusu olabilir. Oysa, temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmelerin hiç birinde, inceleme konusu sorun açısından AY md. 90/son uyarınca esas alınması gereken ve doğrudan uygulanması mümkün olan somut bir düzenleme yoktur.

4. Fakat, iş güvencesi kapsamında olmayanların sendikal nedenle işten çıkarılmaları hâlinde sendikal tazminat talep etme hakkından yoksun bırakılmaları, hukuk devleti ile bağlantılı olarak eşitlik ilkesi ve ayırıcılık yasağı; sosyal devlet ilkesi ve sendika özgürlüğü bakımından Anayasa’ya açıkça aykırıdır.

5. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 25 (4)’te yer alan “fesih dışında” ibaresi ile, md. 25 (5)’te İş Kanunu md. 18’e gönderme yapan ibarenin iptali, iptal kararının ertelenmesine gerek kalmaksızın Anayasa’ya uygunluğu sağlayacaktır.

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

# # 6100 SAYILI HUKUK MUHAKEMELERİ KANUNU'NUN İŞ YARGISINA ETKİLERİ

(EFFECTS OF CIVIL PROCEDURE CODE NO. 6100 ON LABOUR LAW JUDGEMENT)

**Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Murteza AYDEMİR\***

## ÖZET

01.10.2011 tarihi itibariyle yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK) , adli mahkemelerdeki yargılama usulünü düzenlemiş olmakla, bir çok yönden iş yargısına ve iş yargılama usulüne etki etmiş, hatta etkiden ziyade neredeyse tüm iş yargısını değiştirmiştir. 6100 sayılı HMK'nın iş yargısına etkisi "yargılama usulünün değişmesinden kaynaklanan etki", "dava türleri yönünden"ve son olarak "sözlü yargılama usulüne ilişkin özel hüküm bulunmayan hallerde" ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada"6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun İş Yargısına Etkileri" konusu bir çok temel nokta yönünden incelenecektir.

**Anahtar Kelimeler:** 6100 Sayılı Kanun, İş Yargılaması, 5521 Sayılı Kanun

## ABSTRACT

*Code of Civil Procedure No: 6100 that entered into force on 01.10.2011 enacts the proceedings in civil courts as well as influencing the labor jurisdiction and labor proceedings in many ways, moreover, it modifies almost all labor proceedings.. The influences of Code of Civil Procedure No:6100 on labor jurisdiction appears as "the influence of the amendments of the proceedings", "withregards to the types of lawsuits", and finally in "cases special provisions on oral proceedings is unavailable". This study herein examines the subject of "The influence of Code of Civil Procedure No: 6100 on the labor proceedings" with several fundamental aspects.*

**Keywords:** Code No: 6100, labor jurisdiction, Code No: 5521

\*\*\*

---

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

\* D.E.Ü İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Böl. Öğr.Üyesi

...

Yargılamaya katılanlara mutlaka iddia ve savunmada bulunma hakkı verilmelidir. Delillerinin toplanması sağlanmalıdır. Adil yargılanma hakkı sosyal taraflara ayrı ayrı tanınmalıdır. Dinlenilme hakkı 1982 AY md.36'da yer adil yargılanma hakkının temel bir unsurudur. Hukuki dinlenilme hakkının temel bir hak olması sebebiyle işverenler de bu haktan yoksun bırakılmamalıdır. Mahkemeler işçiler ve işverenlere aynı uzaklıkta olmalıdır. İş yargılamasında yargılamayı hızlandırmaya yarayan prensiplere sıkı sıkıya uyulmalıdır. İşçi her gün işe gitmek ve çalışmak zorundadır. Ücretten yoksun kalmak işçinin en büyük endişesidir. İş yargısında basit yargılama usulünün kabul edilmesinin nedeni her şeyden önce davaların çabuk sonuçlanmasını sağlamaktır. Davaya cevap verme süresi, cevaba cevap verme hakkının olmaması, delillerin gösterilmesi ve sunulması zamanının belirli bir süreye bağlanması, duruşma yapmadan hakime karar verebilme yetkisinin tanınması, sulhe teşvik, ön inceleme duruşması ve bu duruşmadan sonra tahkikatın iki duruşmada tamamlanması, yargılama giderlerinin peşin alınması gibi Yeni HMK'da bir çok hüküm vardır. Bu hükümlere rağmen iş davaları sürüncemede bırakılmamalıdır. Hakimler gereksiz yere celse (oturum) ertelemeleri yapmamalıdır.

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

# # İŞ HUKUKUNDA EŞİT DAVRANMA İLKESİ

(PRINCIPLE OF EQUAL TREATMENT IN LABOUR LAW)

Dr. Sera Reyhani YÜKSEL\*

## ÖZET

*Eşit davranma ilkesi, tüm hukuk alanında geçerli bulunan genel bir ilke olarak "eşitlik ilkesi" nin iş hukukundaki yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. İş hukukunda eşit davranma ilkesi, genel, bağımsız ve nesnel bir hukuk kuralı olup işçi yararına işleyen bir ilkedir; amaç uğranılan haksızlıkta değil yararlanan hakta eşitliği sağlamaktır. Bu bakımdan işçiler arasında yararlanan hakta keyfi uygulamalarla eşitsizlik yaratılması yapılan düzenlemeyle önlenmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada tanımlama, kapsamını belirleme ve borcun mutlak olduğu ve olmadığı alanları ve aykırılığın müeyyidesini belirtmek suretiyle İş Kanunu kapsamında eşitlik ilkesi açıklanmaya çalışılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Eşit Davranma İlkesi, İşverenin Eşit Davranma Borcu, Ayrımcılık Yasası

## ABSTRACT

*Principle of equal treatment appears as the reflection of "principle of equality", which is a widely accepted maxim of law, on labor law. Principle of equal treatment is a general, independent and objective maxim of labor law that operates on behalf of the employee; aiming equality in terms of not violation but availability of rights. Therefore the legislations seek to prevent arbitrary unequal treatment with unequal distribution of available rights. This study herein, within the context of Labor Law, includes a brief description on principle of equality while contributing definition, scope, extends to which the obligation is absolute and provisional, and sanctions in case of violation.*

**Keywords:** Principle of equal treatment, Employer's obligation to equal treatment, Prohibition of discrimination

\*\*\*

---

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

\* İstanbul Barosu Avukatı

...

Bu ilke tüm işçilerin ne olursa olsun aynı seviyeye getirilmesini amaçlamaz, işçilere kendilerinde var olan farklılıklara göre farklı davranılmasını haklı görür; ancak bu farklı davranmanın keyfi olmaması gerekir. Bu ilkeyi “aynı durumda olanlara aynı, farklı durumda olanlara farklı” davranılması şeklinde formüle etmek mümkündür. Eşit davranma ilkesi bu açıdan bakılınca mutlak değildir. Aksi bir uygulama ile işçilere farklı davranılmasını gerektiren durumların varlığına rağmen işverenin eşit muamelede bulunması bu ilkenin ihlali anlamını taşır.

İş Kanununda dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep şeklinde sayılan sebepler sınırlı değildir; ancak İş Kanunumuzda da örnek kabilinden sayılmış olan ve anayasalarda, uluslararası sözleşmelerde de ifadesini bulan nedenlere dayanılarak ayırım yapılması halinde her halükarda eşit davranma borcuna aykırılık oluşacaktır.

İş hukukunda eşit davranma ilkesi, genel, bağımsız ve nesnel bir hukuk kuralı olup işçi yararına işleyen bir ilkedir; amaç uğranılan haksızlıkta değil yararlanılan hakta eşitliği sağlamaktır<sup>1</sup>. Bu bakımdan işçiler arasında yararlanılan hakta keyfi uygulamalarla eşitsizlik yaratılması yapılan düzenlemeyle önlenmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmada tanımlama, kapsamını belirleme ve borcun mutlak olduğu ve olmadığı alanları ve aykırılığın müeyyidesini belirtmek suretiyle eşitlik ilkesi açıklanmaya çalışılmıştır. Madde gerekçesinde de belirtildiği gibi işverenin işe almadan başlayarak tüm çalışma koşulları bakımından işçilere eşit davranma, bu arada cinsiyet ayırımına gitmeme yükümlülüğü çalışma hayatının önemli sorunlarından biri olarak tüm ülkelerin, uluslararası ve uluslararası hukukun gündemine girmiş ve çok sayıda ulusal ve uluslararası kaynaklarda yer almıştır ve bunun genel bir ilke olarak İş Kanununda yer alması olumlu olmuştur.

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

<sup>1</sup> Tuncay, s. 241



**№ 6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNUNUN  
HİZMET SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN HÜKÜMLERİNİN  
4857 SAYILI İŞ KANUNUNA ETKİSİ**

*(EFFECTS OF REGULATIONS ABOUT SERVICE CONTRACT IN TURKISH CODE  
OF OBLIGATIONS NO. 6098 ON LABOUR LAW NO. 4857)*

**Stj. Av./Intern Lawyer Gökhan ÇAYAN\***

**ÖZET**

İş görme sözleşmeleri, Türk Borçlar Kanunu (TBK)'da düzenlenmiş bulunan hizmet sözleşmesi, vekalet sözleşmesi, yayım sözleşmesi gibi bir çok türe bürünmüş olmakla birlikte, işgörme sözleşmelerinin isimsiz akit şeklinde vücuda gelmesi de mümkündür. İş görme sözleşmelerinin hemen hemen tümünde müşterek olan nokta, taraflardan birinin (işçinin), diğer tarafa (işverene) karşı daima bir işgörme borcu altına girmesi ve onun bu borcunu iş görme olarak nitelendirdiğimiz bir faaliyette bulunmak suretiyle yerine getirmesidir. Bu çalışmada, genel hizmet sözleşmesinin kuralları ışığında, TBK ile BK arasındaki farklara değinecek, TBK'daki düzenlemelerin, İş Kanunlarına etkisini yani söz konusu düzenlemeleri İK'na tabi iş sözleşmelerinde uygulanıp uygulanmayacağı üzerinde durulacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Görme Sözleşmeleri, Hizmet Sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu

**ABSTRACT**

*Notwithstanding that Transaction Areements are enacted in Turkish Code Of Obligations as service agreement, contract of mandate, publishing contract it is possible to be structured as anonymous agrrements. Under almost all transaction agreements; one of the parties (the employee) incur the obligation to work for the other party (the employer) and such obligation is fullfilled through the first party's involvement in the transaction activity. This study herein; examines the effects of regulations in*

---

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

\* Ankara Barosu; Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı; www.gcayan.com

*Turkish Code Of Obligations on the Labor Code within thlight of general rules on Transaction Agreements, referring the differrences between Turkish Code of Obligations and Code of Obligations.*

**Keywords:** *Transaction Agreements, Labor agreement, Turkish Code Of Obligations*

\*\*\*

.... cezai şartta temel prensip, sadece işçi aleyhine konulan cezai şartın geçersiz olacağı; fakat, sadece işveren aleyhine konulan cezai şartın geçerli olacağı yönündedir. İşçi aleyhine konulan cezai şartın geçerli olabilmesi için mutlaka karşılıklı olması yani hem işçi hem de işveren aleyhine kararlaştırılmış olması gerekmektedir.

TBK m. 420/ I ile yargı içtihatları pozitif düzenlemeye kavuşturulmuştur. Sadece işçi aleyhine konulan cezai şartın geçersiz kılınacağı kuralının istisnaları da mevcuttur. Bu kuralın istisnalarından birisi, eğitim karşılığı olarak cezai şartın öngörülmesidir ki bu durumda sadece işçi aleyhine konulan cezai şart geçerli olacaktır. Fakat, TBK m. 420/ I hükmü, yasak eğitimi kapsamaz. Ayrıca, işçi aleyhine tek taraflı olarak öngörülen cezai şartın geçerli olabilmesi için, işveren tarafından işçiye sağlanan eğitim menfaatlerinin, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında verilen eğitimlerin dışında ve konulan cezai şartla yapılan eğitim masraflarının ölçülü olması gerekmektedir. İşverenin, işçiye kendi işyerinde ve kendi personeliyle verdiği eğitimler karşılığında tek taraflı cezai şart koyması mümkün değildir. İkinci istisna, rekabet yasağı sözleşmesinde konulan cezai şart kayıtlarında mevcuttur. Burada işçi aleyhine tek taraflı cezai şartın öngörülebilmesi yasağın niteliğinden ve kanundan kaynaklanır. Zira, TBK m. 446/ II hükmü rekabet yasağı sözleşmesinde böyle bir cezai şartın kararlaştırılabilmesine imkan tanımaktadır<sup>1</sup>.

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

<sup>1</sup> ALPAGUT, a.g.e., sf. 954.

# İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

## *OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY*

\* İşveren Vekilinin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu

*The Penal Liability of the Employer's Representative*

*Emanating from the Work Accident*

**Araş. Gör. / Res. Asst. Seda ERGÜNEŞ**



# #İŞVEREN VEKİLİNİN İŞ KAZASINDAN KAYNAKLANAN CEZAI SORUMLULUĞU

(THE PENAL LIABILITY OF THE EMPLOYER'S REPRESENTATIVE EMANATING  
FROM THE WORK ACCIDENT)

**Araş. Gör. / Res. Asst. Seda ERGÜNEŞ\***

## ÖZET

İş hukukunun temel amaçlarından biri işçinin sağlığının ve bedensel bütünlüğünün korunmasıdır. Ülkemizde iş kazası oranı son yıllarda düşüş göstermekle birlikte hala çok sayıda işçi, iş kazası nedeniyle yaralanmakta veya ölmektedir. İşyerinde meydana gelen iş kazası neticesinde işçinin ölmesi veya yaralanması durumunda işveren vekilinin cezai sorumluluğu gündeme gelmektedir. Bu çalışma kapsamında işveren vekilinin iş kazası nedeniyle Türk Ceza Kanunu kapsamında cezai sorumluluğu tespit edilecektir.

**Anahtar kelimeler:** İşveren vekili, iş kazası, yaralanma, ölüm, cezai sorumluluk

## ABSTRACT

*One of the main goals of labor law is the protection of employees' health and physical integrity. In our country, rate of work accidents has decreased in recent years. However a large number of workers are still injured or died due to work accidents. Criminal liability of employer's representative arises as a result of work accident. In this study, criminal liability of employer's representative under the Turkish Criminal Code will be examined.*

**Keywords:** employer's representative, work accident, injury, death, criminal liability

\*\*\*

---

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

\* İstanbul Bilgi Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı Araştırma Görevlisi

...

