

ISSN: 1304-5962

İŞ HUKUKU
ve
SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
DERGİSİ

LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY
LAW BULLETIN/JOURNAL

Üç Ayda Bir Yayınlanır

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

Cilt: 13/Sayı: 51
Volume: 13/Issue: 51
Yıl/Year: 2016



TR Dizin Hukuk Veri Tabanında Dizinlenmektedir



İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi

Labor Law and Social Security Law Bulletin/Journal

“Hakemli Dergidir”/“Peer reviewed Journal”

Çilt: 13/Sayı: 51

Volume: 13/Issue: 51

Yıl/Year: 2016

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

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Responsible Manager:

Basımcının Adı/Printed by:

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

Basıldığı Yer/Place of Publication:

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

Basım Tarihi/Publication Date:

Ekim/October 2016

Yönetim Yeri/Place of Management:

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

Yayın Dili/Published on Language:

Türkçe/İngilizce

E-posta/E-mail:

legal@legal.com.tr

URL:

www.legal.com.tr

Yayın Türü/Type of Publication:

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

Yurt Dışı Temsilciliği

Legal Publishing Albania Shpk

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

Tirane/Albania

www.legalalbania.com

info@legalalbania.com

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

Mersin Temsilcisi
Mersin Representative
Av. H. Hulki ÖZEL

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

ISSN: 1304-5962

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

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

E-mail: akademi@legal.com.tr

Telefon/Phone: 0 216 449 04 85

Faks/Fax: 0 216 449 04 87

Posta Adresi/Postal Address:

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

Bu dergide yayımlanan yazılarda ileri sürülen görüşler yazarlara aittir.

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

Copyright © 2016

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

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

İŞ HUKUKU ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ

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

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

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

GENEL EDİTÖR/EDITOR IN CHIEF

Prof. Dr. Münir EKONOMİ

EDİTÖRLER KURULU/EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Münir EKONOMİ

Av. Mehmet UÇUM

Av. Dilek SALMAN KARADENİZLİ

DANIŞMA KURULU/ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Nuri ÇELİK

Prof. Dr. Murat DEMİRCİOĞLU

Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Öner EYRENCİ

Doğuş Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali GÜZEL

Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER

Namık Kemal Üniversitesi

Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU

Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR

Sabahattin Zaim Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Polat SOYER

Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK

Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Devrim ULUCAN

Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi

YAYIN KURULU/ADVISORY BOARD

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

HAKEM KURULU/BOARD OF REFEREE

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

İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ YAYIN İLKELERİ

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

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

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

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

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

3. Dergi’de yayınlanmak üzere gönderilen yazılar başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.

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

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

Kağıt boyutu: A4

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

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

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

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

Paper size: A4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SUNUŞ.../PRESENTATION...

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisinin 51. sayısında sizlerle buluşmanın mutluluğunu yaşamaktayız.

2016 yılının üçüncü sayısı olan bu dergimizde, dört adet iş hukukuna ilişkin, bir adet sosyal güvenlik hukukuna ilişkin, bir adet uzman görüşü yer almaktadır.

İş Hukuku bölümünde; Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER'in "*Ücret Ödeme Yükümlülüğünün Belgelemesi: Alternatif Yöntemler*", Yard. Doç. Dr. İbrahim GÖRÜCÜ ve Yard. Doç. Dr. Muzaffer DEMİRBAŞ'ın "*4857 Sayılı İş Kanununda Ücret Kesme Cezası ve Ceza Paralarının Kullanımı*", Araş. Gör. Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ'ın "*4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma*" ve Araş. Gör. Safa Murat TEKİN'in "*İşyeri Devrinde Devreden-Devralan İşverenler Arasındaki Müteselsil Sorumluluğun (Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu Bakımından) Karşılaştırılması*" başlıklı yazıları yer almaktadır.

Sosyal Güvenlik Hukuku bölümünde, Yard. Doç. Dr. Ö. Hakan ÇAVUŞ'un "*Sosyal Güvenlik Hakkı*" başlıklı yazısı yer almaktadır.

Uzman Görüşü bölümünde; Av. Görkem ÇETİN'in "*İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Risk Değerlendirmesi*" 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 okuyularımıza sunulmuştur.

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

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

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

Dergimizin yararlı olmasını diliyor, katkı ve eleştirilerinizi bekliyoruz.

Saygılarımızla

YAYIN YÖNETMENİ/EDITORIAL DIRECTOR

Dergimiz Hakkında/About Our Journal

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

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

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

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

İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ

Cilt: 13/Sayı: 51

Yıl: 2016

İÇİNDEKİLER

İş Hukuku.....	1343
Ücret Ödeme Yükümlülüğünün Belgelenmesi: Alternatif Yöntemler	
Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER.....	1345
4857 Sayılı İş Kanununda Ücret Kesme Cezası ve Ceza Paralarının Kullanımı	
Yard. Doç. Dr. İbrahim GÖRÜCÜ	
Yard. Doç. Dr. Muzaffer DEMİRBAŞ.....	1383
4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma	
Araş. Gör. Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ.....	1413
İşyeri Devrinde Devreden-Devralan İşverenler Arasındaki Müteselsil Sorumluluğun (Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu Bakımından) Karşılaştırılması	
Araş. Gör. Safa Murat TEKİN.....	1445
Sosyal Güvenlik Hukuku	1477
Sosyal Güvenlik Hakkı	
Yard. Doç. Dr. Ö. Hakan ÇAVUŞ.....	1479
Uzman Görüşü.....	1509
İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Risk Değerlendirmesi	
Av. Görkem ÇETİN.....	1511
Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme	1543
Yüksek Mahkeme Kararları.....	1551
Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararları.....	1553
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararları.....	1617
Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Kararları.....	1675
Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Kararları.....	1687
Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararları.....	1699
Gerekli Bilgiler.....	1757

Mahkeme Kararları Arama Dizinleri.....	1823
Kavramlara Göre Arama Dizini.....	1825
Kanun Maddelerine Göre Arama Dizini.....	1833
LEGAL YAYINCILIK TÜM YILLAR DERGİ FİYAT LİSTESİ (BASILI, ONLİNE SÜRELİ-SÜRESİZ VE E-DERGİ)	1835
LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU	1839
LEGALBANK ABONELİK FORMU	1840

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

Volume: 13/Issue: 51

Year: 2016

Labor Law	1343
Proof of Wage Payment Obligation: Alternative Methods	
Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER	1345
Deductions of Fines From Wages in 4857. Labor Law and Use of Penalty Moneys	
Asst. Prof. Dr. İbrahim GÖRÜCÜ	
Asst. Prof. Dr. Muzaffer DEMİRBAŞ	1383
Teleworking According to Labor Law Nr. 4857 Article 14	
Res. Asst. Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ	1413
Comparing the Joint Liability of Transferor-Transferee Employers Upon Transfer of the Establishment (In Terms of Turkish Code of Obligations, Turkish Commercial Code and Labor Law)	
Res. Asst. Safa Murat TEKİN	1445
Social Security Law	1477
Right to Social Security	
Asst. Prof. Dr. Ö. Hakan ÇAVUŞ	1479
Expert Opinion	1509
Risk Assessment in Terms of Occupational Health and Safety	
Atty. Görkem ÇETİN	1511
Editing of Turkish Social Law	1543
Supreme Court Decisions	1551
Court of Cassation 7th Civil Chamber Decisions	1553
Court of Cassation 9th Civil Chamber Decisions	1617
Court of Cassation 10th Civil Chamber Decisions	1675
Court of Cassation 21st Civil Chamber Decisions	1687
Court of Cassation 22nd Civil Chamber Decisions	1699
Useful Information	1757

Index of Court Decisions.....	1823
Index of Related Legal Terms	1825
Index of Related Law Code Articles.....	1833
LEGAL PUBLISHING'S PRICE LIST COVERING ALL THE YEARS (PRINTED-ON LINE-PERIODIC- NON-PERIODIC, AND E-JOURNAL	1835
ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS	1839
SUBSCRIPTION FORM FOR THE LEGALBANK LEGAL DATABASE.....	1840

İŞ HUKUKU

LABOR LAW

* Ücret Ödeme Yükümlülüğünün Belgelenmesi: Alternatif Yöntemler
Proof of Wage Payment Obligation: Alternative Methods
Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER

* 4857 Sayılı İş Kanununda Ücret Kesme Cezası ve
Ceza Paralarının Kullanımı
*Deductions of Fines From Wages in 4857. Labor Law and Use of
Penalty Moneys*
Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. İbrahim GÖRÜCÜ
Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Muzaffer DEMİRBAŞ

* 4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma
Teleworking According to Labor Law Nr. 4857 Article 14
Araş. Gör./Res. Asst. Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ

* İşyeri Devrinde Devreden-Devralan İşverenler Arasındaki Müteselsil
Sorumluluğun (Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu
Bakımından) Karşılaştırılması
*Comparing the Joint Liability of Transferor-Transferee Employers Upon
Transfer of the Establishment (In Terms of Turkish Code of Obligations,
Turkish Commercial Code and Labor Law)*
Araş. Gör./Res. Asst. Safa Murat TEKİN

ÜCRET ÖDEME YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN BELGELENMESİ: ALTERNATİF YÖNTEMLER*

(*PROOF OF WAGE PAYMENT OBLIGATION: ALTERNATIVE METHODS*)

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER**

ÖZ

Çalışmada mevzuatımızda ücret ödeme belgelerine ilişkin düzenlemeler ele alınmış, bu belgeleri düzenlememenin yaptırımı açıklanmıştır. Ücret ödeme belgelerinin ispat gücü değerlendirildikten sonra ücret bildirimine ilişkin yeni yöntemler üzerinde durulmuştur. Bu yöntemler e-posta ile ücret hesap pusulası bildirimini, ortak bilgi havuzu oluşturulması, elektronik tebligat ve e-devlet uygulamasıdır. Makalede söz konusu yeni gelişmelerin uygulama değeri ve hukukiliği üzerinde durulmuştur. Söz konusu uygulamalar özellikle büyük işletmelerin çalışma yaşamında ihtiyaç duyduğu hızlı ve etkin bildirimlerin sağlanmasına katkı sağlayacak niteliktedir.

Anahtar Kelimeler: Ücret ödeme belgeleri, banka ödeme kaydı, e-posta ile ücret hesap pusulası bildirimini, ortak bilgi havuzu oluşturulması, elektronik tebligat, e-devlet uygulaması.

ABSTRACT

This study is on wage payment documents under the Turkish Law, and sanctions for not preparing these documents. After examining the probative force of the wage payment documents, new methods of wage disclosure are discussed. These methods are: disclosure of pay slips by e-mail, creating a joint information repository, electronic notice, and e-state application. The practical value, and the legality of these new

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 14.09.2016 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 27.09.2016 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

** Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğr. Üyesi

developments are discussed in this article. The subject practices have the power to contribute to the fast and efficient disclosures, which are especially needed by the large companies.

Keywords: *Wage payment documents; bank payment record; disclosure of pay slip by e-mail; creating a joint information repository; e-notice; e-state application*

...

Çalışma mevzuatının gereği olarak, usulüne uygun bir şekilde düzenlenen ücret belgesinin işçinin önceden olurunun alınması kaydıyla **e-posta** yoluyla gönderilmesi mümkündür. Ancak, bu yöntemde muhatabın imza olanağı bulunmadığı için uygulama zafiyet taşımaktadır. Bilgisayar ortamında bulunan **bilgi havuzuna** ulaşma yöntemi için de aynı durum geçerlidir. **E-tebligat** sadece kamu kurumunda çalışanlar bakımından değerlendirilen sorunları çözmektedir. Keza, **EBYS** sistemi de aynı niteliğe sahiptir.

***Makalenin devamına, dergimizin 2016 tarihli
51 sayısından ulaşabilirsiniz***

4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA ÜCRET KESME CEZASI VE CEZA PARALARININ KULLANIMI*

(DEDUCTIONS OF FINES FROM WAGES IN 4857. LABOR LAW AND USE OF
PENALTY MONEYS)

Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. İbrahim GÖRÜCÜ**
Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Muzaffer DEMİRBAŞ***

ÖZ

Bu çalışmanın iki temel amacı bulunmaktadır. İlki; işçi ücretlerinden disiplin cezası olarak kesilen paraların kullanımını düzenleyen yasal mevzuat olan yönetmeliğin yapısını ve değişikliklerin 4857 sayılı kanuna uygunluğunu incelemek, ikincisi ise; toplanan ceza paralarının 2008-2015 dönemine ilişkin kullanımının yasal çerçevede değerlendirmesini yapmak. Bu amaçla 2008-2015 döneminde gerek yönetmelikte yapılan değişiklikler, gerekse ceza paralarının tahsis edildiği projeler ve bu projeleri sunan kuruluşlara ait bilgiler için ÇSGB'nin web sayfalarında yer verdiği raporlar, proje bilgileri yıllar itibariyle incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda yönetmelikte önemli değişikliklerin yapıldığı ve bu değişikliklerin yasanın amacına uygun olmayan yönleri sahip olduğu görülmüştür. ...

Anahtar Kelimeler: 4857 Sayılı İş Kanunu, Disiplin Cezası, Para cezası, İşçi ücretlerinden kesilen ceza paraları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 09.08.2016 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 23.08.2016 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

** İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fköltesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ibrahim.gorucu@inonu.edu.tr

*** İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fköltesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, muzaffer.demirbas@inonu.edu.tr

ABSTRACT

This study has two main purposes. The first one is to examine the appropriateness of the structure of the regulation which is the legal legislation that regulates the money that is cut off from the labour wages as disciplinary penalty and to examine the convenience of the changes according to the 4857. labour law. The second one is; to evaluate the usage of the money that was collected between 2008-2015 in legal terms. For this purpose; for the sake of collecting information and data both about the changes made in the regulation and about the projects for which fines are allocated and also about the institutions that presented these projects, the reports and the projects that were included and published in the website of the Ministry of Labour and Social Security were examined by years. As a result of the examination; it was found and noticed that some serious alterations had been made in the regulation and some of these changes have inappropriate features which are not convenient for the purpose of this legal legislation. ...

Keywords: *4857. Labour law, disciplinary penalty, Fine, the fines cut from labour wages, Ministry of Labour and Social Security*

...

İşçi ücretlerinden kesilen ceza paraları bir disiplin uygulaması olarak yasadaki yerini korumaktadır. Disiplin cezalarının amacı işçinin işyeri kurallarına uymasını sağlamaktır. Bunu sağlamak için işçinin geçim kaynağı olan ücrete başvurulması çağdışı bir uygulama olması nedeniyle kaldırılması gereken bir uygulama olarak algılanmalı ve yasadan çıkarılması sağlanmalıdır. Bu durumun tüm taraflarca bir an önce kaldırılması için gerekli adımların atılması için gerekli çabanın gösterilmesi gerekmektedir.

Ücret kesme cezası kaldırılıncaya kadar ise, yasadaki amacına uygun kullanımını sağlamak üzere kurulca her yıl yapılan tahsilatın, sunulan projelerin ve sonuçlarının düzenli olarak kamuoyuyla paylaşılması yerinde bir uygulama olacaktır.

***Makalenin devamına, dergimizin 2016 tarihli
51 sayısından ulaşabilirsiniz***

№ 4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN
DEĞİŞİK 14. MADDESİ İŞİĞİNDA TELE ÇALIŞMA*
(TELEWORKING ACCORDING TO LABOR LAW NR. 4857 ARTICLE 14)

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

ÖZ

Günümüzde esneklik ihtiyacı ile ortaya çıkan çalışma biçimlerinden biri uzaktan çalışmadır. Uzaktan çalışma modelinde işin geleneksel anlamda işyeri dışında bilgi ve iletişim teknolojisi araçları ile yapılması ise tele çalışmayı gündeme getirir. Gelişen teknolojinin etkisi ile günden güne yayılan bu çalışma biçimi başta Avrupa Birliği nezdinde olmak üzere bir çok ülke hukukunda yasal temele kavuşmuştur. Hukukumuzda ise söz konusu çalışma şekli ilk defa 2016 yılında İş Kanununda düzenlenmiştir. Bu yeni düzenlemenin özellikle tele çalışmada özellik arz eden çalışma süresi, tele çalışmaya geçiş teklifinin esaslı neden olup olmadığı gibi konularda hüküm içermemesi eksiklik niteliğindedir.

Anahtar Kelimeler: Tele çalışma, uzaktan çalışma, bağımlılık, bilgi ve iletişim teknolojisi

ABSTRACT

Currently, the need for flexibility caused the need for working outside the office. As a result, working outside the office is a new model of job industry. In this model, the work is being performed not in the workplace but from outside and with information and communication technologies. Legal regulations relating the remote teleworking are

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 06.09.2016 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 1909.2016 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

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

spreading all over the world and especially within the European Union also with the effect of advancing technology. In Turkish law, this type of work is rather new and regulated in Labor Law in 2016. However regulation in Turkish law is insufficient since there is no regulation regarding specific problems such as working hours.

Keywords: *Teleworking, remote working, subordination, information and communication technologies*

...

Sonuç olarak hukukumuz için yeni olan tele çalışmanın kanuni düzenlemesi bu çalışma biçimine özgü sorunlara cevap vermemesi nedeniyle kimi noktalarda eleştiriye açıktır. Ancak günümüzde teknolojinin hızla gelişmesi ve bu durum neticesinde yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkması karşısında bu şekilde çalışanların İş Kanununun koruma şemsiyesinden çıkarılmaması kaydı ile kanuni düzenlemeye kavuşturulması uygun görünmektedir.

