

ISSN: 1304-5962

İŞ HUKUKU
ve
SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
DERGİSİ

LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY
LAW BULLETIN/JOURNAL

Üç Ayda Bir Yayınlanır

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

Cilt: 11/Sayı: 42
Volume: 11/Issue: 42
Yıl/Year: 2014



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

“Hakemli Dergidir”/“Peer reviewed Journal”

Cilt: 11/Sayı: 42
Volume: 11/Issue: 42
Yıl/Year: 2014

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

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Responsible Manager: Av./Aal. Ramazan ÇAKMAKCI

Genel Danışman

General Counsel/Advisor: Prof. Dr. Münir EKONOMİ

Yayın Yönetmeni

Editorial Director: Av./Aal. Mehmet UÇUM

Yayın Yönetmeni Yardımcısı

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

Basımcının Adı/Printed by:

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

Basıldığı Yer/Place of Publication:

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

Basım Tarihi/Publication Date:

Ağustos/August 2014

Yönetim Yeri/Place of Management:

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

E-posta/E-mail:

legal@legal.com.tr

İnternet Adresi/Web Address:

www.legal.com.tr

Yayın Türü/Type of Publication:

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

İzmir Temsilcisi
Izmir Representative
Av. İsmet KÖYMEN

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

Mersin Temsilcisi
Mersin Representative
Av. H. Hulki ÖZEL

ISSN: 1304-5962

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

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

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

Telefon/Phone: 0 216 449 04 85

Faks/Fax: 0 216 449 04 87

Posta Adresi/Postal Address:

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

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

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

Copyright © 2014

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

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

İŞ HUKUKU ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ

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

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

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

Danışmanlar Kurulu/Advisory Board

Prof. Dr. Nuri ÇELİK

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

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

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU
Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR
Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Polat SOYER
Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Devrim ULUCAN
Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İstanbul Temsilcileri/İstanbul Representative

Av. Reyhan TANIŞ

Av. Selma BİLGİN

Av. Fikret İLKİZ

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ

Av. Demet Tuna ARAL

Av. Necdet OKCAN

Av. Sezen GÖNENÇ OKCAN

Av. Hasan GÜNÜÇ

Av. Faruk BAŞTÜRK

Av. Alper YILMAZ

Av. Ebru ERGİNBAY

Av. Haydar AKSOY

Av. Hatice UÇUM

Av. Mehmet Ümit ERDEM

Av. Mehmet Anıl ARSLANOĞLU

Av. Yörük KABALAK

Av. Zafer YEGİN

Av. Cengiz ÖZBİLGİN

Av. Ayşe Çağla AKAT

İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ YAYIN İLKELERİ

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

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

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

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

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

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

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

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

Kağıt boyutu: A4

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

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

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

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

Paper size: A4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SUNUŞ.../PRESENTATION...

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisinin 42. sayısında sizlerle buluşmanın mutluluğunu yaşamaktayız.

2014 yılının ikinci sayısı olan bu dergimizde iki adet iş hukukuna ilişkin, iki adet iş sağlığı ve güvenliği hukukuna ilişkin makale ve bir adet karar incelemesi yer almaktadır.

İş Hukuku bölümünde; Prof. Dr. Münir EKONOMİ'nin "Ara Dinlenmesine İlişkin İş Kanununda Öngörülen Süreler ve Yargıtay Kararı" ve Araş. Gör. İrem YAYVAK'ın "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma" başlıklı yazısı yer almaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku bölümünde Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Saim OCAK'ın "Soma Olayı Mağdurlarına Geçici Ödemeler" ve Ahmet Melik ŞENER'in "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşveren Sorumluluğu" başlıklı yazısı yer almaktadır.

Karar İncelemesi bölümünde; Av. Çiğdem YORULMAZ'ın "Yurtdışında Çalışmakta İken Malul Sayılan Sigortalıya Türkiye'de Borçlanma ve Yaşlılık Aylığı Bağlanma Hakkı Verilir mi? Yersiz Ödeme Kapsamında Değerlendirilebilir mi?" başlıklı yazısı yer almaktadır.

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

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

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

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

Dergimizin yararlı olmasını diliyor, katkı ve eleştirilerinizi bekliyoruz.

Saygılarımızla

YAYIN YÖNETMENİ/EDITORIAL DIRECTOR

Dergimiz Hakkında/About Our Journal

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

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

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

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

İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ

Cilt: 11/Sayı: 42

Yıl: 2014

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|------------|
| İş Hukuku | 19 |
| Ara Dinlenmesine İlişkin İş Kanununda Öngörülen Süreler ve Yargıtay Kararı Prof. Dr. Münir EKONOMİ..... | 21 |
| 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma Araş. Gör. İrem YAYVAK | 41 |
| İş Sağlığı ve Güvenliği | 97 |
| Soma Olayı Mağdurlarına Geçici Ödemeler Doç. Dr. Saim OCAK 99 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Sorumluluğu Ahmet Melik ŞENER..... | 113 |
| Uzman Görüşü | 137 |
| Tazminat Hesaplarında Yöntem Arayışları ve Hesap Unsurlarının Hukuksal Değerlendirmesi (18-19 Nisan 2014 İzmir İş Hukuku Günleri Konuşma Metni) Çelik Ahmet ÇELİK (Tazminat Hukuku Uzmanı) | 139 |
| Karar İncelemesi | 175 |
| Yurtdışında Çalışmakta İken Malul Sayılan Sigortalıya Türkiye'de Borçlanma ve Yaşlılık Aylığı Bağlanma Hakkı Verilir mi? Yersiz Ödeme Kapsamında Değerlendirilebilir mi? Av. Çiğdem YORULMAZ..... | 177 |
| Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme | 183 |
| Yüksek Mahkeme Kararları | 187 |
| Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararları | 189 |
| Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararları | 220 |
| Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Kararları | 273 |
| Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Kararları | 288 |
| Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararları | 298 |

| | |
|---|------------|
| Anayasa Mahkemesi Kararı..... | 339 |
| Gerekli Bilgiler..... | 353 |
| LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU | 402 |
| Mahkeme Kararları Arama Dizinleri..... | 403 |
| Kavramlara Göre Arama Dizini | 405 |
| Kanun Maddelerine Göre Arama Dizini | 411 |
| LEGALBANK ABONELİK FORMU | 413 |

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

Volume: 11/Issue: 42

Year: 2014

CONTENTS

| | |
|--|------------|
| Labor Law | 19 |
| Break Times for Rest During the Work Day Suggested under the Labor Law, and the Decision of the Court of Cessation Prof. Dr. Münir EKONOMİ | 21 |
| The Industrial Unionism According to Act No. 6356 on Trade Unions and Collective Agreements Araş. Gör. İrem YAYVAK | 41 |
| Occupational Health and Safety | 97 |
| Temporary Payments for the Victims of Soma Incident Doç. Dr. Saim OCAK | 99 |
| Employer's Responsibilities According to Turkish Occupational Health and Safety Act Ahmet Melik ŞENER | 113 |
| Expert Opinion | 137 |
| Searching for Methods of Calculating Severance Pays; and Legal Evaluation of the Calculation Elements (Speech given during Izmir Labor Law Days, April 18-19, 2014) Çelik Ahmet ÇELİK (Expert on the Law of Damages) | 139 |
| Decision Analysis | 175 |
| Would a Worker with Social Security who is Disabled while Working Overseas Benefit from the Right to Pay Back; and Retirement Pensions in Turkey? Would it be Evaluated under the Concept of Improper Payment? Av. Çiğdem YORULMAZ | 177 |
| Editing of Turkish Social Law | 183 |

| | |
|---|------------|
| Supreme Court Decisions..... | 187 |
| Court of Cassation 7th Civil Chamber Decisions..... | 189 |
| Court of Cassation 9th Civil Chamber Decisions..... | 220 |
| Court of Cassation 10th Civil Chamber Decisions..... | 273 |
| Court of Cassation 21st Civil Chamber Decisions | 288 |
| Court of Cassation 22nd Civil Chamber Decisions..... | 298 |
| Turkish Constitutional Court Decision | 339 |
| Useful Information | 353 |
| ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS | 402 |
| Index of Court Decisions..... | 403 |
| Index of Related Legal Terms | 405 |
| Index of Related Law Code Articles | 411 |
| SUBSCRIPTION FORM FOR THE LEGALBANK LEGAL DATABASE | 413 |

İŞ HUKUKU

LABOR LAW

* Ara Dinlenmesine İlişkin İş Kanununda Öngörülen Süreler ve
Yargıtay Kararı

*Break Times for Rest During the Work Day Suggested under the Labor Law,
and the Decision of the Court of Cessation*

Prof. Dr. Münir EKONOMİ

* 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre İşkolu
Esasına Göre Sendikalaşma

*The Industrial Unionism According to Act No. 6356 on Trade Unions and
Collective Agreements*

Araş. Gör. / Res. Asst. İrem YAYVAK

ARA DİNLENMESİNE İLİŞKİN İŞ KANUNUNDA ÖNGÖRÜLEN SÜRELER VE YARGITAY KARARI

(BREAK TIMES FOR REST DURING THE WORK DAY SUGGESTED UNDER THE
LABOR LAW, AND THE DECISION OF THE COURT OF CESSATION)

Prof. Dr. Münir EKONOMİ*

ÖZET

İşçilere, İş Kanununda tanınan dinlenme olanaklarından biri, işçinin günlük çalışma süresinin ortalama zamanında verilmesi öngörülen ara dinlenmesidir. Ara dinlenmeleri İş Kanunu madde 68/1'de günlük çalışma süresinin uzunluğuna göre artan şekilde ve üç kademe olarak düzenlenmiştir. İşçinin günlük çalışma süresinde, normal çalışma süresi ve bunun esnek uygulama şekli olan denkleştirme esasına dayalı çalışma sürelerinden başka kanuni fazla çalışma süreleri ve telafi çalışmaları da dikkate alınmış olup, İş Kanunu madde 63/2'de belirlenen günlük en çok çalışma süresi olan on bir saatlik sınır içinde kalan çalışmalar için amaca uygun bir düzenlemedir. Yargıtay ise, uygulamada, günlük en çok çalışma süresi sınırının kanuna aykırı olarak aşılması dolayısıyla ara dinlenme sürelerinin yeterli olmadığından hareketle, on bir saati aşan fiili çalışmalarda bir buçuk saatlik, on dört saati aşan çalışmalarda iki saatlik ara dinlenmesi verilmesinin gerektiği konusunda karar vermektedir.

Anahtar Kelimeler: Ara dinlenmesi, günlük çalışma süresi, fazla çalışma, telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi, günlük en çok çalışma süresini aşan kanuna aykırı (fiili) çalışmaların ara dinlenme süresine etkileri.

ABSTRACT

One of the possibilities for rest awarded to workers under the Labor Law, is the suggested break time for rest in the middle of the work day. Article 68/1 of the Labor Law regulates the break time in gradually increasing, three (3) tiers, depending on the daily work length. The law contemplates the normal daily work period of a worker; normal daily work

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* İTÜ İşletme Fakültesi Emekli Öğretim Üyesi

period, and a flexible version of this period based upon reciprocity; and also, legal overtime periods, and make-up work periods. It serves its purpose for work periods which stay within the limits of the longest daily period of 11-hour work time, regulated under article 63/2 of the Labor Law. Whereas, the Court of Cessation decided that: since in practice this 11-hour limit is illegally raised, as a result of which in between break times is not sufficient, and therefore, a break time of one and a half (1.5) hours for physical work periods extending over eleven (11) hours, and a break time of two (2) hours for physical work periods extending over fourteen (14) hours would be required.

Keywords: *Break time rest period; daily work period; overtime work; make-up work; longest daily work time; illegal physical works that go over the legally determined longest work time, and their effects on break time.*

“...Yukarıda yargı kararlarına yansıyan, ancak hukuki düzen çerçevesini aşarak kanun dışı bir oluşuma, daha geniş alana yayılarak çözüm getirme çabasına katılmak güçtür. Mahkeme kararlarında günlük en çok çalışma süresi aşılmadan, hukuki düzeni içinde kalınması ve yaptırımlarla, idari denetim yolları da kullanılarak bir sonuca gidilmesi başlıca hedefi oluşturmalıdır. Bir örnek ile tekrarlırsak, Yargıtay kararlarında günlük 14 saatlik çalışmanın aşıldığı, 15 saat örneğin de görüldüğü üzere, belirtilen süreler gerçekten fiili çalışma süreleri ise, Yargıtayın belirttiği gibi bir buçuk veya iki saatlik ara dinlenmelerine de eklendiğinde işçi $11.5+1.5= 13$ saat, $12+1.5= 13.5$, $14+2= 16$ veya $15+2= 17$ saat işyerinde kalmış olacaktır ki, günlük on bir saatlik dinlenmesi bir yana, evinden işyerine gidiş ve dönüş te dikkate alındığında; kanuni düzenleme sistemi ile gerekli önlemlerin alınmasına rağmen, işçi-işveren ilişkilerinin en geniş şekilde serbest bırakıldığı ve devlet müdahalesinin zorunluluğundan söz edildiği 19. Yüzyılın ilk yarısındaki insan takadımı aşan çalışmaları hatırlanması yönünden gerçekten üzücüdür. Yargıtay üyelerinin, İş Hukukunda işçi ve işveren menfaatlerinde hassas dengenin sağlanmasında gösterdikleri titizlik çok iyi bilinmektedir. Bu nedenle, yukarıda incelediğimiz ve irdelediğimiz kararlarının gözden geçirilmesinin yararlı olacağından ümitliyiz. ...”

**Makalenin devamına, dergimizin 2014 tarihli
42. sayısından ulaşabilirsiniz**

№ 6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
KANUNU'NA GÖRE İŞKOLU ESASINA GÖRE
SENDİKALAŞMA

(THE INDUSTRIAL UNIONISM ACCORDING TO ACT NO. 6356 ON TRADE
UNIONS AND COLLECTIVE AGREEMENTS)

Araş. Gör. / Res. Asst. İrem YAYVAK*

ÖZET

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, mülga 2821 sayılı Kanun'da olduğu gibi sendikalaşmada işkolu esasını tercih etmiştir. Farklı olarak işyerinin girdiği işkolunun tespitine karşı açılan davanın hukuki sonuçları ve toplu iş sözleşmesine etkisine ilişkin yeni hükümler öngörülmüştür. Fakat bu hükümler önemli tartışmalara neden olabilecek niteliktedir. Nitekim doktrinde farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada mülga kanunlarda yer alan düzenlemelerle karşılaştırılmalı olarak sendikalaşmada işkolu esasını ile işyerinin girdiği işkolunun tespitine yönelik yeni hükümler etraflıca incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, işkolu, işkolu esasını, işyeri, bağlı yer, asıl iş-yardımcı iş, bekletici mesele, işletme niteliğine ilişkin uyuşmazlık, işkolu tespitine itiraz.

ABSTRACT

Act No. 6356 on Trade Unions and Collective Agreements, as in the repealed Act No.2821 on Trade Unions, has perceived the industrial unionism as the basis for unionisation. Additionally, Act No. 6356 brings new provisions about legal consequences of the case for determination of the branch of activity and effect on collective agreements. But nature of these provisions is likely to cause significant debates. Thus different opinions have appeared in doctrine. In this study, the industrial unionism in

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

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

Act No. 6356 and new provisions about determination of the branch of activity of workplace will be examined in detail.

Keywords: *Act No. 6356 on Trade Unions and Collective Agreements, branch of activity, industrial unionism, workplace, main job-auxiliary job, spooler issue, disagreement about nature of workplace, protest to determination of branch of activity.*

6356 sayılı Kanun m.5/3'de yine yeni bir düzenleme getirmiştir. Buna göre işkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemeyecektir. İlk bakışta isabetli görünen hüküm, doktrinde m.19/7'de yer alan işkolunu değiştirenin sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ereceği hükmüyle birlikte değerlendirildiğinde sendika üyesi olmayanın sözleşmeden nasıl yararlanacağı şeklinde bir tartışmaya neden olmuştur. Bu konuda kanaatimiz, mahkemenin işkolu değişikliği tespitinin farklı işkolunda kabul edilen sendikaya üyeliği sona erdirmesinin m.19/7 ile ilgisi olmadığı, bu sonucun m.17'deki üyelik koşuluna aykırılık nedeniyle doğduğudur. Bunun yanında işkolu değişikliği nedeniyle sendika üyeliği sona eren işçinin, m.5/3'de açık bir ifade ile sona ermediği kabul edilen toplu iş sözleşmesinden yararlanması için sendikaya herhangi bir ödeme yapmasının aranmaması gerektiği görüşünde olduğumuzu belirtmek isteriz. Nitekim aksi halin kabulü kanunun bütününde etkin olan işkolu esasına göre sendikalaşma sistemi ile uyum sorununu beraberinde getirebilecektir. Bu bağlamda ifade edelim ki bu konunun çözümlenmesinin bir kanun değişikliği gerektirdiği de açıktır.