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin yönetimde görev alan işveren vekilleri, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayarak dikkat ve özen yükümlülüklerine aykırı davrandıklarında, işyerinde meydana gelen iş kazası sonucu ölen veya yaralan işçilere karşı Türk Ceza Kanununun 85 veya 89. maddeleri uyarınca sorumlu olacaklardır. Kanaatimizce işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı hareket ederken kast düzeyinde kusurunun olması çok nadir bir durumdur. Buna karşın uygulamada çoğunlukla işveren vekilinin meydana gelen netice bakımından taksir ile hareket ettiği kanaatine vardık. Daha açık bir ifadeyle iş sağlığı ve güvenliği alma yükümlülüğüne aykırı davranan işveren vekili söz konusu hareketinin neticesini öngörmez veya neticeyi öngörür ancak neticenin gerçekleşmesini istemez. Ancak işveren vekilinin ihmali davranışla kasten yaralama veya kasten öldürme suçları bakımından olası kast düzeyinde kusuru olabileceğini ve bu durumda söz konusu suçlardan sorumlu tutulabileceğini belirledik.

Taksirle öldürme suçunun faili işveren vekili üç yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacaktır. Failin kusuru bilinçli taksir ise ceza artırılabilecektir. Taksirle öldürme fiili birden fazla kişinin ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, cezanın üst sınırı yine artırılabilecektir. Taksirle yaralama suçunun faili işveren vekili ise üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılacaktır. Failin bilinçli taksir düzeyinde kusurunun olması halinde verilecek ceza artırılabilecektir. Ayrıca birinci veya ikinci grup ağırlaştırıcı nedenlerin varlığı halinde ceza yine kademeli olarak artırılabilecektir. İşveren vekili ihmal suretiyle kasten öldürme suçunun faili olduğunda kasten öldürme suçunun basit ve nitelikli hali için öngörülen cezaların indirilmesi suretiyle cezalandırılacak ancak suç olası kast ile gerçekleştirildiğinde cezada TCK m. 21/ f. 2 uyarınca indirim yapılacaktır. İhmali davranışla kasten yaralama suçunun faili işveren vekili ise, kasten yaralama veya neticesi sebebiyle ağırlaştırılmış yaralama suçlarına ilişkin TCK' nın 86 ve 87. maddeleri uyarınca belirlenecek temel cezanın üçte ikisine kadar indirilmesi suretiyle elde edilen cezaya hükmedilecektir. İhmali davranışla kasten yaralama suçunun olası kast ile gerçekleştirilmesi durumunda ise bu cezadan TCK m. 21/ f. 2 uyarınca indirim yapılacak ve fail bununla cezalandırılacaktır. Belirlediğimiz suçlardan dolayı kısa veya uzun süreli hapis cezalarına hükmedildiğinde, kanundaki şartların varlığı halinde, bu cezalar adli para cezası veya seçenek yaptırımlara çevrilebilecektir. Ayrıca yine kanundaki şartların sağlanmış olması halinde iki yıl veya daha az süreli hapis cezası ertelenebilecektir.

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

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

01.07.2013 – 30.09.2013

*Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme kısıma dergimizin  
2013 tarihli 39. sayısından ulaşabilirsiniz*





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

\* Yargıtay Kararları  
*Court of Cassation Decisions*



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

**YARGITAY**  
**7. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/11622  
Karar No. 2013/13283  
Tarihi: 12.07.2013

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

- *İŞE İADE DAVASINDA FESHİN GEÇERLİ OLDUĞUNA KARAR VERİLMİŞ OLMASI*
- *KIDEM İHBAR TAZMİNATI İSTEMLİ DAVADA FESHİN GEÇERLİ OLDUĞU TESPİTİNİN KESİN HÜKÜM OLUŞTURACAĞI*

**ÖZETİ:** *İşe iade davası gerekçeli kararında “ davacının iş akdinin feshi geçerli nedenlerle yapılmış bir fesihdir” denmiş ve davacının işe iade isteminin reddine karar verilmiştir. Karar Yargıtay 22. Hukuk dairesinin 2011/9703 E, 2012/3234 K sayılı ilamı ile 02.03.2012 tarihinde onararak kesinleşmiştir. Feshin geçersizliği ve İşe iade için açılan davada fesih “geçerli” kabul edilmekle ve davalı işveren tarafın temyizi olmaksızın kesinleşmesi karşısında, kesin hükmün bağlayıcı olması sebebi ile davacının kadem ve ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken, reddine karar verilmiş olması da isabet-siz olmuştur.*

**YARGITAY**  
**7. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/5219  
Karar No. 2013/13279  
Tarihi: 12.07.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/57

- *YILLIK İZİN HAKKININ ÜCRETE DÖNÜŞMESİ İÇİN FESHİN GERÇEKLEŞMİŞ OLMASI*
- *YILLIK İZİN KULLANILDIĞININ KANIT YÜKÜNÜN İŞVERENDE OLMASI*
- *YILLIK İZİNDE ZAMANAŞIMININ FESİH TARİHİNDEN BAŞLAYACAĞI*

**ÖZETİ:** *Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır. Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktada ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir. Aktin feshi halinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret, işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Bu nedenle zamanaşımı da iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar.*

## YARGITAY

### 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/5158  
Karar No. 2013/13212  
Tarihi: 11.07.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/25, 26

- **DERHAL FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ**
- **ALTI İŞ GÜNLÜK VE BİR YILLIK SÜRELERİN HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE OLDUĞU**
- **GEÇERLİ FESİH DURUMUNDA ALTI GÜNLÜK SÜRENİN İŞLEMENECEĞİ**

**ÖZETİ:** *4857 sayılı İş Kanununda, işçinin maddî çıkar sağlamış olması halinde bir yıllık sürenin işlemeyeceği öngörülmüştür. O halde, haklı feshine neden olan olayda işçinin maddî bir menfaati olmuştur, altı işgününe riayet etmek koşuluyla olayın üzerinden ne kadar süre geçerse geçsin işverenin haklı fesih imkânı vardır.*

*Altı iş günlük süre işçi ya da işverenin haklı feshine 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 iş günlük süre feshine yetkili merciin öğrendiği günden başlar.*

*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 kaldırmaz. 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

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/14708

Karar No. 2013/10496

Tarihi: 05.06.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

6356 s. STSK/25

- **FESHİN SENDİKAL NEDENE DAYANDIĞININ SADECE TANIK BEYANLARIYLA İSPAT EDİLEMEYECEĞİ**
- **İŞE İADE TAZMİNATININ ALT VE ÜST SINIRLARININ BELİRLENMESİNDE İŞ KANUNUNDAKİ KIDEM SÜRELERİNİN DİKKATE ALINACAĞI**

**ÖZETİ:** Davalı işyerinde uygulanan bir TİS olduğu, Sendika Yeni Yönetimine aday olacaklardan Metin Ş. (Başkan Adayı), Murat K. (Başkan Yrd.) olacağı dışında diğer üyelerin kimler olacağı konusunda tanık beyanları arasında çelişki bulunduğu ve sadece tanık beyanlarıyla bu durumun ispatlanamayacağı dikkate alındığında feshin sendikal nedene dayandığı ispat edilemediğinden feshin sendikal nedene dayandığının kabulü hatalı olmuştur..

Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır. İşletme gerekleri ile fesihle emeklilik nedeninin gösterilmesi ve davacının emekliliğe hak kazanması halinde işe başlatmama tazminatı alt sınırdan belirlenmektedir.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/4186

Karar No. 2013/13196

Tarihi: 11.07.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **İHBAR ÖNELİ VERİLEREK YAPILAN FESİH**
- **FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE KARAR VERİLMESİ HALİNDE İŞE BAŞLATILMAYAN İŞÇİYE TEKRAR İHBAR ÖNELİ VERİLEMEYECEĞİ**

**ÖZETİ:** Geçersizliğine karar verilen fesih bildirimini ile işçiye daha önce usulüne uygun olarak verilmiş olan ihbar önellerine geçerlilik tanınması 4857 sayılı Kanun'un sözü edilen açık hükmü gereğidir. Bu nedenle davacı işçinin ihbar tazminatı talebinin yerindeliliği kabul edilemez. Gerçekten mahkeme veya özel hakem tarafından belirlenen tazminatı ödemeyi göze alıp, işçiyi işe başlatmama yolunu tercih eden işverene ihbar öneli tanımamasını istemek işin mahiyeti ile bağdaşmamaktadır.

## YARGITAY

### 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/2307  
Karar No. 2013/13164  
Tarihi: 11.07.2013

İlgili Kanun/Madde  
854 s. DenizİşK/14

- GEMİ ADAMININ ÜCRETİNİN ÖDENMEMESİ
- HAKLI FESİH
- GEMİ ADAMININ VERDİĞİ ZARARIN İSTENEBİLECEĞİ

**ÖZETİ:** Davacı işveren iş akdinin kaptan tarafından haklı nedenle feshedildiğini ileri sürmüştü, bu iddia mahkemece de kabul görmüş ise de davalı işçinin "geminin kapaklarını açmayacağını, başkalarına da açtırmayacağını, kendi elyazısı ile yazdığı ödenmeyen ücret alacağı ile kıdem ve iş bulma parasının yol gideri vs. olmak üzere toplam 8.440,00 TL alacağının hesaba yatırılmasını" söylemekle iş akdinin önce davalı gemi adamı tarafından feshedildiği, önceden 689,00 TL ve Haziran 2010 ayına ilişkin süresinde ödenmemiş 1500,00 TL olmak üzere toplam 2.189,00 TL ücret alacağı bulunmakla davalı gemi adamı tarafından iş akdinin haklı nedenle feshedildiği ve davalı gemi adamının kıdem tazminatına hak kazandığı anlaşılmaktadır. İş akdinin davalı tarafından haklı feshine ücret ödeme edini mi yerine getirmeyerek sebebiyet veren davacı işverenin gemiye yeni getirdiği gemi adamına yaptığı yol vs. masraflarını davalıdan talep hakkı bulunmamaktadır. Ancak davalı iş akdini haklı nedenle feshetmekle birlikte tahliye için kapakların başka kişiler tarafından açılmasına müsadde etmeyecek haksız eylemde bulunmuş olup bu haksız eylemi sonucu oluşan gecikme nedeniyle davacı işveren limandaki acentasına 2.253,62 EURO fazladan ödemek zorunda kalmış olup davalı gemi adamı haksız eylemi sonucu oluşan bu zararın 1/3'nü karşılamak zorunda olduğundan mahkemece acentaya ödenen 1.467,84 TL'nin ve 854 sayılı Deniz İş Kanununun 21/son maddesi karşısında davacı işverenin davalı gemi adamının bağlama limanına iade için yaptığı yol vs. masrafları geri isteyebileceğinden 435,29 TL yol masraflarının ve iş akdini davalı gemi adamı feshettiğinden ihbar tazminatına hak kazanamayacağından ödenen ihbar tazminatının davalıdan tahsiline karar verilmiş olması yerindedir.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/5457  
Karar No. 2013/13162  
Tarihi: 11.07.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/17, 32  
1475 s. MülgaİşK/14

- GENİŞ ANLAMDA ÜCRET
- İŞÇİYE YOLA GİTTİĞİNDE ÖDENEN HARCIRAH VE YEMEK PARALARININ, İŞÇİNİN ÜCRETİ İÇERİSİNDE DEĞERLENDİRİLMESİNİN GEREKMESİ
- MATBU VE NEDENİ BELİRTİLMEMİŞ İSTİFA BELGESİNE DEĞER VERİLEMEYECEĞİ

**ÖZETİ:** 4857 sayılı İş Kanununun 32 nci maddesinin ilk fıkrasına göre, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. Yasada ücretin eklerinin neler olduğu müstakilen düzenlenmemiş olmakla birlikte, değinilen maddenin ikinci fıkrasındaki "...banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının.." ibaresi gereğince, ücretin yanı sıra prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü ödemelerin banka hesabına yatırılması öngörüldüğünden, "prim" ve "ikramiye" ücretin eki olarak İş Kanununda ifadesini bulmuştur.

davacıya uzun yola çıktığında yemek ücreti adı altında taşınan yükün tonu üzerinden harcırah alacağını ödendiği tanık anlatımlarıyla sabittir. İşçilik alacaklarının ödendiği ancak yazılı belge ile ispatlanır. Tanık beyanlarına dayanılarak bu ücret alacağının reddedilmesi hatalı olmuştur. Dosya kapsamına sunulan davacının taşıdığı yükleri gösteren irsaliyelere göre yemek ücreti alacağının hesaplanması ve çıkacak ücretin kudem ve ihbar tazminatına esas ücrete de eklenerek çıkacak sonuca göre karar verilmesi gerekecektir. Mahkemece bu husus değerlendirilmeksizin hatalı değerlendirme ile hüküm kurulması isabetsiz olmuştur

İş sözleşmesinin tazminat gerektirmeyecek şekilde sona erdiğini ispat yükü işverene aittir. Davada davalı işveren davacının istifa ederek işyerinden ayrıldığı savunsa da gerek dilekçenin matbu olup, neden belirtilmemiş olması, gerekse davacının bilgisizliğinden yararlanılarak istifa belgesinin alındığının belirtmesi karşısında davalı taraf iş sözleşmesinin tazminat gerektirmeyecek bir şekilde sona erdiğini ispatlayamamıştır.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/17911  
 Karar No. 2013/12579  
 Tarihi: 03.07.2013

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

- **FESİH BİLDİRİMİNİN TEBLİĞİNDEN İTİBAREN BİR AY İÇERİSİNDE İŞE İADE DAVASI AÇILABİLECEĞİ**
- **BİLDİRİMLİ FESİHTE SÜRENİN TEBLİĞİ İLE BAŞLAYACAĞI**
- **EYLEMLİ FESİHTE SÜRENİN EYLEMLİ FESHİN YAPILDIĞI TARİHTEN BAŞLAYACAĞI**
- **SÜRENİN HAK DÜŞÜRÜCÜ OLDUĞU VE KESİLEMEYECEĞİ**

**ÖZETİ:** 4857 sayılı İş Kanununun 20.maddesi uyarınca iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri süren işçinin, fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içerisinde feshin geçersizliği ve işe iade istemi ile dava açması gerekir. Bu süre hak düşürücü süre olup, resen dikkate alınması gerekir

*İşveren fesih bildiriminde bulunmuş, ancak bunu tebliğ etmemiş olmasına rağmen, örneğin, işçi, işvereni şikayet ederek, fesih bildiriminin yapıldığı tarihi kesin olarak belirleyecek bir işlem yapmışsa, artık bu tarihin esas alınması uygun olacaktır. Bu anlamda işverenin fesih bildiriminin tebliğden imtina edildiği tutanakların tutulduğu tarih, tutanak düzenleyicilerinin doğrulaması halinde tebliğ tarihi sayılacaktır. Eylemli fesih halinde dava açma süresi, eylemli feshin yapıldığı tarihten itibaren işler. Fesih bildirimine karşı idari itiraz yolu öngören personel yönetmeliği ya da sözleşme hükümleri, dava açma süresini kesmeyeceği gibi, işçinin bu süre içinde hastalığı nedeni ile rapor alması da bu süreyi durdurmuyacaktır.*