***Makalenin devamına, dergimizin 2016 tarihli
51 sayısından ulaşabilirsiniz***

İŞYERİ DEVRİNDE DEVREDEN-DEVRALAN İŞVERENLER ARASINDAKİ MÜTESELSİL SORUMLULUĞUN (TÜRK BORÇLAR KANUNU, İŞ KANUNU VE TÜRK TİCARET KANUNU BAKIMINDAN) KARŞILAŞTIRILMASI*

(COMPARING THE JOINT LIABILITY OF TRANSFEROR-TRANSFeree
EMPLOYERS UPON TRANSFER OF THE ESTABLISHMENT
(IN TERMS OF TURKISH CODE OF OBLICATIONS, TURKISH COMMERCIAL
CODE AND LABOR LAW))

Araş. Gör./Res. Asst. Safa Murat TEKİN**

ÖZ

İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'na göre işyerinin devrinde, devreden-devralan işverenlerin müteselsil sorumluluğu düzenlenmiştir. Türk Ticaret Kanunu'nda da birleşme, bölünme ve tür değiştirme yoluyla işyerinin devrinde, devreden-devralan işverenlerin müteselsil sorumlulukları özel olarak düzenlenmiştir. Ancak bu kanunlardaki hükümler birbirinden farklıdır. Esasında bu farklılık konuyu düzenleyen yasal hükümler arasında çelişki olarak dahi kabul edilebilir. Bu yazımızda belirtilen farklılıklar üzerinde detaylıca durulmuş ve değerlendirmelerde bulunulmuştur.

İş sözleşmesinin devrinin, işyeri devrinden farklı bir kavram olduğu yazımız okunurken dikkat edilmesi ve karıştırılmaması gereken bir husustur. Yazımızın konusuyla da doğrudan alakalı olan iş sözleşmesinin devri hakkında İş Kanunu'nda hüküm olmamasına rağmen, bu husus Türk Borçlar Kanunu'nun 429. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; iş sözleşmesinin devri, işçinin rızası ve devreden ile devralan işverenlerin anlaşmasıyla gerçekleşir. Devir sözleşmesinde her üç tarafın da imzası bulunmalıdır. İşçilerin onayı olmadan yapılan devir işçileri bağlamaz.

Anahtar Kelimeler: Müteselsil sorumluluk, Birleşme, bölünme ve tür değiştirme, İşyerinin devri, Türk Ticaret Kanunu madde 178, İş Kanunu madde 6.

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 11.08.2016 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 24.08.2014 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

** Ondokuz Mayıs Üniversitesi Ali Fuat Başgil Hukuk Fakültesi

ABSTRACT

The joint liability of the transferor-transferee employers upon transfer of the establishment is regulated in both Labor Law and The Turkish Code of Obligations. The joint liability of the transferor-transferee employers upon transfer of the establishment by merges, divisions and conversion of legal form (of the company) is regulated specially in the Turkish Commercial Code. However, the provisions of these laws are different from each other. In substance this difference can even be accepted as a contradiction on legal provisions that regulate this issue. These differences have been discussed in detail on this research and assessments were made about this issue.

The fact that the transfer of employment contracts is a different term from the transfer of the establishment should be noted and should not be mixed with each other while reading this research. Although there is no regulation in Labor Law about the transfer of the employment contracts which is directly related to the topic of this research, this matter is regulated in article 429 of The Turkish Code of Obligations. According to this article; the transfer of the establishment takes place with the consent of the workers and agreement of the transferor-transferee employers. There must be the signature of all three parties on the transfer agreement. The transfer without the approval of the workers does not bind workers.

Keywords: *Joint and several liability, Merges, divisions and conversion of legal form, Transfer of the establishment, Article 178 of The Turkish Commercial Code, Article 6 of Turkish Labor Law.*

...

Sonuç olarak, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'nda da Türk Ticaret Kanunu'nda olduğu gibi işçiye genişletilmiş müteselsil sorumluluk uygulanmalıdır. Çünkü mevcut sistemde satış yahut kira gibi işlemlerle işyeri devredilen işçiler; ticaret şirketlerinin birleşmesi, bölünmesi veya tür değiştirmesi suretiyle işyeri devirlerindeki işçilere nazaran daha az korunmuş bulunmaktadır.

***Makalenin devamına, dergimizin 2016 tarihli
51 sayısından ulaşabilirsiniz***

SOSYAL GÜVENLİK
HUKUKU
SOCIAL SECURITY LAW

* Sosyal Güvenlik Hakkı

Right to Social Security

Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Ö. Hakan ÇAVUŞ

⚡ SOSYAL GÜVENLİK HAKKI*

(RIGHT TO SOCIAL SECURITY)

Yard. Doç. Dr./Asst. Prof. Dr. Ö. Hakan ÇAVUŞ**

ÖZ

Kişileri sosyal risklere karşı koruma amacı taşıyan ve bir sistem olan sosyal güvenlik, özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra bir insan hakkı olarak ulusal ve uluslararası birçok belgede düzenlenmiştir. Bir sistem olarak sosyal güvenlik (sosyal koruma) ayrıca toplumsal dayanışmayı ve gelirin yeniden dağılımı yerine getirerek toplumsal barışı ve adaleti de sağlamaktadır. Günümüzde en temel sosyal insan hakları arasında sayılan sosyal güvenlik hakkı küresel rekabet ve liberal politikalar nedeniyle tartışılır hale gelmiştir. Küresel rekabet kapsamında özellikle işgücü piyasaları yeniden şekillenmiş bu durum enformel istihdamın artmasına neden olmuştur. Enformel istihdamın yaygınlaşmasıyla sosyal güvenlik hakkı kapsamında sunulan hizmetlerin azaltılmakta ve sosyal güvenlik kapsamındaki kişilerin sayısı gittikçe azalmaktadır. Sosyal güvenlik ile ilgili son belge 202 sayılı UÇÖ'nün Tavsiye Kararıdır. Tavsiye Kararı, ulusal düzeyde oluşturulacak sosyal güvenlik teminatlarını ve sosyal güvenceleri yaygınlaştırma politikalarını bir rehber klavuz olarak düzenlemiştir ancak bu politikaların hangi araçlarla, ne kadar süreyle ve nasıl yönetileceği hususları çok açık belirlenmemiştir.

Çalışmamızda öncelikle sosyal güvenlik kavramı ve unsurları üzerinde durulmuş daha sonra sosyal güvenlik hakkı kavramının özellikleri ve uluslararası belgelerdeki içeriği ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Son olarak küreselleşme kapsamında sosyal güvenlik hakkı üzerinde durulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sosyal güvenlik, sosyal güvenlik hakkı, enformel istihdam

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 05.10.2016 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 12.10.2016 tarihinde hakem onayından geçmiştir.

** İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Turizm Fakültesi, e mail: ohcavus@gmail.com

ABSTRACT

Social security, being a system which aims to protect people against social risks was regulated as a human right in many national and international documents particularly after World War II. Furthermore, social security (social protection) as a system provides social peace and justice by fulfilling social solidarity and re-distribution of income. Today, right to social security which is regarded among the most fundamental human rights has become a debate as a result of global competition and liberal politics. In the context of global competition, especially labour markets were re-shaped and this contributed to the increase of informal employment. The services offered in the scope of right to social security decreased and the number of the people with social security decreased gradually as well. The last document regarding social security is the recommendation decision of ILO numbered as 202. The recommendation decision regulates social security coverage that can be created at national level and policies to generalize their social security as a guide. However, issues such as how and how long these policies are going to be regulated became not so clear.

This research delves into social security concept and its elements firstly. Then, the characteristics of social security right and its content in international documents are studied in detail. Lastly, social security right is focused in the context of globalization.

Keywords: *Social security, right to social security, informal employment*

...

Sonuç olarak sosyal güvenlik hakkı, bireylerin insan onuruna yaraşır asgari yaşam düzeyinde yaşamalarını güvence altına almayı amaçladığından bireylerin bu haktan yararlanmaması durumunda başta yaşam hakkı olmak üzere, kişisel ve siyasi hakların da kullanımını tehlikeye düşecektir.

***Makalenin devamına, dergimizin 2016 tarihli
51 sayısından ulaşabilirsiniz***

UZMAN GÖRÜŞÜ

EXPERT OPINION

* İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Risk Değerlendirmesi
Risk Assessment in Terms of Occupational Health and Safety
Av./Atty. Görkem ÇETİN

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN RİSK DEĞERLENDİRMESİ

(*RISK ASSESSMENT IN TERMS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY*)

Av./Atty. Görkem ÇETİN*

...

Mevzuatımız açısından yeni bir kurum olan risk değerlendirmesi, işverenin aldığı veya alacağı iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin, işyerinin ve yapılan işin özellikleri bakımından uygun olup olmadığının tespit edilebilmesi ve işyerinin kendine özgü koşullarına uygun düşen tedbirlerin alınabilmesi için gelişmiş ülkelerde uzun zamandan beri kullanılan bir değerlendirme yöntemidir. Zira, faaliyette bulunulan iş kolunun taşıdığı tehlikelerin ve işyerindeki diğer unsurların da eklenmesiyle bu tehlikelerin riske dönüşme potansiyelinin bilinmesi, işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğünü layıkıyla yerine getirebilmesi açısından son derece önemlidir. Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanabilmesi, onların iş görme edimini yerine getirdikleri süre boyunca karşılaşılabilecekleri risklerin azami düzeyde ortadan kaldırılması ve ortadan kaldırılması mümkün olmayan riskler ile kaynağında yapılacak etkin bir mücadele ile mümkündür. Kurumun iş sağlığı ve güvenliği alanındaki önemi- ne dayanarak kanun koyucu, bu faaliyetin uygulamasını işverenlerin insafına bırakmak yerine, bir yükümlülük olarak kanun çerçevesinde düzenlemeyi tercih etmiştir. Bu çalışma kapsamında da, işverenler için bir yükümlülük olarak düzenlenen risk değerlendirmesi, genel hatlarıyla incelenecektir.

...

Risk değerlendirmesi kapsamında, değerlendirme yapılırken iş ekipmanı ve kimyasal maddelerin seçimi, işyerinin kuruluş ve düzeni, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu özellikle dikkate alınmalıdır.

Değerlendirme sonucunda risklerin kontrol altına alınması; planlama, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, kararlaştırılan bu tedbirlerin uygulanması ve uygulamaların izlenmesi şeklinde dört aşamadan

* İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı

oluşur. Planlama aşamasında, risklerle mücadele kapsamında işyerinde alınması gereken tedbirleri belirlemeye yönelik bir hazırlık faaliyeti yürütülür. Bir sonraki aşama olan risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması aşamasında, risklerden korunma ilkeleri de göz önünde bulundurulmak suretiyle işyerinde alınması gereken tedbirler kararlaştırılır. Kontrol tedbirlerinin uygulanması aşamasında, kararlaştırılan tedbirler, işyerinin tümü bakımından uygulanır. Son aşamada ise, uygulamalar izlenerek aksayan yönler tespit edilir ve bunları gidermeye yönelik olarak işlemler yapılır ve gerekirse tüm bu aşamalar tekrarlanır.

Risk değerlendirme kapsamında tespit edilen tehlikelerin değerlendirilmesinde, İSG Kanunu'nun 5. maddesinde düzenlenen risklerden korunma ilkeleri göz önünde bulundurulmalıdır. Bu çerçevede, ilk hedef risklerden kaçınmak olmalıdır. Ancak tamamen kaçınılması mümkün olmayan riskler analiz edilerek, bunlarla kaynağında mücadele edilmeli; bu aşamada çalışanların durumu, teknik gelişmeler ve toplu korunma tedbirleri dikkate alınmalıdır. Kişisel korunma tedbirlerine ise, ancak son aşamada başvurulmalıdır. Bu kapsamda öncelikli amaç, tehlikeleri tamamen ortadan kaldırmak olmalı; bu mümkün değil ise, en az tehlike seviyesine ulaşmak için gereken tedbirler alınmalı ve işyerinin bütününe kapsayacak nitelikte genel bir önleme politikası oluşturulmalıdır.

Risk değerlendirme yükümlülüğüne uyulmaması hali için, kanun koyucu özel olarak işin durdurulması ve idari para cezası yaptırımlarını öngörmüştür. Bu çerçevede, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirme yapılmamış olması işin durdurulması için bir sebep oluşturabilecektir. Diğer yaptırım olarak, işverene, sadece söz konusu değerlendirmeyi yapmamış olması sebebiyle idari para cezası verilebilecektir. Ancak, risk değerlendirmesinin yapılmış olması işvereni, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünden kurtarmayacaktır.

***Yazının devamına, dergimizin 2016 tarihli
51 sayısından ulaşabilirsiniz***

TÜRK SOSYAL HUKUKU
MEVZUAT İZLEME
EDITING OF TURKISH
SOCIAL LAW

01.07.2016 – 30.09.2016

Açıklama:

Dergimizin bu sayısında 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2016 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar ile Sözleşmeli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Kararda Değişiklik Yapılması Hakkında Karar, Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğü Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı Görev, Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 2016/9064 Anayasanın 120 nci Maddesi ile 2935 Sayılı Olağanüstü Hal Kanununun 3 üncü Maddesinin Birinci Fıkrasının (b) Bendine Göre, Ülke Genelinde 21/7/2016 Perşembe Günü Saat 01.00'dan İtibaren Doksan Gün Süreyle Olağanüstü Hal İlan Edilmesi Hakkında Karar, Ceza Muhakemesi Kanunu Gereğince Müdafî ve Vekillerin Görevlendirilmeleri ile Yapılacak Ödemelerin Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığınca Verilecek İdari ve Mali Desteklere Dair Yönetmelik, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2016 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, 2016/8940 Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından 4734 Sayılı Kamu İhale Kanununun 3 üncü Maddesinin (b) Bendi Kapsamında Yapılacak İhalelere İlişkin Esasların Yürürlüğe Konulması Hakkında Karar, Uluslararası İşgücü Kanunu, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Emekliliğe Yönelik Taahhütte Bulunan Kuruluşların Aktüeryal Denetimi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, 2016/9120 4/7/1956 Tarihli ve 6772 Sayılı Kanun Kapsamına Giren Kurumlarda Çalışan İşçilere, 2016 Yılında Verilecek İlave Tediyelelerin Sürelerinin Düzenlenmesi Hakkında Karar, Zorunlu Karşılıklar Hakkında Tebliğ (Sayı: 2013/15)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sayı: 2016/4) yer almıştır.

Söz konusu listeler dergimizin önemli bir bölümünü kapsamaya başladığından 2009 yılından itibaren mevzuat listelerinin dergimizin yayın periyoduna uygun şekilde üçer aylık dönemleri kapsar şekilde yayınlanmasına karar verilmiştir. Bu sayımızdaki mevzuat listeleri 01.07.2016 -30.09.2016 tarihleri arasında Resmi Gazete’de yayınlanmış olan mevzuatı kapsamaktadır.

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2016 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ Yayınlandı

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2016 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ 04.07.2016 tarih ve 29762 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar ile Sözleşmeli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Karar Değiştirildi

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar ile Sözleşmeli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Kararda Değişiklik Yapılması Hakkında Karar 13.07.2016 tarih ve 29769 Mük. sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğü Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği Değiştirildi

Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğü Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik 13.07.2016 tarih ve 29769 Mük. sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

...

Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzlemenin tamamına dergimizin 2016 tarihli 51 sayısından ulaşabilirsiniz

YÜKSEK MAHKEME
KARARLARI
SUPREME COURT DECISIONS

* Yargıtay Kararları
Court of Cassation Decisions

Düzelme

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

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

YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/32417
Karar No. 2016/2265
Tarihi: 09.02.2016

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/24

- **İŞYERİNDE EVLİ OLAN BİR İŞÇİNİN AYNI İŞYERİNDE EVLİ BİR BAŞKA İŞÇİ İLE DUYGUSAL İLİŞKİ YAŞAMASI**
- **İŞYERİ BİLGİSAYARINDAN İŞ SAATLERİ İÇERİSİNDE UYGUNSUZ MESAJLAŞMALAR YAPILMASI**
- **İŞ AKIŞININ BOZULMASI**
- **GEÇERLİ FESİH**

ÖZETİ: *Dosya kapsamında yer alan banka teftiş kurulu soruşturma raporu, bu raporda geçen davacı ile dava dışı banka çalışanı... arasında banka içi LYNC programı üzerinden gerçekleştirilen yazışmalar, bu yazışmaların içeriği, davacı ve dava dışı...'in savunma içerikleri, dinlenen tanık beyanları ve tüm dosya kapsamı dikkate alındığında, davalı bankada yetkili ünvanıyla çalışan evli davacının yine kendisiyle aynı şubede çalışan ve astı konumundaki evli... ile duygusal ilişki yaşadığı, mesai saatleri içerisinde banka içi yazışma programı üzerinden uygun bir şekilde uygunsuz şekilde mesajlaşmaları, iş akışı içerisinde yine mesajlaşma suretiyle tartıştıkları, bu yazışmalarda davacının diğer banka çalışanları ile ilgili de birtakım beyanda bulunduğu anlaşılınca, davacının bu tutum ve davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı, davalı işyerindeki iş ilişkisinin olumsuz etkilendiği, davacının eylemi sonucunda işverenin güvenini yitirdiği, iş ilişkisinin sürdürülmesini davalı işveren yönünden imkansız kıldığı, bu itibarla işveren açısından fesih tarihi itibari ile geçerli nedenlerin bulunduğu anlaşılmaktadır. Davalı işverenin iş sözleşmesini feshetmesi geçerli nedene dayandığından, davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olmuştur.*

YARGITAY**7. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2015/34697

Karar No. 2016/2242

Tarihi: 09.02.2016

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK/24

- **İŞE İADE DAVASI AÇMA SÜRESİNİN ÖNEL VERİLEREK YAPILAN FESİHLERDE TEBLİĞ TARİHİNDEN İTİBAREN BAŞLAYACAĞI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: İş sözleşmesinin önel verilerek feshi halinde, dava açma süresi önelin sona ereceği tarihte değil, işverenin fesih bildirimini tebliğ ettiği tarihten başlar. Somut uyuşmazlıkta, davacı işçiye yapılmış yazılı bir fesih bildirimini yoktur. Ancak tanık anlatımları dikkate alındığında iş sözleşmesinin 27.12.2014 tarihinde feshedilmediği, bu tarihte davalı şirketle işçiler arasında yapılan toplantıda iş akdi feshedilecek işçilerin isimlerinin açıklandığı, bunun bir fesih bildirimini olmadığı, davacının iş akdinin 31.12.2014 tarihinde feshedildiği ve bu tarihte kod 18 (işin sona ermesi) ile çıkış yapıldığı anlaşılmalı, 29/01/2015 tarihinde açılan dava süresindedir. Hal böyle olunca, Mahkemece fesih bildiriminin tebliğinden itibaren 1 aylık hak düşürücü sürenin geçtiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY**7. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2015/34867

Karar No. 2016/2230

Tarihi: 09.02.2016

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK/18-21

- **İŞLETMESEL NEDENLERLE FESİHTE YARGISAL DENETİM**

ÖZETİ: 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. Türk iş hukukunda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi eşit işlem borcuna aykırılık ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30 ve devamı maddelerinde sendika üyesi işçileri koruyucu düzenlemeler dışında, işletme ve işyeri gerekleri ile fesih, işten çıkarılacak işçilerin belirlenmesinde yasal bir kriter veya sosyal bir seçim şartına yer verilmemiştir. Ancak bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile işçi çıkartılmasında bazı kriterler öngörülmüş veya işveren işten çıkarmada bazı kriterler gözettilmiş ise, işverenin sözleşme ile düzenlenen veya kendisini bağladığı kriterlere uyup uymadığının da denetlenmesi gerekir.

YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2016/1984
Karar No. 2016/2227
Tarihi: 09.02.2016

İlgili Kanun/Madde
6356 s. Sendikalar/Toplu İşK/3, 41

- **ASIL İŞE YARDIMCI İŞLERİN YAPILDIĞI İŞYERİNİN ASIL İŞKOLUNDA KABUL EDİLECEĞİ**
- **YARDIMCI İŞLERİN YAPILDIĞI İŞYERİ İLE ASIL İŞİN İŞYERİ DÜZEYİNDE YETKİ TESPİTİ VERİLEBİLECEĞİ**
- **İŞYERİ DÜZEYİNDE YETKİ İÇİN GEREKLİ KOŞULLARIN ARANACAĞI**

ÖZETİ: Yetki tespitinde dikkate alınan... daki işyerinde 11 (onbir) işçinin çalıştığı ve bu işyerine ilişkin bir işkolu tespit kararı bulunmadığı dosya içeriği ile sabittir. Sözü edilen işyerinin SGK kayıtlarından hareketle tespit edilen işkolu 10 numaralı Ticaret Büro Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolu ise de, gerek davacı şirket vekilinin gerekse davalı Sendika vekilinin beyanlarından ve sunulan belgelerden... adresinde bulunan... sicil numaralı işyerinin şirketin bürokratik işlemlerinin yürütüldüğü aynı zamanda... 'deki 12 numaralı "Metal " işkoluna girdiği konusunda uyumsuzluk bulunmayan fabrika işyerinde motorlu araçlar için üretilen metal yay/makas ürünlerinin pazarlama ve satış işlemlerinin yürütüldüğü işyeri olduğu anlaşılmaktadır. O halde İstanbul'daki işyerinde asıl işe yardımcı işler yürütülmektedir. Asıl işe yardımcı işlerin yapıldığı işyerinin asıl işin girdiği işkolundan sayılması 6356 sayılı Kanun'un 4/2 inci maddesi gereği ise de, aynı Kanun'un 34/2 inci maddesindeki "Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir." düzenlemesine göre "işletme" için aynı iş kolunda en az iki işyerinin bulunması şarttır. Bu durumda yardımcı işin görüldüğü işyeri asıl işin girdiği işkolundan sayılırsa da aynı iş kolunda ayrı bir işyeri olarak kabul edilemez. Bu durumda çoğunluk tespitinin işyeri düzeyinde yapılması gerekir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/40104

Karar No. 2016/2081

Tarihi: 09.02.2016

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32, 41

1475 s. İşK/14

- **BİR BAŞKA İŞ BULDUĞU İÇİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİREN İŞÇİYE KIDEM TAZMİNATI ÖDENMEYECEĞİ**
- **FAZLA ÇALIŞMANIN TAKOGRAF KAYITLARI BULUNAN DÖNEMLER İÇİN TAKOGRAF KAYITLARI ESAS ALINARAK VE TAKTİRİ İNDİRİM YAPILMADAN HESAPLANMASININ GEREKMESİ**
- **İSLAH SONRASI İLERİ SÜRÜLEN ZAMANAŞIMI İTİRAZININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

ÖZETİ: Dosya içinde davacı vekilinin sunduğu ve trafik bilirkişisine çözümlü yaptırılan takograf kayıtları bulunmaktadır. Takograf kayıtları araç sürücüsünün hangi günler günde kaç saat fiilen araç kullandığını gösterdiğinden davacının fazla mesai, hafta tatili, milli bayram ve genel tatil çalışma ücretleri takograf kaydı bulunan dönem bakımından bu kayıtlara göre hesaplanmalıdır. Fazla mesai süresi belirlenirken haftalık bazda ve haftalık 45 saati aşan çalışmalar için hesaplama yapılmalıdır. Kayıt bulunmayan dönem bakımından ise şimdiki gibi alacaklar hesaplanmalıdır. Kayda dayanan dönem bakımından takdiri indirim yapılmaması gerektiği gözden kaçırılmamalıdır. Davacı vekili davasını kısmi dava olarak açmış, bilirkişi raporundan sonra ıslah dilekçesi vererek alacakların miktarını arttırmış, ancak arttırma yaparken ıslaha karşı ileri sürülmesi muhtemel zamanaşımı savunması dikkate alarak talepte bulunmuş ise de, fazla mesai ücreti açısından davacı takograf kayıtlarına göre kendisinin belirlediği miktarı talep ettiği halde mahkemece bilirkişi raporuna itibar edilerek rapordaki miktar hüküm altına alındığından ıslah zamanaşımı savunması dikkate alınmamış olmaktadır. Bu itibarla fazla mesai alacağı açısından ıslaha karşı yapılan zaman aşımı savunmasının değerlendirilmesi gerekmektedir.

**YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2015/30876
Karar No. 2016/2039
Tarihi: 08.02.2016

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41

- **FAZLA ÇALIŞMANIN TANIK ANLATIMLARIYLA ÖRTÜŞEN BÖLGE ÇALIŞMA MÜDÜRLÜĞÜ TESPİTLERİNE GÖRE HESAPLANMASI**

ÖZETİ: İşyerinde ilk vardiya sisteminde haftalık 71 saat çalışılmakta, ikinci vardiya sisteminde haftalık 57, 5 saat çalışma yapılmaktadır. Bu çalışma düzeninde, işçilerin bir hafta 26 saat, bir hafta 12.5 saat, yine bir hafta 26 saat ve bir hafta 12.5 saat olmak üzere toplamda aylık 77 saat fazla çalışma yaptığı, İşyerinde pastacı olarak çalışan...ile depocu olarak çalışan..... isimli işçilerin haftanın 6 günü devamlı sabah 08.00-19.00 saatleri arasında ortalama 1 saat ara dinlenmesi kullanarak haftada 60 saat çalıştıkları, haftada 15 saat fazla çalışma yaptıkları, tespit edilen fazla çalışma ücretleri, 01.01.2010-25.03.2013 dönemi dikkate alınarak ve saat ücretleri %50 artırılarak ek bir bordroyla ödenmesi konusunda işverenliğe bildirim yapılmış, ancak işverenliğin sözü edilen ödemeleri yapmadığı tespit edilmiştir. Mahkemece, kararı davacının temyiz etmemesi nedeniyle davalı yararına oluşan kazanılmış hak da dikkate alınarak davacının fazla mesai alacağı tanık beyanları ile de örtüşen Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün tespitine göre haftalık olarak hesaplanması gerekirken yanılığlı değerlendirme ile hatalı bilirkişi raporuna göre karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/37251
Karar No. 2016/1952
Tarihi: 08.02.2016

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/11

- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASI İÇİN GEREKLİ KOŞULLARIN BULUNMAMASI**
- **BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNE DÖNÜŞME**

ÖZETİ: *Somut olayda davacı ile yapılan iş sözleşmesinde davacının destek görevlisi olarak çalışacağı belirtilmiş olup devam eden hükümlerinde de sözleşmenin belirli süreli yapılmasını gerektirecek objektif/esaslı nedenlerin de belirtilmediği görülmüş, yine davacı ve davalı tanık beyanlarından davacının, yardımcı eleman olarak çalıştığı, çeşitli birimlerde operatörler yardımcısı olduğu belirtildiği görülmüştür. Ayrıca iş sözleşmesinde davacının görevi ve coğrafik olarak iş ve işyeri değişikliği gibi hususlarda düzenlemeler de olduğu anlaşılmıştır. Hal böyle olunca davacının davalı işyerinde üretim kısmında ve bizzat üretim ile ilgili yapmış olduğu işin, süreklilik taşıdığı açıktır. Davacı ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif unsurlar davalı tarafından ispatlanamamıştır. Yapılan işin niteliği gereği yapılan iş sözleşmesi, belirli süreli olduğu belirtilse dahi 4857 sayılı İş Kanununun 11.maddesindeki düzenleme dikkate alındığında belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmelidir. İş sözleşmenin belirsiz süreli olduğu sonucuna varılmakla, mahkemece belirli süreli iş sözleşmesi yapıldığının kabulü ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olmuştur. Dolayısıyla davalı işveren tarafından yapılan fesih bildiriminin bu nedenle geçersiz olduğu anlaşılmakla davacının işe iadesine karar vermek gerekmiştir.*

YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/25560

Karar No. 2016/1904

Tarihi: 08.02.2016

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/54, 57

- **YILLIK İZNE HAK KAZANMAK İÇİN GEREKLİ SÜRENİN HESABINDA AYNI İŞVERENİN BİR VEYA DEĞİŞİK İŞYERLERİNDEN GEÇEN SÜRELERİN DİKKATE ALINACAĞI**
- **İŞÇİNİN FESİHTE KULLANMADIĞI YILLIK İZİNLERİ ÖDENMİŞSE FESİH SONRASI DÖNEMİN YILLIK İZİN HESABINDA FESİH ÖNCESİ ÇALIŞMALAR DİKKATE ALINMAYACAĞI**
- **ARALIKLARLA GEÇEN ÇALIŞMALARDA ÖDENMEYEN YILLIK İZİNLER ZAMANAŞIMINA UĞRAMAYACAĞI**

ÖZETİ: 4857 sayılı Kanunun 54 üncü maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi zorunludur. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihle karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.

YARGITAY**7. HUKUK DAİRESİ****Esas No.** 2015/40881**Karar No.** 2016/1876**Tarihi:** 02.02.2016**İlgili Kanun/Madde**

4857 s. İşK/41

- **FAZLA ÇALIŞMA**
- **İŞÇİNİN TANIKLIK YAPTIĞI DOSYADA TANIMLAMIS OLDUĞU ÇALIŞMA SÜRELERİNİN KENDİ DAVASINDA BAĞLAYICI OLACAĞI**
- **FAZLA ÇALIŞMANIN HESABININ İŞÇİNİN TANIKLIK YAPTIĞI DOSYADA VERMİŞ OLDUĞU İFADEYE GÖRE BELİRLENMESİ**

ÖZETİ: Davacı başka bir işçinin aynı işverene karşı açtığı... 1. İş Mahkemesi'nin 2012/487 esas sayılı davasında tanık olarak alınan beyanında aynen, " Davacıyı... şirketinde birlikte çalışmam nedeniyle tanırım. Davacı daha önce.... Çimento da 8-10 yıl kadar çalıştı. Daha sonra şirket... 'a devir edildi. Burada da 1 yıl kadar çalıştı. Normalde 08:00-18:00 saatleri arasında çalışmamız söz konusudur. Bunun dışında ortalama 2-3 saat mesai daha yaparız. Hafta tatili olarak Pazar günleri çalışma söz konusu değildir. Milli bayramlarda çalışma olur ancak dini bayramlarda çalışma söz konusu değildi. En son 1700, 00-1800, 00 TL arası maaş almaktaydı. Belirttiğim çalışmalarımda dolayı maaşı dışında başkaca bir ödeme yapılmamaktaydı. " şeklinde beyanda bulunmuştur. Bu beyanı davacıyı bağlar. Bu nedenle davacının fazla mesai ile hafta tatili ücretinin olup olmadığı ve varsa miktarı tanık olarak verdiği beyanı dikkate alınarak hesaplanmalı ve hüküm altına alınmalıdır.

YARGITAY**7. HUKUK DAİRESİ****Esas No.** 2015/33581**Karar No.** 2016/689**Tarihi:** 21.01.2016**İlgili Kanun/Madde**

4857 s. İşK/18-21, 25

- **İŞİN BİR EKİP İŞİ OLMASI**
- **İŞÇİNİN TEK BAŞINA HATADAN SORUMLU OLMAMASI**
- **SIFIR HATA İLE ÇALIŞMANIN OLANAKSIZ OLMASI**
- **İŞYERİNDE ZARAR MEYDANA GELMEMESİ**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: Davacıya daha önce herhangi bir konuda verilmiş bir ihtar bulunmadığından 4857 Sayılı Yasa'nın 25/u-h maddesinde düzenlenen " görevi yapmamakta ısrar " nedeniyle haklı fesih koşullarının somut olayda oluşmadığı açıktır. Tanık beyanlarından ve davacının savunmasından fesih konusu yapılan eylemlerden bazılarının davacının hiç sorumluluğunda olmadığı, bazılarının ise davacının tek başına sorumlu olduğunun kabul edilemeyeceği, kalite laborantı-kalite mühendisi- kalite şefi -kalite müdürü-üretim müdürü silsilesinde kalite müdürü olan davacının tek başına bir sorumluluğundan söz edilemeyeceği ve yapılan işin bir ekip işi olduğu, davalı işverence davacı dışında başka bir işçinin iş akdine son verilmediği anlaşılmaktadır. Üstelik davalı tanıklarından fabrikalar üretim müdürü konu hakkında bilgilerinin olmadığını, şirketin davacı tarafından zarara uğratılıp uğratılmadığını bilmediğini beyan etmiş, davalı tanığı kalite şefi ise müşteri kayıplarının olmadığını, davalı şirketin bahsettiği şekilde zarar olmadığını, sorumluluğun kalite bölümünde olmadığını, sevkiyat sırasında meydana gelen nedenlerle ürün iadeleri olduğunu ancak toplu ürün iadesi de olmadığını, sıfır hata ile ürün üretilmeyeceğini, hata oranının binde bir olduğunu beyan etmiştir. Tüm dosya kapsamı değerlendirildiğinde, davalı işveren tarafından davacının yapması gereken hangi işi yapmaması nedeniyle zarar meydana geldiği, zararın net olarak ne kadar olduğu ve davacının devamsızlık yapmış olduğu ispatlanamamış olup mahkemece feshin haklı yada geçerli bir nedene dayanmadığının kabulünde bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/20961
Karar No. 2016/238
Tarihi: 19.01.2016

İlgili Kanun/Madde
2822 s. MülgaTISGLK/6

• ***İŞÇİNİN BİREYSEL İŞ SÖZLEŞMESİYLE
BELİRLENEN ÜCRETİNİN TİS İLE
DÜŞÜRÜLEMeyeCEĞİ***

ÖZETİ: *Somut olayda her ne kadar Dairemizin önceki tarihli kararlarında TİS’de öngörülen ücret seviyesinin sendika üyesi olan işçiyi bağlayacağı görüşü ile fark ücret alacak taleplerinin reddi gerektiği yönünde kararlar verilmiş ise de Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 02.12.2015 tarih ve 2015/9-990 Esas ve 2015/2743 Karar sayılı kararında bireysel iş sözleşmesinde öngörülen ücret seviyesinin TİS hükümleri ile düşürülemeyeceğinin kabul edilmiş olmasına göre Dairemizce konu yeniden değerlendirilerek yapılan tartışmalar sonucunda Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun yukarıda anılan kararı Dairemizce de benimsenmiş olmakla davacının bireysel iş sözleşmesi ile belirlenen ücretinin sendikalı olduktan sonra toplu iş sözleşmesindeki ücretler gerekçe gösterilerek düşürülmesi 2822 sayılı Kanun’un 6/2. maddesine aykırı olduğundan davacının fark ücretten kaynaklı talebi hakkında bir karar verilmek üzere karar bozulmalıdır.*

YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/22499
Karar No. 2015/23735
Tarihi: 30.11.2015

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

- **DEĞİŞİKLİK FESHİNDE GEÇERLİ NEDENİN OLUP OLMADIĞININ YARGISAL DENETİMİN İKİ AŞAMALI YAPILMASI**

ÖZETİ: İş sözleşmesinin değiştirilmesini gerektiren bir geçerli nedenin varlığının tespiti halinde, ikinci aşamada fülen teklif edilen sözleşme değişikliğinin kanuna, toplu iş sözleşmesine ve ölçülülük ilkesine uygun olup, olmadığı ve işçiden bu teklifi kabul etmesinin haklı olarak beklenebilip, beklenemeyeceği, bir başka anlatımla, kendisine yapılan değişiklik teklifini kabullenmek zorunda olup olmadığı denetiminin yapılması gerekir. Diğer bir anlatımla ikinci aşamada değişiklik teklifinin denetimi söz konusudur. Bu bağlamda esas itibarıyla somut olayın özelliklerine göre ölçülülük denetimi yapılmalıdır. Değişiklik feshi, ancak çalışma şartlarının değiştirilmesi için uygun ve daha hafif çare olarak gerekli ve takip edilen amaca göre orantılı ise (ultima-ratio) gündeme gelebilir. Çalışma şartlarının değiştirilmesini gerektirmeyecek veya daha hafif çalışma şartlarının önerilmesinin gerektirecek ve aynı amaca ulaşmasını mümkün kılacak organizasyona yönelik veya teknik ya da ekonomik alana ilişkin başka bir tedbirin mevcut olmaması gerekir. İşveren ayrıca, mümkünse, sözleşmenin değiştirilmesine ilişkin daha makul bir teklifte bulunmalıdır. Değişiklik teklifi, iş hukukuna ilişkin eşit davranma ilkesini ihlal ediyorsa, işçi bu teklife katlanmak zorunda olmadığından, değişiklik feshi geçersiz sayılır.