***Makalenin devamına, dergimizin 2014 tarihli
42. sayısından ulaşabilirsiniz***

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ *OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY*

* Soma Olayı Mağdurlarına Geçici Ödemeler
Temporary Payments for the Victims of Soma Incident
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Saim OCAK

* İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Sorumluluğu
*Employer's Responsibilities According to Turkish Occupational Health and
Safety Act*
Ahmet Melik ŞENER

SOMA OLAYI MAĞDURLARINA GEÇİCİ ÖDEMELER

(TEMPORARY PAYMENTS FOR THE VICTIMS OF SOMA INCIDENT)

Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Saim OCAK*

ÖZET

Manisa'nın Soma ilçesinde faaliyet gösteren Eynez maden ocağı işletmesinde 13.05.2014 tarihinde iş kazası meydana gelmişti. Belirtilen maden ocağındaki faaliyet (iş), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 6331 sayılı Kanunun m. 25/I hükmü uyarınca çalışanlar için hayati tehlike oluşturan hususlar tespit edildiğinden durdurulmuştur. Böylece maden ocağından geçimini sağlayan işçiler çalışmadığı için gelir kaybına uğramıştır. Ayrıca, aynı bölgedeki Atabacası ve Işıklar maden ocaklarında da aynı gerekçelerle işin durdurulmasına karar verildiği bilinmektedir. Sözü edilen uygulamalar nedeniyle, faaliyetin durdurulduğu dönemde belirli bir süre için, daha sonra işverenden alınmak üzere devlet tarafından işçilere belirli miktarda ödeme yapılmasına yönelik yeni düzenlemeler getirilmektedir. Ayrıca, Soma olayında hayatta kalanlara ve ölenlerin hak sahiplerine karşılıksız olarak belirli bir süre ve belirli bir miktarda ödeme yapılması yönünde yeni düzenlemeler de yapılmıştır. Belirtilen düzenlemeler ilk bakışta yerinde görülmekle birlikte, bu tür düzenlemelerin olaya özgü değil, genel nitelikli olması ve benzer tüm olaylarda uygulanacak şekilde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Kazası, soma maden kazası, ölüm, işsizlik sigortası fonu, çalışmaktan kaçınma

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

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

ABSTARCT

It happened on May 13, 2014, in the Eynez mine enterprise, working in the town of Soma, Manisa. The Ministry of Labour, and Social Security suspended the work in the aforementioned mine, based on findings of life threatening risks to the workers, which falls under article 25/1 of the 6331 numbered Law. Thus, the workers who make their living from this mine, lost their income as a result of not being able to work. Moreover, we know that the work has also been suspended, for the same reasons, in the Atabacası, and Işıklar mines located on the same region.

Due to these adjustments, new regulations are issued. According to these regulations, during the suspension period, the Government would pay a certain amount of money to the workers, which would be reimbursed by the Employer at a future date.

Moreover, new regulations have also been issued to make certain amount of gratuitous payments for a certain period of time, to the survivors, and the beneficiaries of the deceased.

Initially, these regulations may seem expedient; however, these type of regulations should not be tailored to a specific incident; they have to be reissued anew with an eye to general qualifications, which may be applied in all similar incidents.

Keywords: *Work Accident/Occupational Accident, Mining Accident, Death, Unemployment Insurance Fund, Refuse to work*

“...6545 sayılı Kanunda yer alan incelemeye çalıştığımız düzenlemelerin, mevzuattaki diğer hükümlerle birlikte değerlendirildiğinde, getiriliş şekli, içeriği, düzenleme tekniği vb. yönlerden farklı nedenlerle tereddütlere, tartışma ve sorunlara neden olabilecek nitelikte olmakla birlikte, Soma olayında zarar gören kişilere fayda sağlaması bakımından isabetli olduğu söylenebilecektir. Elbette, gelecekte yaşanabilecek sorun ve tartışmaların önlenmesi bakımından, getirilen hükmün gözden geçirilerek yeniden düzenlenmesi daha isabetli olacaktır...”

***Makalenin devamına, dergimizin 2014 tarihli
42. sayısından ulaşabilirsiniz***

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NA GÖRE
İŞVERENİN SORUMLULUĞU
(EMPLOYER'S RESPONSIBILITIES ACCORDING TO TURKISH OCCUPATIONAL
HEALTH AND SAFETY ACT)

Ahmet Melik ŞENER*

ÖZET

Bu çalışmada 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işverenin hukuki, cezai ve idari yönlerden sorumluluğu araştırılmıştır. Öncelikle kanunun amacı ve kapsamı incelenmiştir. Ardından işverenin sorumluluğu ele alınmıştır. Sözkonusu Kanunda idari yaptırımlar düzenlenmiş fakat bunun dışında hukukî ve cezaî yaptırımlar yönünden bir düzenlemeye gidilmemiştir. Bu nedenle bu hususlarda genel olarak Borçlar Hukuku ve Ceza Hukuku çerçevesinde mesele ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı, iş güvenliği, işverenin sorumluluğu

ABSTRACT

In this paper, the responsibilities of employers according to Turkish Occupational Health and Safety Act (6331) have been investigated under legal, penal and administrative aspects. Primarily the intention and the scope of the law have been investigated. Afterwards, the responsibilities of employers have been discussed. In the law in question, administrative sanctions have been ruled out but beyond this, no further regulations regarding legal or penal sanctions are foreseen. For that reason these aspects have been investigated in respect of the regulations of both Turkish Obligations Law and Penal Law.

Keywords: Occupational health, occupational safety, employer's responsibility

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* TC.Yalova Ün.v.Sosyal Bil.Ens. Kamu Hukuku ABD. Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

“...Çalışanların, çalışırken sağlık ve güvenlik endişesinden uzak bir çalışma ortamında ve şartlarında iş görmeleri, iş verimliliğini artırmanın yanında sağlıklı ve huzurlu bir toplumun oluşmasının da temelidir. Bu aslında Anayasal bir zorunluluktur. Bu nedenle 6331 sayılı yasanın düzenlenmiş olması olumlu bir gelişmedir. Bunun yanında bir kısım maddelerinin yürürlüklerinin ertelenmiş olmasının ülkemiz şartlarında anlayışla karşılanması gerekmektedir.

İşverenin yukarıda bahsedilen yükümlülüklerinin tabii bir sonucu olarak iş sağlığı ve güvenliği ilgili hukukî düzenlemeler kapsamında hukuki bir takım sorumlulukları olduğu gibi, işveren hakkında cezaî ve idarî yaptırımlar uygulanması mümkündür. İSGK’ da idari yaptırımlar düzenlenmiş hukuki ve cezai yaptırımlar düzenlenmemiştir. Bunlara ilişkin olarak Borçlar Hukuku ve Ceza Hukuku düzenlemelerine başvurmak gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallar emredici hukuk kuralları olup,. Tarafların iş sözleşmesi ya da diğer bir yazılı kaynak ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasından vazgeçildiğini kararlaştırmaları ya da sınırını daraltmaları Medeni Kanununun 23., Borçlar Kanununun da 19. ve 20. maddeleri (yeni TBK.26. ve 27.maddeleri)uyarınca geçersiz sayılacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda alınması gereken önlemlere ilişkin kanunî düzenlemenin yanı sıra, bunların fiilen gerçekleştirilmesinin sağlanması gerekmektedir. Bunun en başta gelen yolu da devlet tarafından yapılması gereken denetlemelerdir. Etkili bir denetim olmadığı sürece, en mükemmel hukuki düzenlemeler dahi kağıt üzerinde kalmaya mahkum olacaktır...”

***Makalenin devamına, dergimizin 2014 tarihli
42. sayısından ulaşabilirsiniz***

UZMAN GÖRÜŞÜ

EXPERT OPINION

* Tazminat Hesaplarında Yöntem Arayışları ve Hesap Unsurlarının Hukuksal Değerlendirmesi (18-19 Nisan 2014 İzmir İş Hukuku Günleri Konuşma Metni)
Searching for Methods of Calculating Severance Pays; and Legal Evaluation of the Calculation Elements (Speech given during Izmir Labor Law Days, April 18-19, 2014)

Çelik Ahmet ÇELİK

(Tazminat Hukuku Uzmanı/Expert on the Law of Damages)

**TAZMİNAT HESAPLARINDA YÖNTEM ARAYIŞLARI VE
HESAP UNSURLARININ HUKUKSAL DEĞERLENDİRMESİ
(18-19 Nisan 2014 İzmir İş Hukuku Günleri Konuşma Metni)**

*(SEARCHING FOR METHODS OF CALCULATING SEVERANCE PAYS; AND
LEGAL EVALUATION OF THE CALCULATION ELEMENTS (Speech given during
Izmir Labor Law Days, April 18-19, 2014))*

Çelik Ahmet ÇELİK

(Tazminat Hukuku Uzmanı/Expert on the Law of Damages)

I- KONUYA GİRİŞ

Bugün ülkemizde, “**insan zararlarının parasal değerlendirilmesi**”, başka bir deyişle, “**ölüm ve bedensel zararların tazminata dönüştürülmesi**” konusunda bir karmaşa (kaos) yaşanmakta; kurumlar arasında yöntem ve uygulama birliği kurulamamakta; her kurum kendi amaçları doğrultusunda hareket etmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu parasal denge sağlama amacı güderken, sigorta şirketleri daha az tazminat ödemeyi yollarını aramakta; temel işlevi ve tek amacı “insan zararlarının hakça giderimi” olan yargı ise, her iki kurumunkinden farklı bir hesaplama yöntemi benimsemiş bulunmaktadır.

Burada asıl konumuz, yargıdaki uygulamaların nasıl olduğu ya da olması gerektiği, Yargıtay kararlarıyla oluşturulan ilke ve yöntemlerin neler olduğu, Özel Daireler arasında görüş ayrılıkları bulunup bulunmadığıdır. Ancak, yukarıda anılan iki kurumun birbirinden farklı uygulamaları yargıda çeşitli sorunlara yol açtığından, öncelikle bunları gözden geçireceğiz.

Konu çok geniş ve çok kapsamlıdır. Bu nedenle, önemli bulduğumuz iki sorun üzerinde durulacaktır.

Bunlardan birincisi, “**hesaplama yöntemleri**” ve buna bağlı “**yaşam tabloları**”,

İkincisi, “**hesap unsurlarının hukuksal değerlendirilmesi**” olacaktır.

...

Manevi tazminatın, maddi tazminat benzeri hesaplanması sırasında, hangi değer ölçüsünün (para biriminin) esas alınmasının uygun olacağı hususu bir araştırma konusu olup, bu konuda tarafımdan bazı denemeler yapılmış ve öneri olarak “İsmet Sungurbey’e Armağan Konferansında” sunulmuştur.

Önerilerimizde, bazı yasalardaki manevi tazminat benzeri “ödünceler” örnek alınmış, o tür yasal düzenlemeler esin kaynağımız olmuştur. Örneğin, İş Yasası’ndaki “kötüniyet tazminatı” (4857 sy.İş K.m.17/6), haksız fesih tazminatı (m.21/1), sendikal tazminat (2821 sy. Sendikalar K.m.31/6) Borçlar Yasası’ndaki “alacaklı hiçbir zarara uğramamış olsa bile, borçlunun kararlaştırılan ceza parasını ödeyeceği” hükmü (BK.m.159 ve TBK.m.180), FSEK 68.maddesine göre eser sahibinin tazminat isteme hakkı bunlardandır....”

***Yazının devamına, dergimizin 2014 tarihli
42. sayısından ulaşabilirsiniz***

KARAR İNCELEMESİ

DECISION ANALYSIS

* Yurtdışında Çalışmakta İken Malul Sayılan Sigortalıya Türkiye’de Borçlanma ve Yaşlılık Aylığı Bağlanma Hakkı Verilir mi? Yersiz Ödeme Kapsamında Değerlendirilebilir mi?

Would a Worker with Social Security who is Disabled while Working Overseas Benefit from the Right to Pay Back; and Retirement Pensions in Turkey? Would it be Evaluated under the Concept of Improper Payment?

Av./Atty. Çiğdem YORULMAZ

**YURTDIŞINDA ALIŐMAKTA İKEN MALUL SAYILAN
SİGORTALIYA TÜRKiYE’DE BORÇLANMA VE YAŞLILIK
AYLIĞI BAĞLANMA HAKKI VERİLİR Mİ? YERSİZ ÖDEME
KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLEBİLİR Mİ?**

*(WOULD A WORKER WITH SOCIAL SECURITY WHO IS DISABLED WHILE
WORKING OVERSEAS BENEFIT FROM THE RIGHT TO PAY BACK; AND
RETIREMENT PENSIONS IN TURKEY? WOULD IT BE EVALUATED UNDER THE
CONCEPT OF IMPROPER PAYMENT?)*

Av./Atty. iĐdem YORULMAZ*

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi

06/03/2014, E. 2013/13163, K 2014/890

Özet:

Davacı, Hollanda’da 01.12.1987-14.02.2000 tarihleri arasında geçen süreleri 3201 sayılı Kanun kapsamında borçlandığı ve borçlanma bedelini yatırarak 01.01.2007 tarihinde yaşlılık aylığı bağlandığını, Türkiye’ye dönüş yapmasına ve tüm şartların davalı Kuruma ilk müracaat ettiği tarih itibariyle var olmasına rağmen davalı Kurumun yurtdışında çalışmaya devam ettiği gerekçesiyle 2008 yılının Haziran ayı itibariyle aylığının iptali ile 12.387,53 TL’nin yersiz ödeme kapsamında iadesi gerektiğini iddia etmiş, davalı Kurum ise 3201 sayılı Kanunun 3. maddesinde borçlanma ile ilgili yazılı isteklerini kesin dönüş yani aktif çalışma hayatının bitirilmesi tarihinden itibaren yapılması gerektiğini, davacının aktif çalışma hayatını bitirmeden Türkiye’de yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunduğu için yapılan işlemin iptal edildiğini, işlemin hukuka uygun olduğunu savunmuştur.

...

Hollanda mevzuatına göre malullük aylığının koşullarının arasında sigortalılık süresi bulunmamaktadır. Sigortalının daha önceden Türkiye’de sigortalılığının bulunup bulunmadığına bakılmaksızın aylık bağlanabilmektedir. Őu halde davacı sigortalının Hollanda mevzuatına göre maluliyet aylığı koşullarının oluşup oluşmadığının tespitinde Tür-

* Ankara Barosu

kiye’deki hizmetlerinin birleştirilmesini gerektirecek bir durum söz konusu olmayıp sigortalının malul olması tek başına aylığın bağlanması için yeterlidir. Kaldı ki; davacıya Hollanda sigorta mercileri tarafından malullük aylığının bağlanması esnasında Türkiye’deki sürelerin dikkate alındığını gösterir belge de Kurum kayıtlarında bulunmamaktadır. Bu durumda davacının Hollanda mevzuatına göre malullük aylığı alırken aynı zamanda Türk mevzuatına göre yaşlılık aylığı talebinde bulunması durumunda Türkiye’de geçen hizmetleri dikkate alınmadan yalnızca 3201 sayılı Kanun kapsamında borçlanma süresinin dikkate alınmasında hukuka uyarlık bulunmamaktadır. Nitekim Türkiye Cumhuriyeti ile Hollanda Krallığı Arasında İmzalanan Sosyal Güvenlik Sözleşmesinin 22. maddesinde yaşlılık aylığının koşullarının varlığının incelenmesinde sigortalı her iki tarafın mevzuatına tabi olarak çalışmışsa tüm sigortalılık süresinin aynı zamana rastlamamak kaydıyla birleştirileceği düzenlenmiştir.