*İş sözleşmesinin önel verilerek feshi halinde, dava açma süresi önelin sona ereceği tarihte değil, işverenin fesih bildirimini tebliğ ettiği tarihten başlar.*



## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/16406  
Karar No. 2013/12573  
Tarihi: 03.07.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/17, 18-21  
6356 s. STS/25

- İSTİFA İLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLMESİ
- İŞÇİLİK ALACAKLARINI ÖDEYECEĞİM VAADİ İLE İŞÇİDEN ALINAN İSTİFA HALLERİNDE İŞVEREN FESHİNİN BULUNDUĞUNUN KABULÜNÜN GEREKMESİ
- İŞÇİNİN FESİH İÇİN HAKLI NEDENLERİ VARKEN İSTİFA DİLEKÇESİ ALINMASINA DEĞER VERİLEMEYECEĞİ
- İSTİFA DİLEKÇESİNİN GENEL İFADELER TAŞIMASI HALİNDE İŞÇİNİN DAVA DİLEKÇESİNDE SOMUT SEBEPLERİ BELİRTEBİLECEĞİ

**ÖZETİ:** İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımsızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer. İstifanın işverence kabulü zorunlu değilse de, işverence dilekçenin işleme konulmaması ve işçinin de işverende çalışmaya devam etmesi halinde gerçek bir istifadan söz edilemez. Bununla birlikte istifaya rağmen tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradelerinin birleşmesi halinde, kararlaştırılan sürenin sonunda iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği kabul edilmelidir. Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir. Uygulamada en çok karşılaşılan şekliyle, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde bir icap olarak değerlendirilmelidir. İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverenin tazminatların derhal ödeneceği sözünü vermek ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir. İşverenin baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine değer verilemez. Dairemizce bu gibi hallerde feshin işverence gerçekleştirildiği, bununla birlikte işveren feshinin haklı olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir. İşçinin haklı nedenle derhal fesih nedenleri mevcut olduğu ve buna uygun biçimde bir fesih yoluna gideceği sırada, iradesi fesada uğratarak işverence istifa dilekçesi alınması durumunda da istifaya geçerlilik tanınması doğru olmaz. Bu durumda işçinin haklı olarak sözleşmeyi feshettiği sonucuna varılmalıdır.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/16442  
Karar No. 2013/12559  
Tarihi: 03.07.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/2, 3

- **ASIL İŞVEREN – ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN UNSURLARI**
- **ASIL İŞİN BÖLÜNÜP ALT İŞVERENE VERİLMESİNİN KOŞULLARI**
- **KAMU KURULUŞLARI AÇISINDAN DA MUVAZAALI ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİNİN KURULAMAYACAĞI**
- **ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE MUVAZAANIN İŞ MUFETTİŞİ TARAFINDAN TESPİT EDİLMESİ HALİNDE ALT İŞVERENİN İŞYERİ KAYDININ İPTAL EDİLECEĞİ, İŞÇİLERİN BAŞINDAN İTİBAREN ASIL İŞVEREN İŞÇİSİ OLARAK KABUL EDİLECEĞİ**

**ÖZETİ:** *Alt işveren; bir iş yerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren alanlarda iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini, sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren olarak tanımlanabilir. Alt işverenin iş aldığı işveren ise asıl işveren olarak adlandırılabilir. Bu tanımlamalara göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için iki ayrı işverenin olması, mal veya hizmet üretimine dair bir işin varlığı, işçilerin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılması ve tarafların muvazaalı bir ilişki içine girmemeleri gerekmektedir.*

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/19079  
Karar No. 2013/12558  
Tarihi: 03.07.2013

İlgili Kanun/Madde  
6356 s. STS/11, 79

- **UYGULANMAKTA OLAN GREVİN YASA DIŞILILIĞININ TESPİTİ**
- **YETKİLİ MAHKEME**

**ÖZETİ:** 6356 sayılı Yasanın Grev Lokavt Başlıklı 11. Bölüm, 71. Maddesinde “(1) Taraflardan her biri, karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini mahkemeden her zaman talep edebilir. ...” ve Görevli ve Yetkili Mahkeme başlıklı 79.Maddesinde ”(1) Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemeşi yetkilidir.” ve yasanın 2/c maddesinde “Görevli makam: İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlığı,” düzenlemeleri bulunmaktadır. Dava açıldığı tarihte 2822 sayılı Yasa yürürlükte ise de, sonradan yürürlüğe giren 6356 sayılı Yasa yetkili mahkeme konusunda yeni hükümler getirmiştir. 6356 sayılı Yasanın yetkili mahkemenin belirlenmesine ilişkin usule ilişkin hükümleri derhal uygulanması gerekeceğinden, somut olayda yetkili mahkeme 6356 sayılı Yasa hükümleri nazara alınarak belirlenmelidir.

## YARGITAY

### 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/17315  
Karar No. 2013/12526  
Tarihi: 03.07.2013

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

- İŞLETMESEL NEDENLERLE FESİH
- İŞLETMESEL FESHİN YARGISAL DENETİMİ

**ÖZETİ:** İşletmesel kararın amacı ve içeriğini belirlemekte özgür olan işveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi gerekli kıldığını, feshin geçerli nedeni olduğunu kanıtlamalıdır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini serbestçe belirleyen işveren, uygulamak için aldığı, geçerli neden teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire ilişkin kararı, sürekli ve kalıcı şekilde uygulamalıdır. İşveren işletme, işyeri ve işin gerekleri nedeni ile aldığı fesih kararında, işyerinde istihdam fazlalığı meydana geldiğini ve feshin kaçınılmazlığını kanıtlamak zorundadır. İş sözleşmesinin feshiyle takip edilen amaca uygun daha hafif somut belirli tedbirlerin mevcut olup olmadığının değerlendirilmesi, işverenin tekelinde değildir. Bir bakıma feshin kaçınılmaz olup olmadığı yönünde, işletmesel kararın gerekliliği de denetlenmelidir. Feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil, teknik denetim kapsamında, bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde, kısaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılmalıdır. İş ilişkisinde işletmesel kararlar iş sözleşmesini fesheden işveren, Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı, işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır. Keyfilik denetiminde işverenin keyfi davrandığını işçi iddia ettiğinden, genel ispat kuralı gereği, işçi bu durumu kanıtlamalıdır.

## YARGITAY

### 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/5432  
Karar No. 2013/12388  
Tarihi: 01.07.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/17, 57

- **HAKLI FESHİN İSPAT YÜKÜNÜN İŞVERENDE OLMASI**
- **ÖDENMEYEN İŞÇİ ALACAKLARININ ÖDENDİĞİNİ İŞVERENİN KANITLAMASININ GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** İş Hukukunda, feshin haklı olarak yapıldığının ispat yükü davalı işverene düşer. Ödenmeyen ücret ve yıllık izin alacaklarının ödendiğinin ispat yükü de yine davalı işverene aittir. Davacının sözleşmenin haksız feshedildiğini, ücret ve yıllık izin alacaklarının ödenmediğinin ispatı için delil sunması gerekliliği yoktur.

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/14015

Karar No. 2013/12369

Tarihi: 01.07.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/8

- **HER AY DÜZENLİ YAPILAN ÖDEMELERİN TARAFLAR ARASINDA İŞ SÖZLEŞMESİNİN VARLIĞINI GÖSTERMESİ**

**ÖZETİ:** *Bozma kararından sonra mahkemece yapılan araştırmaya göre, davacının offshore hesabına davalı tarafından 30.05.2005 tarihinden itibaren her ay aynı miktarda (1.100,00 TL) paranın düzenli olarak yatırıldığı sabittir. İş akdi ile çalışmayan ve sayfa başına ücret alan bir tercümanın her ay aynı ücreti hak edecek şekilde tercüme yaptığıının kabulü hayatın olağan akışına aykırıdır. Ayrıca, davalı bu sabit ödemenin sebebini açıklayamamıştır. Bu durumda mahkemece davacının aksi kanıtlanamayan iddiasının doğru olduğu, 20.5.2005 tarihinde işe başladığının kabulü ile işin esasına girilerek bir karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.*

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/5298

Karar No. 2013/12359

Tarihi: 01.07.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32, 41

- **İBRANAMENİN YENİ BORÇLAR KANUNUNDAN ÖNCE DÜZENLENMİŞ OLMASI**
- **İBRANAMEDE İRADE FESADININ BİR YIL İÇERİSİNDE İLERİ SÜRÜLMESİNİN GEREKMEMESİ**
- **İBRANAMENİN MİKTAR İÇERMESİ HALİNDE MAKBUZ NİTELİĞİNDE OLACAĞI**

**ÖZETİ:** 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için yasal koşulların varlığı aranmalıdır. Ancak 6098 sayılı Borçlar Kanununun yürürlükte olmadığı dönemde imzalanan ibranamenin geçerliliği sorunu, Dairemizin konuyla ilgili ilkelere çerçevesinde değerlendirilmelidir. İbranamenin feshi izleyen bir aylık süre içinde düzenlenmesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılmamış oluşu 01.07.2012 tarihinden önce düzenlenen ibra sözleşmeleri için geçersizlik sonucu doğurmaz. İbranamenin geçerli olup olmadığı 01.07.2012 tarihine kadar yürürlükte olan 818 sayılı Borçlar Kanununun irade fesadını düzenleyen 23-31. maddeleri yönünden de değerlendirilmelidir. İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın veya üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde, ibra iradesinden söz edilemez. İbranamedeki irade fesadı hallerinin, 818 sayılı Borçlar Kanununun 31 inci maddesinde öngörülen bir yıllık hak düşürücü süre içinde ileri sürülmesi gerekir. Ancak, işe girerken alınan matbu nitelikteki ibranameler bakımından iş ilişkisinin devam ettiği süre içinde bir yıllık süre işlemez. İbra sözleşmesi, varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yol olmakla, varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona ermesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun ibraya konu olması düşünülemez. Savunma ve işverenin diğer kayıtları ile çelişen ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir.

## YARGITAY

### 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/3900  
Karar No. 2013/12358  
Tarihi: 01.07.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/41

- **FAZLA ÇALIŞMAYI İŞÇİNİN İSPAT ETMESİNİN GEREKMESİ**
- **BELGELERE DAYALI FAZLA ÇALIŞMALARDA HAKKANİYET İNDİRİMİ YAPILAMAYACAĞI**
- **TANIK ANLATIMLARINA DAYALI FAZLA ÇALIŞMALARDA YAPILAN İNDİRİMİN HAKKIN ÖZÜNÜ ORTADAN KALDIRACAK ORANDA OLAMAYACAĞI**
- **TAKDİRİ İNDİRİM NEDENİYLE REDDEDİLEN TUTARA VEKALET ÜCRETİ TAKTİR EDİLEMEYECEĞİ**

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

## YARGITAY

### 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/3891  
Karar No. 2013/12357  
Tarihi: 01.07.2013

İlgili Kanun/Madde  
6098 s. BK/131, 146, 151  
6100 s. HMK/316

- **KIDEM İHBAR TAZMİNATINDA ZAMANAŞIMI SÜRESİNİN FESİHTEN İTİBAREN 10 YIL OLMASI**
- **SÖZLEŞMEDEN DOĞAN BORÇLARDA ZAMANAŞIMININ ALACAĞIN MUACCEL OLDUĞU TARİHTEN İTİBAREN BEŞ YIL OLMASI**
- **6100 SAYILI YASAYA GÖRE ISLAH DİLEKÇESİNİN KARŞI TARAFA TEBLİĞİNDEN SONRA İKİ HAFTA İÇERİSİNDE ZAMANAŞIMI DEFİNİN İLERİ SÜRÜLMESİNİN GEREKMEMESİ**

**ÖZETİ:** 818 Sayılı Borçlar Kanununun 128'inci maddesinde zamanaşımının nasıl hesaplanacağı belirtilmiştir. Bu maddenin birinci fıkrası, zamanaşımının alacağın muaccel olduğu anda başlayacağı kuralını getirmiştir. Aynı yönde düzenleme 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 151'inci maddesinde yer almaktadır. Sözlü yargılama usulünün uygulandığı dönemde zamanaşımı def'i ilk oturuma kadar ve en geç ilk oturumda yapılabilir. Ancak 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde 319'uncu madde hükmü uyarınca savunmanın değiştirilmesi yasağı cevap dilekçesinin verilmesiyle başlayacağından, zamanaşımı def'i cevap dilekçesi ile ileri sürülmelidir. 01.10.2011 tarihinden sonraki dönemde ilk oturuma kadar zamanaşımı definin iler sürülmesi ve hatta ilk oturumda sözlü olarak bildirilmesi mümkün değildir. Dava konusunun ıslah yoluyla arttırılması durumunda, 1086 sayılı HUMK hükümlerinin uygulandığı dönemde, ıslah dilekçesinin tebliğini izleyen ilk oturuma kadar ya da ilk oturumda yapılan zamanaşımı def'i de ıslaha konu alacaklar yönünden hüküm ifade eder. Ancak Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.10.2011 tarihinden sonraki uygulamada, 317/2 ve 319. maddeler uyarınca ıslah dilekçesinin davalı tarafa tebliği üzerine iki haftalık süre içinde ıslaha konu kısımlar için zamanaşımı definde bulunulabileceği kabul edilmelidir.

## YARGITAY

### 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/3898  
Karar No. 2013/12354  
Tarihi: 01.07.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/69

- GECE ÇALIŞMAŞININ GÜNDE 7,5 SAATİ GEÇEMEYECEĞİ
- GECE 7,5 SAATİ AŞAN ÇALIŞMALAR İÇİN HAFTALIK 45 SAATİ AŞAN ÇALIŞMA ÖLMASA DA FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ ÖDENECEĞİ

**ÖZETİ:** 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 yedi buçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir.



## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/3855  
Karar No. 2013/12352  
Tarihi: 01.07.2013

İlgili Kanun/Madde  
6100 s. HMK/303

- **KESİN HÜKÜM**
- **KESİN HÜKMÜN YARGILAMANIN HER AŞAMASINDA RESEN DİKKATE ALINACAĞI**
- **KESİN HÜKMÜN VARLIĞINDAN SÖZ EDEBİLMEK İÇİN MÜDDEABBİHİNİN AYNI OLMASI GEREĞİ**

**ÖZETİ:** *Bilindiği üzere; maddi anlamda kesin hüküm, yargısal (kazai) kararlara tanınan yasal gerçeklik (hakikat) vasfıdır. Bu vasıf yargısal (kazai) kararların gerçeğe (hakikata) uygun olarak verildiğinin kabul edilmesini zorunlu kılar. Hukukumuzda kamu düzeninden sayılan ve Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 237. (6100 Sayılı HMK 303) maddesinde düzenlenen kesin hüküm tarafların anlaşmaları ile ortadan kaldırmadığı gibi, mahkemece kendiliğinden (resen) gözönünde tutulur. Düzenlediği hak ve çıkar ilişkileri yönünden yasal gerçeklik (hakikat) sayıldığından taraflarını bağlar Kesin hüküm itirazı, davanın her aşamasında ileri sürülebilir ve mahkemede; (Yargıtay'da) davanın her aşamasında kesin hükmün varlığını kendiliğinden gözetip, davayı kesin hükümden (dava şartı yokluğundan) reddetmesi gerekir. Yine kesin hüküm itirazı mahkemede ileri sürülmemiş olsa dahi, ilk defa Yargıtay'da (temyiz veya karar düzeltme aşamasında) da, dahası bozmadan sonrada ileri sürülebilir. Bu bakımdan usulü kazanın malî hakkın istisnasıdır ve tarafların iradesine de bağlı olmayan mutlak bir etkiye sahiptir. O nedenle kesin hükmün varlığı, yargılamanın bir kesiminde nazara alınmamış olması diğer bir kesiminde ele alınmasını engellemez. Verilen kararın kesin hüküm oluşturmasının temel koşullarından birisi müddeabbihinin aynı olmasıdır. Oysa son talep ile önceki kararda hüküm altına alınan yıllar aynı değildir.*

## YARGITAY

## 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/5279  
Karar No. 2013/12346  
Tarihi: 01.07.2013

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

- **İŞ SÖZLEŞMESİNİN İHALE BİTİMİ NEDENİYLE SONA ERMESİ**
- **ÖDEMENİN İŞYERİ MALİ KAYITLARINDA BULUNUP BULUNMADIĞININ ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** *Davacının iş akdinin ihale süresinin bitmesi nedeniyle feshe dildiği, her ne kadar davalı tarafından dosyaya kıdem tazminatı ödendiğinden bahisle ibraname sunulmuş ise de, davacının bu parayı hiç almadığı yönündeki inkarı göz önünde tutularak, bilirkişi marifetiyle davalı işveren şirketin mali kayıtları incelenmek suretiyle bu paranın kayıtlarda yer alıp almadığının saptanması ve çıkacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken ödemenin yapıldığının kabulü ile kıdem tazminatından mahsubu hatalı olup bozma nedenidir.*

***Tüm kararların tam metinlerine, dergimizin 2013 tarihli 39. yısından ulaşabilirsiniz***

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

**YARGITAY**

**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2011/19728  
Karar No. 2013/19424  
Tarihi: 24.06.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/41

- **TIR ŞÖFÖRÜNE ÖDENEN HARCIRAHIN ÜCRETİN PARÇASI OLDUĞU**
- **TIR ŞÖFÖRÜNE ÖDENEN HARCIRAHIN FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN KARŞILIGI OLAMAYACAĞI**

**ÖZETİ:** Somut olayda davacı, yurtiçi TIR şoförü olarak aylık net 800,00 TL ücret ve buna ilave olarak sefer başına ortalama 60,00 TL harcırah ile çalışmıştır.

Mahkemece, davacının ücrete ilave olarak makul oranda harcırah aldığı gerekçesi ile fazla çalışma ücreti talebi reddedilmiştir. TIR şoförlerine ödenen yol harcırahi ücretin bir parçası olup, fazla çalışma karşılığı ödenen bir meblağ değildir. Mahkemenin anılan gerekçe ile fazla çalışma ücreti talebinin reddine yönelik kararı hatalıdır.

Ancak dosyadaki bilirkişi raporundan davacının fazla çalışma alacağıının nasıl hesaplandığı anlaşılmamaktadır.

Mahkemece; davacının ayda kaç sefer yaptığı, günlük mesaisinin saat kaçta başlayıp kaçta bittiği, sefer dönüşünün saat kaçta olduğu, ara dinlenmesinin ne kadar verildiği, denetime elverişli şekilde belirlenerek, fazla çalışma alacağı çıkması hâlinde takdiri indirimi de yapılıp, davacının fazla çalışma ücreti alacağıının hüküm altına alınması gerekirken, eksik araştırmaya dayanılarak karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

**YARGITAY**

**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/3212  
Karar No. 2013/18251  
Tarihi: 13.06.2013

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

- **İŞE İADE TAZMİNATININ YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİNİ BELİRLEYEN KIDEME GÖRE BELİRLENMESİNİN GEREKMEMESİ**

**ÖZETİ:** *Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürele-  
rini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlat-  
mama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır. İşletme gerekleri ile fesihte emeklilik nedeninin gösterilmesi ve davacının emekliliğe hak kazanması halinde işe başlat-  
mama tazminatı alt sınırdan belirlenmektedir.*

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/1548  
Karar No. 2013/18237  
Tarihi: 13.06.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/18-21, 24

- **HAKLI NEDENLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİREN İŞÇİ**
- **İŞE İADE DAVASI AÇAMAYACAĞI**

**ÖZETİ:** *Dava dilekçesi ve davalı tank beyanlarından anlaşıldığına göre davacı işçi ile başka bir işçi arasında bir kavga olayının meydana geldiği, kavga olayından sonra davacının 18.01.2011 tarihli el yazılı dilekçesinde “21.04.2003 tarihinden beri çalışmakta olduğum şirketinizde iş kanununun 24 cü maddesi gereğince çalışma şartlarının oluşmamasından dolayı 18.01.2011 tarihinden geçerli olmak üzere iş sözleşmemi sona erdiriyorum. Bu nedenle tarafıma kıdem tazminatı ve diğer sosyal haklarım ödenmesini talep ediyorum” şeklinde dilekçe verdiği, söz konusu dilekçenin içeriğinden iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshedildiğinin anlaşıldığı, davacıya kıdem tazminatının ödendiği, davacı her ne kadar kavga olayı sonrası işverenin baskısıyla bu ibareyi yazdığını belirtmişse de söz konusu dilekçenin irade fesadına uğratılarak alındığında dair somut bir delilin ileri sürülmediği, buna göre iş sözleşmesinin davacının feshiyle sonlandığı anlaşıldığından davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozma nedenidir.*

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/1531  
Karar No. 2013/18231  
Tarihi: 13.06.2013

İlgili Kanun/Madde  
6100 s. HMK/297

- **MAHKEME KARARLARININ GEREKÇELİ OLMASI ZORUNLULUĞU**

**ÖZETİ:** *Anayasanın 141 inci maddesi uyarınca, yargı kararlarının gerekçeli olarak yazılması gerekir. Bu husus 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 297 nci maddesinde de hüküm altına alınmıştır. Anılan anayasal ve yasal düzenlemeler gereğince yargıcın, tarafların iddia ve savunmalarının özetini, anlaşlıkları ve anlaşamadıkları hususları, çekişmeli vakıalar hakkında toplanan delilleri, delillerin tartışılması ve değerlendirilmesini, sabit görülen vakıalarla bunlardan çıkarılan sonuç ve hukuki sebepleri kararda göstermesi zorunludur. Maddi olgularla hüküm fıkrası arasındaki hukuki bağlantı da ancak bu şekilde kurulabilecek, ayrıca yasal unsurları taşıyan bu gerekçe sayesinde, kararların doğruluğunun denetlenebilmesi mümkün olacaktır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 26.05.2008 gün ve 2007/20517 Esas, 2008/12483 Karar sayılı ilanı).*

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/1522  
Karar No. 2013/18228  
Tarihi: 13.06.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/18-21, 26

- **İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN FESİH**
- **DAVRANIŞLARDAN KAYNAKLANAN FESHİN İŞÇİNİN DAHA ÖNCEKİ YAPMIŞ OLDUĞU İŞ SÖZLEŞMESİNE AYKIRI DAVRANIŞLARIN CEZALANDIRILMASI AMACI TAŞIYAMAYACAĞI**
- **HAKLI FESHİN HAKKINI KULLANMAYA İLİŞKİN ALTI İŞ GÜNLÜK SÜRENİN, ZARARIN VE FESHE YETKİLİ MAKAMIN ÖĞRENİLMESİ İLE BAŞLAYACAĞI**
- **ALTI İŞ GÜNLÜK SÜRENİN GEÇİRİLMİŞ OLMASININ FESHİ HAKSIZ KILACAĞI ANCAK GEÇERSİZ KILMAYACAĞI**

**ÖZETİ:** 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihle takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması rizikosundan kaçınmaktır. İşçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir. İşçinin kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmişse işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmaline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeninden de bahsedilemez.

4857 sayılı İş Kanununun 26 ncı maddesi yönünden altı işgünlük süre, zarar miktarının belirlenmesinin ardından, bu durumun feshe yetkili makama iletilmesiyle işlemeye başlayacaktır. Zarar miktarının belirlenmesi bazen uzun zaman alabilir ve fesih hakkının kullanılması bakımından zarar miktarının belirlenmesi ve işçinin ücreti ile kıyaslanması zorunluluğu vardır. Feshin süresinde kullanılıp kullanılmadığı da buna göre belirlenmesi gerekir, ayrıca feshin hak düşürücü süre içinde kullanılmaması feshi haksız kılar ancak geçersiz kılmaz.

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/2802  
Karar No. 2013/17561  
Tarihi: 10.06.2013

İlgili Kanun/Madde  
1475 s. Mülga İşK/14

- İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDERKEN ÖDENEN KIDEM TAZMİNATI
- KIDEM TAZMİNATININ ÖDENDİĞİ TARİHTEN FESİH TARİHİNE KADAR YASAL FAİZ İLE MAHSUP EDİLMESİ

**ÖZETİ:** İş sözleşmesi feshedilmeksizin “kıdem tazminatı” adı altında yapılan ödemeler Dairemizce “avans” olarak nitelendirilmekte, tüm süre ve son ücret üzerinden hesaplanan kıdem tazminatından ödendiği tarihten feshin tarihine kadar yasal faizi de hesaplanarak mahsubu yoluna gidilmektedir. Kıdem tazminatına hak kazanmadığı halde avans adı altında ödemeyi alan ve bu şekilde yararlanan işçi de sonucuna katlanmalıdır.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/39329

İlgili Kanun/Madde

Karar No. 2013/16455

4857 s. İş.K/18-21, 25

Tarihi: 30.05.2013

- **İŞYERİNDE DİĞER İŞÇİLERLE GEÇİMSİZLİK YAŞANMASI**
- **İŞÇİNİN OBJEKTİF NİTELİKTEKİ ELEŞTİRİLERİNİN GEÇERLİ NEDEN KABUL EDİLEMEYECEĞİ**

**ÖZETİ:** 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II, d hükmü uyarınca işçinin, işverenin başka bir işçisine sataşması haklı fesih nedeni sayılmıştır. Sataşma niteliğinde olmadığı sürece, diğer işçilerle devamlı ve gereksiz tartışmaya girişmek, iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek geçerli fesih nedenidir (Dairemizin 26.05.2008 gün ve 2007/37481 Esas, 2008/12505 Karar sayılı ilamı). İş Kanunu'nun 25'inci maddesi kapsamında değerlendirilecek ağır sözleri, işçi, işverenin veya vekilinin tahrikleri sonucu söylemesi, geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Yapıcı ve objektif ölçüler içerisinde belirli bir uzmanlık alanı ile ilgili eleştiri ya da işletmedeki bozukluk ya da uygunsuzluklara ilişkin eleştiri söz konusu olduğunda geçerli fesihten bahsedilemez.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/6059

İlgili Kanun/Madde

Karar No. 2013/15842

5521 s. İşMK/5

Tarihi: 27.05.2013

- **İŞ DAVALARINDA YETKİLİ MAHKEME**

**ÖZETİ:** 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5 inci maddesi uyarınca, iş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhu sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme geçerli değildir

*İş mahkemesinin görevi kapsamında bulunan bir dava, dava tarihinde davalının ikametgâhının bulunduğu veya işçinin işini yaptığı yerdeki iş mahkemesi veya iş davalarına bakmakla görevli asliye hukuk mahkemesinde açılmalıdır.*

*Türk Medeni Kanunu'nun 19 uncu maddesi uyarınca, gerçek kişi yönünden yerleşim yeri, sürekli kalma niyetiyle oturulan yerdir. Gerçek kişi işverenin başka bir yerde yerleşmek niyetiyle oturduğu kanıtlanmadığı takdirde, kural olarak nüfusta kayıtlı olduğu yerin ikametgâh olarak kabulü gerekir. Aynı Yasanın 49 uncu maddesi gereğince, tüzel kişinin yerleşim yeri, kuruluş belgesinde başka bir hüküm bulunmadıkça, işlerinin yönetildiği yerdir (Yargıtay 9. H.D. 23.06.2008 gün ve 2008/17468 Esas, 2008/17262 Karar sayılı ilamı).*

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/13524  
Karar No. 2013/15828  
Tarihi: 27.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
5953 s. BasınİşK/14

- GAZETECİNİN YÜZDE BEŞ ALACAĞININ HESAPLANMASI
- YÜZDE BEŞ FAZLA ALACAĞIN ASIL ALACAĞIN DÖRT BEŞ KATINI GEÇEMEYECEĞİ



**ÖZETİ:** *Dairemizce, mahkemece hüküm altına alınan % 5 fazla alacağının, hükmedilecek asıl alacağın 4-5 katını geçmeyeceği kabul edilmektedir.*

*Somut olayda, davacının % 5 fazla alacakları hesaplanırken asıl alacak miktarı hesaplanmış ve asıl alacak üzerinden hakkaniyet indirimi yapılmadan çıkan sonuç üzerinden % 5 fazla alacağı hesaplanmıştır. Yine bulunan bu % 5 fazla alacağı üzerinden % 70 hakkaniyet indirimi yapılarak hüküm kurulmuştur.*

*Dairemizin yerleşik kararlarında belirtildiği gibi % 5 fazla alacakları hesaplanırken önce asıl alacak tutarı hesaplanmalı, bu tutar üzerinden 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 43,44. maddeleri uyarınca makul oranda hakkaniyet indirimi yapılmalı, kalan tutar üzerinden % 5 fazla alacağı tutarı bulunmalı ve bu şekilde çıkan sonuç üzerinden % 70-90 arasında hakkaniyet indirimi yapılarak % 5 fazla alacağı hüküm altına alınmalıdır. Mahkemece, % 5 fazla alacağını yanlış hesaplayan bilirkişi raporuna itibar edilmesi hatalıdır.*

*Yine mahkemece hüküm altına alınan % 5 fazla alacağında % 70 oranında hakkaniyet indirimi uygulanmış ise de, uygulanan indirim oranı azdır. Mahkemece daha yüksek bir oranda hakkaniyet indirimi uygulanmaması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.*

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/9831  
Karar No. 2013/15684  
Tarihi: 09.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
2821 s. SK/31

#### • SENDİKAL TAZMİNAT

**ÖZETİ:** *Dairemizce, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihte üye oldukları, üyeliğinden çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağulanıp bağlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir.*

**YARGITAY****9. HUKUK DAİRESİ****Esas No.** 2012/3667**İlgili Kanun/Madde****Karar No.** 2013/15212

2821 s. SK/36

**Tarihi:** 21.05.2013

- **KAMU KURULUŞU İHALE MAKAMININ SORUMLULUĞUNUN SON ÜÇ AYLIK ÜCRETLE SINIRLI OLDUĞU**

**ÖZETİ:** İhale makamı olan kamu kurumunun, her hak ediş dönemine ilişkin son üç aylık ücretten sorumluluğu, Yasadan doğan bir sorumluluktur. İşverenle ihale makamının birlikte dava edilmesi durumunda, müştereken müteselsilen sorumluluğa dair karar verilmelidir. İhale makamının tek başına dava edildiği durumlarda, işçinin mükerrer yararlanmasını önlemek için işverence sözü edilen ücretlerin ödenip ödenmediği araştırılmalıdır.

Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre, anahtar teslimi suretiyle ihale edilen işlerde, kamu makamlarının fazla çalışma, hafta tatili ile bayram ve genel tatili alacakları yönlerinden sorumluluğu bulunmamaktadır

**YARGITAY****9. HUKUK DAİRESİ****Esas No.** 2011/11945**İlgili Kanun/Madde****Karar No.** 2013/14577

4857 s. İş. K/17

**Tarihi:** 15.05.2013

1475 s. Mülga İşK/14

- **İBRANAMENİN KENDİ İÇERİSİNDE ÇELİŞMESİ NEDENİYLE DEĞER VERİLEMEYECƏĐİ**

**ÖZETİ:** İbraname içeriğinden de anlaşıldığı üzere bir taraftan kendi rızası ile istifa ederek ayrıldığından bahsedilmişken, diğer taraftan kıdem ve ihbar tazminatının da alındığından bahsedilmektedir. Bu durumda anılan belge kendi içerisinde de çelişki taşımaktadır. Bu nedenle ibranameye değer verilemez.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/5958  
 Karar No. 2013/14482  
 Tarihi: 15.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
 4857 s. İş. K/25  
 1475 s. Mülga İşK/14

- **DEVAMSIZLIĞIN İSTİRAHAT RAPORU İLE GEREKÇELENDİRİLMİŞ OLMASI**
- **RAPOR BİTİM TARİHİNDE İŞE ALMAYARAK FESHİN GERÇEKLEŞTİRİLMİŞ OLMASI**
- **FESHİN SONRASI TUTULAN DEVAMSIZLIK TUTANAKLARININ SONUCA ETKİLİ OLMAYACAĞI**

**ÖZETİ:** *Davalı tarafın cevap dilekçesinde kabul ettiği üzere 6 Temmuz, Pazar gününe denk gelmekte olup davacı 7 Temmuzda iş başı yapmalıdır. Ancak, davalı tarafça tutulan devamsızlık tutanakları 4 Temmuzdan itibaren başlatılmıştır. Bu durumda 4-5-6 Temmuz tarihlerine ilişkin devamsızlık tutanaklarına, istirahat raporu kapsamında kaldığından itibar edilemez. Devamında ise davacının 08.07.2008 tarihli davalıya gönderdiği ihtarnameye bakmak gerekmektedir. Davacı, bu ihtarnamesinde işyerine 7 Temmuzda geldiği halde, bilmediği bir firma yetkilisi tarafından işyerine alınmadığını bildirmektedir. Davacı tanıkları da, davacının işyerine alınmadığını beyan etmişlerdir. O halde, davacının iş akdi işverence 07.07.2008 tarihinde işyerine alınmayarak sona erdirilmiş olup bu tarihten sonrası için tutulan devamsızlık tutanakları, sonuca etkisi olmadığından dikkate alınmaz.*

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/15287  
 Karar No. 2013/14434  
 Tarihi: 14.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
 4857 s. İşK/2

- **ALT İŞVERENİN DEĞİŞMESİNE KARŞIN İŞÇİNİN ÇALIŞMASINI ASIL İŞTE SÜRDÜRMEŞİ**
- **İŞYERİ DEVRİ**

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

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/40513  
Karar No. 2013/14414  
Tarihi: 14.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
1475 s. MülgaİşK/14

- **KIDEM TAZMİNATINA UYGULANACAK FAİZİN BAŞLANGICI**
- **KIDEM TAZMİNATININ TAKSİTLERLE ÖDENMESİNDE FAİZ**

**ÖZETİ:** Faiz başlangıcı fesih tarihi olmalıdır. İş sözleşmesinin ölüm ya da diğer nedenlerle son bulması faiz başlangıcını değiştirmez. Ancak, yaşlılık, malullük aylığı ya da toptan ödeme almak için işyerinden ayrılma halinde, işçinin bağlı bulunduğu kurum ya da sandığa başvurduğunu ve yaşlılık aylığı bağlandığını belgelemesi şarttır. Bu halde faiz başlangıcı da anılan belgenin işverene verildiği tarihtir.

Yaşlılık aylığı bağlandığına ilişkin belge işverene bildirilmemişse, işverence kıdem tazminatı olarak ilk taksitin ödendiği tarih bakiye kıdem tazminatı için faiz başlangıcı sayılmalıdır. Böyle bir taksit ödemesi de olmadığı durumlarda faiz başlangıcı, davanın açıldığı ya da icra takibinin yapıldığı tarihtir.

İşe iade davası sonrasında işçinin süresi içinde başvurusuna rağmen işverence işe başlatılmadığı tarih fesih tarihi olmakla, kıdem tazminatı bakımından faiz başlangıcı da, işçinin işe alınmayacağına açıklandığı tarih ya da bir aylık işe başlatma süresinin sonudur.

Kıdem tazminatı ödenmekle ferî hak olan faiz hakkı da son bulur. Ancak kıdem tazminatının kısmen ödenmiş olması durumunda son taksit ödeninceye kadar faiz hakkı saklı tutulabilir. Davanın açılması da ihtirazi kayıt anlamındadır.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/9831  
Karar No. 2013/14115  
Tarihi: 09.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/32

- **ÜCRET HESAP PUSULASI**
- **GERÇEK ÜCRETİN TESPİTİNİN GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** 4857 sayılı İş Kanununda 32 nci maddenin ilk fıkrasında, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır.

Ücret kural olarak dönemsel (periyodik) bir ödemedir. Kanunun kabul ettiği sınırlar içinde tarafların sözleşme ile tespit ettiği belirli ve sabit aralıklı zaman dilimlerine, dönemlere uyularak ödenmelidir. Yukarıda değinilen Yasa maddesinde bu süre en çok bir ay olarak belirtilmiştir.

İş sözleşmesinin tarafları, asgarî ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler.

## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/6070  
Karar No. 2013/14072  
Tarihi: 09.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/2

- **KAMU İHALE KURUMU KANUNU AÇISINDAN ESER SÖZLEŞMESİNİN ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN KURULMASINA ENGEL OLMAYACAĞI**

**ÖZETİ:** *Alt işveren; bir iş yerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren alanlarda iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini, sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren olarak tanımlanabilir. Alt işverenin iş aldığı işveren ise asıl işveren olarak adlandırılabilir. Bu tanımlamalara göre asıl işveren - alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için iki ayrı işverenin olması, mal veya hizmet üretimine dair bir işin varlığı, işçilerin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılması ve tarafların muvazaalı bir ilişki içine girmemeleri gerekmektedir. Alt işverene yardımcı işin verilmesinde bir sınırlama olmasa da, asıl işin bir bölümünün teknolojik uzmanlık gerektirmesi zorunludur.*

*Somut olayda, davacı işin yapım yerinin davalı bakanlık olduğunu ve arada anahtar teslimi şeklinde ihale olmadığını iddia ederek işçilik alacaklarından davalı bakanlığın sorumlu olduğunu belirtmiştir. 4734 sayılı Kamu İhale Kurumu Kanunu'nda bilgisayar sistemlerine yönelik hizmetler ile yazılım hizmetlerinin asıl işveren - alt işveren ilişkisi kurduğu belirtilmiştir.*

*Yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda S.Yazılım A.Ş ile davalı bakanlık arasında asıl işveren - alt işveren ilişkisi bulunduğu ve eser sözleşmesi olması asıl işveren - alt işveren ilişkisine engel teşkil etmeyeceğinden, davalı bakanlık davacının işçilik alacaklarından sorumludur.*

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/5860  
Karar No. 2013/14014  
Tarihi: 09.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/17

- İKALE BOZMA SÖZLEŞMESİ
- BOZMA SÖZLEŞMESİNİN DAR YORUMLANMASININ GEREKMESİ
- MAKUL YARAR ÖLÇÜTÜ

**ÖZETİ:** *Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesi mümkündür. Sözleşmenin, doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak adlandırılır. İş Kanununda bu fesih türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklama (icap), ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur. Bozma sözleşmesinde icapta, iş ilişkisi karşı tarafın uygun irade beyanı ile anlaşmak suretiyle sona erdirmeye yönelmiştir. Bu sebeple, ikale sözleşmesi akdetmeye yönelik icap, fesih olarak değerlendirilip, feshе tahvil edilemez. Bu anlamda bozma sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği Borçlar Kanunu hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erdirilmesi, iş hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi, genel hükümlerin yanı sıra iş hukukundaki “işçi yararına yorum” ilkesi de göz önünde bulundurulacaktır.*

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/5859  
Karar No. 2013/14013  
Tarihi: 09.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/18

- **İŞE İADE DAVASINDA OTUZ İŞÇİ ÖLÇÜTÜ**
- **OTUZ İŞÇİNİN TESPİTİNDE İŞVERENİN AYNI İŞKOLUNDAKİ İŞYERLERİNİN DİKKATE ALINACAĞI**
- **OTUZ İŞÇİNİN BELİRLENMESİNDE İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRÜNÜN ÖNEMİNİN OLMAMASI**
- **İŞ YASASI KAPSAMINDA KALANLARIN ALT İŞVEREN İŞÇİLERİNİN OTUZ İŞÇİ KAPSAMINDA DİKKATE ALINAMAYACAĞI**
- **TARIM İŞLERİNDE ELLİDEN FAZLA İŞÇİ ÇALIŞTIRAN İŞYERLERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN İŞ GÜVENCESİNDEN YARARLANABİLECEĞİ**
- **BİRLİKTE İSTİHDAM HALİNDE TÜM ŞİRKETLERDEKİ İŞÇİLERİN OTUZ İŞÇİ HESABINDA DİKKATE ALINACAĞI**

**ÖZETİ:** 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildirimini yaptığı tarihte işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalıştırılması gerekir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/2 maddesine göre, İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır

Otuz işçi sayısının belirlenmesinde belirli-belirsiz süreli, tam-kısmi süreli, daimi-mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım yapılamaz. Fesih bildirim yapıldığı tarihte 30 işçi sayısının tespitinde göz önünde bulundurulacak işçinin iş sözleşmesinin devam etmekte olması yeterli olup, ayrıca fiilen çalışıyor olması gerekmemektedir. Ancak hastalık, iş kazası, gebelik yada normal izin ve benzeri nedenlerle ayrılan işçi yerine bu süre için ikame işçi temin edilmiş ise, 30 işçi sayısında ikame edilen işçi dikkate alınmayacaktır. Konumu itibarıyla güvence kapsamı içerisinde olmayan işveren vekillerinin ve yardımcılarının da işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması gerekir.

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2011/9842	<u>İlgili Kanun/Madde</u>
Karar No.	2013/13792	4857 s. İşK/25
Tarihi:	08.05.2013	1475 s. MülgalışK/14

- **DEVAMSIZLIK NEDENİYLE FESİH**
- **DEVAMSIZLIĞIN HER DURUMDA HAKLI FESİH NEDENİ OLUŞTURMAYACAĞI**

**ÖZETİ:** İşçinin işe devamsızlığı, her durumda işverene haklı fesih imkanı vermez. Devamsızlığın haklı bir nedene dayanması halinde, işverenin derhal ve haklı nedene dayanarak fesih imkanı bulunmamaktadır (Yargıtay 9.HD. 9.5.2008 gün, 2007/16956 E, 2008/11983 K). İşçinin hastalığı, aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması gibi haller, işe devamsızlığı haklı kılan nedenlerdir. Mazeretin ispatı noktasında, sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece özel sağlık kuruluşlarından alınan raporlara da değer verilmelidir.

Devamsızlık süresi, ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç işgünü olmadıkça, işverenin haklı fesih imkanı yoktur. Belirtilen işgünlerinde hiç çalışmamış olunması gerekir. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belli bir gün sayısına ulaşılmasıyla işverenin haklı fesih imkanı doğmaz.



## YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/12029  
Karar No. 2013/11935  
Tarihi: 15.04.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/47

• GENEL TATİL

**ÖZETİ:** Genel tatil günleri, 1 Ocak, 23 Nisan, 19 Mayıs, 30 Ağustos günleri ile Arife günü saat 13.00'da başlanan üçbuçuk günlük Ramazan Bayramı ve Arife günü saat 13.00'de başlayan dörtbuçuk günlük Kurban Bayramı günlerinden oluşur. Ulusal bayram günü 28 Ekim saat 13.00 ten itibaren başlayan 29 Ekim günü de devam eden birbuçuk gündür. 2429 sayılı Yasanın, 5892 sayılı Yasayla değişik 2 nci maddesi uyarınca da, 1 Mayıs genel tatil günüdür. İşçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışıp çalışmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesiyle kararlaştırabilir.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını iddia eden işçi, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yer alan bayram ve genel tatil ücreti ödemesinin yapıldığı varsayılır. Bordroda ilgili bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşıyamaması hâlinde işçi, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını her türlü delille ispat edebilir.