YARGITAY**7. HUKUK DAİRESİ****Esas No. 2015/38640****Karar No. 2015/21121****Tarihi: 02.11.2015****İlgili Kanun/Madde****6356 s. Sendikalar Toplu İşK/5**

- ***İŞKOLU TESPİTİNE İTİRAZIN 15 GÜNLÜK HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE İÇERİSİNDE YAPILMASI***
- ***İŞKOLU TESPİTİNDE YETKİLİ MAHKEMENİN İŞYERİNİN BULUNDUĞU YER MAHKEMESİ OLACAĞI***

ÖZETİ: *Dava, 6356 sayılı Kanun'un 4. ve 5. maddeleri kapsamında işkolu tespitine itiraz istemine ilişkindir. 6356 sayılı Kanun'un 3. maddesine göre, sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyet- te bulunurlar. İşkolunun belirlenmesi konusunu düzenleyen, 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesine göre de, işkolu tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespit ile ilgili kararın Resmi Gazete'de yayımlanmasını müteakip, bu tespite karşı ilgililer, onbeş gün içinde dava açabilir. Belirtilen süre hak düşürücüdür. Açıklanan kanuni düzenlemelere göre, işkolu tespitine itiraz davalarında, işyerinin bulunduğu yer mahkemesi kesin yetkilidir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/20225

Karar No. 2015/20127

Tarihi: 22.10.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/57

- **YILLIK İZİNİN KULLANILDIĞININ İŞÇİNİN İMZASINI TAŞIYAN YAZILI BELGE İLE KANITLANMASININ GEREKMEMİŞİ**
- **YAZILI BELGE İLE KANITLANMAYAN YILLIK İZİN ÜCRETİNDEN TAKTİRİ İNDİRİM YAPILAMAYACAĞI**

ÖZETİ: *Yıllık izin hakkı Anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücretle dönüştürülemez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğu tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır. Bilirkişi tarafından davacının davalı işyerinde çalıştığı 23 yıl karşılığı 448 gün yıllık ücretli izne hak kazandığını belirterek hesaplama yapmıştır. Mahkemece bilirkişi raporu doğrultusunda ve hesaplanan alacak miktarından hayatın olağan akışı, uzun bir süre için hesaplaması ve miktarı dikkate alınarak % 50 oranında hakkaniyet indirimi yapılarak hüküm kurulmuştur. Davalı işveren davacıya yıllık izinlerini kullandırdığını davacının imzasını taşıyan izin defteri veya eşdeğer bir belge ile ispatlamalıdır. Bu nitelikte belgeler ibraz edilmediği takdirde işçinin yıllık izin ücreti alacağına hak kazanacağı aşikardır. Hal böyle olunca sözleşmenin feshi üzerine ödenmesi gereken izin ücretinden yanılığın değerlendirme ile taktiri indirim yapılması hatalı olmuştur.*

YARGITAY**7. HUKUK DAİRESİ****Esas No.** 2015/34864**Karar No.** 2015/19705**Tarihi:** 19.10.2015**İlgili Kanun/Madde**

4857 s. İşK/41

- **FAZLA ÇALIŞMANIN İŞVEREN BELGELERİNE GÖRE BELİRLENDİĞİ DURUMLARDA TAKTİRİ İNDİRİM YAPILAMAYACAĞI**
- **FAZLA ÇALIŞMADAN YAPILACAK İNDİRİMİN HAKKIN ÖZÜNÜ ORTADAN KALDIRACAK ORANDA OLAMAYACAĞI**

ÖZETİ: Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemektedir. Yapılacak indirim, işçinin çalışma şekline ve işin düzenlenmesine ve hesaplanan fazla çalışma miktarına göre taktir edilmelidir. Hakkın özünü ortadan kaldıracak oranda bir indirime gidilmemelidir.

YARGITAY**7. HUKUK DAİRESİ****Esas No.** 2015/25116**Karar No.** 2015/19145**Tarihi:** 14.10.2015**İlgili Kanun/Madde**

4857 s. İşK/5

- **EŞİT DAVRANMA İLKESİ**
- **EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET KAVRAMININ ANLAMI**

ÖZETİ: Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup, iş hukuku bakımından işverene işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmış durumdadır. Başka bir ifadeyle işverenin ayırım yapma yasağı işyerinde çalışan işçiler arasında keyfi biçimde ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Bununla birlikte eşit davranma borcu tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmeyip, eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir. Davacı ile aynı işi yapan ve aynı kıdeme sahip olan ve baştan beri davalı kurumda çalışan işçi arasında oluşacak ücret farkının; işverenin eşit işe eşit ücret ödeme yükümlülüğüne aykırı olup olmadığı yönünden ise aynı işyerinde çalışıp aynı kıdeme olan işçi kavramından ne anlaşılması gerektiği irdelenmelidir. Bu anlamda bir işçinin işyerindeki kıdemi, sadece onun işyerindeki çalışma süresini içermeyip, işyerinde çalıştığı sürede elde ettiği bilgi, birikim, çalıştığı pozisyonlar, aldığı ödüller ve cezalar olmak üzere bir çok unsuru içinde barındırır.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/20527

Karar No. 2015/17380

Tarihi: 01.10.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/22, 32

6356 s. Sendikalar Toplu İşK/36, 38

- **İŞÇİ SENDİKASI İLE İŞVEREN ARASINDA SENDİKAYA TİS YÜRÜRLÜĞE GİRMESİNDEN SONRA ÜYE OLAN İŞÇİLER İÇİN PROTOKOLLE ÖZEL DÜZENLEMELER YAPILMIŞ OLMASI**
- **İŞÇİNİN ÜCRETİNİ DÜŞÜREN SENDİKA VE İŞVEREN ARASINDA İMZALANAN PROTOKOLÜN GEÇERLİ OLACAĞI**

ÖZETİ: Davacı sendikaya üye olmuş üyelik işverene bildirilmiştir. İşyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesinin eki olarak imzalanılan protokol hükümleri gereği davacıya ödenen günlük brüt çıplak ücrette düşüş olduğu anlaşılmaktadır. Toplu İş Sözleşmesinin tarafları arasında imzalanılan protokolle sendikaya sonradan üye olan işçilerin Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden yararlandırılmasına ilişkin özel hükümler getirilmiş, bu özel hükümlere göre davacı ve onunla aynı şartlarda çalışan işçilerin ücretleri belirlenmiş olup sadece davacının şahsına ilişkin ücretinin işverence tek taraflı olarak düşürülmesi söz konusu olmamıştır. Davacının Toplu İş Sözleşmesinin hükümlerinden faydalanmaya başladığında ücretinin belirlenmesinde, davalı ve davacı adına hareket eden sendika ile işveren arasında imzalanılan protokol hükümlerinin esas alındığı açıktır. Bu bakımdan ücretin düşürülmesi iddiasının sözleşme dayanağının bulunmadığı yönündeki davacı iddialarına katılmak mümkün değildir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/14682

Karar No. 2015/17365

Tarihi: 30.09.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/11

- **ASGARİ SÜRELİ SÖZLEŞMELERİN BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ NİTELİĞİNDE OLDUĞU**

ÖZETİ: Asgari süreli sözleşmeler, tarafların bildirimli fesih haklarını asgari bir süre için ortadan kaldırdıkları belirsiz süreli sözleşmelerdir. Tarafların öngördükleri asgari sürenin bitimi ile sözleşme kendiliğinden sona ermemekte, sözleşme belirsiz süreli olarak devam etmektedir. Bu özelliği nedeniyle asgari süreli sözleşmeler belirli süreli olarak kabul edilmemektedir. Belirsiz süreli olarak kabul edilmelerinin nedeni tarafların sözleşmenin sona erme zamanını belirlemediği olmalarıdır. Belirsiz süreli kabul edildikleri için asgari süreli sözleşmenin işveren tarafından sona erdirilmesi halinde işçi şartları varsa iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/26324

Karar No. 2015/14105

Tarihi: 07.09.2015

İlgili Kanun/Madde

6356 s. SendikalarTopluİşK/5, 41

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ TESPİTİNE İTİRAZDA İŞLETME İTİRAZININ BEKLETİCİ MESELE YAPILMASI**

ÖZETİ: 6356 sayılı Kanunun 5. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenlemeyi, işyeri düzeyinde yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamışken ve çözümü aynı maddenin 1. fıkrasında düzenlenen işkolu tespit prosedürü ile mümkün olan işkolu uyumsuzluklarıyla sınırlı olarak değerlendirilmek gereklidir. 6356 sayılı Kanunda işletme kapsamına ilişkin uyumsuzlukların bekletici mesele yapılamayacağına dair bir hüküm yer almamaktadır. Ayrıca işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin kural yukarıda da kısaca bahsedildiği üzere kamu düzenine ilişkindir. Bu nedenlerle işletme kapsamına ilişkin bir uyumsuzluk söz konusu ise, mahkemenin bu uyumsuzluğu çözmeye de yetkili olması halinde işletme olup olmadığı 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrası hükmüne göre ön mesele olarak çözüme kavuşturulması gereklidir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/20272

Karar No. 2015/14074

Tarihi: 07.09.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32

- **PARÇA BAŞI ÜCRETLE ÇALIŞAN İŞÇİNİN FAZLA ÇALIŞMA HESABI**

ÖZETİ: Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen durumlarda, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu şekilde bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmibeş fazlası ise fazla sürelerle çalışma ücretidir. İşçinin parça başı ücreti içinde zamsız kısmı ödenmiş olmakla, fazla çalışma ücreti sadece yüzde elli zam miktarına göre belirlenmelidir. Mahkemece bu açıklamalar doğrultusunda davacının yaptığı fazla çalışma karşılığı ücret hesaplatılarak sonuca gidilmesi gerekirken, hatalı değerlendirme yapılan bilirkişi raporuna itibar edilmesi yerinde değildir.

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

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/24257

Karar No. 2016/356

Tarihi: 12.01.2016

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17

• **İHBAR TAZMİNATI**

ÖZETİ: *İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan feshe-den tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanununun 24 ve 25inci maddelerinde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve 17 nci maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih nedeni bulun-makla birlikte, işçi ya da işverenin 26 ncı maddede öngörülen hak düşürücü süre geçtikten sonra fesih yoluna gitmeleri du-rumunda, karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/24255

Karar No. 2016/354

Tarihi: 12.01.2016

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/68

• **ARA DİNLENMESİ**

ÖZETİ: *Ara dinlenme 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükümde ara dinlenme süresi, günlük çalışma süresine göre kademeli bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre dört saat veya daha kısa süreli günlük çalışmalarda ara dinlenmesi en az onbeş dakika, dört saatten fazla ve yedi-buçuk saatten az çalışmalar için en az yarım saat ve günlük yedibuçuk saati aşan çalışmalar bakımından ise en az bir saat ara dinlenmesi verilmelidir. Uygulamada yedibuçuk saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanılmaktadır. İş Kanununun 63 üncü maddesi hük-müne göre, günlük çalışma süresi onbir saati aşamayacağından, 68 inci maddenin belirlediği yedibuçuk saati aşan çalış-malar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok onbir saate kadar olan çalışmalarla ilgili oldu-ğu kabul edilmelidir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/24106

Karar No. 2016/352

Tarihi: 12.01.2016

İlgili Kanun/Madde

5953 s. BasınİşK/6

- *GAZETECİNİN KIDEM TAZMİNATI*
- *GAZETECİNİN BEŞ YIL KIDEM ŞARTINI DOLDURMASI HALİNDE KIDEM TAZMİNATINI HAKEDEBİLECEĞİ*
- *GAZETECİNİN BEŞ YILLIK KIDEM SÜRESİNİN HESABINDA FARKLI İŞVERENLER YANINDA GEÇMİŞ OLSA DA MESLEĞE İLK GİRDİĞİ TARİHİN ESAS ALINACAĞI*

ÖZETİ: 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanununun 6 ncı maddesinde, gazetecinin kıdem hakkı özel biçimde düzenlenmiştir. Madde hükmüne göre, meslekte geçecek olan beş yılın büyük önemi vardır. Beş yıl çalışma süresinin dolması ile kıdem tazminatı talep hakkı doğabilmekte ve işveren feshinde uygulanabilecek olan ihbar öneli beş yıllık kıdemden ardından üç aya çıkmaktadır. Yine, dört haftalık yıllık ücretli izne hak kazanabilmek bakımından, gazetecinin bir yıllık hizmeti aranmakta, on yılı aşan kıdem halinde ise bu süre altı haftaya çıkmaktadır. Gazetecinin meslek kıdemi, gazetecinin meslekte geçirdiği toplam süreyi ifade eder. Kıdem tazminatı ve yıllık izin bakımından meslek kıdemi, gazetecinin gazetecilik mesleğine ilk girişinden itibaren geçerli olmaktadır. İşçinin başka işverenlere ait işyerlerinde edindiği kıdemi sonraki işverenler açısından belli yükümlülükler getirmektedir. Bunun nedeni, kıdemli gazeteciye çalıştırmanın işveren için önemli bir fayda sağlaması ve yararlanan işverenin de bunun sonucuna katlanması gerekliliğindedir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/33535

Karar No. 2016/334

Tarihi: 12.01.2016

İlgili Kanun/Madde

6100 s. HMK/120, 324

- *DELİL*
- *DELİL İKAMESİ*
- *GİDER AVANSININ DAVA ŞARTI OLDUĞU*
- *DELİL İKAMESİ İÇİN GEREKLİ MASRAFLARIN KARŞILANMAMASININ HUKUKİ SONUCUNUN DELİLDEN VAZ GEÇMEK ANLAMINA GELDİĞİ*

ÖZETİ: 6100 sayılı HMK'nun 120 nci ve 324 üncü maddeleri birlikte değerlendirildiğinde, delil ikamesi için gerekli giderler (masraflar) için alınan para ile kanunda gider avansı olarak adlandırılan para aşamasında yapılması gereken harcamalar (masraflar) için dava açılırken peşin olarak davacıdan alınan para hukuki nitelik ve ödenmemesi durumunda doğuracağı hukuki sonuçlar açısından birbirinden farklıdır. Gider avansının dava açarken yatırılması gerektiği, olumlu (yapılması gereken, olması gereken) bir dava şartıdır. Gider avansının dava açarken yatırılmaması durumunda dava şartlarından biri noksan olacağından davanın usulden reddine karar verilmesi gerekir. Aynı şekilde, gider avansının yetersiz olduğunun yargılama sırasında anlaşılması üzerine mahkemece verilen kesin süre içerisinde avans eksikliğinin giderilmemesi durumunda da davanın usulden reddine karar verilmesi gerekir. Oysa ki delil ikamesi avansının yatırılmaması durumunda, yukarıdaki örnekte de belirtildiği üzere talep olunan delilin ikamesinden vazgeçmiş sayılır. Bir başka ifadeyle, ispatlamaya çalışılan vakia artık o delil ile ispatlanamaz.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/35581
Karar No. 2016/298
Tarihi: 12.01.2016

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ
- GÖREVLİ MAHKEME

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta taraflar arasında imzalanan “tam gün görevli akademik personel sözleşmesi”ye göre, davalı ile davacı arasındaki ilişki; özel hukuk kurallarına göre belirlenen özel hukuk ilişkisidir. Davalı vakıf Üniversitesinin, mali ve idari konuları dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasa'da belirtilen hükümlere tabi olması, davacının iş sözleşmesi ile çalışma olgusunu ve buna bağlı olarak İş Mahkemesinin görevini ortadan kaldırmaz. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca uyuşmazlık adli yargı yolunda ve iş mahkemesinde çözümlenmelidir. Mahkemece işin esasına girilerek karar verilmesi gerekirken, idari yargının görevli olduğu gerekçesiyle “görevsizlik” kararı verilmesi hatalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/36612

Karar No. 2016/287

Tarihi: 12.01.2016

İlgili Kanun/Madde

6356 s. Sendikalar Toplu İşK/4

- *İŞKOLU TESPİTİ*
- *İŞKOLU TESPİTİNDE BİRİM OLARAK İŞYERİNİN ESAS ALINACAĞI*

ÖZETİ: *İşkolu tespit davalarında her işverenin işyerinin bağımsız işyeri olarak kabul edilip o işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla işkolu tespiti gerekir. Alt işverenin işkolu tespiti asıl işverenin yaptığı işe göre belirlenemez. Alt işverenin işkolu tespiti asıl işverenden ayrı olarak alt işverenin faaliyet alanına göre yapılmalıdır. Alt işverene ait işyerinde yapılan işlerin, asıl işverene ait işyerinde yapılan işlere yardımcı iş olarak değerlendirilmesi de doğru olmaz. Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır kuralı, bir işyeri sınırları ve organizasyonu içerisinde yürütülen işler için önem taşır. Yoksa birbirinden ayrı işyerlerinde asıl iş yardımcı iş kavramı geçerli olmaz. Çünkü İşkolu tespitinde birim olarak “işyeri” esas alınır. İşyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/27016

Karar No. 2016/104

Tarihi: 11.01.2016

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 41

- *ORGANİK BAĞ*
- *TÜZEL KİŞİLİK PERDESİNİN KALDIRILMASI*
- *ŞİRKETLER ARASINDA ORGANİK BAĞIN BULUNMASI HALİNE BİRLİKTE İSTİHDAM KOŞULUNUN ARANMAYACAĞI*
- *MÜTESELSİL SORUMLULUK*