SONUÇ

Davacı sigortalının 05.12.2006 tarihli tahsis talep dilekçesine göre yaşlılık aylığı talep koşulları olduğundan davacının 01.01.2007 tarihinde bağlanan yaşlılık aylığının iptalinin ve yersiz ödeme kapsamında ödenen aylıkların iadesinin hukuka uygun olmadığı ve davacı sigortalının davasının kabulü yönündeki yerel mahkeme kararını onayan Yargıtay 10. Hukuk Dairesi kararı isabetlidir....”

Karar İncelemesinin devamına, dergimizin 2014 tarihli 42. sayısından ulaşabilirsiniz

TÜRK SOSYAL HUKUKU
MEVZUAT İZLEME
EDITING OF TURKISH
SOCIAL LAW

01.04.2014 – 30.06.2014

Açıklama:

Dergimizin bu sayısında İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, Fazla Çalışma ile İlgili 2014/5 Sayılı Başbakanlık Genelgesi ve İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ 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 01.04.2014 – 30.06.2014 tarihleri arasında Resmi Gazete’de yayınlanmış olan mevzuatı kapsamaktadır.

İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik 02.05.2014 tarih ve 28988 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ 03.05.2014 tarih ve 28989 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

....

Mevzuat İzlemenin devamına, dergimizin 2014 tarihli

42. sayısından ulaşabilirsiniz

YÜKSEK MAHKEME
KARARLARI
SUPREME COURT DECISIONS

* Yargıtay Kararları
Court of Cassation Decisions

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

YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/20019
Karar No. 2014/4796
Tarihi: 27.02.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/69

- **GEÇE SÜRESİNİ SAPTAYAN TİS HÜKMÜNÜN BAĞLAYICI OLDUĞU**

ÖZETİ: *Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının belirlenen 17:00-02:00 saatleri arasındaki çalışma süresinin tümü için gece zammı hesaplaması yapılmıştır. Toplu İş Sözleşmesinin 59. Maddesi (b) fıkrasında, saat 20:00-06:00 saatleri arasında yapılan normal çalışmaların gece çalışması olduğu ve bu saatlerde çalışan işçilere ücretlerinin %25 zamlı ödeneceği belirtilmiştir. Davacının 17:00-02:00 saatleri arasında çalıştığı belirlenmiş ise de, TİS 59. Maddesi zamlı ücret uygulanacak çalışma saatlerini açıkça belirtmiştir. Hal böyle olunca, davacının çalışma saatleri ve TİS 59. Maddesi birlikte değerlendirildiğinde 20:00-02:00 saatleri arasındaki çalışması için zamlı ücret hesaplaması yapılması gerekirken, TİS kapsamını aşacak şekilde hesaplama yapan bilirkişi raporuna göre karar verilmiş olması hatalı olup bozma nedenidir.*

YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/1209
Karar No. 2014/3850
Tarihi: 13.02.2014

İlgili Kanun/Madde
1475 s. İşK/14

- **KESİNTİLİ GEÇEN HİZMET SÜRESİ**
- **HİZMET TESPİTİ DAVASININ BEKLETİCİ MESELE YAPILMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Davalı vekili, davacının çalışmalarının kesintili geçtiğini belirtilen dönemlerde davacının faal çalışmasının olmadığını, ücret alacağı bulunmadığını, tüm ödemelerin yapıldığını belirterek davanın reddini istemiştir. Mahkemece davacının fazla mesai, ulusal bayram genel tatil ve hafta tatili alacaklarının kabulüne karar verilmiş ise de, dosya içerisindeki belgelerden davacının açmış olduğu hizmet tespiti davasında Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 2014/1627 Esas nosunda temyiz inceleme sırasını beklediği anlaşılmaktadır. Hizmet tespit davasında verilen karar eldeki davada verilen kararı etkileyecek nitelikte olduğundan mahkemece hizmet tespiti davasında verilen kararın kesinleşmesinin beklenerek hasıl olacak sonuçta göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.*

YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/26389
Karar No. 2014/2398
Tarihi: 05.02.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/47

- GENEL TATİLLERDE ÇALIŞILAN HER TATİL GÜNÜ İÇİN BİR GÜNLÜK ÜCRETİN ÖDENECEĞİ
- GENEL TATİLDE ÇALIŞILDIĞINI İŞÇİNİN KANITLAMASININ GEREKMESİ
- GENEL TATİLLERİN TANIK ANLATIMIYLA KANITLANMASI HALİNDE HAKKANİYET İNDİRİMİ YAPILMASININ GEREKMESİ

ÖZETİ: Ulusal bayram ve genel tatillerde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda, tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bununla birlikte, işyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez. Dairemizce ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde, hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği kabul edilmektedir. Ancak, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının taktiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemektedir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/22557
Karar No. 2014/3546
Tarihi: 11.02.2014

İlgili Kanun/Madde
6100 s. HMK/Gç3

- İŞ MAHKEMELERİNDE VERİLEN KARARLARIN TEMYİZ SÜRESİ

ÖZETİ: 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5.maddesine göre iş mahkemesinden verilen kararlar tefhim ve tebliğ tarihinden itibaren 8 gün içinde temyiz olunabilir. Bu süre içinde temyiz dilekçesinin hakime havale edildikten sonra temyiz defterine kaydının yaptırılması ve harcının yatırılması gerekir. Temyiz süresi içinde temyiz dilekçesi ve temyiz defterine kaydedilmiş, ancak harç yatırılmamış ise, harç vetemyiz giderlerinin yatırılması için ilgili tarafa HUMK'nun 434/3.maddesi gereği 7 günlük kesin süre verilmesi gerekir. 8 günlük süre içinde temyiz edilmeyen (HUMK'nun 432/4), temyiz defterine kaydı yapılmayan (HUMK'nun 434/3) kararlar kesinleşmiş olur.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/26389

Karar No. 2014/2398

Tarihi: 05.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- **BOZMADAN SONRA FERAGAT**

ÖZETİ: *Davalı vekilinin temyizinden sonra davacı vekili 15.01.2014 tarihli dilekçesi ile davadan feragat ettiğini bildirdiğinden HMK'nun 307 vd. maddeleri gereğince, hükümden sonra ortaya çıkan ve esas hükmün temyiz yoluyla incelenmesine engel olan bu durum karşısında mahkemece feragat konusunda bir karar verilmek üzere hükmün bozulmasına karar vermek gerekmiştir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/15738

Karar No. 2014/2397

Tarihi: 05.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- **FAZLA ÇALIŞMA**
- **FAZLA ÇALIŞMANIN AYLIK ÜCRETİN İÇERİSİNDE KARARLAŞTIRILMIŞ OLMASI**
- **YILDA 270 SAAT İÇİN FAZLA ÇALIŞMANIN AYLIK ÜCRET İÇERİSİNDE OLDUĞUNUN KABUL EDİLECEĞİ**

ÖZETİ: *Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması halinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir. Somut olayda, 01.01.2010 tarihinde taraflar arasında imzalanan sözleşmenin 2. Maddesine göre, işçinin ücretine aylık kanuni fazla mesai ücreti de dahildir. Mahkemece hükme esas alınan 12.4.2012 tarihli bilirkişi raporunda davacının 1.1.2010-21.9.2010 tarihleri arasında toplam 324 saat fazla çalışma yapıldığının kabulüyle hesaplama yapılmıştır. Bu durumda iş sözleşmesinin imzalandığı tarih olan 1.1.2010 ile iş akdinin sona erdiği 21.09.2010 tarihleri arasında (324 saat-270 saat)=54 saat fazla çalışma saati üzerinden hesaplama yapılarak sonuca varılması gerekirken sözleşmedeki bu madde gözardı edilerek yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY**7. HUKUK DAİRESİ****Esas No.** 2013/21224**Karar No.** 2014/1266**Tarihi:** 30.01.2014**İlgili Kanun/Madde**

4857 s. İşK/41

- **FAZLA ÇALIŞMA**
- **FAZLA ÇALIŞMADAN HAKKANİYET İNDİRİMİ YAPILMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Fazla çalışma miktarlarının uzun bir süre için hesaplanması ve tanık beyanları ile ispatı halinde Yargıtay'ca hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı bir uygulama halini almıştır. Zira uzun süre ara vermeksizin izin kullanmaksızın fazla çalışma yapılması hayatın olağan akışına aykırıdır.*

YARGITAY**7. HUKUK DAİRESİ****Esas No.** 2013/20145**Karar No.** 2014/1261**Tarihi:** 29.01.2014**İlgili Kanun/Madde**

1475 s. İşK/14

- **KIDEM TAZMİNATI**
- **HİZMET TESPİTİ DAVASININ BEKLETİCİ MESELE YAPILMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Mahkemece davacının kıdem ve ihbar tazminatı ile ulusal bayram genel tatil alacağına bilirkişi raporu doğrultusunda kabulüne karar verilmiş ise de, dosya içerisindeki belgelerden davacının açmış olduğu hizmet tespiti davasının 10. Hukuk Dairesi'nin 2013/15094 Esas sırasında temyiz inceleme sırasını beklediği anlaşılmaktadır. Hizmet tespit davasında verilen karar eldeki davada verilen kararı etkileyecek nitelikte olduğundan mahkemece hizmet tespit davasında verilen kararın kesinleşmesinin beklenerek hasıl olacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.*

YARGITAY**7. HUKUK DAİRESİ****Esas No.** 2013/27153**Karar No.** 2014/1189**Tarihi:** 28.01.2014**İlgili Kanun/Madde**

4857 s. İşK/41

- **ISLAH SONRASI ZAMANAŞIMINA UĞRAYAN ALACAK TUTARLARININ HESAPLANMA YÖNTEMİ**

ÖZETİ: *Mahkemece davacının zamanaşımı defîne uğramayan 1000,00 TL fazla mesai ücreti ile uzman bilirkişinin ek raporunda bildirdiği zamanaşımına uğramayan 1646,68 TL'nin %40 hakkaniyet indirimi sonunda bulunan miktarın toplamı üzerinden 1988,00 TL fazla mesai ücretine hükmedilmiş ise de hükmedilen sonuç miktarın belirlenmesinde izlenilen hesap yöntemi doğru olmamıştır. Mahkemece süresinde zamanaşımı defîne uğramayan dava dilekçesinde talebe konu 1000,00 TL ile islah sonrası zamanaşımına uğramayan ve ek bilirkişi raporunda bildirilen 2300,16 TL'nin toplanması sonunda bulunan 3300,16 TL 'den SSK ve İşsizlik primi olarak %15,gelir vergisi olarak %15 ile damga vergisi olarak % 0,06 oranında kesinti yapılmak suretiyle bulunacak miktardan kabule göre %40 hakkaniyet indirimi sonunda belirlenecek net 1422,04 TL fazla mesai ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine dair hüküm oluşturulması gerekirken bu miktardan fazla olacak şekilde yanlış hesap yöntemi ile 1988,00 TL fazla mesai ücretinin hüküm altına alınması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/22469
Karar No. 2014/1173
Tarihi: 28.01.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41

- FAZLA ÇALIŞMA
- HAFTANIN YEDİ GÜNÜ ÇALIŞMA
- 7. GÜNÜN 7,5 SAATLİK ÇALIŞMA KISMININ HAFTA TATİLİ ÇALIŞMASI 7,5 SAATİ AŞAN KISMIN FAZLA ÇALIŞMA OLARAK HESAPLANMASININ GEREKMEŞİ

ÖZETİ: *Hükme esas alındığı anlaşılan 23.05.2013 hakim havale tarihli bilirkişi raporunda fazla çalışma alacağı hesaplaması yapılırken; günlük 12 saatlik çalışma olduğu 1,5 saat ara dinlenmesi ile hafta tatilinde çalışılan günlerde 7 gün, hafta tatilinde çalışılmayan günlerde ise 6 gün üzerinden hesaplama yapılarak gündüz ve gece vardiyası şeklinde hesaplamalarla fazla çalışma ve hafta tatili alacağı belirlendiği görülmüştür. Mahkemece, yapılan hesaplama şekli kabul edilerek davacının diğer alacakları yanında fazla çalışma ve hafta tatili alacağı da hüküm altına alınmıştır. Yapılması gereken davacının günlük çalışma süresi belirlendikten sonra davacının çalıştığı kabul edilen hafta tatili çalışmasından 7,5 saate kadar olanın hafta tatili, 7,5 saati aşan kısmın ise fazla çalışma alacağı olarak hesaplanarak mükerrer hesaplamanın önlenmesi olmalıdır.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/14932

Karar No. 2014/519

Tarihi: 16.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- *GÜNLÜK 11 SAATİ AŞAN ÇALIŞMALARIN DENKLEŞTİRMEYE TABİ TUTULAMAYACAĞI*
- *GECE 7,5 SAATİ AŞAN ÇALIŞMALARIN HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ AŞILMASI DA FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ ÖDENMESİNİN GEREKMESİ*

ÖZETİ: *Günlük çalışma süresinin onbir saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı, zamli ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir.*

Yine işçilerin gece çalışmaları günde yedibuçuk saati geçemez (İş Kanunu, Md. 69/3). Bu durum günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden, haftalık kırkbeş saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde yedibuçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Dairemizin kararları da bu yöndedir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/15877

Karar No. 2014/309

Tarihi: 15.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- *İŞÇİNİN BANKA HESABINA ÜCRETİ AŞAN TUTARLARIN YATIRILMIŞ OLMASI*
- *ÜCRET BORDROLARININ GETİRTİLEREK İNCELENMESİNİN GEREKMESİ*

ÖZETİ: *Somut olayda, davacının banka hesabına ücretinden fazla ödemeler yapıldığı sabittir. Davalı tarafından dosyaya ibraz edilene 03.06.2010 tarihli ücret bordrosuna göre hafta tatili, resmi tatil ve ayrıca ikramiye alacağı tahakkuku yapıldığı görülmektedir. Yapılacak iş işverenden davacının fazla çalışma, genel tatil ve hafta tatili alacağının hesaplanmasına esas alınan süreye ilişkin tüm bordrolarının getirtilerek tahakkuku yapıp yapılmadığı, tahakkuk yapılmayan aylar varsa bunları belirleyip, yapılmayan aylar yönünden hesaplama yapıp çıkacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/16820

Karar No. 2014/308

Tarihi: 15.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK//41

- **TANIKLARIN DAVETİYE İLE ÇAĞRILMALARINA KARŞIN DURUŞMAYA GELMEMELERİ**
- **TANIKLARIN İHZAREN CELBİNİN YAPILMAMASININ SAVUNMA HAKKINI KISITLAYACAĞI**

ÖZETİ: Mahkemece davalı tanıkları için davetiye çıkarılmış, tanıklar duruşmaya gelmemiştir. Bu durumda tanıkların ihzaren celbi gerekirken davalının savunma hakkını kısıtlar biçimde davalının bu yöndeki talebini hakkın kötüye kullanılması olarak kabul edilip davalı tanıkların ihzaren getirilip dinlenmemiş olması bozma nedenidir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/16291

Karar No. 2014/263

Tarihi: 14.01.2014

İlgili Kanun/Madde

1475 s. İŞK/14

- **İŞÇİYE İMZALATILAN MAKBUZDA TAHRİFAT YAPILARAK RAKAM EKLENMESİ**
- **TAHRİFAT YAPILAN MAKBUZUN DEĞİŞTİRİLMEDEĞİN ÖNCEKİ MİKTAR KADAR BAĞLAYICI OLDUĞU**

ÖZETİ: Somut olayda davacı sözleşmenin feshine rağmen tazminatlarının kendisine ödenmediğini, davalı taraf ise kendisine 3540,00 TL ödeme yapıldığını savunmuştur. Davalı taraf ödeme delili olarak dosyaya üzerinde 3540,00 TL yazan ve kıdem, ihbar vs. alacaklarına mahsuben ifadesi olan ve davalının imzasını taşıyan tediye makbuzu sunmuştur. Söz konusu makbuz üzerinde yaptırılan bilirkişi incelemesinde makbuzun üzerindeki “3” sayısı ve “üç bin” yazılarının sonradan eklenecek tahrifat yapıldığı tespit edilmiştir. Mahkemece bu tediye makbuzuna itibar edilmemiştir. Ancak, söz konusu makbuzun tahrifata uğradığı bu nedenle itibar edilemeyeceğinin kabulü isabetli olmuşsa da, makbuz da tahrifata uğramadan önce yapılan 540.00 TL’lik ödemenin kıdem tazminatından mahsup edilmemesi hatalı olmuştur.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/11853