Ulusal bayram ve genel tatillerde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda, tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bununla birlikte, işyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

**Tüm kararların tam metinlerine, dergimizin 2013 tarihli**

**39. yısından ulaşabilirsiniz**

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

**YARGITAY**  
**10. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/21515  
Karar No. 2013/13762  
Tarihi: 05.03.2013

İlgili Kanun/Madde  
506 s. SSK/10, 26

- RÜCU
- İŞVERENİN KUSURSUZ SORUMLULUĞU İÇİN İŞÇİNİN İŞ KAZASINDAN SONRA KURUMA BİLDİRİLMİŞ OLMASININ GEREKMEMESİ

**ÖZETİ:** *Yasanın 10. maddesine göre işe 9. maddede öngörülen işe giriş bildirgesini süresinde Kuruma intikal ettirmeyen işverenler hakkında 26. maddede öngörülen sorumluluk halleri aranmaksızın, zararlandırıcı sigorta olayı nedeniyle Kurum tarafından bağlanan gelir ve harcamanın işverenden tahsil edileceğini düzenlemiştir. Yani, davalı işverenin 506 sayılı Yasanın 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı Yasasının 2. maddesiyle değiştirilen ve 08.09.1999 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 9 ve 10. maddesi hükmüne göre rücu alacağından sorumluluğu için; işe giriş bildirgesinin sigortalının, işe başlatılmasından önce verilmemiş olması ve zararlandırıcı sigorta olayının da işe giriş bildirgesinin kuruma verilmesinden önce meydana gelmesi gerekir.*

*506 sayılı Yasanın 10. maddesi ile işverenin kusursuz sorumluluğunun oluşabilmesi için, zararlandırıcı sigorta olayının, işe giriş bildirgesinin Kuruma veya iadeli-taahhütlü olarak postaya verilmesinden önce meydana gelmiş olması arandığından, zararlandırıcı sigorta olayına uğrayan sigortalıya ait bildirgenin işe başlatılmadan önce iadeli-taahhütlü olarak postaya verilip verilmediğinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Hukuk Genel Kurulunun 19.03.2008 tarih ve 2008/10-254 E., 2008/266 K. sayılı kararlarında da belirtildiği gibi, 22.09.2005 tarihli iadeli-taahhütlü olarak Kuruma postalanan işe giriş bildirgesinin, aynı gün meydana gelen kazadan önce postaya verildiğinin kanıtlanması yükümlülüğü davalı işverene ait olup, bu amaçla, iş kazasının saati ile posta idaresinden evrakın kabul saatinin belirlenerek, işe giriş bildirgesinin iş kazasının oluşmasından sonra postaya verildiğinin anlaşılması halinde işe, olayda 10. Madde koşullarının oluştuğu kabul edilmelidir.*

*Mahkemece; yukarıda açıklandığı şekilde, sigortalının işe başlama ve işe giriş bildirgesinin veriliş saati belirlenmeksizin, yazılı şekilde karar verilmiş olması isabetsiz bulunmuştur.*

**YARGITAY**  
**10. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/13 İlgili Kanun/Madde  
Karar No. 2013/2604 6100 s. HMK/124  
Tarihi: 12.02.2013

• **TEMSİLCİDE YANILMA**

**ÖZETİ:** *Hukuk Muhakemeleri Kanununun, tamamlanmış işlemleri etkilememek kaydıyla zaman bakımından derhal uygulanmasına dair 448. maddesi ile "Tarafta iradi değişiklik" başlıklı ve "Dava dilekçesinde tarafın yanlış veya eksik gösterilmesi kabul edilebilir bir yanılıya dayanıyorsa, hakim karşı tarafın rızasını aramaksızın taraf değişikliği talebini kabul edebilir..." şeklinde ifade edilen 124. maddesinin 4. fıkrası gözetilmeli, gerektiğinde ilgili taraf aleyhine de davayı teşmil edip, davalı olarak katılımı sağlanıp göstereceği deliller de dikkate alınarak varılacak sonuca göre hüküm tesis etmek gerektiği dikate alınmalıdır. Çünkü davacının amacı, oluşan Kurum zararının, Sigortacılık Kanunu'nda belirlenen şartların gerçekleştiği iddiasıyla, Davalı Birlik nezdindeki Güvence Hesabından tahsil etmektir. Davacı, davasını yanlış kuruma yöneltmekle, hasında değil, temsilci de yanılmış olmaktadır. Bu durumda, temsilcide yanılıya ilişkin yanlışlık düzeltilerek davaya devam edilmesi gerekir.*

**YARGITAY**  
**10. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/327 İlgili Kanun/Madde  
Karar No. 2013/1329 5510 s. SGK/86  
Tarihi: 05.02.2013 506 s. SSK/79

- **SOSYAL GÜVENLİK HAKKININ TEMEL BİR İNSAN HAKKI OLMASI**
- **SİGORTALILIK NİTELİĞİNİN KAZANILMASI**
- **HASILAT KİRASI**
- **BAĞIMLILIK**

**ÖZETİ:** *Gerek (Mülga) 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında gerek ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu anlamında sigortalı niteliğini kazanmanın koşulları başlıca üç başlık altında toplanmaktadır. Bunlar: a) Çalışma ilişkisinin kural olarak hizmet akdine dayanması, b) işin işverene ait yerde yapılması, c) çalışanın mülga 506 sayılı Kanunun 3. maddesinde, 5510 sayılı Kanunun ise 6. maddesinde belirtilen istisnalardan olmaması şeklinde sıralanabilir. 5510 sayılı Kanunun 4/1-a maddesine ve 506 sayılı Kanuna göre sigortalı olabilmek için bu koşulların bir arada bulunması zorunludur.*

**YARGITAY**  
**10. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/24480 İlgili Kanun/Madde  
Karar No. 2013/1255 5510 s. SGK/14  
Tarihi: 05.02.2013 506 s. SSK/26

- KAÇINILMAZLIK
- MEŞLEK HASTALIĞININ OLUŞUMUNDA KAÇINILMAZLIK FAKTÖRÜNÜN UYGULANAMAYACAĞI

**ÖZETİ:** Ayrıca, “kaçınılmazlık, sosyal sigortalar uygulamasında, hukuksal ve teknik anlamda, olayın meydana geldiği tarihte geçerli olan bilimsel ve teknik tüm önlemlere rağmen zararın meydana geldiği ve önlenemediği durumları anlatan bir kavram...” (Prof. Dr. A.Can Tuncay, Kurumun işverene Rücuu - Olayda Kaçınılmazlık Durumu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 4, s. 185) olup; bu olgunun kabulünün koşulu, “...vuku bulan olaya karşı koyulmazlık hali ve her türlü tedbirin alınmasına rağmen gerçekleşmesi önlenemeyen ve objektif bir kaçınılmazlık durumunun söz konusu olmasıdır. Umulmadık bir hal kaçınılmazlık olarak nitelenemeyecektir. Ummamak, ummayı düşünmemek ve zarar verici olay ile karşılaşmak, kaçınılmazlık olarak değerlendirilemez.

İşyerinde alınması gereken önlemlerin hiçbirinin işveren tarafından alınmadığının belirtilmiş olmasına karşın, “meslek hastalığının meydana gelmesinde sigortalının bünyesel yapısına bağlı özelliklerinin de söz konusu olabileceği nedenle kaçınılmazlık faktörünün de etkisi bulunduğu” yönünde düşünceye dayalı, kendi içerisinde çelişki taşıyan rapor esas alınarak hüküm kurulmuştur.

Yukarıda açıklanan nedenlerle, meslek hastalığının oluşumunda kaçınılmazlık faktörünün uygulama yeri ve etkisinin bulunmadığı gözetilerek, kusurun tespiti bakımından yeniden rapor alınması gerekirken, yetersiz bilirkişi heyet raporuna dayalı olarak karar verilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirir.

**YARGITAY**  
**10. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/14540 İlgili Kanun/Madde  
Karar No. 2013/165 1479 s. BağK/50  
Tarihi: 15.01.2013

- BASAMAK FARKINDAN DOĞAN PRİM BORCUNUN ÖDENMEMESİ NEDENİYLE YAŞLILIK AYLIĞININ KESİLMESİNİN İYİ NİYET KURALLARINA UYGUN OLMADIGI

**ÖZETİ:** Sigortalıların Kurumca yükselttikleri tarihten veya yazılı talepte buldukları tarihi takip eden aybaşından itibaren, basamak yükseltme farkı ile yükselttikleri basamak üzerinden primlerini ödeyecekleri belirtilmiştir. O halde, davacıların, basamak farkından kaynaklanan prim borcunu ödemesi gerekmektedir.. 1479 sayılı Kanun'un 51. maddesi gereği başlangıç basamağının intibak ettirilen süre dikkate alınarak belirlenmesi gerekmekte ise de, basamak farkından doğan prim borcunun her zaman tahsili mümkün olduğundan, davalı Kurumca M.K.'un 2. maddesi gereği iyi niyet kurallarına ve sosyal devlet anlayışına aykırı olarak işlem tesis edilmesi ve mahkemece, davalı Kurum işlemine itibar edilmek suretiyle yazılı şekilde hüküm kurulması, usul ve yasa aykırı olup, bozma nedenidir.

***Tüm kararların tam metinlerine, dergimizin 2013 tarihli 39. yısından ulaşabilirsiniz***

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

**YARGITAY**  
**21. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/7417 İlgili Kanun/Madde  
Karar No. 2013/12193 506 s. SSK/79  
Tarihi: 10.06.2013

- **USTA ÖĞRETİCİLER**
- **KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA**
- **TAM SÜRELİ ÇALIŞMANIN KOŞULLARININ EYLEMLİ OLARAK OLUŞUP OLUŞMADIĞININ ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** *Somut olayda, davacının davalı işyerinde hizmet akdine bağlı olarak çalıştığı konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Uyuşmazlık, davacının çalışmalarının kısmi süreli ya da tam süreli olup olmadığı noktasında toplanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13.maddesine göre işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir. Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. Yukarıda anılan yasa hükümleri doğrultusunda, usta öğreticilerin ders saati karşılığında ücrete hak kazanmaları esas olduğundan kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmaları kabul edilmektedir. Ancak, davacının ders saatleri dışında kurumun kendisine verdiği görev ya da işin niteliği gereği çalışmasını sürdürdüğü hallerde günlük mesaisinin tamamını bu işe ayırdığı ve aynı işyerinde tam gün süreli çalışan emsal çalışanlarla aynı işi yaptığı belirlendiği takdirde davacının tam süreli çalıştığı kabul edilebilir ise de mahkemenin yeterli ve gerekli bir araştırmayla davacının çalışmasının kısmi süreli ya da tam süreli olup olmadığını aydınlığa kavuşturmadan yazılı şekilde karar vermesi yerinde değildir.*

**YARGITAY**  
**21. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/6930 İlgili Kanun/Madde  
Karar No. 2013/11723 506 s. SSK/79  
Tarihi: 04.06.2013

- **MEVSİMLİK İŞ**
- **MEVSİMLİK İŞTE ÇALIŞANIN HİZMET TESPİTİ**
- **HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE**

**ÖZETİ:** *Mahkemece yapılacak iş; davalı işyerinin uyuşmazlık konusu dönemi kapsayan tüm dönem bordroları ile ücret bordrolarını getirterek, işin süreklilik arz edip etmediği, mevsimlik olup olmadığı, mevsimlik ise sezonun başlama ve sona erme tarihlerinin araştırılarak, işyeri kapsam ve kapasitesinin de belirlenmesi amacıyla mahkemece keşif yapılarak ve ihtilaflı dönemin tamamında çalışması bulunan bordro tanıklarının kayıtlı oldukları tarihler de gözetilerek beyanlarına başvurmak, bunların ifadeleri ile yetinilmemesi halinde SGK ilgili il müdürlüğünden, gerekirse zabıta, vergi dairesi ve meslek odası aracılığı ve muhtarlık marifetiyle işyerine o tarihte komşu olan diğer işyerlerinde uyuşmazlık konusu dönemde çalıştığı tespit edilen kayıtlı komşu iş yeri çalışanlarının; yoksa işyeri sahipleri araştırılıp tespit edilerek çalışmanın niteliği ile gerçek bir çalışma olup olmadığı yönünde yöntemince beyanlarını almak ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek sonucuna göre karar vermekten ibarettir.*

## YARGITAY

### 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/6805  
Karar No. 2013/11523  
Tarihi: 03.06.2013

İlgili Kanun/Madde  
506 s. SSK/79

- **HİZMET TESPİTİ**
- **HİZMET TESPİTİNDE SİGORTALININ ÇALIŞTIĞI GERÇEK İŞYERİNİN TESPİTİNİN GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** *Somut olayda; her ne kadar mahkemece davacı murisinin çalışmalarının tamamının davalı işyerinde geçtiğine karar verilmişse de murisin çalışmalarının geçtiği gerçek işyeri, hiçbir şüpheye yer bırakmayacak şekilde ortaya konulmadan karar verilmesi isabetsiz olmuştur.*  
*Mahkemece yapılacak iş; davalı şirket ile Zafer Oto isimli işyeri arasında herhangi bir devir sözleşmesi yapılmış yapılmadığını, her iki işyerinin tanık beyanlarında iddia edildiği gibi fiziken bir arada bulunup bulunmadığını tespit ederek, her iki işyeri kayıtları da araştırılıp Zafer Oto isimli işyerinde talep edilen dönemde çalışan kişiler tespit edilip dinlenilerek davanın çalışmalarının gerçekte hangi işveren yanında geçtiğini tereddüte mahal vermeyecek derecede ortaya koyup toplanan deliller ışığında varılacak sonuca göre karar vermekten ibarettir.*

**YARGITAY**  
**21. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/5758  
Karar No. 2013/10294  
Tarihi: 20.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/77

- **MADDİ ZARARIN GERÇEK ÜCRET ESAS ALINARAK HESAPLANMASININ GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** Zararlandırıcı sigorta olayına maruz kalan sigortalının, maddi zararının hesabında, gerçek ücretin esas alınması koşuldur. Gerçek ücretin ise işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarından saptanacağı, işçinin imzasının bulunmadığı işyeri ve sigorta kayıtlarının nazara alınamayacağı, işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarının bulunmaması durumunda işçinin yaşı, kıdemi, mesleki durumu dikkate alınarak, emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret gözönünde tutularak belirlenmesi gerektiği, Dairemizin giderek Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindedir.

**YARGITAY**  
**21. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/20687  
Karar No. 2013/6943  
Tarihi: 08.04.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/77

- **SENDİKALI OLMAYAN İŞÇİNİN ÜCRETİNİN SENDİKALI İŞÇİYE GÖRE BELİRLENEMEYECEĞİ**

**ÖZETİ:** Hükme dayanak alınan bilirkişi raporunda; İş Kanununun 77.maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle, davacı sigortalının dava dışı sürücü Hamit Erdem'in amiri konumunda olması nedeniyle havaalanına gidiş güzergahında aracı kendisinin sevk ve idaresine teslim etmesini beyan etmesi nedeniyle kusurunun ağırlığı da dikkate alınarak, işyerinin nüteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelemek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiç bir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde, saptamadığı anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca, kusur raporunun, İş Kanununun 77.maddesinin öngördüğü koşulları içerdiği giderek hükme dayanak alınacak nitelikte olduğu söylenemez.