ÖZETİ: *Organik bağ ilişkisinde işveren sıfatı olan tüzel kişinin, işçinin iş sözleşmesinden veya iş kanunundan doğan haklarını kullanmasının engellenmesi için temsilde farklı kişiliklere yer vermesi sözkonusudur. Bu durumda tüzel kişinin bağımsızlığı sınırlanır ve organik bağ içinde olunan kişi ile özdeş kabul edilir. Bu anlamda; tüzel kişilik hakkının kötüye kullanılması, kanuna karşı hile, işçiye zarar verme(haklarının alınmasını engelleme), tarafta muvazaa(hizmeti kendisine verdiği halde başka bir kişiyi kayıta işveren olarak gösterme) ve namı müstear yaklaşımı nedeni ile dolaylı temsil sözkonusudur. Bu durumların sözkonusu olduğu halde tüzel kişilik perdesinin aralanması sureti ile gerçek işveren veya organik bağ içinde olan tüm işverenler sorumlu tutulmaktadır. Organik bağ ise şirketlerin adresleri, faaliyet alanları, ortakları ve temsilcilerinin aynı olmasından, aralarındaki hukuki ilişkilerin tespitinden anlaşılır. Organik bağda işçinin mutlaka organik bağ içinde olan işverenlerin hepsine hizmet vermesi gerekmez. Kısaca organik bağda birlikte istihdam aranmaz.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/28678
Karar No. 2016/78
Tarihi: 11.01.2016

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41, 46, 47

- **PRİMLERİN BİR YILLIK ORTALAMASININ ALINARAK SON ÜCRETİN HESAPLANMASI**
- **PRİM KARŞILIĞI ÇALIŞMANIN GENEL TATİL ÜCRETİNE ETKİSİNİN OLMAYACAĞI**

ÖZETİ: *Hükme esas bilirkişi raporunda davacının son 4 ay aldığı primlerin ortalaması ücrete dahil edilerek hesaba esas ücret belirlenmiş ise de varılan sonuç hatalıdır. Fesih tarihinden geriye doğru son bir yıla ait primler toplanmalı ve aylık ortalama prim belirlenerek, davacının tazminat ve alacaklara esas ücreti belirlenmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir. Hatalı ücret tespiti ile tazminat ve alacakların belirlenmesi isabetsizdir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacıya ayrıca parça başı ücret ödendiği için genel tatil ücretine hak kazanamayacağı tespiti yapılmış ve mahkemece de aynı gerekçeyle istem reddedilmiş ise de, prim karşılığı çalışmanın genel tatil ücretine bir etkisi yoktur.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/35779

Karar No. 2016/54

Tarihi: 11.01.2016

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

6100 s. HMK/144

• **ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ**

ÖZETİ: *Asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edebilmek için ilk olarak mal veya hizmetin üretildiği bir işyeri olmalı ve bu işyerindeki işverenden iş alan ve ikinci bir işveren (alt işveren) bulunmalıdır. Alt işveren faaliyetini asıl işverenin işyerinde yürütse de işyerini kendi iş organizasyonu kapsamında bağımsız şekilde örgütleyebilir. Ancak yine de de alt işverenin faaliyeti, asıl işverenin mal veya hizmet üretimine katkı sağlamaya yöneliktir. Bu yönüyle mal veya hizmeti satın alan üçüncü kişi (müşteri), satış, iade, şikayet gibi konularda asıl işvereni muhatap alır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/27170

Karar No. 2016/45

Tarihi: 11.01.2016

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/55

• **YILLIK İZİNDE KANIT YÜKÜNÜN İŞVERENDE OLMASI**

ÖZETİ: *Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, izin formları ve bordrolara dayandığı gibi açıkça dayandığı takdirde işçiye yemin de teklif edebilir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/27179

Karar No. 2016/51

Tarihi: 11.01.2016

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

6100 s. HMK/144

- **TAHKİKAT AŞAMASINA GEÇİLMEYEN TARAF LARA KESİN SÜRE VERİLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: HMK'nın 144.maddesi uyarınca tahkikat aşamasına tarafların daveti gerekmekte olup Mahkemece davalı davet edilmeden yokluğunda tahkikat aşamasına geçilmesi hatalıdır. Tarafların dayandığı delillerin bildirilmesi için de tahkikat aşamasına geçince kesin süre verilmesi gerekir. Mahkemece yukarıda açıklanan usul hükümlerine riayet edilmeden yargılama yapıp sonuca gidilmesi adil yargılanma hakkının ihlali olup kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/17715

Karar No. 2015/30747

Tarihi: 02.11.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- **KIDEM TAZMİNATININ TAKSİTLER HALİNDE ÖDENMESİNİN KARARLAŞTIRILMASI**

- **TAKSİT GÜNLERİNDE ÖDEME YAPILMAMASI**

ÖZETİ: Davalı işveren kıdem tazminatının tamamını dava tarihinden önce ve vadesi geldiği halde yatırmayarak davanın açılmasına sebebiyet vermiştir. Bu nedenle dava tarihinden sonra yapılan ödemeye ilişkin reddin dolayı davalı lehine vekalet ücretine hükmedilmesi ve davacının ayrıca yargılama giderinden sorumlu tutulması hatalıdır. Aksine yargılama sırasında ödenen miktarlar için davacı lehinde vekalet ücreti ve yargılama giderine karar verilmeli, ayrıca fesih tarihinden ödediği tarihe kadar da faiz yürütülmesi yönünde hüküm kurulmalıdır. Mahkemece davacının 15.06.2009 – 30.11.2009 tarihleri arasında haftada 18, 5 saat fazla mesai çalışması yaptığı kabul edilmiştir. Davacı 15.06.2009 – 30.11.2009 tarihleri arasındaki 5 aylık sürede çalışma düzeninin 24 saat sürekli çalışma, 24 saat dinlenme şeklinde olduğunu iddia etmiş, B. Ç. M. raporuna göre ayda 154 saat fazla çalışma yapıldığı tespit edilmiştir. Davacının talebi ile bağlı kalınarak 24 saat çalışma- 24 saat dinlenme sistemine göre davacının 1 haftada 80, diğer haftada 60 saat çalıştığı, buna göre 1 haftada 35 saat, diğer haftada 15 saat, ortalama haftada 25 saat fazla mesai çalışması yapıldığı, dolayısı ile ayda 100 saat fazla mesai çalışması yapıldığı tespit edilmiştir. Fazla mesai çalışması bu hesaplama şekline göre belirlenmesi gerekir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/19180

Karar No. 2015/28952

Tarihi: 19.10.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 18-21

- **ORGANİK BAĞ**
- **TÜZEL KİŞİLİĞİN KÖTÜYE KULLANILMASI**
- **TÜZEL KİŞİLİK PERDESİNİN ARALANMASI**

ÖZETİ: *Tüzel kişilik hakkının kötüye kullanılması, kanuna karşı hile, işçiye zarar verme (haklarının alınmasını engelleme), tarafta muvazaa (hizmeti kendisine verdiği halde başka bir kişiyi kayıta işveren olarak gösterme) ve namı müstear yaklaşımı nedeni ile dolaylı temsil söz konusudur. Bu durumların söz konusu olduğu halde tüzel kişilik perdesinin aralanması sureti ile gerçek işveren veya organik bağ içinde olan tüm işverenler sorumlu tutulmaktadır. Organik bağ ise şirketlerin adresleri, faaliyet alanları, ortakları ve temsilcilerinin aynı olmasından, aralarındaki hukuki ilişkilerin tespitinden anlaşılır. Somut uyuşmazlıkta davalı şirket ile dava dışı E. Bakır A.Ş.'nin Ticaret Sicili kayıtları ile tüm dosya kapsamından aynı holding bünyesinde yer aldıkları, ortaklarının aynı şahıslar olduğu, aynı adreste faaliyette buldukları, davacının çalışma döneminin tamamında aynı yerde çalıştığı, her iki şirket arasında resmi olarak devir işlemi görünmesine rağmen, bu işyerinin SGK sicil numarasının hiç değişmediği anlaşılmaktadır. Davalı ile dava dışı E. Bakır A.Ş. arasında organik bağ kanıtlanmış olup, davalının sorumluluğuna karar verilmelidir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/18815

Karar No. 2015/27192

Tarihi: 05.10.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2, 18-21

- **İŞÇİ TEMİNİ**
- **HİZMET ALIM ADI ALTINDA YAPILAN SÖZLEŞMELERİN İŞÇİ TEMİNİ NİTELİĞİNDE OLDUĞU**
- **MUVAZAA**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: *Bir alt işveren, bir asıl işverenden sözleşme ile üstlendiği mal veya hizmet üretimi için belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve hukuksal bağımsızlığa sahip değilse, kısaca üretim ya da hizmeti sunumuna ilişkin ekonomik faaliyetin bağımsız yönetimini üstlenmemişse asıl işveren alt işveren ilişkisinden çok olayda, asıl işverene işçi temini söz konusu olacaktır. Alt işveren işçilerinin bir kısmının, üstlenilen hizmet dışında asıl veya yardımcı başka işte çalıştırılmaları, asıl-alt işveren arasındaki sözleşmeyi muvazaalı hale getirmez. Sadece başka işte çalıştırılan işçi açısından asıl alt işveren ilişkisinin unsurlarının bulunmadığı kabul edilmelidir. Dosya içeriğine göre; davacı, davalı Beylikdüzü Belediyesi'nin Basın, Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü'nün işlerinin yürütülmesiyle ilgili hizmet alım ihaleleri kapsamında farklı şirketlerden sigortalı gösterilerek çalışmıştır. Davalılar arasındaki hizmet alım sözleşmesi incelendiğinde işçi temini niteliği taşıdığı, söz konusu hizmet alınan işin davalı Belediye'nin yardımcı işi veya 5393 sayılı Kanun'un 67. maddesinde tanımlanan işlerden olmadığı gibi teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş de olmadığı, bu nedenle davacının doğrudan Beylikdüzü Belediyesi'nin işçisi olduğu anlaşılmaktadır. Tüm bu hususlar dikkate alındığında, davalılar arasındaki hukuki ilişkinin muvazaalı olduğu ve feshin geçerliğinin tespiti ile davacının, davalı Belediye nezdindeki işine iadesine karar verilmesi gerekir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/19830
Karar No. 2015/27185
Tarihi: 05.10.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **İŞTEN ÇIKARTILACAK İŞÇİLERİN SEÇİMİ
KONUSUNDA İŞVERENİN KENDİ KOYDUĞU
KRİTERLERE AYKIRI DAVRANMASININ FESHİ
GEÇERSİZ KILACAĞI**

ÖZETİ: *Dosya içerisinde yer alan ve davalı işyerinde uygulanan TİS'ne taraf sendika yetkilileri ile işveren arasında düzenlenen 24.12.2013 tarihli tutanakta “..gönüllü çıkacak işçi sayısı yeterli olmadığı takdirde mümkün olduğunca son giren ilk çıkar çerçevesinde hareket edilerek çıkacak işçi sayısının 40 kişiye tamamlanması..” kararlaştırılmıştır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda da belirtildiği üzere fesihten 5 ay önce işyerine işçi alımları yapılmış olup, söz konusu işçiler halen davalı işyerinde çalıştıkları gibi davacıdan daha az kıdeme sahip olmalarına karşın işyerinde çalışan işçiler de bulunmaktadır. Yukarıda belirtildiği üzere işten çıkarılacak işçilerin seçiminde bir kriter belirlemiş ise buna uygun davranmak zorundadır. Somut olayda davalı işverenin, 24.12.2013 tarihli tutanaktaki seçim kriterine uygun hareket etmediği ve bu nedenle feshin geçerli nedene dayanmadığı gözetilmeksizin; davanın kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalıdır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/18187

Karar No. 2015/26891

Tarihi: 30.09.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **SENDİKAL NEDEN İDDİASININ KANITLANAMAMIŞ OLMASI**
- **HAKLI FESİH İÇİN ALTI İŞ GÜNLÜK HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRENİN GEÇMİŞ OLMASI**
- **GEÇERLİ FESİH İÇİN MAKUL SÜRENİN AŞILMIŞ OLMASI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: Davalıya ait iş yerinde halen B. Metal İş Sendikası'na üye işçilerin bulunması ve dosya içerisinde tanıkların soyut beyanları dışında davacının iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiği yönündeki iddiasını destekleyen somut ve inandırıcı delil bulunmadığı dikkate alındığında, feshin sendikal nedene dayandığının kabulü hatalıdır. Davacının iş sözleşmesi çalışma arkadaşına fiziksel olarak saldırarak sataşması nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-d maddesi uyarınca feshedilmiştir. Ancak fesih nedeni yapılan olayın Ocak ayında gerçekleştiği, fesih tarihi dikkate alındığında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesinde düzenlenen hak düşürücü sürenin geçtiği gibi geçerli fesih için makul süreninde geçtiği bu nedenle feshin haksız ve geçersiz olduğu, anlaşılmıştır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/18355

Karar No. 2015/26031

Tarihi: 17.09.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **HAMİLELİĞİN GEÇERLİ FESİH NEDENİ OLAMAYACAĞI**
- **İŞE İADE DAVASINDA AYRIMCILIK DİKKATE ALINARAK İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI BELİRLENDİĞİNDEN AYRICA AYRIMCILIK TAZMİNATINA KARAR VERİLMEYECEĞİ**
- **İŞE İADE TAZMİNATININ FESİH SEBEBİNE GÖRE BELİRLENMESİNİN AYRIMCILIĞIN YAPTIRIMI OLDUĞU**

ÖZETİ: *Hamilelik nedeniyle yapılan fesih işlemi, İş Kanunu'nun 18/3-d maddesi uyarınca geçersiz sayılıp, işçinin işe iadesi ile işe başlatılmaması halinde 21. madde uyarınca iş güvencesi tazminatına hükmedilecektir. İşverenin yaptığı fesih işlemi, ayrıca ayrımcılık yasağını ihlal etse bile, yine de sonuç değişmeyecek ve feshin geçersizliği ile işçinin işe iadesine karar verilecektir. Yasanın 21. maddesindeki özel düzenleme nedeniyle işe iade davasına bakan mahkeme, feshin geçersizliğinin tespitine ve işe iade ile işe başlatmama tazminatına hükmedecek, işe başlatmama tazminatı yanında ayrıca ayrımcılık tazminatına hükmedemeyecektir. Zira bu neden doğrudan geçersiz kabul edilmiştir. Bu nedenle fesihte işe başlatmama tazminatının fesih sebebine göre belirlenmesi, ayrımcılığı da yaptırıma bağlayacaktır. Diğer taraftan 21. maddedeki tazminat en az dört aya kadarki ücret tutarında, 5. maddedeki tazminat ise en çok 4 aya kadarki ücret tutarında olup 21. madde işçi lehinedir. Aksinin kabulü halinde, ayrımcılık yasağının gündeme geldiği her işe iade davasında, davayı kabul eden mahkeme, hem iş güvencesi tazminatına hem de ayrımcılık tazminatına hükmetmek zorunda kalacaktır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/17239
Karar No. 2015/25415
Tarihi: 14.09.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **BOZMA İKALE SÖZLEŞMESİ**
- **BOZMA SÖZLEŞMESİ ÖNERİSİNİN İŞVEREN TARAFINDAN YAPILMASI**
- **BOZMA SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİ OLABİLMESİ İÇİN İŞ GÜVENCESİNİ BERTARAF EDECEK MAKUL YARAR SAĞLANMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Davacı taraf sebepsiz yere işten çıkartıldığını iddia etmiş, davalı ise davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi olanağı bulunmasına karşın, kendisine ikale sözleşmesi önerildiğini ve tarafların karşılıklı anlaşması ile iş sözleşmesinin sona erdiğini savunmuştur. Bozma sözleşmesinde davacıya yalnızca kıdem ve ihbar tazminatlarının ödeneceğinin kararlaştırıldığı görülmektedir. Ancak ikale yapılması konusundaki teklif işverence yapıldığından, yalnızca kanuni yükümlülüklerinin ödeneceği belirtilen ikale sözleşmesinin işveren feshinden farklı bir yönü olmayacaktır. Bu nedenle davacının iş güvencesinden yararlanmayı bertaraf edecek nitelikte olan bozma sözleşmesi yapması için makul yararının karşılanması gerekir. Davacıyla imzalanan bozma sözleşmesinde fesih nedeniyle yapılan yasal ödemeler haricinde herhangi bir ek menfaat sağlanmadığı görüldüğünden davacının iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma yoluyla sonlandırıldığını kabul etmeye imkan bulunmamaktadır. Bu nedenle davanın kabulü gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.*

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/16991
Karar No. 2015/25182
Tarihi: 10.09.2015

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

- **İŞÇİ TEMİNİ SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞMA**
- **MUVAZAALI ALT İŞVEREN ASIL İŞVEREN İLİŞKİSİ**
- **İŞE İADENİN ASIL İŞVERENE YAPILMASININ GEREKMESİ**
- **İŞE İADENİN MALİ SONUÇLARINDAN MÜTESELSİL SORUMLULUK**