Karar No. 2014/242

Tarihi: 14.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK/57

- *KISMİ DAVANIN TALEP EDİLEN MİKTARLAR AÇISINDAN ZAMANAŞIMINI KESECEĞİ*
- *KISMİ DAVADA TALEP EDİLEMEYEN KALAN MİKTAR İÇİN ZAMANAŞIMININ İŞLEMEYE DEVAM EDECEĞİ*

ÖZETİ: Davacı davasını 22.05.2012 tarihinde ıslah etmiştir. Dava dilekçesi, sadece talep edilen miktarlar açısından zamanaşımını keser. Bakiye kısım hakkında zamanaşımı işlemeye devam eder. Davacının ıslah dilekçesinde alacağın HMK 107.maddesi kapsamında kaldığı şeklinde ıslah dilekçesi sunulmuş ise de, dava HUMK'nun yürürlükte bulunduğu 1.4.2008 tarihinde açılmış kısmi dava olup belirsiz alacak davası değildir. ıslah tarihi itibariyle ücret alacakları 5 yıllık zamanaşımına uğramıştır. Mahkemece davalının zamanaşımı savunması değerlendirilmeden karar verilmesi hatalıdır.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/27491

Karar No. 2014/235

Tarihi: 14.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İŞK/32, 37

- *ÖDEME BELGELERİNİN YARGILAMANIN HER AŞAMASINDA İLERİ SÜRÜLEBİLECEĞİ*

ÖZETİ: Davalı temyiz aşamasında alacaklarının ödendiğine dair ödeme belgeleri ile Ağustos ayı ücretinin ödendiğine ilişkin banka dekontu sunmuştur. Borcu sükût ettiren ödeme belgeleri her aşamada ileri sürülebileceğinden davalı vekilinin temyiz dilekçesi ekinde sunduğu ödeme belgelerine karşı davacıdan diyecekleri sorularak değerlendirilmesi için kararın bozulması gerekmiştir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/16374

Karar No. 2014/229

Tarihi: 14.01.2014

İlgili Kanun/Madde

6100 s. HMK/298

- **KARARIN HÜKÜM KISMIYLA GEREKÇESİNİN ÇELİŞMESİ**

ÖZETİ: Gerekçeli karar, tefhim edilen hüküm sonucuna aykırı olmaz. Hüküm fıkrası ile gerekçe arasında çelişki olması 10.04.1992 gün ve 1991/7 Esas, 1992/4 karar sayılı İçtihadı Birleştirme Kararına göre de aykırıdır. Yukarıda belirtildiği üzere gerekçeli kararda mahkemece alacaklardan sadece İlk-Tur Şirketinin sorumlu olduğu belirtilmesine rağmen, hüküm fıkrasında her iki davalının sorumluluğuna hükmedilmiştir. Kararın gerekçesi ile hüküm fıkrası arasında çelişki bulunduğundan, bu durum 10.04.1992 gün ve 1991/7 Esas, 1992/4 karar sayılı İçtihadı Birleştirme Kararına ve 6100 sayılı yasanın HMK.nun 298/2. maddesine aykırı olduğundan hükmün bozulmasına karar vermek gerekmiştir.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/16368

Karar No. 2014/226

Tarihi: 14.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32

- **DAVALI VAZGEÇMEDİĞİ HALDE TANIK SAYISININ SINIRLANDIRILMASI**
- **ÜCRET SÖZLEŞMESİNDE DAVACININ ÜCRETİNİN ASGARİ ÜCRET OLARAK BELİRLENMİŞ OLMASI**
- **KIDEM TAZMİNATININ FESİH TARİHİNDEKİ ASGARİ ÜCRETE GÖRE HESAPLANMASI**

ÖZETİ: Davalı delil listesinde gösterdiği tanıklardan açıkça vazgeçmediği halde, 28.11.2011 tarihli ara kararla tanik sayısı sınırlandırılarak, iki tanik dışında diğer tanıkları dinlenilmeyerek eksik incelemeyle karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir. Taraflar arasında imzalanan sözleşmede aylık asgari ücret olarak 760,50 TL ödeneceği kararlaştırılmıştır. Davacı Bölge Çalışma Müdürlüğüne yaptığı 08.04.2011 tarihli şikayet dilekçesinde ücretinin 760,50 TL (asgari ücret) olduğunu beyan etmiştir. Birlikte davacı ücretinin net 1100,00 TL, kısmi süreli çalışması nedeniyle de 666,00 TL brüt olduğunu kabul ederek hesaplama yapmıştır. Davacının ücretinin fesih tarihindeki asgari ücret (796,50 TL) olduğunun anlaşılması karşısında bu miktar üzerinden hesaplamaların yapılması gerekirken 1100,00 TL net ücret üzerinden yapılan hesaplama itibar edilerek karar verilmiş olması hatalıdır.

YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/16519

Karar No. 2014/80

Tarihi: 13.01.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İŞK/32,37

- **ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİNİN ÖDENMİŞ OLDUĞUNUN BANKA KAYITLARINDAN ANLAŞILMASI**
- **BORDRO İMZASIZ OLSA DA ÖDENEN DÖNEMİN DIŞLANMASI**

ÖZETİ: *Davalı işveren tarafından sunulan bordrolarda asgari geçim indirimi tahakkuku bulunmaktadır. Bordroda gösterilen miktarların bankaya da aynı şekilde yatırıldığı ve dekontlarının delil olarak sunulduğu görülmüştür. Mahkemece asgari geçim indirimi alacağı belirlenirken bordro imzasız olsa da ödendiği ispatlanan aylara ilişkin asgari geçim indirimi alacaklarının dışlanması gerekirken kabulü hatalıdır.*

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

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/10899
Karar No. 2014/17601
Tarihi: 02.06.2014

İlgili Kanun/Madde
854 s. DİŞK/6, 7, 26, 28, 29

- **ULUSLARARASI TAŞIMA İŞÇİLERİ FEDERASYONU (ITF) YAPTIĞI SÖZLEŞMENİN BAĞLAYICI OLDUĞU**
- **ELVERİŞLİ BAYRAK GEMİSİ**
- **GEMİ ADAMLARINA ITF SÖZLEŞMESİ UYARINCA YAPILAN ÖDEMENİN GERİ İSTENEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta davalının çalıştığı gemi Malta devlet bayrağı taşıdığından, elverişli bayrak olması nedeni ile bu gemi Uluslararası Taşıma İşçileri Federasyonu'nun denetimine tabidir. Davacının işlettiği bu gemi Finlandiya ülke sınırları içindeki limanda bulunurken, federasyonun denetimi sonrası gemide çalışan gemiadamlarının ücret ve çalışma şartlarının uluslararası sözleşmelere uygun olmaması nedeni ile gemiye elkonulmuş ve gemi kaptanı ile gemiadamlarını temsilen toplu iş sözleşmesi yanında bireysel iş sözleşmeleri imzalanmıştır. Bu sözleşmeler kapsamında da davalı işçiye davacı işveren tarafından yeni belirlenen ücret ve hakları ödenmiştir. Geminin elverişli bayrak olması nedeni ile federasyonun davalı gemiadamını temsil etme yetkisi bulunmaktadır. Kısaca davalı gemiadamı adına federasyon tarafından davacı işvereni temsilen gemi kaptanı ile yapılan sözleşmeler geçerlidir ve işvereni bağladığından bir sebebe dayanmaktadır. İşveren davalı işçiye ödediği ücretleri geri isteyemez. Ortada sebepsiz ve hataen yapılan bir ödeme bulunmamaktadır. Davanın reddi yerine hatalı gerekçe ile kabulü hatalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/3840
Karar No. 2014/15607
Tarihi: 13.05.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İŞK/17-21

- **GECE ÇALIŞMASINDAN SONRA ÇALIŞMAYA FAZLA MESAI YAPARAK DEVAM ETME**
- **FAZLA ÇALIŞMA YAPMAYI İŞÇİNİN KABUL ETMİŞ OLMASI**
- **GEÇERLİ FESİH**

ÖZETİ: *Mahkemece; davacının, davalı nezdinde çalıştığı süre zarfında fazla mesai yaptığı ve fesih tarihine kadar fazla mesaiye kalmaması hususunda herhangi bir uyarı veya ihtar almadığı, olay tarihinde gece vardiyasında çalışan davacıdan gündüz vardiyasında tekrar 2 saat fazla mesai yapmasının istendiği, İş Kanunu 69. maddesi uyarınca gece çalışmalarının 7,5 saati geçemeyeceği, bu madde göz önüne alındığında davalı tarafça yapılan feshin geçerli nedene dayanmadığı ayrıca davacının daha sonraki vardiyalarda fazla mesai yapabileceğini beyan ettiği gerekçesi ile davanın kabulüne ve davacının işe iadesine karar verilmiştir. Somut olayda; davacının 24.09.2013 tarihinde fazla mesaiye kalmaması üzerine iş akdinin feshedildiği sabittir. Dosya kapsamında yer alan ve davacı imzasını içeren belgeden davacının 2013 yılında fazla mesai yapmaya muvafakat ettiği anlaşılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan yönetmeliğe uygun olarak davacıdan fazla mesai yapması için onay alındığı ve fazla mesaiye kalmaması istenildiği halde davacının fazla mesai yapmak istememesi üzerine iş akdinin feshedilmesi geçerli nedene dayanmakta olup, davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalıdır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/5804
Karar No. 2014/12363
Tarihi: 14.04.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/2

- **ASIL İŞİN ALT İŞVERENE VERİLMESİNDE MUVAZAALI İŞLEM YAPILIP YAPILMADIGINI TESPİT İÇİN ARAŞTIRILMASI**

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 hizmet 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 bulmadığı kabul edilmelidir.*

YARGITAY**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/15133

Karar No. 2014/10156

Tarihi: 25.03.2014

İlgili Kanun/Madde

6356 s. STK/25

- **SENDİKAL NEDENLERLE FESİH İDDASINI İŞÇİNİN KANITLAMASININ GEREKMESİ**
- **SENDİKAL NEDENLERLE FESİHİ GÖSTEREN OLGULAR**

ÖZETİ: Somut olayda yerel mahkemece davacının sendikal tazminat talebinin kabulüne karar verilmiş ise de toplanan deliller fes-hin sendikal tazminat nedeniyle yapıldığını ispat için yeterli değildir. Dinlenen davacı tanıklarının davalı işveren hakkında açtıkları davalar bulunup bu tanıkların beyanlarına göre sendikal tazminata hükmedilmesi yerinde değildir. Davacının sendikal tazminat talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

YARGITAY**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2013/13993

Karar No. 2014/10049

Tarihi: 25.03.2014

İlgili Kanun/Madde

6356 s. STK/25

- **SENDİKA HAKKI**
- **SENDİKA ÜYELİĞİNE YÖNELİK HUKUKA AYKIRI SALDIRININ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ DÜZENİNİ TEHDİT EDECEĞİ**
- **İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNİN DIŞINDA KALAN İŞÇİLERİN SENDİKAL GÜVENCELERDEN YARARLANDIRILMAMALARININ ULUSLARARASI SÖZLEŞMELERE AYKIRI OLDUĞU**
- **İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINA GİRMEYEN İŞÇİLERİN BİREYSEL SENDİKA HAKKININ GÜVENCESİNDEN YARARLANABİLECEKLERİ**

ÖZETİ: *Anayasanın 51. maddesinin incelenmesinden de sendika özgürlüğünün klasik ve en önemlisi sosyal bir temel hak olduğu ortaya çıkmaktadır. Anılan maddenin içeriğinden sendika özgürlüğünün bireysel ve toplu sendika özgürlüğünü kapsayan çifte temel hak özelliği anlaşılmaktadır. Her ne kadar 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. Maddesinde açıkça düzenlenmese de iş güvencesi hükümleri kapsamında kalmayan işçilerin sendikal nedenle fesih gerçekleşmesi ve ispat edilmesi halinde, Uluslararası ve Anayasa'nın normatif hükümleri, aynı maddenin işe girerken ve işe sözleşmesi devam ederken sendikal ayrımcılıkta öngördüğü yaptırım gibi sendikal tazminat isteminde bulunabileceklerinin kabulü gerekir. Bu nedenle mahkemenin aksi yöndeki kararı isabetsizdir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/13519
Karar No. 2014/7762
Tarihi: 11.03.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **İSTİFANIN ZORLANARAK ALINDIĞININ KANITLANMAMIŞ OLMASI**
- **İSTİFA EDEN İŞÇİNİN İŞE İADE DAVASI AÇAMAYACAGI**

ÖZETİ: *Davacı işçi kendi el yazısı ile yazdığı ve imzaladığı 19.02.2013 tarihli dilekçede, "özel nedenlerden dolayı" istifa ettiğini bildirmiştir. Davacının, istifa dilekçesindeki imza ve yazının aidiyeti konusunda itirazı bulunmamaktadır. Davacı tanıkları davacının ne şekilde işten ayrıldığını bilmediklerini beyan etmişlerdir. Dosyada, davacının işten ayrılmaya zorlandığı ve engelli durumu istismar edilerek istifa dilekçesi alındığı yönündeki iddiaları ispatlayacak herhangi bir delil bulunmamaktadır. İş sözleşmesinin istifa ile sona erdiği ve istifa halinde işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasının mümkün olmadığı gözetilmeksizin, davalı tarafça iş akdinin geçerli sebeple feshedildiğinin kabulü hatalıdır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/2478

Karar No. 2014/5936

Tarihi: 25.02.2014

İlgili Kanun/Madde

6356 s. STK/48

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN PROTOKOLLE DEĞİŞTİRİLEBİLMESİ İÇİN TİS BAĞITLAMAYA YETKİLİ OLANLARIN İMZALAMIŞ OLMASI**
- **PROTOKOLLE YAPILAN TİS DEĞİŞİKLİĞİNİN İLERİYE DOĞRU İŞÇİYİ BAĞLAYACAĞI**

ÖZETİ: *Taraflar arasında toplu iş sözleşmesi işveren yetkilisi Mehmet Cesur ile sendika yetkilileri olduğu belirtilen Kazım Doğan ve İsmet Akın tarafından imzalanmıştır. Sendika yetkilisi olarak belirtilen şahısların unvanları belirtilmemiştir. Protokol ise işveren temsilcisi olarak isimsiz bir imza içermekte ve sendika yetkilisi olarak Kazım Doğan imzasını taşımaktadır. Kazım Doğan adlı şahsın protokolün düzenlendiği tarihte sendika adına tek başına toplu iş sözleşmesi bağalama yetkisi olup olmadığı dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Mahkemece bu husus sendikadan sorulmalı ve protokol tarihinde adı geçen tek başına toplu iş sözleşmesi imzalamaya yetkisinin varlığı halinde, değişiklik davacı işçiyi bağlayacağından ücret farkı isteğinin reddine karar verilmelidir. Toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili kişiler tarafından ileriye ekili olarak yapılan değişikliğin işçi tarafından ayrıca kabulü zorunluluğu bulunmamaktadır. Protokolün geçerli olabilmesi için noterden onaylanmış olması da gerekmez. Uyuşmazlık konusu protokolün toplu iş sözleşmesi bağitlamaya yetkili olmayan şahıslarca imzalandığı belirlendiği taktirde şimdiki gibi ücret farkı isteğinin kabulüne karar verilmelidir. Eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/10649

Karar No. 2014/5264

Tarihi: 20.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17-21

6356 s. STK/25

- **SENDİKAL NEDENLERLE FESİHTE İŞE İADE TAZMİNATININ İŞÇİNİN BAŞVURUSU İŞE BAŞLATMA VE BAŞLATMAMA KOŞULUNA BAĞLI OLMAKSIZIN BELİRLENECEĞİ**
- **İŞE İADE TAZMİNATININ YILLIK İZİN BEKLEME SÜRELERİNDEKİ KIDEME GÖRE BELİRLENECEĞİ**