**Tüm kararların tam metinlerine, dergimizin 2013 tarihli**

**39. yısından ulaşabilirsiniz**



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

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/26182  
Karar No. 2013/19137  
Tarihi: 17.09.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/18-21, 22

- **VARDİYA DEĞİŞİKLİĞİNİN BİR VEYA BİRKAÇ İŞÇİYLE SINIRLI YAPILMASI**
- **İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK**

**ÖZETİ:** *Mevcut delillere göre davacının saat 14.15'te başlayan vardiyada çalışmak istemediği sonucuna varılmaktadır. Bu durumda vardiya saatleri ve çalışanların vardiyalarının değişim dönemleri ile ilgili işyeri uygulaması önem kazanmaktadır. Vardiya değişikliği yapılmadan işçilerin sürekli ya da uzun bir süre aynı vardiyada çalıştırılmasından sonra, çalışma koşullarında esaslı tarzda bir değişiklik mahiyetinde sadece bir veya bir kaç işçi için vardiya değişikliği 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde öngörülen prosedüre tabidir.*

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/21049  
Karar No. 2013/19112  
Tarihi: 17.09.2013

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

- **HİZMET ALIMININ ÖZEL KANUNLA DÜZENLENMİŞ OLMASI**
- **ÖZEL KANUNDAKİ DÜZENLEMESİNE GÖRE ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN 4857 SAYILI YASAYA AYKIRI OLMADIĞI**

**ÖZETİ:** Somut olayda, davalı Sağlık Bakanlığı tarafından, Adana Numune Hastanesinde idarenin istemiş olduğu tetkiklerin yapılması için gerekli tüm cihaz, reaktif, kit, kontrol ve sarf malzemelerinin verilmesi Aile Sağlık Merkezlerinden alınan hasta örneklerinin laboratuvara taşınması, hasta ve test verilerinin kayıtlarının yapılarak barkot basılması ve çıkan sonuçların güvenli bir şekilde ilgili kurumlara ulaştırılması hizmetlerinin, hizmet alım sözleşmesi ile diğer davalı şirketten satın alındığı görülmektedir.

Yukarıda özetlenen 4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunu'nun 11. maddesi gereğince 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. maddesinin III. Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı başlıklı kısmına eklenen fıkra hükümlerine göre, davalı Sağlık Bakanlığı ile davalı şirket arasındaki asıl işveren-alt işverenlik ilişkisinin 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesine aykırı olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, davacının iş sözleşmesinin başlangıcından itibaren davalı Sağlık Bakanlığının işçisi olduğunun kabul edilmesi hatalıdır.

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/26307  
Karar No. 2013/18846  
Tarihi: 16.09.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/ 41

- FAZLA ÇALIŞMA, HAFTA TATİLİ VE GENEL TATİL ALACAĞLARINA EN YÜKSEK BANKA MEVDUAT FAİZİNE KARAR VERİLMESİNİN GEREKMESİ

**ÖZETİ:** Mahkemece, davacı taraf lehine hükmedilen fazla çalışma alacağı ile, hafta tatili ve genel tatil alacağının, ücret alacağı niteliğinde olduğu ve bu alacaklar hakkında en yüksek banka mevduat faizine hükmedilmesi gerekirken kanuni faize karar verilmiş olması isabetsizdir.

## YARGITAY

## 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/18796

Karar No. 2013/18740

Tarihi: 13.09.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 18-21

- **FESHİN MALİ SONUÇLARINDAN ASIL İŞVEREN VE ALT İŞVERENİN MÜTESELSİLEN SORUMLU OLACAGI**

**ÖZETİ:** Davalılar arasında 4857 sayılı İş Kanunu'na uygun asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunduğu dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Mahkemece de, asıl işveren alt işveren ilişkisi geçerli kabul edildiği halde, davacının hangi davalıya ait işyerine iade edildiği kararda belirtilmemiştir. Davacı, alt işveren olan davalılardan Birim Bilgi Teknolojileri A.Ş. işçisi olduğuna göre anılan davalıya ait işyerine iadesine karar verilmiştir. Yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olmuştur.

## YARGITAY

## 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/18800

Karar No. 2013/18737

Tarihi: 13.09.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 18-21

- **ALT İŞVEREN**
- **BİRLİKTE İSTİHDAM**
- **İŞVERENLER ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNİN GEREKMEMESİ**

**ÖZETİ:** Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin tarafı sıfatı bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşta geçen süre ücretinden yukarıda belirtilen hüküm sebebi ile alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır. Ayrıca, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin yasal unsurları taşıyıp taşımadığı veya muvazaalı olup olmadığı da gözetilmelidir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz veya muvazaaya dayanması nedeni ile feshin geçersizliğine yönelik karar gerçek işveren hakkında kurulmalı, geçersiz veya muvazaaya dayalı ilişkinin diğer tarafı hakkında sıfat yokluğu sebebiyle davanın reddine karar verilmelidir.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/26658 İlgili Kanun/Madde  
Karar No. 2013/18451 4857 s. İşK/57  
Tarihi: 10.09.2013 6100 s. HMK/225

- **YILLIK İZİNİN İSPATI**
- **YEMİN DELİLİNE DAYANAN TARAFYA YEMİNİN HATIRLATILMASININ GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** *Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktada ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir. Somut olayda, mahkemece, davalı işverenin ispat yükünü yerine getirmediği gerekçesiyle, davacı işçinin oniki yılı aşkın çalışma süresi boyunca yıllık izin hakkını kullanmadığı kabul edilmiştir. Ne var ki, davalı vekili, yemin deliline de dayanmış olup, Mahkemece davalı tarafa, yemin teklif etme hakkı bulunduğu hatırlatılmamıştır. Anılan sebeple, yıllık izin alacağı bakımından ispat yükü üzerinde olan davalıya, yemin teklif etme hakkı hatırlatılarak, sonuca göre 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 225 ve devamı maddeleri uyarınca işlem yapılması gerekir.*

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/21018 İlgili Kanun/Madde  
Karar No. 2013/18341 4857 s. İşK/18-21  
Tarihi: 09.09.2013

- **GEÇERLİ FESİH VE HAKLI FESİH AYRIMI**
- **GEÇERLİ FESİH İÇİN ÜRETİM VE İŞ İLİŞKİSİNİN OLUMSUZ ETKİLENMESİNİN GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** *4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanun'un 25/II. maddesinde öngörülen sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlardır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.*

## YARGITAY

## 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/19549

Karar No. 2013/18192

Tarihi: 05.09.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **MAKİNELERDE OLUŞAN HASARDA İŞÇİNİN SORUMLULUGUNUN DA BULUNMASI**
- **GEÇERLİ ANCAK HAKSIZ FESİH**

**ÖZETİ:** *Dosya içeriğine göre iş makinesinde meydana gelen hasarlar da, iş makinesinin motoruna su ve antifriz konmamasının neden olduğunun anlaşılmasına göre ve bunda makine operatörü olan davacının da sorumlu bulunduğu belirlenmesine göre artık davalıdan, davacı ile iş ilişkisini sürdürmesi beklenemez. Bu durumda haklı fesih nedeni bulunmasa dahi, geçerli fesih nedeninin bulunduğu kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken, kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

## YARGITAY

## 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/18949

Karar No. 2013/18191

Tarihi: 05.09.2013

İlgili Kanun/Madde

1475 s. İşK/14

- **KIDEM TAZMİNATININ ZAMANINDA ÖDENMEMESİ**
- **KIDEM TAZMİNATINA UYGULANACAK FAİZİN BAŞLANGICI**

**ÖZETİ:** *4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi gereğince kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesi halen yürürlüktedir. Kıdem tazminatının zamanında ödenmesi durumunda faiz başlangıç tarihi fesih tarihidir. Ancak emeklilik sebebiyle işten ayrılma durumunda 1475 sayılı Kanun'un 14/3. maddesine göre işçinin bağlı bulunduğu kurum veya sandığa başvurduğunu belgelemesi gerekmektedir. Bu halde, faiz başlangıç tarihi anılan belgenin işverene verildiği tarih olmalıdır. Emekliliğe hak kazanma belgesi, işverene bildirilmediği takdirde, faiz başlangıcı davanın açıldığı veya icra takibi yapılmışsa takibin yapıldığı tarihtir.*

## YARGITAY

## 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/21497

İlgili Kanun/Madde

Karar No. 2013/18156

4857 s. İşK/18-21

Tarihi: 05.09.2013

- *FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE İLİŞKİN DAVANIN TESPİT DAVASI OLMASI*
- *İŞE İADE DAVASINDA SENDİKAL TAZMİNATIN REDDİNİN HUKUKİ SEBEBE İLİŞKİN OLDUĞU*
- *SENDİKAL NEDENİN REDDEDİLMESİ NEDENİYLE EDA DAVASI GİBİ RED VEKALET ÜCRETİNE HÜKMEDİLEMEYECEĞİ*

**ÖZETİ:** *Feshin sendikal nedene dayanmadığı gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Mahkemece açıklanan red gerekçesi hukuki sebebe ilişkindir ve kurulan hüküm davanın niteliği gereği tespit hükmüdür. Eda davası kısmen reddedilmiş gibi davalı yararına vekalet ücretine hükmedilmesi hatalı olmuştur.*

## YARGITAY

## 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/19286

İlgili Kanun/Madde

Karar No. 2013/17449

6356 s. STK/10

Tarihi: 12.07.2013

2821 s. SK/10

- *SENDİKA BAŞKANLAR KURULUNUN ZORUNLU ORGAN OLMADIĞI*
- *SENDİKA TÜZÜKLERİNE DELEGE SEÇİLMİYİ ENGELLEYİCİ VEYA KISITLAYICI HÜKÜMLER KONULAMAYACAĞI*

**ÖZETİ:** *Sendika tüzükleri, Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz (2821 sayılı SK m. 6). Yine sendika tüzüklerine delege seçilmeyi kısıtlayıcı veya engelleyici hükümler konulamaz (2821 sayılı SK m. 10/son). Bu doğrultuda olmak üzere demokratik esaslara aykırı olacak şekilde seçme ve seçilme ile temsil hakkını kısıtlayan sendika düzenlemeleri ya da uygulamaları genel kurulu sakat hale getirir. Bu halde hukuka aykırılığın sonuca etkili olup olmadığı neticeye etki etmez.*

## YARGITAY

## 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/18075

İlgili Kanun/Madde

Karar No. 2013/16856

4857 s. İşK/18-21

Tarihi: 08.07.2013

- İŞÇİNİN SIK SIK RAPOR ALMASI
- GEÇERLİ FESİH

**ÖZETİ:** *Dosya içeriğine göre, davalı işyerinde 31.12.2004-09.01.2012 tarihleri arasında satış memuru olarak çalışan davacının rahatsızlığı sebebiyle sık sık rapor aldığı anlaşılmaktadır. Dairemizin yerleşik uygulamasına göre sık sık rapor alınması halinin iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebep olarak kabul edilmektedir. Davacının anılan çalışma süresi içinde sık sık rapor alması iş akışını, planlamasını ve işleyişini olumsuz yönde etkileyici nitelikte olduğundan iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandığı kabul edilerek davanın reddi yerine yazılı şekilde davacının işe iadesine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

## YARGITAY

## 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/15096

İlgili Kanun/Madde

Karar No. 2013/15718

4857 s. İşK/18-21

Tarihi: 27.06.2013

- İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN FESİH
- HAKİMİN OLAYI AYDINLATMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ ÇERÇEVESİNDE TUTANAKLARDA İMZALARI BULUNAN İŞÇİLERİN DİNLENMESİNİN GEREKMEŞİ

**ÖZETİ:** *Yargılama sırasında davacı tanıkları dinlenmiştir. Davalı vekili ise delil olarak işçinin özlük dosyasına dayandıklarını bildirmiş olup, bu dosya içeriğinde çeşitli ihtar ve savunmaların yanında 21.09.2012 tarihini taşıyan ve feshe neden olan olaya ilişkin düzenlenmiş tutanak yer almaktadır. Söz konusu tutanağı imzalayan kişiler hakimin olayı aydınlatma yükümlülüğü kapsamında re'sen dinlenerek içeriklerini doğrulayıp doğrulamadıkları sorulmalı, diğer delillerle birlikte değerlendirilerek bir sonuca varılmalıdır. Yazılı şekilde eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/16422  
Karar No. 2013/15619  
Tarihi: 26.06.2013

İlgili Kanun/Madde  
6356 s. STK/43

- *TİS YETKİSİNE İTİRAZ*
- *DAVA DİLEKÇESİNDE SOMUT DELİLLERİN YER ALMASI ZORUNLULUĞUNUN YARGILAMA YAPILARAK BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ*

**ÖZETİ:** *Hükümde yer alan "itiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir" cümlesi 17.10.2012 tarihinde TBMM Genel Kurulu'nda verilen önerge ile hükmün kapsamına dahil edilmiştir. Önerge ile eklenen cümlenin amacının surf yetki sürecini sürüncemede bırakmak amacıyla yapılan kötü niyetli itirazların önüne geçilmesi olduğu görülmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki hükümde itirazın incelenmeksizin reddedileceği ifade edilse de itirazın surf yetki sürecini sürüncemede bırakmaya yönelik olup olmadığı ile somut delillere dayanıp dayanmadığı mahkeme tarafından bir inceleme ve değerlendirme yapılmasını gerekli kılmaktadır. Şu halde itirazın incelenmeksizin reddedileceği ifadesinin somut olmayan ve somut delillerle desteklenmeyen itirazların işin esasına girmeksizin reddedileceği şeklinde anlaşılması özelde maddenin, genelde ise Kanunun amacına ve sistematığına uygun düşmektedir. Diğer taraftan yargılanma haklarını kısıtlayan ve sınırlandıran hükümlerin hak arama özgürlüğü ve hukuki dinlenme hakkı kapsamında dar yorumlanması gerekmektedir.*

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/13503  
Karar No. 2013/14394  
Tarihi: 14.06.2013

İlgili Kanun/Madde  
6100 s. HMK/18-21

- *İŞLETMESEL NEDENLERLE FESHİN*
- *İŞLETMESEL NEDENLERE DAYANAN FESHİN YARGISAL DENETİMİ*



**ÖZETİ:** İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler; sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi işin sürdürülmesini olanaksız hale getiren işyeri dışından kaynaklanan sebeplerle yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerinin bazı bölümlerinin kapatılması ve bazı iş türlerinin kaldırılması gibi işyeri içi sebeplerdir.