ÖZETİ: *Mahkeme A. çalışanı olarak görünen işçilerinin yalnızca paketleme işi yapmadığı makinelerden çıkan ürünü kontrol ve ölçüm işlemleri yapılarak ürünüün üretim sürecinde çalıştıkları alt işverenin tüm araçlarının asıl işveren tarafından karşılandığı A. şirketinin personel sağlama ve istihdam hizmetleri gibi alanda uzmanlığının bulunduğu taraflar arasında işçi temini niteliğinde bir sözleşme kurulduğunu da açıklamıştır. Bu gerekçelere göre davalılar arasında davacı yönünden geçerli bir asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmadığı anlaşılmaktadır. Buna göre davacının asıl işveren S. Stampa Abalaş San. Tic. A.Ş. bünyesinde işe iadesine karar verilmesi gerekir. Ayrıca karar gerekçesinde de belirtilen aynı tarihlerde aynı nedenle iş sözleşmesi feshedilen işçinin açtığı işe iade davasında Gebze 1. İş Mahkemesi'nin 05.03.2015 Gün, 2014/477 Esas, 2015/134 Karar sayılı kararıyla feshin geçersizliğine davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu gerekçesiyle davacının asıl işveren S. Amb. San. Tic. A.Ş. nezdinde iş iadesine karar verilmiş, söz konusu karar davalılarca temyiz edilmiş, Dairemizin 02/06/2015 Gün, 2015/12350 Esas, 2015/20102 Karar sayılı kararıyla onanmıştır. Dosya içeriği, emsal dosya dikkate alındığında davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu anlaşıldığından davacının asıl işveren davalı S. Ambalaj San. ve Tic. A.Ş. nezdinde işe iadesine karar verilmesi, işe iadenin mali sonuçlarından davalıların birlikte sorumlu tutulması gerekir.*

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/17239

Karar No. 2015/25415

Tarihi: 14.09.2015

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **BOZMA İKALE SÖZLEŞMESİ**
- **BOZMA SÖZLEŞMESİ ÖNERİSİNİN İŞVEREN TARAFINDAN YAPILMASI**
- **BOZMA SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİ OLABİLMESİ İÇİN İŞ GÜVENCESİNİ BERTARAF EDECEK MAKUL YARAR SAĞLANMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Davacı taraf sebepsiz yere işten çıkartıldığını iddia etmiş, davalı ise davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi olanağı bulunmasına karşın, kendisine ikale sözleşmesi önerildiğini ve tarafların karşılıklı anlaşması ile iş sözleşmesinin sona erdiğini savunmuştur. Bozma sözleşmesinde davacıya yalnızca kıdem ve ihbar tazminatlarının ödeneceğinin kararlaştırıldığı görülmektedir. Ancak ikale yapılması konusundaki teklif işverence yapıldığından, yalnızca kanuni yükümlülüklerinin ödeneceği belirtilen ikale sözleşmesinin işveren feshinden farklı bir yönü olmayacaktır. Bu nedenle davacının iş güvencesinden yararlanmayı bertaraf edecek nitelikte olan bozma sözleşmesi yapması için makul yararının karşılanması gerekir. Davacıyla imzalanan bozma sözleşmesinde fesih nedeniyle yapılan yasal ödemeler haricinde herhangi bir ek menfaat sağlanmadığı görüldüğünden davacının iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma yoluyla sonlandırıldığını kabul etmeye imkan bulunmamaktadır. Bu nedenle davanın kabulü gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalı olup bozma nedeni.*

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

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/23893
Karar No. 2016/67
Tarihi: 18.01.2016

İlgili Kanun/Madde
506 s. SSK/76

- **HİZMET TESPİTİ DAVALARINDA ÇALIŞMANIN GERÇEKLİĞİNİN SAPTANMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: Hizmet tespiti istemine ilişkin davada, davacının çalışmalarını bilebilecek durumda olan, çalışmaları kayıtlara geçmiş ve işverene karşı davası bulunmayan, dinlenmeyen bordrolu çalışanlar re'sen tespit edilerek beyanlarına başvurulmalı, talep edilen döneme ilişkin bordro tanıklarına ulaşılmadığı takdirde sigortalı ile birlikte çalışan kişiler ile aynı çevrede işyeri olan işveren ya da bu işverenlerin çalıştırdığı kişiler re'sen saptanarak bilgi ve görgülerine başvurulmalı; görünmeyen çalışmalarının hangi nedenlerle kayıtlara geçmediği ya da bildirim dışı kaldığı hususu yeterince araştırılmalı; yargılama sürecinde dinlenen tanık anlatımlarının değerlendirilmesinde, iş yerinin kapsamı, kapasitesi ve niteliği nazara alınmalı, böylece bu konuda gerekli tüm soruşturma yapılarak uyumsuzluk konusu husus, hiçbir kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak biçimde çözümlenip; deliller hep birlikte değerlendirilip takdir edilerek varılacak sonuç uyarınca bir karar verilmelidir.

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/23877
Karar No. 2016/57
Tarihi: 18.01.2016

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SSGSSK/85

- **HİZMET TESPİTİ DAVALARI**
- **FERİ MÜDAHİL**
- **HÜKMÜN GEÇMİŞE ETKİLİ UYGULANAMAYACAĞI**

ÖZETİ: Hizmet tespiti davalarında Kurumun ferî müdahilliğine ilişkin hükmün geçmişe yürütüleceği yönündeki düzenlemenin kanun koyucu tarafından benimsenmemiş olması, ayrıca ve özellikle yukarıda değinilen 448. madde kapsamında, Kurum bakımından taraf oluşumu gerçekleştiğinden tamamlanmamış işlem den söz edilemeyeceğinin de belirgin bulunması karşısında 5521 sayılı Kanununun 7. maddesine eklenen 4. fıkranın 11.09.2014 tarihinden önce açılan davalarda uygulanamayacağı açık olmakla, eldeki davada Kurum'un "davalı" gösterilmesi gerekirken ferî müdahil olarak kabul edilmesi ile yargılama giderleri ve vekalet ücretinden sorumlu tutulmaması usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirir.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/20518

Karar No. 2016/21

Tarihi: 18.01.2016

İlgili Kanun/Madde

5510 s. SSGSSK/4

- **TARIMSAL FAALİYETTE BULUNANLAR İÇİN HİZMET TESPİTİ DAVASININ ÖNGÖRÜLMEMİŞ OLMASI**

ÖZETİ: *Dava, 5510 sayılı Kanun kapsamında tarımsal faaliyete dayalı sigortalılığın tespiti istemine ilişkindir. Kendi nam ve hesabına tarımsal faaliyette bulunan ve bildirimsiz kalan sigortalular için 5510 sayılı Kanununun 86.maddesinde öngörülen "hizmet tespiti" davasına eşdeğer bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Anılan düzenlemede, kayıt ve tescillerini yaptırmayan sigortaluların hak ve yükümlülüklerinin kayıt ve tescil edildikleri tarihi takiben başlayacağına hükme bağlanmış olması karşısında, kayıt ve tescil, yada tescil yerine geçen iradi prim ödemesi veya prim tevkifatı öncesine isabet eden tarımsal faaliyet ve buna dayalı "sigortalılığının tespiti" söz konusu olamayacaktır.*

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/20947

Karar No. 2016/7

Tarihi: 18.01.2016

İlgili Kanun/Madde

506 s. SSK/26

- **RÜCUAN TAZMİNAT DAVASININ KUSUR ESASINA DAYANIYOR OLMASI**
- **KUSURUN TESPİTİNDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜKLERİNDEN HAREKET ETMENİN GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Dava, iş kazası sonucu vefat eden sigortalı hakkında yapılan tedavi giderlerinin tahsili için yapılan icra takibine vaki itirazın iptali ve icra inkar tazminatı istemine ilişkindir. Kusur durumu saptanırken, iş güvenliği mevzuatına göre hangi önlemlerin alınması gerektiği, bu önlemlerin işverence alınıp alınmadığı ve alınmış önlemlere sigortalı işçinin uyup uymadığı 4857 sayılı Kanununun 77. maddesi hükmü doğrultusunda alınacak raporda tartışılmalıdır. İşveren yada işverenlerin tamamen kusursuz kabul edilebilmesi için ise, anılan madde gereğince, işyerindeki işçilerin sağlığı ve iş güvenliğini sağlamaya yönelik her türlü tedbiri alması, uygun çalışma ortamı hazırlaması, araçları noksatsız bulundurması, işçileri etkin bir biçimde denetlemesi, gözetlemesi, bütün yükümlülüklerini özenle yerine getirmesi gerekir.*

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/2648

Karar No. 2016/1

Tarihi: 18.01.2016

İlgili Kanun/Madde

5510 s. SSGSSK/95

- **MALULLÜK AYLIĞI TAHSİSİ İSTEMİ**
- **SOSYAL SİGORTA YÜKSEK SAĞLIK KURULU VE ADLİ TIP İHTİSAS DAİRESİ ARASINDAKİ ÇELİŞKİNİN GİDERİLMESİ**
- **ADLİ TIP GENEL KURULUNDAN RAPOR ALINMASI GEREĞİ**

ÖZETİ: *Dava, malullük aylığı tahsisi istemine ilişkindir. Davacının 02.12.2004 tarihinde malullük aylığı tahsis talebinde bulunduğu, davalı Kurum tarafından 2/3 oranında çalışma gücünü kaybetmediği gerekçesi ile talebinin reddedildiği, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun 13.06.2008 günlü raporu ile de çalışma gücünün 2/3 oranında kaybetmediğinin bildirildiği, 31.10.2012 tarihli Adli Tıp Kurumu 3. İhtisas Kurulu raporunda ise davacının beden çalışma gücünü 11.10.2008 tarihli yönetmeliğe göre 04.12.2008 tarihi itibarıyla %60 oranında kaybetmiş olduğu sonucuna varıldığı anlaşılmaktadır. Bu durumda; Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu ile Adli Tıp Kurumu 3. İhtisas Kurulu raporları arasında açık çelişki bulunduğundan, belirtilen usul çerçevesinde maluliyet oranı ve başlangıcı yönünden Adli Tıp Kurumu Genel Kurulundan rapor alınarak çelişki giderilmeli, davacının çalışma gücü kayıp oranının 2/3 yada %60 oranında bulunup bulunmadığı ve başlangıç tarihi tereddütsüz belirlenerek varılacak sonuca göre karar verilmelidir.*

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

YARGITAY
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/20444
Karar No. 2016/151
Tarihi: 18.01.2016

İlgili Kanun/Madde
506 s. SSK/32, 40

- **KURUM İŞLEMİNİN İPTALİNE İLİŞKİN DAVA**
- **SİGORTALIYA YAPILAN SAĞLIK YARDIMLARI**

ÖZETİ: *Dava, haciz işlemine yönelik Kurum işleminin iptali istemine ilişkindir. Kurum işleminin iptaline ilişkin davanın eldeki davanın esasını etkileyecek nitelikte olduğunun anlaşılmasına göre işbu dava sonucu beklenilmeksizin ve de yukarıda açıklandığı üzere 506 sayılı Yasa'nın 40. maddede hükümleri göz önünde bulundurulmaksızın Mahkemece yazılı şekilde kurulan hüküm hatalı olmuştur. Bununla birlikte Kurum tarafından davacıya usulüne uygun olarak düzenlenmiş bir ödeme emri gönderilmeksizin doğrudan davacının maaşından kesinti yapılmasına yönelik olan haciz işlemi uygulamasının da hatalı olduğu açıkça ortadır.*

YARGITAY
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/7108
Karar No. 2016/129
Tarihi: 18.01.2016

İlgili Kanun/Madde
6098 s. TBK/49, 51

- **İŞ KAZASI SONUCU MALULİYETİNDEN DOĞAN MADDİ VE MANEVİ TAZMİNATIN ÖDETİLMESİ**

ÖZETİ: *Dava iş kazası sonucu maluliyetinden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesine ilişkindir. 818 sayılı Borçlar Kanununa göre hakimin özel halleri göz önünde tutarak manevi zarar adı ile sigortalı yakınlarına verilmesine karar vereceği bir para tutarı adalete uygun olmalıdır. Hükmedilecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşır. Bir ceza olmadığı gibi, mamelek hukukuna ilişkin zararın karşılanmasını da amaç edinmemiştir. O halde, bu tazminatın sınırı onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır. Hakimin takdir hakkını kullanırken, ülkenin ekonomik koşulları, tarafların sosyal ve ekonomik durumları, paranın satın alma gücü, tarafların kusur durumu, olayın ağırlığı, davacının sürekli iş göremezlik oranı, işçinin yaşı, olay tarihi gibi özellikleri göz önünde tutması, hükmedilecek tutarın manevi tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranda olması gerektiği de söz götürmez ve yine 22.06.1966 gün 1966/7-7 sayılı İctihadi Birleştirme Kararı'nın gerekçesinde de açıklandığı üzere zarar görenin müterafik kusurunun varlığı halinde bu durumun manevi tazminatın takdirinde göz önünde bulundurulması gerekir.*

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/14925

Karar No. 2016/87

Tarihi: 18.01.2016

İlgili Kanun/Madde

6098 s. TBK/49, 51, 146

- **İŞ KAZASI SONUCU SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK NEDENİYLE AÇILAN DAVALARIN ON YILLIK ZAMANAŞIMI SÜRESİNE TABİ OLDUĞU**
- **ZAMANAŞIMI SÜRESİNİN FAİLİN VE ZARARIN ÖĞRENİLDİĞİ ANDAN BAŞLAYACAĞI**

ÖZETİ: Somut olayda, davacı 10.04.2006 tarihinde geçirmiş olduğu iş kazası nedeniyle 20.000.-TL.manevi, 26.669.67 TL.maddi tazminat olmak üzere toplam 46.669.67 TL.nin davalıdan tahsilini talep etmiş, mahkemece 26.669.67 TL.maddi tazminatın 10.04.2006 tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte ve 10.000.-TL.manevi tazminatın kabulüne karar verilmiştir. Uyuşmazlık bu tür davalarda gerek yürürlükten kalkan 818 sayılı Borçlar Kanununun 125. maddesi ve gerekse yürürlükteki 6098 sayılı yasanın 146. maddesi gereğince uygulanmakta olan 10 yıllık zaman aşımı süresinin hangi tarihte başlatılması gerektiği noktasında toplanmaktadır. Uygulama ve öğretide kabul edildiği üzere, zamanaşımı failin ve zararın öğrenildiği tarihten başlatılmalıdır. Zarar görenin zararı öğrenmesi demek, zararın varlığı, mahiyeti ve esaslı unsurları hakkında bir dava açma ve davanın gerekçelerini göstermeye elverişli bütün hal ve şartları öğrenmiş olması demektir. Vücut bütünlüğünün ihlalinden doğan zarar, ancak bakım ve tedavi sonucunda düzenlenen hekim raporuyla belirli bir açıklığa kavuşur. Bedensel zararın gelişim, gösterdiği durumlarda zamanaşımına başlangıç olarak hastalık seyriinin yani gelişimin tamamlandığı tarihin esas alınması gerekir.

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/4973

Karar No. 2016/71

Tarihi: 18.01.2016

İlgili Kanun/Madde

5510 s. SSGSSK/89

- **HİZMET TESPİTİ**
- **İŞYERİNİN KAPANIŞ KAYDININ VERİLMİŞ OLMASININ TEK BAŞINA HİZMET TESPİTİNİN REDDİNİ GEREKTİRMEDİĞİ**

ÖZETİ: İşverenlere ait işyerinde geçen çalışmalarının tespitine ilişkin davada, öncelikle davacının çalışmasına ilişkin belgelerin işveren tarafından verilip verilmediği yöntemince araştırılmadır. Bu koşul oluşmuşsa işyerinin gerçekten var olup olmadığı kanun kapsamında veya kapsama alınacak nitelikte bulunup bulunmadığı eksiksiz bir şekilde belirlenmeli daha sonra çalışma olgusunun varlığı özel bir duyarlılıkla araştırılmalıdır. Çalışma olusu her türlü delille ispat kazanabilirse de çalışmanın konusu niteliği başlangıç ve bitiş tarihleri hususlarında tanık sözleri değerlendirilmeli, dinlenen tanıkların davacı ile aynı dönemlerde işyerinde çalışmış ve işverenin resmi kayıtlara geçmiş bordro tanıkları yada komşu işverenlerin aynı nitelikte işi yapan ve bordrolarına resmi kayıtlarına geçmiş çalışanlardan seçilmesine özen gösterilmelidir. Bu tanıkların ifadeleri ile çalışma olgusu hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmelidir. Öte yandan, İşyerinin vergi kaydının kapanmış olmasının tek başına hizmet tespiti isteminin reddine gerekçe olamayacağı açıktır. Vergi kaydı olmasa dahi işyerinin fiilen kapsama alınacak nitelikte olduğu koluk araştırması, açılış ruhsatı, oda kaydı, sicil kaydı, tanık beyanları ve diğer delillerle tespit edilebiliyor ve fiili çalışma ispatlanabiliyorsa tespit kararı verilebilir.

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/4580
Karar No. 2016/51
Tarihi: 18.01.2016

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SSGSSK/7, 11

- SİGORTALILIĞIN ZORUNLULUĞU İLKESİ
- SİGORTALILIĞIN SADECE BİR HAK DEĞİL AYNI ZAMANDA YÜKÜMLÜLÜK OLMASI
- ZORUNLU SİGORTALIK KAPSAMINDA KALAN BİR DÖNEMİN SADECE İSTEME DAYALI İPTAL EDİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: Davacının iptalini istediği 03.04.1987-06.10.1999 tarihleri arasında, davalı Kurum tarafından 3165 sayılı Yasa ile değişik 24.madde uyarınca meslek odası kaydının bulunması sebebi ile Bağ-Kur sigortalısı olarak kabul edilmesi yasa gereğidir. Davacının meslek odası kaydı, esnaf olarak faaliyette bulunduğu karinesi olmakla birlikte sigortalılık, sadece bir hak olmayıp, aynı zamanda bir yükümlülüktür. Bu sebeplerle, davanın reddine karar verilmesi gerekirken, davacının yasa gereği sigortalı kabul edildiği bir dönemin sırf davacının talebine göre iptaline karar verilerek yazılı şekilde hüküm kurulmuş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma sebebidir.