ÖZETİ: *Dairemizin yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesindeki sendikal nedenle yapılan fesihlerdir. Bu kanun yürürlüğe girdikten sonra sendikal nedenle yapılan fesihlerde tazminat; işçinin başvurusu, işe başlatma ve başlatılmama şartına bağlı olmaksızın işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirlenecektir. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır. İşletme gerekleri ile fesihle emeklilik nedeninin gösterilmesi ve davacının emekliliğe hak kazanması halinde işe başlatmama tazminatı alt sınırdan belirlenmektedir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/9614
Karar No. 2014/5227
Tarihi: 20.02.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17-21

- İŞVERENLE İŞÇİ ARASINDAKİ GÜVEN İLİŞKİSİNİN ZEDELENMESİ
- GEÇERLİ FESİH

ÖZETİ: *Davalı taraf davacının lastik sökme takma makinesi, lastik satışlarına, yolcu taşıma ve direksiyon dersi vermeye ilişkin davacının isminin bulunduğu bir kısım ilanlar sunmuştur. Ayrıca davalı tanıkları depoda bulunan lastiklerin depoda olmadıklarını görünce bunu davacıya sorduklarında davacının kullanılmaz olduklarını söyleyip arkadaşına verdiğini söylediğini beyan etmişlerdir. Davacı tanığı Selahattin Kara davacının imha edilmek üzere kendisine 3-4 tane lastik getirdiğini, lastikleri yakılmak üzere getirdiğini fakat bunları yakmayıp kulübesinin çatısına koyduğunu belirtmiştir. Söz konusu ilanlar ve depoda bulunan lastiğin davacı tanığına verilmesi dikkate alındığında davacı işçi ile davalı işverenlik arasındaki güven ilişkisinin bozulduğu, bu nedenle feshin en azından geçerli olduğu, feshin haklı olduğu savunması ise ileride açılması muhtemel tazminat davasında ayrıca tartışılıp değerlendirilebileceğinden davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalıdır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/310
Karar No. 2014/4832
Tarihi: 17.02.2014

İlgili Kanun/Madde
818 s. BK/348

- **REKABET YASAĞI**
- **İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDERKEN REKABET YASAĞINA AYKIRI DAVRANMADA İŞ MAHKEMESİNİN GÖREVLİ OLDUĞU**
- **İŞ SÖZLEŞMESİ SONA ERDİKTEN SONRA GERÇEKLEŞEN REKABET YASAĞINA AYKIRILIK NEDENİYLE AÇILAN DAVALARDA GÖREVLİ MAHKEME**

ÖZETİ: İş akdinin devamı sırasında işçinin sadakat borcundan kaynaklanan rekabet etmeme yasağına aykırılık hâlinde, bu tür davalara bakmakla görevli mahkeme iş mahkemesidir. İş akdinin sona ermesinden sonra rekabet yasağına aykırı hareket edilmesi hâlinde ise, buna dayalı olarak açılacak dava, niteliği itibarıyla 818 sayılı BK.348. maddesi kapsamına girmekle ve bu kapsamdaki davalar Türk Ticaret Kanunu'nun 4/1-3 maddesinin açık hükmü karşısında tarafların sıfatına bakılmaksızın mutlak ticarî davalardan olmakla, bu tür davaların ticaret mahkemesinde incelenip karara bağlanması gerekir. Somut olayda, davacı, iş sözleşmesinin 8. maddesi gereğince iş sözleşmesinin feshini izleyen 2 yıl boyunca işverenin faaliyet alanında çalışan herhangi bir şirkette görev almamayı kabul ve taahhüt ettiği halde, davalının bu sözleşme hükmüne uymadığını, bu nedenle davacı şirketin zararı oluştuğunu beyan ederek uğradıkları zararın tazminini istemiştir. Bu hâlde, mutlak ticarî dava niteliğindeki eldeki davaya bakma görevi de ticaret mahkemesine ait olup, yerel mahkemece görevsizlik kararı verilmesi gerekirken, işin esasına girilerek yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/998
Karar No. 2014/4734
Tarihi: 17.02.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/57

- **YILLIK İZİNİN İŞÇİNİN SENDİKA ÜYESİ OLMASI HALİNDE BELİRLENMESİ**

ÖZETİ: *Taraflar arasında yıllık izin ücreti konusunda uyuşmazlık bulunmakta olup, hesaplamada dikkate alınan 1980, 1981 ve 1982 yıllarında davacının sendika üyesi olup olmadığına dair dosyada kayıt olmadığı gibi bu tarihlerde yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesinde öngörülen izin sürelerine ilişkin TİS örneğinde mevcut değildir. Raporda bu yıllar içinde davacının 18 gün izne hak kazandığı kabulü ile hesaplama yapılmış ise de, rapora itiraz dilekçesinde davalı vekilince ibraz edilen surete göre anılan tarihlerde izin süreleri farklıdır. Mahkemece, davalının itirazları değerlendirilerek davacının sendikaya üyelik fişi temin edilip TİS den faydalanmakta ise bu dönemlerde hak kazanılan izin günlerinin tespiti için ilgili TİS örnekleri de getirtilip bundan sonra davacı alacağı belirlenmesi gerekirken, eksik araştırma ve inceleme ile sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/2806

Karar No. 2014/4512

Tarihi: 13.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/6, 17-21

- **İŞYERİ DEVRİ**
- **FESHİN İŞYERİ DEVRİNDEN ÖNCE YAPILIP YAPILMADIĞININ BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Davacının işten çıkışı ise 30.7.2011 tarihinde davalı işveren tarafından yapılmıştır. Davalı ile dava dışı Antalya Alkollü İçecek San ve Tic. AŞ arasında yapılan devir sözleşmesinin 4. Maddesinde "Yükümlülüklerin Devri" konusunda kapanış tarihi itibarıyla yükümlülüklerin el değiştireceği belirlenmiş, "Tanımları" düzenleyen 1.maddesinde ise kapanışın 24.7.2011 tarihi yada tarafların yazılı olarak daha sonraki bir tarih olarak ifade edeceği belirlenmiştir. Ancak bu kapanış tarihi dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Oysaki işyerinin fiili tesliminin yapıp yapılmadığı ve kapanış tarihi hususu işyerinin devri tarihini belirlemesi nedeniyle önem arz etmektedir. A. Alkollü İçecek San ve Tic. AŞ.ye fiili teslimin yapıp yapılmadığının davalı işverenden sorularak devir tarihinin tespiti ile; fiili devir yapılmış ise ve devirden önce fesih varsa iş akdinin feshi şartlarının tartışılması, işyerinin fiilen devrinden sonra yapılmış bir fesih varsa yasal olarak işyeri devrinden sonra eski işverence fesih yapılmasının mümkün olmaması dikkate alınarak çıkacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken eksik araştırma ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/9594

Karar No. 2014/4494

Tarihi: 13.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/6, 17-21

- **FESHİN TUTARLILIK DENETİMİ AÇISINDAN İNCELENMESİNİN GEREKMESİ**

ÖZETİ: *Mevcut dosyada alınan bilirkişi raporu uyumsuzluğu çözmeye yeterli değildir. Öncelikle davacının çalıştığı Ankara'daki işyerine ilişkin istihdam bilgileri dosya kapsamına getirilmemiştir. Fesih öncesi ve sonrası söz konusu işyerine ve davalıya ait başka işyerlerine ilişkin altışar aylık SGK bildireleri getirilerek işyerinde gerekirse keşif yapılarak işverenliğin fesihle tutarlı davranıp davranmadığı, özelleştirme kapsamında işçi çıkarımı olup olmadığı, davacının çalışabileceği pozisyonlara işçi alınıp alınmadığı, feshin son çare olması ilkesine uyulup uyulmadığı konusunda uzman üçlü bilirkişi heyetinden denetime elverişli rapor alınarak sonuca gidilmesi gerekirken eksik araştırmayla karar verilmesi hatalıdır.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/51501

Karar No. 2014/721

Tarihi: 21.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17

- **ÖDEME DEFİNİN TEMYİZ DAHİL YARGILAMANIN HER AŞAMASINDA İLERİ SÜRÜLEBİLECEĞİ**

ÖZETİ: *Davalı vekili temyiz dilekçesi ekinde Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün iş müfettiş raporunun bir kısmı ile ücret bordrolarını sunmuş ve yıllık ücretli izin ile genel tatil ücretlerinin ödendiği savunmasında bulunmuştur. 1086 sayılı Yasa döneminde açılan davalar yönünden ödeme def'i'nin temyiz dahil yargılamanın her aşamasında yapılabileceği dairemizin ve Hukuk Genel Kurulu'nun yerleşik uygulaması olmakla hükmün temyiz dilekçesi ekinde sunulan belgeler değerlendirilmek üzere bozulması gerekmiştir.*

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/51499

Karar No. 2014/720

Tarihi: 21.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/17

- **İŞÇİNİN HAKLI FESHİNDE İHBAR TAZMİNATINA HÜKMEDİLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Davacı haksız fesih iddiasına dayanırken, davalı davacının kendisinin işe başlamamak suretiyle sözleşmeyi feshettiğini savunmuştur. Mahkemece, iş akdinin davacının sağlık sebepleri ile haklı nedenle feshedildiği gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatı talepleri hüküm altına alınmıştır. Mahkemece sözleşmeyi davacının haklı sebeple feshettiğinin kabul edilmesine rağmen ihbar tazminatı talebinin reddedilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup hükmün bozulması gerekmiştir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/51330

Karar No. 2014/717

Tarihi: 21.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- **FAZLA ÇALIŞMANIN 270 SAATLİK KISMININ AYLIK ÜCRETİN İÇERİSİNDE OLMASININ KARARLAŞTIRILABİLECEĞİ**

ÖZETİ: Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması halinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir. Somut olayımızda, taraflar arasında imzalanan hizmet sözleşmesinde aylık ücretin içinde fazla mesai ücretinin de olduğu kararlaştırıldığından ve davacının ücretinin bordrodan brüt 4841,45 TL olduğu anlaşıldığından bilirkişi raporuda hesaplanan fazla mesai süresinden yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin indirilmesiyle kalan fazla mesai süresi üzerinden alacağın hesaplanması gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup hükmün bozulması gerekmiştir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/38981

Karar No. 2014/678

Tarihi: 21.01.2014

İlgili Kanun/Madde

6356 s. STK/39

4857 s. İşK/47

- *CUMARTESİNİN TİS'DEN DOĞAN AKDİ TATİL OLDUĞU*
- *TİS'DEN DOĞAN AKDİ TATİLLERDE ÇALIŞMAYA EN YÜKSEK İŞLETME KREDİSİ FAİZİ ÖDENECEĞİ*
- *PAZAR GÜNÜ TATİL OLMASININ YASADAN KAYNAKLANDIĞI MEVDUAT FAİZİNE TABİ OLCAĞI*

ÖZETİ: Davacı işçi dava dilekçesinde akti tatil ücreti ile hafta tatil ücretlerini ayrı ayrı talep ettiği halde hükme esas alınan bilirkişi raporunda her iki alacak talepleri tek bir rakam olarak hesaplanmıştır. Mahkemece akti tatil ve hafta tatili ücreti alacakları toplamı için en yüksek işletme kredisi faizine karar verilmiş, yine her iki istek bakımından aynı faiz türü hesabıyla işlemiş faize hükmedilmiştir. Cumartesi gününün tatil olarak toplu iş sözleşmesi ile öngörüldüğü anlaşılınca, akti tatil çalışmaları karşılığı olan ücretlere en yüksek işletme kredisi faizi yürütülmesi yerinde ise de hafta tatili ücreti İş Kanunu'ndan doğmaktadır. Bu durumda hafta tatili ücreti için yasal faize karar verilmelidir. İşlemiş faiz hesabı bakımından da hafta tatili için en yüksek işletme kredisi faizi değil, yasal faiz dikkate alınmalıdır. Bu durumda gerekirse bilirkişiden ek hesap raporu alınarak akti tatil ve hafta tatili hesabı ayrıştırılmalı ve işlemiş faiz hesabı da ayrı ayrı yapılmak suretiyle faize dair hüküm kurulmalıdır.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/1536

Karar No. 2014/469

Tarihi: 20.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/2

- *ALT İŞVERENLER DEĞİŞMESİNE KARŞIN İŞÇİNİN ÇALIŞMAYA DEVAM ETMESİNİN İŞYERİ DEVRİ NİTELİĞİNDE OLDUĞU*
- *SÜRESİ SONA EREN ALT İŞVEREN TARAFINDAN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ HALİNDE YENİ ALT İŞVEREN YANINDA ÇALIŞMANIN YENİ BİR İŞ SÖZLEŞMESİ OLDUĞU*

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

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/50611
Karar No. 2014/466
Tarihi: 20.01.2014

İlgili Kanun/Madde
1086 s. HUMK/74

- **ISLAH DİLEKÇESİNDE FAİZ İSTENMEDEN FAİZE HÜKMEDİLEMEYECEĞİ**
- **TALEPLE BAĞLILIK**
- **ISLAH SONRASI ZAMANAŞIMI İTİRAZININ DEĞERLENDİRİLMESİNİN GEREKMESİ**

ÖZETİ: Somut olayda davacı, dava dilekçesinde talep ettiği alacaklar için faiz yürütülmesini istemiş, ancak islah dilekçesinde faiz talep etmemiştir. Mahkemece, HUMK.74 (HMK.26) maddesine aykırı şekilde islah ile artırılan alacak miktarları için de faize hükmedilmesi hatalıdır. Somut olayda davacı, bilirkişi raporu ibraz edildikten sonra talebini islah ile artırmış, davalı vekili islahtan sonra yöntemince zamanaşımı def'inde bulunmuştur. Mahkemece, islahı karşı yapılan zamanaşımı def'inin değerlendirilmemesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/50211

Karar No. 2014/446

Tarihi: 20.01.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/11, 17-21

- **İŞE İADE DAVASI DEVAM ETTİĞİ SÜRECE İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIDA OLDUĞU**
- **İŞE İADE DAVASI SONUÇLANMADAN FESHE BAĞLI HAKLARIN TALEP EDİLEMeyeCEĞİ**

ÖZETİ: İşe iade davasının devam ettiği süreçte iş sözleşmesi askıdadır. Ortada haksız veya geçersiz bir fesih olup olmadığı işe iade davası sonucunda ortaya çıkacaktır. Her dava açıldığı tarihteki koşullara göre değerlendirilmelidir. İşbu davanın açıldığı tarihte, derdest işe iade davası nedeniyle bir fesih bulunmadığından, mahkemece feshe bağlı kıdem-ihbar tazminatı isteklerinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

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

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/962
Karar No. 2014/8424
Tarihi: 11.04.2014

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SGK/80

- **GERÇEK ÜCRETİN YAZILI DELİLLERLE BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ**
- **İŞÇİNİN ÜCRETLERİNİN YARGI KARARI İLE ÖDENMESİNDE İŞVERENİN İŞÇİYE YAPMIŞ OLDUĞU ÖDEME NEDENİYLE PRİM YÜKÜMLÜLÜĞÜNDEN KURTULAMAYACAĞI**

ÖZETİ: 5510 sayılı Kanununun 80. maddesinin I. fıkrasının (a)/(I) alt bendindeki "ücretler" kavramı içme asıl ücretle birlikte fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi unsurlar da girmektedir. (3) numaralı alt bend gereğince, idare veya yargı makamları tarafından belirlenen ücretlerin prim hesabına esas alınabilmesi için bu tür kazançlara hak kazanmak yeterli olmamakta, işçilik alacaklarına ilişkin taraflar arasında çıkan uyuşmazlıkta mahkemece verilen karar sonrasında işçiye (sigortalıya) ödeme yapılmış olması aranmakta, bu durumda, yargı kararı ile hak kazanılan ücret niteliğindeki kazançların primlerinin sigortalı payının infaz sırasında sigortalıya yapılan ödemeden düşülmesi işverenin Kuruma karşı prim yükümlülüğünü kaldırmadığı da dikkate alınmak suretiyle, ödemenin yapıldığı ayın prime esas kazanç matrahına dâhil edilmesi, hizmet akdi daha önceki bir tarihte sona erdiği takdirde ise yapılan ödemelerin çalışmanın geçtiği son ayın prime esas kazancında gözetilmesi gerekmektedir.