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle sözleşmeyi feshetmek isteyen işverenin fesihden önce fazla çalışmaları kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma süresini kısaltmak ve bunun için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şekillerini geliştirmek, işi zamana yaymak, işçileri başka işlerde çalıştırmak, işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşmak gibi varsa fesihden kaçınma olanaklarını kullanması, kısaca feshe son çare olarak bakması gerekir.

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/14750  
Karar No. 2013/13376  
Tarihi: 03.06.2013

İlgili Kanun/Madde  
6100 s. HMK/323

- **GÖREVSİZLİK, YETKİSİZLİK VEYA GÖNDERME KARARINDAN SONRA YARGILAMA GİDERLERİNE GÖNDERİLEN MAHKEMENİN HÜKMEDECEĞİ**
- **GÖREVSİZLİK NEDENİYLE VERİLEN RED KARARINDA VEKALET ÜCRETİNE HÜKMEDİLEMEYECEĞİ**

**ÖZETİ:** 6100 sayılı Kanun'un "Esastan Sonuçlanmayan Davada Yargılama Gideri" başlığı altındaki 331. maddesinin 2. fıkrasındaki "görevsizlik, yetkisizlik veya gönderme kararlarından sonra davaya bir başka mahkemede devam edilmesi halinde, yargılama giderlerine o mahkemeye hükmeder. Görevsizlik, yetkisizlik veya gönderme karardan sonra davaya bir başka mahkemede devam edilmemiş ise talep üzerine davanın açıldığı mahkeme dosya üzerinden bu durumu tespit ile davacıyı yargılama giderlerini ödemeye mahkûm eder".

Yukarıda açıklanan sebeplerle, 6100 sayılı Kanun'un 323/1-ğ maddesi gereğince yargılama giderlerinden sayılan vekâlet ücretine de görevsizlik sebebi ile verilen red kararında ayrıca hükümlenemez.

Mahkemece bu husus dikkate alınmaksızın yargılama giderlerine bu bağlamda davacı aleyhine yargılama gideri yükletilmesi ve davalı yararına da vekalet ücretine takdir edilmesi doğru değildir.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/16979  
Karar No. 2013/11856  
Tarihi: 21.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/17

- **ANONİM ŞİRKET GENEL MÜDÜRLERİ İLE ŞİRKET ARASINDAKİ UYUŞMAZLIKLARDA TİCARET MAHKEMESİNİN GÖREVLİ OLACAĞI**

**ÖZETİ:** 6772 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 342. maddesinde ki düzenleme gereğince, anonim şirket genel müdürleri, yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğunu düzenleyen hükümlere tabiidir ve yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğu da Türk Ticaret Kanununda özel olarak düzenlenmiştir. Bu uyuşmazlıklara ilişkin davalar Türk Ticaret Kanunu'nun 4/1. madde uyarınca mutlak ticari davadır. Türk Ticaret Kanununun 5. maddesi uyarınca bu davalara o yerde Ticaret Mahkemesi varsa, bu mahkemenin bakması yasa buyruğudur.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/16976  
Karar No. 2013/11855  
Tarihi: 21.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/21

- **İŞE İADE DAVASI SONRASI İŞE BAŞLATILMAYAN İŞÇİNİN ALACAKLARININ İŞVEREN TARAFINDAN BELİRLENEBİLECEK NİTELİKTE OLDUĞU**
- **İCRA İNKAR TAZMİNATINA HÜKMEDİLMESİNİN GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** Taraflar arasında davacının aylık ücret miktarına ilişkin ihtilaf bulunmamaktadır. İşe iade kararı sonrasında işçinin işe başlatılmaması halinde çalışma süresinin dört aylık boşa geçen süre eklenerek belirlenmesi kanun gereğidir. İşveren tarafından gerçek alacak miktarı belirleyecek bütün öğeler bilinmekte olduğundan alacağın likit olduğunun kabulü gerekir. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, davacının icra inkar tazminatı istemi yönünden davanın kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/16405  
Karar No. 2013/11851  
Tarihi: 21.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/71

- **ONDÖRT YAŞINDAN KÜÇÜK ÇOCUKLARLA İŞ SÖZLEŞMESİ KURULAMAMASI**
- **YASANIN EMREDİCİ HÜKÜMLERİNE AYKIRI YAPILAN İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞ YASASININ KAPSAMI DIŞINDA KALACAĞI**

**ÖZETİ:** 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesinde, onbeş yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılmasının yasak olduğu, ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocukların, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabileceği öngörülmüştür. Bu kurala göre çalışma yaşının alt sınırı ondört yaş olarak belirlenmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 03.04.1991 tarih 1991/9-107 esas sayılı kararında da belirtildiği üzere, ondört yaşından küçük çocuklarla iş sözleşmesi kurulma olanağı bulunmaktadır. Böyle bir sözleşme yapıldığı takdirde baştan itibaren geçersizdir. Kanunun emredici hükümlerine aykırı şekilde yapılan hizmet sözleşmesi 4857 sayılı Kanun'un kapsamı dışında kalacaktır. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, mahkemece hizmet süresinin 31.10.1996-14.09.2010 tarihleri arasında belirlenmesi isabetsizdir.

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2012/14774  
Karar No. 2013/10011  
Tarihi: 07.05.2013

İlgili Kanun/Madde  
4857 s. İşK/17, 18-21

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İLE İŞ GÜVENCESİNİN KAPSAMININ GENİŞLETİLMESİ**
- **İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINA GİREN İŞÇİNİN KÖTÜ NİYET TAZMİNATI İSTEYEMEYECEĞİ**

**ÖZETİ:** Somut olayda, davacının üyesi bulunduğu sendika ile davalı belediye imzalanan ve fesih tarihinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin 24. maddesinde, iş sözleşmesinin feshi halinde işyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın 4857 sayılı Kanun'un iş güvencesine ilişkin hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür. Davacı iş güvencesi kapsamında olduğundan kötü niyet tazminatına hak kazanması mümkün değildir. Saplanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, kötü niyet tazminatı yönünden davanın reddi gerekir.

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/7761

Karar No. 2013/3600

Tarihi: 22.02.2013

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/8, 57

- **MEVSİMLİK İŞ SAYILMASI İÇİN YILIN 11 AYINI AŞAN ÇALIŞMANIN BULUNMASININ GEREKMEMESİ**

**ÖZETİ:** Yıllık onbir ayın üzerinde veya giriş çıkış tarihleri arasında onbir aydan fazla çalışılan sürelerde yapılan iş mevsimlik iş sayılamaz ise de, onbir ayın üzerinde çalışmanın yapıldığı ilk tarihten itibaren daimi çalışma düzenine geçildiğinden bahisle, devam eden yılların tümü için mevsimlik iş statüsünün ortadan kalktığından söz edilemez. Çalışılan her yıl için onbir ay çalışma yapıp yapılmadığı ayrı ayrı denetlenmelidir. Buna göre, davacının onbir ayın altında çalışılan yıllardaki çalışmaları mevsimlik iş statüsünde geçmiş olmakla istemlerin reddine, onbir ayın üzerinde çalışılan yıllar tesbit edilerek bu yıllar için talep edilen alacaklar hesap edilerek çıkacak sonucun kabulüne karar verilmesi gerekirken yanlış yorum ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olmuştur.

**Tüm kararların tam metinlerine, dergimizin 2013 tarihli 39. yısından 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

<p><b>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)</b></p>
---

***Gerekli Bilgiler dergimizde yer almaktadır ve 48. 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 ödememiz halinde ayrıca (paket + kadem indirimini yaptıktan 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 indirimini</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





**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**

6100 Sayılı Yasaya Göre Islah Dilekçesinin Karşı Tarafa  
Tebliğinden Sonra İki Hafta İçerisinde Zamanaşımı Definin İleri  
Sürülmesinin Gerekmesi ..... 210

**A**

Alt İşveren ..... 308  
Alt İşveren Asıl İşveren İlişkisinin Geçerli Olduğu Durumda İşe  
İadenin Alt İşverene Yapılacağına Belirtilmesinin Gerekmesi ..... 307  
Alt İşverenin Değişmesine Karşın İşçinin Çalışmasını Asıl İşte  
Sürdürmesi..... 251  
Altı İş Günlük Sürenin Geçirilmiş Olmasının Feshi Haksız Kılacağı  
Ancak Geçersiz Kılmayacağı ..... 227  
Altı İş Günlük ve Bir Yıllık Sürelerin Hak Düşürücü Süre Olduğu ..... 175  
Anonim Şirket Genel Müdürleri ile Şirket Arasındaki  
Uyuşmazlıklarda Ticaret Mahkemesinin Görevli Olacağı ..... 336  
Asıl İşin Bölünüp Alt İşverene Verilmesinin Koşulları ..... 193  
Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Unsurları ..... 193  
Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Muvazaanın İş Müfettişi  
Tarafından Tespit Edilmesi Halinde Alt İşverenin İşyeri Kaydının  
İptal Edileceği, İşçilerin Başından İtibaren Asıl İşveren İşçisi Olarak  
Kabul Edileceği ..... 193

**B**

Bağımlılık ..... 279  
Basamak Farkından Doğan Prim Borcunun Ödenmemesi Nedeniyle  
Yaşlılık Aylığının Kesilmesinin İyi Niyet Kurallarına Uygun  
Olmadığı ..... 286  
Belgelere Dayalı Fazla Çalışmalarda Hakkaniyet İndirimi  
Yapılamayacağı ..... 208  
Bildirimli Fesih Sürenin Tebliğ ile Başlayacağı ..... 188  
Birlikte İstihdam ..... 308  
Birlikte İstihdam Halinde Tüm Şirketlerdeki İşçilerin Otuz İşçi  
Hesabında Dikkate Alınacağı ..... 264  
Bozma Sözleşmesinin Dar Yorumlanmasının Gerekmesi ..... 261

**D**

Dava Dilekçesinde Somut Delillerin Yer Alması Zorunluluğunun  
Yargılama Yapılarak Belirlenmesinin Gerekmesi ..... 329  
Davranışlardan Kaynaklanan Feshin İşçinin Daha Önceki Yapmış  
Olduğu İş Sözleşmesine Aykırı Davranışların Cezalandırılması  
Amacı Taşımayacağı ..... 227  
Derhal Fesih Hakkını Kullanma Süresi ..... 175

Devamsızlığın Her Durumda Haklı Fesih Nedeni Oluşturmayacağı.....	268
Devamsızlığın İstirahat Raporu ile Gerekçelendirilmiş Olması .....	250
Devamsızlık Nedeniyle Fesih.....	268

### E - F

Eylemli Fesihte Sürenin Eylemli Feshin Yapıldığı Tarihten Başlayacağı.....	188
Fazla Çalışma, Hafta Tatili ve Genel Tatil Alacaklarına En Yüksek Banka Mevduat Faizine Karar Verilmesinin Gerekmesi .....	305
Fazla Çalışmayı İşçinin İspat Etmesinin Gerekmesi .....	208
Feshin Geçersizliğine İlişkin Davanın Tespit Davası Olması .....	317
Feshin Geçersizliğine Karar Verilmesi Halinde İşe Başlatılmayan İşçiye Tekrar İhbar Öneli Verilemeyeceği .....	180
Feshin Mali Sonuçlarından Asıl İşveren ve Alt İşverenin Müteselsilen Sorumlu Olacağı.....	307
Feshin Sendikal Nedene Dayandığının Sadece Tanık Beyanlarıyla İspat Edilemeyeceği.....	178
Fesih Bildiriminin Tebliğinden İtibaren Bir Ay İçerisinde İşe İade Davası Açılabileceği.....	188
Fesih Sonrası Tutulan Devamsızlık Tutanaklarının Sonuca Etkili Olmayacağı.....	250

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

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

**Basın Mesleğinde Çalışanlarla  
Çalıştıranlar Arasındaki  
Münasebetlerin Tanzimi Hakkında  
Kanun (5953)**

<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
14.....	237

**Deniz İş Kanunu (854)**

<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
14.....	182

**Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer  
Bağımsız Çalışanlar Sosyal**

**Sigortalar Kurumu Kanunu (1479)**

<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
50.....	286

**Hukuk Usulü Muhakemeleri  
Kanunu (6100)**

<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
124.....	277
18-21 .....	332
225.....	311
297.....	225
303.....	215
316.....	210
323.....	334

**İş Kanunu (4857)**

<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
2.....	193, 251, 259, 302, 307, 308
3.....	193
8.....	204, 344
17.....	171, 185, 190, 203, 217
.....	245, 261, 336, 342

18.....	264
18-21 .....	178, 180, 188, 190
.....	199, 221, 223, 227, 232, 300, 302,
.....	307, 308, 312, 314, 317, 325
.....	327, 342
21.....	338
22.....	300
24.....	223
25.....	175, 178, 232, 250, 268
26.....	175, 227
32.....	185, 205, 256
41.....	205, 208, 217, 218, 305
47.....	271
57.....	173, 203, 311, 344
69.....	213
71.....	340
77.....	297, 298

**İş Kanunu (Mülga) (1475)**

<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
14.....	171, 185, 231, 245
.....	250, 254, 268, 315

**İş Mahkemeleri Kanunu (5521)**

<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
5.....	234

**Sendikalar Kanunu (2821)**

<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
10.....	318
31.....	240
36.....	243

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

**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 Yapacağınız Havaleler Ücretsizdir			
<b>Posta Çeki İle Ödeme</b>			
<input type="checkbox"/> PTT Posta Çeki Hesap No: 1052845			
<b>Nakit, Kredi Kartı veya Banka Havalesi ile Tek Seferde</b> ödememiz halinde <b>% 10 indirim</b> uygulanacaktır.		<b>Sadece</b> <b>Kredi Kartına</b> <b>4 Taksit</b> yapılmaktadır	
Adı Soyadı	Banka		
Kredi Kart No	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> VISA <input type="checkbox"/> MASTERCARD	Son Kullanma Tarihi <input type="text"/> - <input type="text"/>		C V V
<b>Ödeme Şekli</b>	<b>Tarih</b>	<b>Tutar</b>	Yukarıda belirttiğim tutarın, VISA/MASTERCARD kredi kartı hesabıma borç kaydedilerek Firmanızın hesabı bulunan bankalar nezdindeki ilgili hesaplarına Firmanız ile çalışılan bankalar arasında belirlenen koşullar çerçevesinde alacak kaydedilmesini kabul ediyorum ve bu konuda ilgili bankaları yetkili kılıyorum. İş bu abonelik sözleşmesi, www.legalbank.net sitesindeki mevzuat kararlar bankası 1 yıllık abonelik hizmetini kapsamaktadır.
Peşinat			
Toplam			

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

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

Abone İmza .....

Şirket Temsilcisi İmza .....