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

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/31336
Karar No. 2016/1171
Tarihi: 19.01.2016

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **MADDİ HATANIN KAZANILMIŞ HAK OLUŞTURMAYACAĞI**
- **İŞE İADENİN SONUÇLARINDAN KURTULMAK İÇİN BAŞKA BİR İLDEKİ İŞE DAVETİN SAMİMİ OLMAYACAĞI**
- **DÖRT AYLIK ÇALIŞILMAYAN SÜRENİN KIDEM SÜRESİNE EKLENEREK KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI GEREĞİ**

ÖZETİ: Davacı, eski işyerinin İstanbul'da olduğu, ailesiyle birlikte İstanbul'da ikamet etmeye devam ettiği, asgari ücretle çalışması sebebiyle Zonguldak ilinde maddi yönden geçinmesinin mümkün olmadığı ve dolayısıyla işe davetin samimi olmadığı gerekçelerini göstererek, Zonguldak ilindeki işe başlamamıştır. Dairemizce, emsal dava dosyalarının temyiz incelemesi sonucunda verilen bozma kararlarında, davalı C. Güvenlik Ltd. Şti.'nin, işçileri ikamet ettikleri İstanbul ilinde istihdam imkanı olmasına rağmen, sırf işe iade kararının infazından kurtulabilmek için işçileri Zonguldak'taki iş yerine davet ettiği ve çağrısında samimi olmadığı kabul edilmiştir. Bu durumda işverenin işe başlatmamanın tüm mali sonuçlarından sorumlu olduğu açıktır. Ancak, eldeki davada, mahkemece, 20.03.2014 tarihli kararda, boşta geçen süre ücreti alacağı ile kıdem ve ihbar tazminatı alacakları kabul edilmiş, işe başlatmama tazminatı ise reddedilmiştir. Bahsi geçen 20.03.2014 tarihli karar davacı tarafca temyiz edilmediğinden, işe başlatmama tazminatının reddi gerekecek ise de, davacı boşta geçen süre ücretine hak kazanmış olup, ayrıca kıdeme esas sürenin tespitinde dört aylık boşta geçen sürenin de hesaba dahil edilmesi gerektiği açıktır.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/26998

Karar No. 2016/1091

Tarihi: 19.01.2016

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/57

- **YILLIK ÜCRETLİ İZİNİN KULLANILDIĞINI İŞVERENİN YAZILI BELGE İLE KANITLAMAK ZORUNDA OLMASI**
- **YILLIK ÜCRETLİ İZİNİN KULLANILMADIĞI HALDE YILLIK İZİN DEFTERİNE İMZA ATILDIĞI İDDİASI**
- **İMZALI YILLIK İZİN BELGELERİ İLE ÜCRET BORDROLARININ ÇELİŞMESİ**

ÖZETİ: Davacı işçi yıllık izinlerini kullanmadıkları halde kullandırılmış gibi imza attırıldığını ileri sürerken, davalı işveren izinlerin kullanıldığının imzalı izin defteri ve imzalı izin talep formları ile ispatlandığını savunmuştur. Dinlenen davacı tanıkları da davacı iddiasını destekler mahiyette beyanda bulunmuşlardır. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda imzalı izin defterine ve imzalı izin talep formlarına itibarla sonuca gidilmiştir. İmzalı izin defterinin incelenmesinde, davacının beş yıl boyunca hep Ekim aylarında izin kullandığına dair kayıt olmasına rağmen, işverence sunulan ücret bordrolarında yıllar itibarıyla Ekim ayı bordrolarında izinli günlerin gösterilmediği anlaşılmaktadır. İmzalı izin defteri ile bordrolar arasındaki, başka bir deyişle işveren kayıtları arasındaki çelişki açıktır. Bu durumda, öncelikle davacı duruşmaya davet edilerek imzalı izin talep formları ve yıllık izin defteri davacıya gösterilmeli, formlarda talep ettiği dönemler ve izin defterinde kayıtlı dönemler bakımından izin kullanıp kullanmadığı hususu sorulmalı ve oluşacak sonuca göre izin alacağı hakkında bir karar verilmelidir. Çelişkili işveren kayıtlarına itibarla sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/35091

Karar No. 2016/907

Tarihi: 18.01.2016

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17

- **ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ**
- **ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN KANUNA UYGUN KURULMASINDA İŞE İADENİN MALİ SONUÇLARINDAN ASIL İŞVERENİN DE SORUMLU OLACAĞI**

ÖZETİ: *Alt işverene yardımcı işin verilmesinde bir sınırlama olmasa da, asıl işin bir bölümü ancak teknolojik sebeplerle uzmanlık gereken işin varlığı halinde verilebilecektir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde asıl işveren alt işveren ilişkisini sınırlandırılması yönünde kanun koyucunun amacından da yola çıkılarak asıl işin bir bölümünün alt işveren verilmesinde "işletmenin ve işin gereği" ile "teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işler" ölçütünün bir arada olması gerektiği belirtilmelidir. 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 6. ve 7. fıkralarında tamamen aynı biçimde "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işler" sözcüklerine yer verilmiş olması bu gerekliliği ortaya koymaktadır. Muvazaaya dayanan bir ilişkide işçi, gerçek işverenin işçisi olmakla kıdem ve unvanının dışında bir kadro karşılığı çalışması ve diğer işçilerle aynı ücreti talep edememesi 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesinde öngörülen eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur. Yine şartların oluşmasına rağmen işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması Anayasal temeli olan sendikalar hakları engelleyen bir durumdur.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/26321
Karar No. 2016/631
Tarihi: 14.01.2016

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17

- CEZAI ŞART
- CEZAI ŞARTIN GEÇERLİ OLABİLMESİ İÇİN KARŞILIKLILIK İLKESİNİN GÖZETİLMİŞ OLMASI
- CEZAI ŞARTTA ORANLAMA VE İNDİRİM YAPILMASININ GEREKMEMESİ

ÖZETİ: *Somut olayda, taraflar arasında imzalanan sözleşme asgari süreli iş sözleşmesi olup, bu tür sözleşmelerde cezai şart düzenlenmesine yer verilmesi mümkündür. Dosya içeriğinden, sözleşmedeki düzenlemenin karşılıklılık prensibine uygun olduğu, davalı işçinin işten ayrılış dilekçesinde haklı sebebe dayanmadığı, yargılama aşamasında da bu yönde bir iddiada ve ispatta bulunmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece, cezai şarta ilişkin düzenlemenin geçerli olduğu yönündeki tespit yerinde ise de, cezai şart miktarının belirlenmesinde oranlama ve indirim yapılmaması yönündeki kabul yerinde değildir. Şu halde, davalının çalıştığı ve çalışması gereken süreler oranlanmak ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 182. maddesinin son fıkrası gereği indirim yapılmak suretiyle belirlenecek cezai şart alacağının hüküm altına alınması gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/27342

Karar No. 2016/581

Tarihi: 14.01.2016

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/22

- İŞÇİNİN FARKLI BİR İLDE ÇALIŞMAYA GÖNDERİLMEK İSTENMESİ
- İŞ SÖZLEŞMESİNDE FARKLI İLLERDEKİ İŞYERLERİNDE ÇALIŞMAYI İŞÇİNİN KABUL ETMİŞ OLMASI
- İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK
- İŞÇİNİN HAKLI FESHİ

ÖZETİ: Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davalı işverenin Sivas T. Telekom işyerinde 31.05.2012 tarihinde ihale süresinin sona ermesi üzerine, davacıyı İstanbul'daki işyerinde görevlendirdiği ancak davacının davalı işverene gönderdiği ihtarnama ile yeni tespit edilen ücretin öncekinden daha düşük olduğunu, ekonomik ve ailevi sebeplerden yeni işyerinde işe başlayamayacağını bildirerek iş sözleşmesini feshettiği anlaşılmaktadır. Taraflar arasında yapılan sözleşmede işverene davacıyı farklı bir şehirde bulunan işyerinde çalıştırma yetkisi verilmiştir. Davacı Sivas ilinde yaşamakta ve çalışmaktadır. Davacının İstanbul'da görevlendirildiği anlaşılmaktadır. Yeni görev yerinde davacının ekonomik olarak daha ağır bir yük altına gireceği görülmektedir. Bu şehirlerde kişinin kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamanın daha zor olduğu herkesçe bilinen bir gerçektir. İşveren işyeri değişikliği hakkını işçi aleyhine değiştirmiştir. Bu durumda davacının iş sözleşmesini çalışma şartlarında esaslı değişiklik sebebi ile haklı sebeple feshettiğinin kabulü gerekirken mahkemece yanılığa düşülerek yazılı gerekçe ile davacının kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/34133

Karar No. 2016/443

Tarihi: 13.01.2016

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/21

- İŞE BAŞLATMA DAVETİNDE İŞVERENİN SAMİMİ OLMASININ GEREKMESİ
- İŞÇİLERİN DÖRT SAAT KAPIDA BEKLETİLİP DİĞER İŞÇİLERDEN İZOLE EDİLMELERİ
- İŞE BAŞLATMADA SAMİMİ OLMAMA

ÖZETİ: *Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelere göre davacıların kesinleşmiş işe iade kararının kendilerine tebliğinden itibaren hak düşürücü süre içinde işe başlatılmak üzere davalı işverene başvurdukları, işverenin işe başlatılacaklarını davacılara bildirdiği, ancak işe başlatılmak üzere bir tarih vermediği, davacıların işe başlamak üzere işyerine makul süre içinde gittikleri, girişte yaklaşık dört saat bekletildikleri ve bundan sonra diğer işçilerle temasta bulunmaları engellenecek şekilde izole edilerek işe başlatılmaya dair evrak işlemlerine geçildiği başta noter tespiti olmak üzere tüm delillerden anlaşılmaktadır. Görüldüğü gibi işveren tarafından davacıların kış mevsiminde dışarıda fabrika girişinde dört saat kadar bekletilmesi, sonrasında ise diğer işçilerden izole edilerek içeri alınmaları davacı işçilerin işe başlamaktan vazgeçmelerini sağlamaya ve onları yıldırmaya yönelik davranışlar olup, bu davranışlarda bulunan işverenin işe başlatmada samimi olduğu söylenemeyeceğinden davanın reddine karar verilmesi isabetsizdir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/26117
Karar No. 2016/183
Tarihi: 11.01.2016

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/11

- **İŞİN SÜREKLİ İŞ OLMASI**
- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILABİLMESİ İÇİN OBJEKTİF KOŞULLARIN BULUNMAMASI**
- **BAKİYE SÜRE ÜCRETİ İSTENEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: *Davacı, “Kurumdaki mevcut Osmanlıca Arşiv malzemesinin sayısallaştırılması mikrofilme alınması indeks ve kataloglarının oluşturulması ile arşiv otomasyonu yazılım ve alt yapısının oluşturulması” işi kapsamında tapu arşiv uzmanı olarak, davalı şirkette sürekli çalıştığı, iş sözleşmesi açık olarak süreye bağlanmış ise de, bunun için objektif sebeplerin bulunmadığı anlaşılmaktadır. Davacının çalıştığı iş sürekli olduğundan ve iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılması için başkaca bir olgu da bulunmadığından, iş sözleşmesinin belirli süreli olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Bu durumda, 4857 sayılı Kanun’un 11. maddesinde belirtilen iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılmasını gerektiren şartlar mevcut olmadığı sebebiyle, bakiye süreye ait ücretin talep edilmesinin hukuksal dayanağı mevcut olmadığından istemin reddi yerine kabulüne dair yazılı şekilde karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olmuştur.*

**YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2015/32716
Karar No. 2015/35405
Tarihi: 22.12.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İŞK/2

- **İŞVERENİN ELEKTRİK PİYASASI KANUNUNDAN KAYNAKLANAN İMTİYAZDAN YARARLANMASI**
- **İŞVERENİN ASIL İŞİN BİR BÖLÜMÜ YA DA TAMAMINI HERHANGİ BİR SINIRLAMAYA TABİ OLMASIZIN ALT İŞVERENE DEVREDEBİLECEĞİ**

ÖZETİ: Diğer taraftan 4628 sayılı Elektrik Piyasası Kanunu'nun 15. maddesinde "Elektrik enerjisi üretim, iletim ve dağıtım faaliyeti gösteren kamu tüzel kişileri, gerekli hallerde üretim, iletim ve dağıtım tesislerinin işletilmesi ve bakım onarım işlerini tabi oldukları ihale mevzuatı çerçevesinde hizmet alınması yoluyla yaptırabilirler" denilmiştir. Seri halinde incelenen dosyalardan, davalının elektrik iletim görevini yapan kamu tüzel kişisi olduğu anlaşılmaktadır. Bu sebeple 4628 sayılı Kanun'un 15. maddesindeki imtiyazdan yararlanmasında kuşku yoktur. Söz konusu hüküm asıl işin tamamının ya da bir kısmının herhangi bir sınırlamaya bağlı kalmaksızın alt işverene verilebileceğini öngörmektedir. Bu halde muvazaalı alt işverenlik ilişkisinden ise söz edilemeyecektir. Dairemizce ilk defa 4628 sayılı Kanun'un 15. maddesi konu kapsamında değerlendirilmiş olup, somut olayda davalı ile alt işverenler arasındaki ilişkinin muvazaalı olmadığı, hukuken geçerli bir alt işverenlik ilişkisi bulunduğu sonucuna varılmıştır. Nitekim Yargıtay 7. Hukuk Dairesi de önüne gelen benzer bir davada aynı neticeye ulaşmıştır. Bu itibarla davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

**YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2015/30313
Karar No. 2015/35028
Tarihi: 21.12.2015

İlgili Kanun/Madde
2821 s. SK/44

- **SENDİKAYLA SENDİKA YÖNETİCİSİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN VEKALET AKDİNE DAYANMASI**
- **VEKALET AKDİNDE ÜCRETİN ZORUNLU BİR UNSUR OLMADIĞI**
- **SENDİKA ŞUBE BAŞKANININ SEÇİLEMEDİĞİ GENEL KURULU İPTALİ İLE YENİDEN SEÇİLDİĞİ GENEL KURUL ARASINDAKİ ÜCRETLERİN İSTENEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: *Sendika ile sendika yöneticileri arasındaki ilişkinin kural olarak vekalet ilişkisi olduğu kabul edilmelidir. Ücret, vekalet sözleşmesinin zorunlu unsuru değildir. Buradan hareketle sendikalarda profesyonel sendika yöneticisi ve amatör sendika yöneticisi olmak üzere iki tip yöneticinin söz konusu olduğunu söylemek gerekir. Sendika yöneticilerine verilecek ücretler ile sağlanacak diğer menfaatleri belirleme yetkisi ise münhasıran genel kuruldadır. Öte yandan, kural olarak ücret, çalışma karşılığıdır. Somut olayda, her ne kadar 29.07.2007 tarihli genel kurul iptal edilse de, davacı 29.07.2007 ilâ 13.03.2010 tarihleri arasında sendikada fiilen çalışmamıştır. Yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere, ücret çalışma karşılığı olduğu gibi, sendika tüzük ve bütçe hükümlerine göre de, fiilen yapılacak görev karşılığında ücret ödemesi ve diğer mali haklar öngörülmüştür. Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında, davacının, fiilen çalışmadığı dönem yönünden herhangi bir ücret alacağına hak kazanması söz konusu olmadığından, mahkemece, davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/30771
Karar No. 2015/33939
Tarihi: 08.12.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/6
1475 s. İşK/14

- **İŞÇİYE VERİLEN EĞİTİM GİDERLERİNİN İSTENMESİ**
- **İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİ İÇİN YAPILAN GİDERLERİN GERİ İSTENEMEYECEĞİ**
- **EĞİTİM KARŞILIĞINDA YÜKÜMLENİLEN ÇALIŞMA SÜRESİNİN EĞİTİMİN SÜRESİ VE TÜRÜYLE UYUMLU OLMASI**

ÖZETİ: İşverence işçiye verilen eğitim, işçinin iş yerinde mal ve hizmet üretimine katkı sağlaması sebebiyle işveren yararına olmakla birlikte, verilen eğitim sayesinde işçi daha nitelikli hale gelmekte ve ileride daha kolay iş bulabilmektedir. Bu sebeple işçiye masrafları işverence karşılanmak üzere verilen eğitim karşılığında, işçinin belirli bir süre çalışmasının kararlaştırılması mümkündür. İşçinin de verilen eğitim karşılığında işverene belirli bir süre iş görmesi, işverene olan sadakat borcu kapsamında değerlendirilmelidir. Verilen eğitimin karşılığında yükümlenilen çalışma süresinin de eğitimin türü ve masrafları ile uyumlu olması gerekir. Buna karşın, işçiye 4857 sayılı İş Kanunu'nun 78. ve devamı maddelerine göre, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında verilmesi gereken eğitimlere ait giderler istenemez. İşçiye verilen eğitimin karşılığında işverence yapılan masraflar o işçiye özgü olmalı ve yazılı delille ispatlanmalıdır. İşverenin toplu olarak verdiği eğitimler sebebiyle yapmış olduğu giderlerin işçi başına düşen tutarı, aynı dönemde eğitim alan işçi sayısına bölünmek suretiyle belirlenir. İşçiye verilen eğitim ile ilgili olduğu belirlenmeyen giderlerden işçi sorumlu olmaz. İşverence işçi adına yapılan eğitim giderlerinin tamamı yerine, işçinin çalıştığı ve çalışması gereken sürelerle göre oran kurularak indirim yapıldıktan sonra kalan miktarının tahsiline karar verilmesi gerekir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/26916
Karar No. 2015/33610
Tarihi: 03.12.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/6
1475 s. İşK/14

- İŞYERİ DEVİRİNDE DEVREDEN İŞVERENİN KIDEM TAZMİNATI DIŞINDAKİ ALACAKLARDAN SORUMLULUĞUNUN İKİ YIL OLDUĞU
- İŞVERENİN DEVİR TARİHİNDEKİ ÜCRET VE KIDEM SÜRESİNE GÖRE SORUMLULUĞUNUN DEVAM ETTİĞİ
- KULLANILMAYAN YILLIK İZİN VE İHBAR TAZMİNATINDAN SADECE DEVİR ALAN İŞVERENİN SORUMLU OLACAĞI

ÖZETİ: İşyeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur. Mülga 1475 sayılı Kanun'un 14/2. maddesinde devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesinde sözü edilen devreden işveren için iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu olmaz. O halde kıdem tazminatı işyeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir. Feshe bağlı diğer haklar olan ihbar tazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinden sorumluluk ise son işverene ait olmakla devreden işverenin bu işçilik alacaklarından sorumluluğu bulunmamaktadır. Devralan işveren ihbar tazminatı ile kullandırılmayan izin ücretlerinden tek başına sorumludur. İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesi uyarınca devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu olup, devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/19880
Karar No. 2015/33173
Tarihi: 01.12.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İŞK/17

- İŞ ARAMA İZİNİ
- İŞÇİ BİLDİRİMLİ FESİH YAPTIĞINDA DA İŞ ARAMA İZİNİNİN VERİLMESİ GEREĞİ

ÖZETİ: Yeni iş arama izni, bildirim süresi tanınarak yapılan fesihlerde söz konusu olur. İşverence Kanun'un 25. maddesine dayanılarak yapılan fesihlerde böyle bir yükümlülük olmadığı gibi, belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirim süresi tanınmaksızın derhal fesihte ya da bildirim sürelerine ait ücretin veya ihbar tazminatının peşin ödendiği hallerde yeni iş arama izni verilmesi gerekmez. İşçinin, bildirim süresi tanımak suretiyle fesih yoluna gitmesi halinde de, işverence yeni iş arama izni verilmesi gerekir. Gerçekten Kanunda sadece bildirim süresinden söz edilmiş, bu süreyi işçinin ya da işverenin tanınmış olması arasında ayırım yapılmamıştır. İşçinin ihbar öneli tanımak suretiyle feshinden sonra da iş arama ihtiyacı devam edebilecektir. Hatta işçi bu arada yeni bir iş bulmuş olsa dahi, iş arama ihtiyacı devam eder. Çünkü iş arama iznini değerlendirerek daha iyi bir iş bulma imkânına kavuşabilecektir.

**YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ****Esas No. 2015/27404****Karar No. 2015/32415****Tarihi: 30.11.2015****İlgili Kanun/Madde****4857 s. İşK/21**

- **HİZMET ALIM SÖZLEŞMESİYLE TEMİN EDİLEN İŞÇİLERİN YAPTIKLARI İŞLERİN YARDIMCI İŞ NİTELİĞİNDE VE UZMANLIK GEREKTİREN İŞLERDEN OLMAMASI**
- **MUVAZAA NEDENİYLE İŞÇİNİN ASIL İŞVERENİN İŞÇİSİ OLDUĞUNUN KABULÜ**
- **HİZMET ALIM SÖZLEŞMESİNİN TARAFI, İŞVERENİN KENDİ MUVAZAASINDAN YARARLANMAYACAĞI İÇİN ASIL İŞVERENLE BİRLİKTE SORUMLU OLACAĞI**

ÖZETİ: Somut olayda, 639 sayılı Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 11. maddesinde belirtildiği üzere, davacının yaptığı işin, iş yerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerden olmadığı gibi, asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden de olmadığı ortadadır. Teknik şartnamede, AKK ve toprak indeksi çalışmalarına esas alınan, toprak, toprak suyu, drenaj suyu ve zemin mekaniği analizlerinin yapılması işinde, artan iş yükünün karşılanabilmesi için hizmet alımı yoluna gidildiğinin belirtilmesinin, hizmet alım işinin, işçi teminine yönelik olduğunu gösterdiği gibi, yapılan işin, davalı bakanlığa ait işyerinde, bakanlığın araç gereçleri ile ve bakanlık işçilerinin talimatları ile yapıldığı da dikkate alındığında, davalılar arasındaki sözleşmenin muvazaalı olduğu, buna göre, davacının, davalı bakanlığın işçisi olduğunun kabul edilmesi gerektiği düşünülmeyen, hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirir. Davalı şirket, kendi muvazasından yararlanamayacağından tazminat ve alacaklardan, davalı bakanlık ile birlikte sorumludur.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/8491
Karar No. 2015/31183
Tarihi: 23.11.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/21

- **İŞE BAŞLAMA KONUSUNDA İŞÇİNİN SAMİMİ OLMASI GEREĞİ**
- **İŞE İADE DAVASI DEVAM EDERKEN İŞÇİNİN ÇALIŞTIĞI İŞYERİNİN KAPANMASI**
- **İŞÇİNİN KIDEMİNE İŞİNE EN YAKIN BAŞKA YERDE ÖNERİLEN İŞİ KABUL ETMEMESİNİN İŞE BAŞLATMAMA OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Mahkemece, işverenin işe iadeyi sağlamadığı gerekçesi ile davacının işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre alacağına karar verilmiş ise de, dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının geçersiz sayılan fesih öncesi çalıştığı ve İzmir'de bulunan davalıya ait işyerinin işe iade davası sonuçlanmadan önce kapatıldığı anlaşılmaktadır. Davalı işveren tarafından, işyerinde meydana gelen değişiklik üzerine zorunluluk sebebiyle davacı işçinin özelliğine, kıdemine ve önceki işine en uygun işe davet etmiş, davacıyı başka yerde çalıştırma imkanı bulunmayan işverenin daveti ise davacı işçi tarafından kabul edilmemiştir. Bu durumda davacının işe başlatılmadığından söz etmek mümkün olmadığından, davacının sadece boşta geçen süre ile ilgili ücreti hak edebileceği dikkate alınarak işe başlatmama tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/30074
Karar No. 2015/30393
Tarihi: 09.11.2015

İlgili Kanun/Madde
2821 s. MülgaSendikalarK/4, 60
6356 s. SendikalarTopluİşK/4

- **İŞ KOLU TESPİTİ**
- **ALT İŞVERENİN İŞKOLU TESPİTİNİN ASIL İŞVERENE GÖRE BELİRLENEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: *İşkolu tespit davalarında, her işverenin işyerinin bağımsız işyeri olarak kabul edilip, o işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla işkolu tespiti gerekir. Alt işverenin işkolu tespiti asıl işverenin yaptığı işe göre belirlenmez. Alt işverenin işkolu tespiti, asıl işverenden ayrı olarak yapılmalıdır. Alt işverene ait işyerinde yapılan işlerin, asıl işverene ait işyerinde yapılan işlere yardımcı iş olarak değerlendirilmesi de doğru olmaz. 2821 sayılı Kanun'un 60/2. maddesinde öngörülen ve bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dâhil olduğu işkolundan sayılır kuralı, bir işyeri sınırları ve organizasyonu içerisinde yürütülen işler için önem taşır. Yoksa birbirinden ayrı işyerlerinde farklı işkoluna giren işler yapılıyorsa asıl iş yardımcı iş kavramı geçerli olmaz. İşkolu tespitinde işletme bünyesindeki işyerleri de ayrı ayrı dikkate alınır. Çünkü işkolu tespitinde birim olarak "işyeri" esas alınır. İşyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir. İşletme iş kolu tespiti için de asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/17191
Karar No. 2015/29550
Tarihi: 22.10.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/32
1475 s. İşK/14

- **İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞÇİ TARAFINDAN YAŞLILIK AYLIĞI ALMAK İÇİN SONA ERDİRİLMESİ**
- **İŞÇİNİN SGK'NA BAŞVURUSUNU VE YAŞLILIK AYLIĞI ALMAYI HAK ETTİĞİNİ GÖSTEREN BELGELERİN İŞVERENE VERİLMEMESİ**
- **KIDEM TAZMİNATI**

ÖZETİ: *Mülga 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde, işçinin iş sözleşmesini bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık aylığı almak amacıyla feshetmesi durumunda, kıdem tazminatına hak kazanacağı öngörülmüş ve yine aynı maddede, iş sözleşmesinin bu amaçla feshinden söz edilebilmesi için; sözleşmeyi işçinin feshetmiş olması, feshin emekli aylığı almak amacıyla yapılmış olması ve işçinin sosyal güvenlik kurumuna başvurduğunu ve aylığı hak kazandığını belgelemesi gerektiği belirtilmiştir. İşçinin, iş sözleşmesini yaşlılık aylığı almak amacıyla feshinde, kıdem tazminatı hakkının doğması için fesih tarihinde yaşlılık aylığına hak kazanma şartlarının gerçekleşmiş olması yeterlidir. Kanunda ön görülen belgeleme şartına uyulmamış olması kıdem tazminatı hakkının doğmasını engellemez. Belgeleme şartına uyulmaması hali sadece kıdem tazminatının gecikme faizinin fesih tarihinden değil dava tarihinden başlatılması sonucunu meydana getirir. Başka bir anlatımla bu yön iş verenin kıdem tazminatı borcu bakımında hangi tarihte temerrüde düştüğünün tespitinde belirleyici olur.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/27200
Karar No. 2015/29425
Tarihi: 21.10.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

• **İKALE SÖZLEŞMESİNE İŞÇİNİN İHTİRAZI KAYIT KOYMASININ SÖZLEŞMESİYİ GEÇERSİZ KILACAĞI**

ÖZETİ: Somut olayda 01.10.2014 tarihli davacının dilekçesinde kıdem ve ihbar tazminatı ile diğer haklarının ödenmesi şartıyla iş sözleşmesinin feshedilmesini talep ettiği, davalı işvereninde bu teklifi kabul ettiğini belirterek 02.10.2014 tarihli kıdem ve ihbar tazminatı hesaplaması tablosunda belirten miktarların ödenmesi karşılığında iş sözleşmesinin sona erdirilmesi kararlaştırılmış olup, bu hesaplama tablosunun altına davacı tarafından tüm haklarını saklı tutulduğuna dair itirazı kayıt konularak imzalanmıştır. Keza 01.10.2014 tarihli ibraname ile iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'u 17. ve 18. maddelerine göre feshedildiği belirtilerek kıdem ihbar tazminatları ve diğer işçilik alacaklarından işvereni ibra ettiğine dair ibraname de davacı tarafından aynı şekilde itirazı kayıtlı imzalanmıştır. Davacının kıdem ve ihbar tazminatı hesaplama tablosunu ve ibranameyi itirazı kayıtlı imzalamış olmasına göre iş sözleşmesinin ikale ile sona erdiğinin kabulü hatalı olmuştur. Ote yandan davacının yaptığı iş ve kıdemine göre ek menfaat elde etmeksizin ikale sözleşmesi imzalaması söz konusu olamayacağından, işe iadeye karar verilmesi yerine hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde davanın reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/14655
Karar No. 2015/27773
Tarihi: 08.10.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

• **İŞÇİNİN BİR GÜNDE EN ÇOK FİİLEN ON DÖRT SAAT ÇALIŞABİLECEĞİ**

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinde, ilke olarak çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saat olarak belirtilmiş, devamında tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak şartı ile farklı şekilde dağıtılabilceği ifade edilmiştir. İşçinin normal çalışma ücretinin sözleşmelerle haftalık kırkbeş saatin altında belirlenmesi halinde, işçinin bu süreden fazla, ancak kırkbeş saate kadar olan çalışmaları, fazla sürelerle çalışma olarak adlandırılır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun Dairemizince de benimsenen yerleşik uygulamasına göre, bir işçinin günde en fazla fiilen ondört saat çalışabileceğinin kabulü gerekir. Bu durumda yirmidört saat çalışılan günler yönünden günlük fiili çalışma süresi ondört saat kabul edildiğinden, bunun onbir saati aşan üç saati fazla çalışmadır.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/21488
Karar No. 2015/25562
Tarihi: 28.09.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **İŞÇİNİN FESHE GEREKÇE YAPILAN EYLEMİ NEDENİYLE İŞ AKIŞININ BOZULMAMIŞ OLMASI**
- **İŞÇİNİN SAVUNMASININ ALINMAMIŞ OLMASI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: Mahkemece nöbet yerinin erken terkedilmesi geçerli fesih sebebi olarak kabul edilse de davacının kıdemi, geçmiş çalışma süresi içerisindeki çalışması bakımından herhangi bir olumsuzluk bulunmaması, iddia edilen erken ayrılma bakımından savunmasının alınmamış olması ve bu durum sebebiyle herhangi bir olumsuzluğun ortaya çıktığı ileri sürülmediği gözönünde bulundurulduğunda davacıya isnad edilen eylemler geçerli veya haklı sebeple fesih oluşturabilecek nitelikte olmadığından mahkemenin işe iadesinin reddi kararı yerinde olmayıp 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/19114
Karar No. 2015/24512
Tarihi: 09.09.2015

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/22, 62

- **ÜCRETİN İŞVEREN TARAFINDAN TEK YANLI OLARAK DÜŞÜRÜLEMEYECEĞİ**
- **İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK**

ÖZETİ: İşveren, işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır. Somut olayda davacının ücretinin düşürülmesine rıza gösterdiğine dair bir sözleşme hükmü veya yazılı beyanı bulunmadığından fark ücretin hesaplanması doğrudur. Ancak uyusmazlık döneminde asgari ücrette yapılan artış oranlarının uyarlanarak zamla şekilde belirlenen ücrete göre hesaplama yapılması hatalı olmuştur. Taraflar arasında ücrete asgari ücret artış oranında zam yapılacağına ilişkin bir sözleşme hükmü veya işyeri uygulaması bulunduğu iddia ve ispat edilmiş değildir. Davacı işçinin düşürülmeden önceki son ücreti esas alınarak bu ücret ile ödenenler arasındaki farklar tespit edilerek hüküm altına alınması gerekir.

Kararların tamamına dergimizin 2016 tarihli
51 sayısından ulaşabilirsiniz

GEREKLİ BİLGİLER

USEFUL INFORMATION

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

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

***Gerekli Bilgilere dergimizin 2016 tarihli
51 sayısından ulaşabilirsiniz***

MAHKEME KARARLARI
ARAMA DİZİNLERİ
INDEX OF COURT DECISIONS

* Kavramlara Göre Arama Dizini
Index of Related Legal Terms

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

KAVRAMLARA GÖRE ARAMA DİZİNİ
INDEX OF RELATED LEGAL TERMS

24 Saat Çalışıp 24 Saat Dinlenme Esasında Bir Hafta 80 Saat Bir
Hafta 60 Saat Çalışılmış Olunması..... 1646

A

Adli Tıp Genel Kurulundan Rapor Alınması Gereği..... 1685
Alt İşverenin İşkolu Tespitinin Asıl İşverene Göre
Belirlenemeyeceği 1737
Ara Dinlenmesi..... 1619
Ara Dinlenmesi Süresinde İşçinin İşyerinde Kalmaya
Zorlanamayacağı 1619
Ara Dinlenmesinin Günlük 11 Saati Aşan Çalışmalarda 1,5 Saat
Olacağı..... 1619
Aralıklarla Geçen Çalışmalarda Ödenmeyen Yıllık İzinler
Zamanaşımına Ugramayacağı 1578
Asgari Süreli Sözleşmelerin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Niteliğinde
Olduğu 1609
Asıl İşe Yardımcı İşlerin Yapıldığı İşyerinin Asıl İşkolunda Kabul
Edileceği..... 1565
Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi 1640, 1705
Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Kanuna Uygun Kurulmasında İşe
İadenin Mali Sonuçlarından Asıl İşverenin De Sorumlu Olacağı 1705

B

Bakiye Süre Ücreti İstenemeyeceği..... 1715
Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılabilmesi İçin Objektif Koşulların
Bulunmaması..... 1715
Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılması İçin Gerekli Koşulların
Bulunmaması..... 1574
Belirsiz Süreli İş Sözleşmesine Dönüşme 1574
Bir Başka İş Bulduğu İçin İş Sözleşmesini Sona Erdiren İşçiye
Kıdem Tazminatı Ödenmeyeceği 1568
Bozma İkale Sözleşmesi..... 1664, 1671
Bozma Sözleşmesi Önerisinin İşveren Tarafından Yapılması 1664, 1671
Bozma Sözleşmesinin Geçerli Olabilmesi İçin İş Güvencesini
Bertaraf Edecek Makul Yarar Sağlanmasının Gerekmesi..... 1664, 1671

***Karar indekslerinin tam metnine dergimizin
2016 tarihli 51 sayısından ulaşabilirsiniz***

KANUN MADDELERİNE GÖRE ARAMA DİZİNİ
INDEX OF RELATED LAW CODE ARTICLES

Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (5953)		Hukuk Muhakemeleri Kanunu (6100)	
<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>	<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
6.....	1622	120.....	1625
		144.....	1640, 1644
		324.....	1625

***Karar indekslerinin tam metnine dergimizin
2016 tarihli 51 sayısından ulaşabilirsiniz***

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



LEGAL YAYINCILIK TÜM YILLAR
DERGI FİYAT LİSTESİ

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

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

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

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

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

BANKA ADI
Yapı Kredi Bankası
Garanti Bankası
Akbank
Türkiye İş Bankası

ŞUBE
Moda
Moda
Moda
Bahariye

ŞUBE KODU
217
124
256
1343

HESAP NO
60825788
6299549
48668
47728

IBAN NO
TR81 0006 7010 0000 0060 8257 88
TR39 0006 2000 1240 0006 2995 49
TR31 0004 6002 5688 8000 0486 68
TR34 0006 4000 0011 3430 0477 28

PTT / Posta Çeki Hesap No:

1052845

LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU

ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS



LEGAL YAYINCILIK A.Ş.

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

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

Kredi Kartı İle Ödemek İstiyorum

Nakit Ödemek İstiyorum

Banka Adı:

Kartın Üzerindeki İsim :

Banka Havalesi ()

Kart No:

Posta Çeki ()

Son Kullanma Tarihi : CVV2 No :

Elden ()

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

Tarih:

Abone İmza:

Şirket Temsilcisi:

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

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

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

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

LEGALBANK ABONELİK FORMU

SUBSCRIPTION FORM FOR THE LEGALBANK LEGAL DATABASE



LEGAL YAYINCILIK A.Ş.

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

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

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

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

Abone İmza

Şirket Temsilcisi İmza