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/17849
Karar No. 2013/12083
Tarihi: 31.05.2013

İlgili Kanun/Madde
506 s. SSK/2

- **ZORUNLU SİGORTALI SAYILMANIN KOŞULLARI**

ÖZETİ: *Sigortalı statüsünde olmayan, sigortalı niteliği taşımayan bir kimsenin sigortalılık süresinden söz etme olanağı bulunmamaktadır. Olağan olarak sigortalılık niteliği, taraflar arasında iş sözleşmesi ilişkisinin kurulması ve çalışmaya/çalıştırılmaya başlanması ile kazanılmakta olup, yazılı olarak düzenlenen veya sözlü olarak benimsenen sözleşme ile birlikte, sigortalılığın oluşumu yönünden eylemli (fili = gerçek) çalışma olgusunun varlığının da kanıtlanması gerekmektedir. Kuruma verilen ve çalışmayı (hizmeti) ortaya koyabilecek belgeler; gerek 506 sayılı Kanunda, gerek 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda, gerekse anılan Kanunlara dayanılarak hazırlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği (SSİY)'nde açıklanmış olup, sigortalılıktan söz edilebilmesi için, eylemli çalışmanın varlığı, hizmet tespiti davaları yönünden kabul edilen yöntem ve ilkelere uygun biçimde saptanmalıdır. Bu tür sigortalı hizmetlerin belirlenmesine ilişkin davalar kamu düzeni ile ilgili olduğundan özel bir duyarlılıkla ve özenle yürütülmeleri zorunlu olup, mahkemece, tarafların gösterdiği/sunduğu deliller ile yetinilmemeli, 01.10.2011 günü yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun ilgili hükümleri esas alınarak kendiliğinden araştırma ilkesi benimsenmeli, sigortalılığın kabulü ve hüküm altına alınabilmesi için mutlak koşul niteliğindeki hizmet akdinin ve eylemli çalışmanın varlığı ortaya konulmalıdır.*

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/11248

Karar No. 2013/9965

Tarihi: 10.05.2013

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SGK/53

• **ÇAKIŞAN SİGORTALILIK**

ÖZETİ: 5510 sayılı Yasanın 53 üncü maddesinde, 13.02.2011 tarihli 6111 s. Kanunun 33 üncü maddesiyle yapılan değişiklik ile, 53 üncü madde "Sigortalının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde yer alan sigortalılık statüleri ile (c) bendinde yer alan sigortalılık statüsüne aynı anda tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi halinde öncelikle aynı maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında, (a) ve (b) bentlerinde yer alan sigortalılık statülerine tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi halinde ise aynı maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır..." şeklinde değiştirilmiş ise de; 6111 s. Kanunun yürürlüğe dair 215/b. maddesindeki, "...33... maddesi yayımı (25.02.2011) takip eden ayın birinci günü (01.3.2011)yürürlüğe girer." düzenlemesi ile, "Kanunun 53 üncü maddesinin birinci fıkrasında bu maddenin yürürlük tarihi itibarıyla yapılan değişiklikler, bu değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihten öncesi için uygulanmaz." şeklindeki aynı yasanın geçici 33 üncü maddesinde yer alan hükmü gereğince, değişiklikten önceki fıkra da yer alan "Sigortalının, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerinde yer alan sigortalılık hallerinden birden fazlasına aynı anda tabi olmasını gerektirecek şekilde çalışması halinde; öncelikle aynı maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında, (c) bendi kapsamında çalışması yoksa ilk önce başlayan sigortalılık ilişkisi esas alınarak sigortalı sayılır." hükmünün 01.10.2008-01.03.2011 tarihleri arasında, 01.03.2011 tarihinden dava tarihine kadar olan dönemde ise; 6111 sayılı Kanunun 33. maddesi ile değiştirilen hükmünün uygulanacağı gözetilmelidir.

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/12343
Karar No. 2013/7839
Tarihi: 15.04.2013

İlgili Kanun/Madde
1479 s. BağK/26

• **YAŞLILIK AYLIĞININ EKSİK HESAPLANMASI**

ÖZETİ: Kurumun 29.01.2007 tarih 2007/8 sayılı Genelgesinde bu yasal düzenleme dikkate alınarak 2006 yılı memur aylıklarında kat sayı yükseltilmesi nedeniyle kümülatif artış %7,5 oranında gerçekleşmesine rağmen aynı dönemde 5454 sayılı Kanuna göre 506 ve 2925 sayılı Kanunlara göre ödenen gelir ve aylıklardaki kümülatif artış oranı %6,09 oranında gerçekleştiğinden aradaki farkın kapatılması için %1,33 oranında artış yapılmasının öngörüldüğü anlaşılmaktadır. Somut olayda davacının yaşlılık aylığının da %1,33 oranında artırıldığı konusunda da taraflar arasında uyuşmazlık bulunmadığı halde bilirkişinin hesabına göre bu artış oranı farkının %3,58 olduğu kabul edilerek sonuca gidildiğinden, mahkemece resmi Kurumlardan bu kümülatif artış oranlarının açıkça kaç olduğunu sorulup aylığa yansıtılacak fark oranını belirlenmesi gerekirken denetime elverişli olmayan bilirkişi raporuna göre karar verilmesi isabetsizdir.

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/12409
Karar No. 2013/7842
Tarihi: 15.04.2013

İlgili Kanun/Madde
3201 s. EmniyetTeşkilatıK/4

• **YURTDIŞI HİZMET BORÇLANMASINDA
BORÇLANILAN SÜRENİN BELİRLENMESİ**

ÖZETİ: Mahkemece, davacının 1479 sayılı Yasa kapsamındaki hizmetlerinden önce yurtdışında geçen çalışmalarını 3201 sayılı Yasaya göre borçlandığı sürelerin 1479 sayılı Yasanın (4956 sayılı Yasa ile değişik) 51.maddesinin ikinci fıkrasına göre, diğer sosyal güvenlik kuruluşlarında geçirdiği süre gibi dikkate alınarak, aynı yasanın 52.maddesinde öngörülen basamak yükseltme esasları çerçevesinde 12. basamak dahil basamak intibakının gerçekleştirilmesinde isabetsizlik yok ise de, 12. basamaktan sonraki intibakın, borçlanma bedelinin ödenmesi tarihindeki Merkez Bankası döviz alış fiyatı üzerinden dolar kurunun günlük borçlanma miktarının 30 gün ile çarpılması suretiyle (Ödeme tarihindeki Merkez Bankası döviz kuru X 3.5 ABD Doları X 30 gün) huluhan bir aylık prim karşılığı borçlanma tutarı, aynı tarihteki 1479 sayılı Yasanın 50.maddesine göre oluşturulmuş prim tablosundaki (bu Kanundan yararlanmak suretiyle tarafına aylık bağlanmış sigortalılara sağlık yardımı yapılmadığından sağlık sigortası primi hariç) en yakın tutarın karşılığı olan basamağı geçmeyecek şekilde tespit edilerek, daha sonra Türkiye'de 1479 sayılı Yasa kapsamındaki hizmetlerinin bu şekilde belirlenen basamağa intibak ettirilerek, basamak farkından kaynaklanan prim ve gecikme zammı borcunun belirlenip ödetilmesi gerektiğinin gözetilmemesi isabetsizdir.

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

YARGITAY
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/20317
Karar No. 2014/2596
Tarihi: 18.02.2014

İlgili Kanun/Madde
6098 s. TBK/6

• **MADDİ TAZMİNAT HESABININ ESASLARI**

ÖZETİ: İşçinin günlük net geliri tespit edilerek bilinen dönemdeki kazancı mevcut veriler nazara alınarak iskoniolama ve artırma işlemi yapılmadan hesaplanacağı, bilinmeyen dönemdeki kazancının ise; yıllık olarak %10 artırılıp %10 iskontoya tabi tutulacağı, 60 yaşma kadar (aktif) dönemde, 60 yaşından sonrada bakiye ömrüne kadar (pasif) dönemde elde edeceği kazançların ortalama yöntemine başvurulmadan her yıl için ayrı ayrı hesaplanacağı, hesap raporunun Yargıtay denetimine elverişli olması gerektiği Yargıtay'ın oturmuş ve yerleşmiş görüşlerindedir.

YARGITAY
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/22022
Karar No. 2014/25102
Tarihi: 30.12.2013

İlgili Kanun/Madde
6100 s. HMK/27

• **HUKUKİ DİNLENME HAKKI**

ÖZETİ: Anayasanın 36. maddesinde ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6. maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkının en önemli unsuru olan hukukî dinlenilme hakkı, adil yargılanma hakkı içinde teminat altına alınmıştır. Bu hakka, tarafın hâkime meramını anlatma hakkı ya da iddia ve savunma hakkı da denilmektedir. Ancak, hukukî dinlenilme hakkı, bu ifadeleri de kapsayan daha geniş bir anlamda sahiptir. HMK'nın 150.maddesine göre dosyanın işlemde kaldırılmasına ve daha sonra da açılmamış sayılmasına karar verilebilmesi için davacı tarafın duruşmaya uygun şekilde davet edilmiş olması gerekir. Vekalet ilişkisinin görevlendirmenin sonlandırılması ile son bulduğu hallerde duruşmaya uygun şekilde davet edilmeyen davacının, duruşma gün ve saatinden haberdar olduğu halde duruşmaya gelmediği de söylenemez. Somut olayda, davacı vekilinin 11/07/2013 tarihli celseyi ikinci kez takip etmediği ve mahkemece davanın açılmamış sayılmasına karar verildiği, davacı vekilinin vekillik görevinin 04/04/2013 tarihli yazıyla son bulduğu, davacı vekilinin görevlendirmesinin son bulmasıyla vekalet ilişkisinin sona ermesine karşın davacıya duruşma gününün tebliğ edilmediği ve böylece HMK'nın 27.maddesine göre davacıya "hukuki dinlenilme hakkını" kullanma imkânı tanınmadan yargılanmaya devam edilerek yazılı şekilde davanın açılmamış sayılmasına karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/17049

Karar No. 2014/24802

Tarihi: 24.12.2013

İlgili Kanun/Madde

506 s. SSK/85

- **İSTEĞE BAĞLI SİGORTALILIĞIN EYLEMLİ ÇALIŞMA İLE ÇAKIŞMASI**

ÖZETİ: Somut olayda, Kurumun 01/12/1997 tarihli işe giriş bildirgesini gerekçe göstererek 01/11/1996 tarihinde başlayan isteğe bağlı sigortalılığı 30/11/1997 tarihinde sona erdirdiği ve isteğe bağlı sigortalılığın devam etmemesi nedeniyle iptal işlemi yaptığı anlaşılmaktadır. Davacının 01/12/1997 tarihindeki işe giriş bildirgesine dayalı olarak eylemlî çalışması bulunması halinde bu tarihten sonra yeniden talepte bulunmadığı anlaşıldığından isteğe bağlı sigortalı olması ve sonradan prim ödeyerek hizmet elde etmesi mümkün değildir. Mahkemece yapılacak iş; davacıya bu iş yerinde eylemlî çalışması olup olmadığını sormak, eylemlî çalışmasının bulunmadığını ileri sürmesi halinde, işe giriş bildirgesini veren işyerinin dönem bordralarını celbetmek, davacıya işe giriş bildirgesi ve var ise bildirilen hizmetin iptali için dava açması için önel vermek ve açılan davanın olumlu sonuçlanması halinde 30/06/2003 tarihine kadar davanın kabulüne karar vermek, aksi halde bu dönem yönünden isteği reddetmek bu tarihten sonraki isteğe bağlı sigortalılık ile ilgili olarak, davacı 2003 yılı 5.6.7.8.9.10 ay primleri süresinde ödenmediğinden 5458 sayılı yasadan yararlanamayacağından bu dönemi reddetmek, bu tarihten sonraki fazla ödemeleri ödeme tarihinden itibaren isteğe bağlı sigortalı olarak tespitine karar vermektir.

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/23397

Karar No. 2014/24681

Tarihi: 24.12.2013

İlgili Kanun/Madde

5510 s. SGK/101

- **EMEKLİ SANDIĞI KANUNA TABİ ÇALIŞMA**
- **İŞ MAHKEMESİNDE DAVANIN GÖRÜLEMEYECEĞİ**
- **YARGI YOLUNUN İDARİ YARGI OLMASI**

ÖZETİ: *Davaya konu çalışmaların geçtiği dönem yönünden uyuşmazlık 5434 sayılı Kanun hükümlerinin kaynaklanmakta olup, uyuşmazlığın çözümünde ne 506 sayılı Kanun ne de 5510 sayılı Kanunun uygulama yeri bulunmamaktadır. Bu durumda sözü edilen 101'inci madde hükmüne göre sınırlı yetki ile donatılmış İş Mahkemesi görevli değildir. Bu nedenle HMK'nın 114/1-b maddesine göre dava şartı olan "yargı yolunun caiz olmaması" nedeniyle davanın usulden reddine karar verilmesi gerekirken işin esasına girilerek yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.*

YARGITAY

21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/14599
Karar No. 2014/24122
Tarihi: 24.12.2013

İlgili Kanun/Madde
506 s. SSK/79

- **HİZMET TESPİTİNDE HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE**
- **HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE KAPSAMINA GİRMEYEN DURUMLAR**
- **KESİNTİLİ ÇALIŞMA**

ÖZETİ: *İşverenin, sigortalılara ilişkin hangi belgeleri Kuruma vermesi gerektiği Kanununun 79/1. maddesinde açıkça ifade edildiği üzere yönetmeliğe bırakılmıştır. Atıf yapılan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde, işverence Kuruma verilecek belgeler; işe giriş bildirgesi, aylık sigorta primleri bildirgesi, dönem bordrosu vd. şeklinde sıralanmıştır. Bu belgelerden birisinin dahi Kuruma verilmiş olması veya Kurumca, fiilen ya da kayden sigortalı çalışma olgusunun tespiti halinde hak düşürücü süreden söz edilemeyecektir. Kesintili çalışmanın varlığı halinde ise, kesintinin öncesi ve sonrasında oluşacak her çalışma devresi için dava koşullarının varlığı yukarıda belirtilen olgular dikkate alınarak belirlenecektir.*

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

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/1437
Karar No. 2014/3230
Tarihi: 20.02.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17-21

- **İŞ GÜVENCESİNİN KAPSAMININ BELİRLENMESİ İÇİN GEREKLİ OTUZ İŞÇİ SAYISININ TESPİTİ**

ÖZETİ: Davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih tarihi itibarıyla alt işveren işyerlerinde çalışan işçi sayısının kesin olarak açıklığa kavuşturulması gerekir. Davalı My Grup Ltd. Şti.'nin dava konusu işyerinde ve aynı iş kolunda diğer işyerlerinde çalışan işçi sayısının otuz veya daha fazla olup olmadığının tespiti için; fesih tarihi itibarıyla davalı My Grup Ltd. Şti.'nin ülke çapındaki tüm işyerlerinde çalışan işçilere ait bordrolar, asıl işveren ile düzenledikleri hizmet alım sözleşmeleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları getirilmeli, varsa taraf şahitleri dinlenmeli, gerekirse bilirkişi incelemesi yapılarak; davacının iş güvencesi hükümleri kapsamına girip girmediği belirlenmeli ve sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/3515
Karar No. 2014/2500
Tarihi: 17.02.2014

İlgili Kanun/Madde
4688 s. KamuSendikaK/10

- **OLAĞANÜSTÜ GENEL KURULUN TOPLANMASI İÇİN OBJEKTİF CİDDİ SEBEPLERİN BULUNMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: Somut olayda, Merkez Yönetim Kurulunun dört asil üyesi çeşitli sebeplerle görevden ayrılmış ise de, yedek üyelerle eksikliğin giderildiği ve bu anlamda sendika işleyişinde bir sorun olmadığı anlaşılmıştır. Davacılar, ileri sürdükleri diğer iddialarına ilişkin olarak ise herhangi bir delil sunmamışlardır. Yukarıda ayrıntısı ile izah edildiği üzere, olağanüstü genel kurulun toplanması için, bu yönde objektif ve ciddi sebeplerin bulunması ve bu durumun kanıtlanması gerekmekte olup, inceleme konusu davada ise belirtilen hususlar kanıtlanamamıştır. Şu halde, mahkemece, davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/3987

Karar No. 2014/2499

Tarihi: 17.02.2014

İlgili Kanun/Madde

6356 s. STK/41

- **İŞKOLU BARAJININ ULUSLARARASI SÖZLEŞMELERE AYKIRILIGININ İŞKOLU İTİRAZINDA İLERİ SÜRÜLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: İşkolu istatistiklerine itiraz, istatistiklerin gerçeği yansıtmadığı iddiası ile yapılabilmektedir. Bir başka ifadeyle, işkolu istatistiklerine itiraz, istatistiklerdeki hatalara ilişkin olup, istatistik ile hukuki dayanaklarının uluslararası mevzuata uygunluğuyla ilgili değildir. Bu yönüyle işkolu barajı, işçi sendikasının ehliyeti ile ilgili bir konu olduğundan, davacının bu iddiasını yetki tespitine itiraz davasında ileri sürebileceği kabul edilmiştir. Bu belirlemeyi yaptıktan sonra davacının işkolundaki toplam işçi sayısı ile kendi üye sayısına ilişkin itirazları değerlendirildiğinde ise, mahkemece yapılan araştırma yetersiz olduğu gibi, bu konuda alınan bilirkişi raporu da hükme esas alınabilecek nitelikte değildir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/37882

Karar No. 2014/2170

Tarihi: 13.02.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- **ADİ ORTAKLIĞI OLUŞTURAN ORTAKLAR ARASINDA ZORUNLU DAVA ARKADAŞLIĞININ BULUNDUĞU**

ÖZETİ: Adi ortaklığı oluşturan ortaklar arasında zorunlu dava arkadaşlığı bulunduğu hususundaki husumetin adi ortaklığa yöneltilmesi gerekmektedir. Mahkemece, davacıya husumeti adi ortaklığa yöneltilmesi hususunda süre tanınmalı ve dava dışı ortağın da davaya katılımı sağlanarak yargılamaya devam edilmeli ve ortaya çıkacak duruma göre bir karar verilmelidir. Taraf teşkili sağlanmadan yargılama sürdürülerek davanın sonuçlandırılması hatalı olmuştur. Belirtilen nedenle sair yönler incelenmeksizin kararın bozulması gerekmiştir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/1661

İlgili Kanun/Madde

Karar No. 2014/2001

4857 s. İşK/17

Tarihi: 11.02.2014

1475 s. İşK/14

- **İŞÇİNİN DOĞRULUK VE BAĞLILIĞA AYKIRI DAVRANIŞI**
- **HAKLI FESİH**

ÖZETİ: *Dosya içeriğine göre davalı işyerinde ölçü kontrol, teknisyeni olarak çalışan davacının iş sözleşmesi TSCFAŞ İnsan Kaynakları Sistemleri Yönetmeliği hükümlerine aykırı olarak yakınları aracılığı ile ticaret yaptığından, tacir ve esnaf sayılmasını gerektirecek faaliyetlerde bulunduğundan bahisle doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarından dolayı haklı sebeple feshedildiği anlaşılmaktadır. Dosya içerisinde bulunan disiplin soruşturması içeriği ve davacının disiplin kurulundaki savunması dikkate alındığından davacı işçinin sabit olan davranışları sadakat borcuna aykırılık oluşturduğundan işverene haklı fesih imkanı tanımaktadır. Bu durumda davacının kıdem ve ihbar tazminatı isteminin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/1658

İlgili Kanun/Madde

Karar No. 2014/2000

4857 s. İşK/4

Tarihi: 11.02.2014

- **İŞ YASASININ KAPSAMI**
- **ESNAF VE SANATKAR AYRIMI**

ÖZETİ: *5362 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu'nun 3. maddesine göre esnaf ve sanatkâr, ister gezici ister sabit bir mekânda bulunsun, Esnaf ve Sanatkâr ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulunca belirlenen esnaf ve sanatkâr meslek kollarına dâhil olup, ekonomik faaliyetini sermayesi ile birlikte bedeni çalışmasına dayandıran ve kazancı tacir veya sanayici niteliğini kazandırmayacak miktarda olan, basit usulde vergilendirilenler ve işletme hesabı esasına göre deftere tabi olanlar ile vergiden muaf bulunan meslek ve sanat sahibi kimseler olarak belirtilmiştir. 507 sayılı Kanun, 5362 sayılı Kanun'un 76. maddesi ile yürürlükten kaldırılmış ve maddenin ikinci cümlesi ile diğer kanunların 507 sayılı Kanuna yaptıkları atıfların 5362 sayılı Kanuna yapılmış sayılacağı açıklanmıştır. Esnaf ve sanatkâr faaliyeti kapsamında kalan işyerinde üç kişinin çalışması halinde, 4857 sayılı Kanun'un 4. maddesinin (1) bendi uyarınca, bu işyeri İş Kanununun kapsamının dışında kalmaktadır. Maddede üç işçi yerine "üç kişi"den söz edilmiştir. Bu ifade, işyerinde bedeni gücünü ortaya koyan meslek ve sanat erbabını da kapsamaktadır. İşinde bedeni gücü ile çalışmakta olan esnaf dahil olmak üzere toplam çalışan sayısının üçü aşması durumunda işyeri 4857 sayılı Kanuna tabi olacaktır.*

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/2858

Karar No. 2014/1821

Tarihi: 10.02.2014

İlgili Kanun/Madde

6100 s. HMK/294

- **DURUŞMADA SADECE KISA KARARIN TEFHİM EDİLMESİ HALİNDE GEREKÇELİ KARARIN TARAFLARA TEBLİĞ EDİLMESİ ZORUNLULUĞU**

ÖZETİ: Mahkemece duruşmada tefhim edilen hüküm gerekçe taşımayıp sadece hüküm sonucunu (kısa kararı) içeriyorsa gerekçeli kararın her halükarda davanın taraflarına (taraflar kendilerini vekille temsil ettiriyorlar ise vekillerine) tebliğ edilmesi gerekmektedir. Bir başka anlatımla, sadece hüküm sonucunun (kısa kararın) tefhim edildiği durumlarda, taraflar (ya da vekilleri) duruşmada hazır olsalar dahi gerekçeli kararın taraflara veya vekillerine tebliğ edilmesi gerekir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/648

Karar No. 2014/1121

Tarihi: 30.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **DAVACI YARARINA KAZANILMIŞ HAK**

ÖZETİ: Mahkemenin 30.12.2010 tarihli kararı ile işe iadenin sonuçlarından davalıların müteselsilen sorumlu tutulmalarına karar verildiği, söz konusu kararın davacı tarafından temyiz edilmediği, davalılardan Türk Patent Enstitüsü vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Dairemizin ilamında "...ihale yapılmış ise davacının ihaleyi alan şirkette çalışmaya devam edip etmediği araştırılarak, çalıştığı tesbiti halinde işyeri devri yapıldığı ve iş sözleşmesinin sona ermediği sebebiyle davanın reddine, çalışmadığının tesbiti halinde ise şimdiki gibi karar verilmesi gerekirken..." gerekçesi ile bozulmasına karar verildiği, bozma üzerine yapılan yargılama üzerine verilen kararda ise davacı aleyhine durum oluştuğu, davacının hak kaybına neden olmaması ve davacı yönünden oluşan usuli kazanılmış hak dikkate alınarak, bu yanlışlıklar bozmadan sonra oluşturulan kararda dikkate alınmamıştır.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/37380

Karar No. 2014/1020

Tarihi: 28.01.2014

İlgili Kanun/Madde

1475 s. İşK/14

- **KIDEM TAZMİNATI HESABINDA İŞÇİYE ÖDENEN YOL GİDERİNİNDE DİKKATE ALINMASININ GEREKMEŞİ**

ÖZETİ: Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda yol gideri hesaplanırken Bafra Şoförler ve Otomobilciler Odası Başkanlığının yazısında bildirilen yolcu ücreti esas alınmıştır. Ancak dosya içerisinde bulunan toplu iş sözleşmesi hükmüne göre servis aracı olmayan işyerlerinde Belediye rayıcı üzerinden yol gideri verileceği düzenlenmiştir. Bu durumda belediye rayıcı tespit edilerek yol gideri alacağı hesaplanması gerekir. Mahkeme tarafından kıdem tazminatı hesaplaması hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/708

Karar No. 2014/1011

Tarihi: 28.01.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **YETERSİZLİKTEN KAYNAKLANAN GEÇERLİ FESİH SEBEPLERİ**

ÖZETİ: Yetersizlikten kaynaklanan sebepler; işçinin ortalama benzer işi görenlere göre daha az verimli çalışması, gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansla sahip olması, işe yoğunlaşmasının giderek azalması, işe yatkın olmaması, öğrenme ve kendisini geliştirme konusunda yetersiz kalması, sık sık hastalanması, çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalığa yakalanması ve uyum yeterliliğinin azalması gibi işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/1643
Karar No. 2014/957
Tarihi: 27.01.2014

İlgili Kanun/Madde
6356 s. STK/4

- **İŞKOLU TEPİTİNE İTİRAZ**
- **İŞLETME MERKEZİNİN BULUNDUĞU YER İŞ MAHKEMESİNİN KESİN YETKİLİ OLDUĞU**

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde işyeri; işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olarak tanımlanmıştır. İnceleme konusu davada, davalı K. Bilgi Sistemleri Nakliye San. Tic. Ltd. Şti. Salihli, Aydın ve İzmir'de bulunan hastanelerde hizmet alımı yoluyla faaliyet yürütmekte ise de, iş organizasyonu kapsamında, işyeri merkezinin İzmir'de bulunduğu anlaşılmaktadır. Şu halde, uyumsuzluk konusu olayda İzmir İş Mahkemesi'nin kesin yetkili olduğu anlaşıldığından, mahkemece, kesin yetki sebebiyle davanın usulden reddine karar verilmesi gerekirken, işin esasının incelenmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/37538
Karar No. 2014/807
Tarihi: 23.01.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17-18

- **İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA OLMAYAN İŞVEREN VEKİLLERİ**

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunmaması gerekir. İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekilleri herşeyden önce, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları olduğuna göre, işletmenin tümünü yöneten genel müdürler ile yardımcıları iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/36872
Karar No. 2014/805
Tarihi: 23.01.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İŞK/41, 47

- **TÜZEL KİŞİYE KAYYUM ATANARAK FİİL EHLİYETİNİN SINIRLANDIRILMIŞ OLMASI**
- **KAYYUMUN YETKİLERİ BELİRLENMEDEN DAVAYA DEVAM EDİLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: *Davalı şirketin tasarruf yetkisinin kısıtlanıp kısıtlanmadığı ve buna bağlı olarak davalının davada fiil ehliyetinin mevcut olup olmadığı anlaşılammıştır. Husumeti doğrudan ilgilendiren bu durumun öncelikle açıklığa kavuşturulması gerektiği söz götürmez. Bu sebeple davalı şirketin kayyuma verilmiş sebebi tespit edilmeli, kayyumun temsile mi, yoksa idareye mi ilişkin olduğu belirlenmeli ve varılacak sonuca göre gerektiği takdirde davanın kayyuma ya da şirket tasfiye durumuna girmişse tasfiye memuruna yöneltilmesi gerekir iken taraf şartına ilişkin bu yönler üzerinde durulup gerekli işlemler yapılmadan karar verilmesi hatalı olmuştur.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/36235
Karar No. 2014/720
Tarihi: 22.01.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İŞK/41, 47
1475 s. İŞK/14

- **CEZAI ŞARTTAN İNDİRİM YAPILMASININ GEREKMEMİ**

ÖZETİ: *Somut olayda, bilirkişi raporuyla hesap ve tespit edilen 122.040,00 TL cezai şart tutarından yüzde altmış oranında hakkaniyet indirimi yapılmıştır. Cezai şarttan yapılan bu indirim somut olayın özelliğine ve özellikle çalışılacak süreye göre az olmuştur. Bu sebeple, davacının çalıştığı süre ile sözleşme süresi nazara alınarak çalışılacak süreye göre belirlenecek miktardan dava tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 161/son maddesi gereğince makul bir indirim yapılarak hüküm kurulması hakkaniyete uygun düşeceğinden, düşük oranda indirim yapılarak sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/569
Karar No. 2014/401
Tarihi: 20.01.2014

İlgili Kanun/Madde
6100 s. HMK/321

- **KISA KARARIN TEFHİMİ HALİNDE TEMYİZ SÜRESİNİN TEBLİĞDEN İTİBAREN BAŞLAYACAĞI**

ÖZETİ: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 321/2. maddesine göre basit yargılama usulüne tabi davalarda kararın tefhimi, hükme ilişkin tüm hususların gerekçesi ile birlikte açıklanması ile gerçekleşir. Somut olayda yargılamanın sona ermesi üzerine verilen kararın gerekçesi ile birlikte tefhim edilmediği anlaşıldığından, temyiz süresinin tefhimden değil gerekçeli kararın tebliğ tarihinden başlatılması ve kesinleşme tarihinde buna göre belirlenmesi gerekir. Davacıya gerekçeli karar 17.07.2012 tarihinde tebliğ edilmiş, davacı 20.07.2012 tarihinde ve süresi içinde dosyanın yetkili mahkemeye gönderilmesini talep etmiştir. Bu durumda yetkili mahkemeye başvuru yapıldığında işin esasına girilerek inceleme yapılması gerekirken davanın açılmamış sayılmasına karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/217
Karar No. 2014/398
Tarihi: 20.01.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **İŞYERİNDE OLUMSUZLUĞA NEDEN OLMA**
- **HAKSIZ ANCAK GEÇERLİ FESİH**

ÖZETİ: Feshe konu olan hırsızlığa teşebbüs olayı 21.08.2011 günü gece saat 01:55 sıralarında gerçekleşmiş, mağazanın güvenlik kameraları 20.08.2011 tarihinde saat 15:47 de devre dışı bırakılmıştır. Davacı ise 20.08.2011 günü saat 14:30-22:30 vardiyanında görevli olup kameraların devre dışı bırakılması olayı davacının vardiya başlangıcında gerçekleşmiş, bu durum işyerinde olumsuzluklar yaratmıştır. Hal böyle olunca, işverenden iyi niyet kuralları çerçevesinde iş ilişkisini devam ettirmesi beklenemez. Fesih haklı sebep boyutuna ulaşmamış ise de, sözleşmenin geçerli nedenle feshedildiğinin kabulü gerekir. Bu durumda, davanın reddi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/538
Karar No. 2014/396
Tarihi: 20.01.2014

İlgili Kanun/Madde
6100 s. HMK/331

- **GÖREVSİZLİK KARARI VERİLMESİ HALİNDE VEKALET ÜCRETİNE KARAR VERİLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "Esastan Sonuçlanmayan Davada Yargılama Gideri" başlığı altındaki 331. maddesinin 2. fıkrasındaki "görevsizlik, yetkisizlik veya gönderme kararlarından sonra davaya bir başka mahkemede devam edilmesi halinde, yargılama giderlerine o mahkeme hükmeder" düzenlemesi uyarınca yargı yolu ile görevsizlik kararı sonucu verilen red kararları henüz davayı esastan sonuçlandırmadığından davaya bir başka mahkemede devam edilmesi halinde yargılama giderine de o mahkemece hükümlenmelidir. Anılan Kanun'un 323/ğ. maddesi gereğince yargılama giderlerinden sayılan vekâlet ücretine de görevsizlik kararında ayrıca hükmolunamaz.

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/37043
Karar No. 2014/341
Tarihi: 20.01.2014

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **EMEKLİLİĞİ HAK EDEN İŞÇİ**
- **İŞE İADE TAZMİNATININ DÖRT AY OLARAK BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ**

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin birinci fıkrasında işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırları gösterilmiş olup, sözkonusu tazminatın belirtilen sınırlar arasında işçinin kudemî, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmesi gerekir. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesindeki sendikal nedenle yapılan fesihlerdir. Anılan maddeye göre feshin sendikal nedene dayanması halinde işe başlatmama tazminatının işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirlenmesi gerekir.

Dosya içeriğine göre; söz konusu tazminatın davacının altı aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesine karar verilmesi hatalıdır. Fesih nedenine ve davacının emekliliğe hak kazanmış olmasına göre davacının dört aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesi dosya içeriğine uygun düşecektir.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/15968

Karar No. 2014/6054

Tarihi: 22.03.2014

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- **ASGARİ ÜCRET+PRİM USULİ ÇALIŞMA**
- **PRİM ÖDEMESİNİN BULUNDUĞU DURUMDA FAZLA ÇALIŞMANIN %50 ZAMLI KISMININ SABİT ÜCRET ÜZERİNDEN HESAPLANMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: Somut olayda, davalı şahitleri asgari ücret+prim usulü çalışıldığını açıklamışlardır. Bu husus açıklığa kavuşturularak, prim ödemesi sözkonusu ise fazla çalışmanın yüzde elli zamlı kısmının sabit ücret üzerinden ödenmediği kabul edilerek hesaplama yapılmalıdır. Ayrıca, işyerinde işin niteliği gereği yaz ve kış sezonlarında farklı saatlerde çalışıldığı iddia edildiği halde, bu husus açıklığa kavuşturulmadan karar verilmesi hatalıdır.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/442

Karar No. 2014/2051

Tarihi: 11.02.2014

İlgili Kanun/Madde

6100 s. HMK/107

- **İŞÇİ ALACAKLARI**
- **BELİRLİ VE BELİRSİZ ALACAK**
- **BELİRSİZ ALACAK DAVASI AÇILABİLMESİ İÇİN DAVACININ ALACAĞINI OBJEKTİF İMKANSİZLİK NEDENİYLE DAVA TARİHİNDE BELİRLİYEMİYOR OLMASI**
- **AÇILACAK DAVANIN MİKTARI BİLİNİYOR VEYA TESPİT EDİLEBİLİYORSA BELİRSİZ ALACAK DAVA AÇILAMAYACAĞI**
- **ALACAĞIN BELİRLİ OLUP OLMADIĞININ HER SOMUT OLAYDA OLAYIN ÖZELLİKLERİNE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ**

ÖZETİ: *Davanın belirsiz alacak davası türünde açılabilmesi için, davanın açıldığı tarih itibariyle uyumsuzluğa konu alacağın miktar veya değerinin tam ve kesin olarak davacı tarafça belirlenmemesi gereklidir. Belirleyememe hali, davacının gerekli dikkat ve özeni göstermesine rağmen miktar veya değer belirlenmesinin kendisinden gerçekten beklenilmemesi durumuna ya da objektif olarak imkansızlığa dayanmalıdır. Alacağın hangi hallerde belirsiz, hangi hallerde belirli veya belirlenebilir olduğu hususunda kesin bir sınıflandırma yapılması mümkün olmayıp, her bir davaya konu alacak bakımından somut olayın özelliklerinin nazara alınarak sonuca gidilmesi gereklidir.*

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

ANAYASA MAHKEMESİ

KARARI

***TURKISH CONSTITUTIONAL COURT
DECISION***

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI
TURKISH CONSTITUTIONAL COURT DECISION

**ANAYASA
MAHKEMESİ**

Baş. No. 2013/4701
Tarihi: 23/01/2014

İlgili Kanun/Madde
6100 s. HMK/30

- ***İŞ KAZASI NEDENİYLE TAZMİNAT***
- ***YARGILAMANIN MAKUL SÜREDE SONUÇLANDIRILMAMASI***
- ***UZUN SÜREN YARGILAMA NEDENİYLE ADİL YARGILANMA HAKKININ İHLAL EDİLMESİ***
- ***TAZMİNAT***

ÖZETİ: *Başvurunun konusu olan tazminat davasında yargılama sürecindeki gecikmeler ayrı ayrı değerlendirildiğinde, ilk derece mahkemesince uzun aralıklarla duruşmalar yapıldığı, temyiz süreciyle beraber makul olmayan uzun bir süre olan 7 yıl 6 ay 19 günde yargılamanın tamamlandığı görülmektedir. İş kazasına dayalı tazminat davalarının niteliği, başvuru açısından taşıdığı değer ve başvuruçunun davadaki menfaati dikkate alındığında, bu sürenin makul olmadığı açıktır.*

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

GEREKLİ BİLGİLER

USEFUL INFORMATION

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

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

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

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA
CEZALARI

(01.01.2014 Tarihinden İtibaren)

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA
CEZALARI

(01.01.2013 Tarihinden İtibaren)

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

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

(01.01.2014 – 30.06.2014 Döneminde)

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

(01.01.2013 – 30.06.2013 Döneminde)

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

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

Gerekli Bilgilere dergimizin 2014 tarihli

42. sayısından ulaşabilirsiniz



LEGAL YAYINCILIK

2014 YILI FİYAT LİSTESİ

| | |
|---|---|
| Legalbank (Elektronik Hukuk Bankası) www.legalbank.net □ Bir Yıllık Abonelik Bedeli 340 ₺ | |
| Legal Hukuk Dergisi (Aylık) □ 2014 yılı 425 ₺ □ 2012 yılı 390 ₺ □ 2010 yılı 350 ₺ □ 2008 yılı 300 ₺ □ 2005 yılı 220 ₺ □ 2013 yılı 390 ₺ □ 2011 yılı 370 ₺ □ 2009 yılı 330 ₺ □ 2007 yılı 260 ₺ □ 2004 yılı 200 ₺ □ 2006 yılı 240 ₺ □ 2003 yılı 150 ₺ | |
| Uluslararası Ticaret ve Tahkim Hukuku Dergisi (6 Aylık) □ 2014 yılı 100 ₺ □ 2013 yılı 90 ₺ □ 2012 yılı 90 ₺ | |
| Tıp Hukuku Dergisi (6 Aylık) □ 2014 yılı 100 ₺ □ 2013 yılı 90 ₺ □ 2012 yılı 90 ₺ | İdare Hukuku ve İlimler Dergisi (6 Aylık) □ 2012 yılı 90 ₺ |
| Banka ve Finans Hukuku Dergisi (3 Aylık) □ 2014 yılı 210 ₺ □ 2013 yılı 190 ₺ □ 2012 yılı 190 ₺ | |
| İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (3 Aylık) □ 2014 yılı 240 ₺ □ 2012 yılı 220 ₺ □ 2010 yılı 190 ₺ □ 2008 yılı 145 ₺ □ 2006 yılı 110 ₺ □ 2013 yılı 220 ₺ □ 2011 yılı 200 ₺ □ 2009 yılı 180 ₺ □ 2007 yılı 120 ₺ □ 2005 yılı 100 ₺ | |
| İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi (3 Aylık) □ 2008 yılı 75 ₺ □ 2007 yılı 65 ₺ □ 2006 yılı 25 ₺ (2 Sayı) | |
| Malî Hukuk Dergisi (Aylık) □ 2014 yılı 320 ₺ □ 2012 yılı 290 ₺ □ 2010 yılı 260 ₺ □ 2008 yılı 220 ₺ □ 2006 yılı 175 ₺ □ 2013 yılı 290 ₺ □ 2011 yılı 275 ₺ □ 2009 yılı 245 ₺ □ 2007 yılı 190 ₺ □ 2005 yılı 160 ₺ | |
| Fikrî ve Sınai Haklar Dergisi (3 Aylık) □ 2014 yılı 210 ₺ □ 2012 yılı 190 ₺ □ 2010 yılı 170 ₺ □ 2008 yılı 140 ₺ □ 2006 yılı 110 ₺ □ 2013 yılı 190 ₺ □ 2011 yılı 180 ₺ □ 2009 yılı 160 ₺ □ 2007 yılı 120 ₺ □ 2005 yılı 100 ₺ | |
| Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Dergisi (4 Aylık) □ 2014 yılı 160 ₺ □ 2012 yılı 145 ₺ □ 2010 yılı 125 ₺ □ 2008 yılı 105 ₺ □ 2006 yılı 80 ₺ □ 2013 yılı 145 ₺ □ 2011 yılı 135 ₺ □ 2009 yılı 120 ₺ □ 2007 yılı 90 ₺ □ 2005 yılı 50 ₺ (2 Sayı) | |
| Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi (6 Aylık) □ 2014 yılı 100 ₺ □ 2013 yılı 90 ₺ □ 2007 yılı 75 ₺ | Regesta Ticaret Hukuku Dergisi □ 2013 yılı 60 ₺ (3 sayı) □ 2012 yılı 75 ₺ (4 sayı) |
| İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası (6 Aylık) □ 2014 yılı 120 ₺ □ 2012 yılı 90 ₺ □ 2010 yılı 35 ₺ □ 2008 yılı 60 ₺ □ 2006 yılı 60 ₺ □ 2013 yılı 90 ₺ □ 2011 yılı 85 ₺ □ 2009 yılı 35 ₺ □ 2007 yılı 60 ₺ | |
| Anayasa Hukuku Dergisi (6 Aylık) □ 2014 yılı 100 ₺ □ 2013 yılı 90 ₺ □ 2012 yılı 90 ₺ | Paket Abonelik İndirimleri Dergi Miktarı İndirim |
| Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (6 Aylık) □ 2010 yılı 45 ₺ □ 2009 yılı 45 ₺ □ 2007 yılı 45 ₺ □ 2006 yılı 45 ₺ | 2 % 2 3-5 % 4 6-9 % 6 10+ % 10 |
| Dergi veya Paket Abonelik bedellerini Nakit, Posta Çeki veya Banka Havalesi ile Tek Seferde ödememiz halinde ayrıca (paket indiriminden sonra) % 10 indirim uygulanacaktır. | Oluşturacağınız paketlere yukarıdaki paket abonelik indirimleri uygulanacaktır. Kredi Kartına 6 Taksit yapılmaktadır. |

PTT / Posta Çeki Hesap No: 1052845

BANKA ADI ŞUBE ŞUBE KODU

Yapı Kredi Bankası Moda

HESAP NO IBAN NO

217 60825788

Garanti Bankası Moda

124 6299549

Akbank Moda

256 0048668-8

Türkiye İş Bankası Bahariye

1343 47728

Türkiye İş Bankası'na Yapacağınız Havaleler Ücretsizdir.

TR81 0006 7010 0000 0060 8257 88

TR39 0006 2000 1240 0006 2995 49

TR31 0004 6002 5688 8000 0486 68

TR34 0006 4000 0011 1343 0047 728

Legal Yayıncılık A.Ş.

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

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

legal@legal.com.tr

www.legal.com.tr

LEGAL HUKUK DERGİLERİ SİPARİŞ FORMU

ORDERING FORM FOR THE LEGAL LAW JOURNALS



LEGAL YAYINCILIK
A.Ş.

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

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

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

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

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

Türkiye İş Bankası (Bahariye Şubesi - 1343) 47728 (IBAN No: TR34 0006 4000 0011 1343 0047 728)

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

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

NOTLAR:

() Kredi Kartı İle Ödemek İstiyorum

Banka Adı:.....

Kartın Üzerindeki İsim :.....

Kart No:

Son Kullanma Tarihi :

CVV2 No :

() Nakit Ödemek İstiyorum

Banka Havalesi ()

Posta Çeki ()

Elden ()

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

Tarih: - / - / 20-

Abone İmza:

Şirket Temsilcisi:

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

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

7. Günün 7,5 Saatlik Çalışma Kısmının Hafta Tatili Çalışması 7,5
Saati Aşan Kısmın Fazla Çalışma Olarak Hesaplanmasının
Gerekmesi..... 203

A

Açılacak Davanın Miktarı Biliniyor veya Tespit Edilebiliyorsa
Belirsiz Alacak Dava Açılmayacağı..... 332
Adi Ortaklığı Oluşturan Ortaklar Arasında Zorunlu Dava
Arkadaşlığının Bulunduğu..... 304
Alacağın Belirli Olup Olmadığının Her Somut Olayda Olayın
Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi 332
Alt İşverenler Değişmesine Karşın İşçinin Çalışmaya Devam
Etmesinin İşyeri Devri Niteliğinde Olduğu..... 265
Asgari Geçim İndiriminin Ödenmiş Olduğunun Banka Kayıtlarından
Anlaşılması..... 218
Asgari Ücret+Prim Usuli Çalışma..... 330
Asıl İşin Alt İşverene Verilmesinde Muvazaalı İşlem Yapılıp
Yapılmadığını Tespit İçin Araştırılması..... 227

B

Belirli ve Belirsiz Alacak 332
Belirsiz Alacak Davası Açılabilmesi İçin Davacının Alacağını
Objektif İmkansızlık Nedeniyle Dava Tarihinde Belirliyemiyor
Olması 332
Bordro İmzasız Olsa Da Ödenen Dönemin Dışlanması 218
Bozmadan Sonra Feragat..... 197

C - Ç

Cezai Şarttan İndirim Yapılmasının Gerekmesi 321
Cumartesinin Tis'den Doğan Akdi Tatil Olduğu 263
Çakışan Sigortalılık 279

D - F

Davacı Yararına Kazanılmış Hak 310
Davalı Vazgeçmediği Halde Tanık Sayısının Sınırlandırılması 217

Karar indekslerinin tam metnine dergimizin

2014 tarihli 42. sayısından ulaşabilirsiniz

KANUN MADDELERİNE GÖRE ARAMA DİZİNİ
INDEX OF RELATED LAW CODE ARTICLES

| Borçlar Kanunu | |
|-----------------------|---------------------|
| (818) | |
| <u>Madde</u> | <u>Sayfa</u> |
| 348..... | 250 |

| Deniz İş Kanunu | |
|------------------------|---------------------|
| (854) | |
| <u>Madde</u> | <u>Sayfa</u> |
| 6..... | 220 |
| 7..... | 220 |
| 26..... | 220 |
| 28..... | 220 |
| 29..... | 220 |

| Emniyet Teşkilat Kanunu | |
|--------------------------------|---------------------|
| (3201) | |
| <u>Madde</u> | <u>Sayfa</u> |
| 4..... | 284 |

| Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer | |
|--------------------------------------|---------------------|
| Bağımsız Çalışanlar Sosyal | |
| Sigortalar Kurumu Kanunu | |
| (1479) | |
| <u>Madde</u> | <u>Sayfa</u> |
| 26..... | 282 |

| Hukuk Muhakemeleri Kanunu | |
|----------------------------------|---------------------|
| (6100) | |
| <u>Madde</u> | <u>Sayfa</u> |

| | |
|----------|-----|
| Gç3..... | 194 |
| 27..... | 290 |
| 30..... | 341 |
| 107..... | 332 |
| 294..... | 309 |
| 298..... | 216 |
| 321..... | 323 |
| 331..... | 326 |

| Hukuk Usulü Muhakemeleri | |
|---------------------------------|---------------------|
| Kanunu (Mülga) (1086) | |
| <u>Madde</u> | <u>Sayfa</u> |
| 74..... | 269 |

| İş Kanunu (Mülga) | |
|--------------------------|------------------------------|
| (1475) | |
| <u>Madde</u> | <u>Sayfa</u> |
| 14..... | 190, 200, 212, 305, 314, 321 |

| İş Kanunu | |
|---------------------|---------------------|
| (4857) | |
| <u>Madde</u> | <u>Sayfa</u> |
| 2..... | 227, 265 |
| 4..... | 307 |
| 6..... | 254, 257 |
| 11..... | 271 |
| 17..... | 259, 260, 305 |

Madde indekslerinin tam metnine dergimizin
2014 tarihli 41. sayısından ulaşabilirsiniz

LEGALBANK ABONELİK FORMU
SUBSCRIPTION FORM FOR THE LEGALBANK LEGAL DATABASE



LEGAL YAYINCILIK SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ.
Abonelik için 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 340 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 1343 0047 728) <i>T. İş Bankası'na Yapacağımız Havaleler Ücretsizdir</i> | | | |
| 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="checkbox"/> VISA <input type="checkbox"/> MASTERCARD | | Son Kullanma Tarihi | |
| Ödeme Şekli | Tarih | Tutar | |
| Peşinat | | | Yukarıda belirttiğim tutarın, VISA/MASTERCARD kredi kartı hesabıma borç kaydedilerek Firmanızın hesabı bulunan bankalar nezdindeki ilgili hesaplarına Firmanız ile çalışılan bankalar arasında belirlenen koşullar çerçevesinde alacak kaydedilmesini kabul ediyorum ve bu konuda ilgili bankaları yetkili kılıyorum. İş bu abonelik sözleşmesi, www.legalbank.net sitesindeki mevzuat kararlar bankası 1 yıllık abonelik hizmetini kapsamaktadır. |
| Toplam | | | |

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

Tarih / ... /

Abone İmza

Şirket Temsilcisi İmza

