



YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ'NİN İÇTİHAT FARKLILIKLARININ GİDERİLMESİ AMACIYLA 20 EYLÜL 2020 TARİHİNDE ALDIĞI KARARLAR

(Karar incelemesi)

Bilindiği gibi, Tekstil İşveren Dergisi okurlarına 2014 yılından beri, önceleri derginin içerisinde, daha sonraları da derginin her sayısında "Hukuk Eki" olarak yayınlanan ekte Yargıtay'ın iş hukukuna ilişkin Hukuk Genel Kurulu, 9. Hukuk Dairesi ve 22. Hukuk Dairesi'nin kararlarının değerlendirilmesine ilişkin karar incelemeleri yaparak yayınlamıştı. Hatta bu incelemelerin 2016 tarihine kadar olanlarını iki cilt şeklinde kitap haline de getirerek siz okurlara sunmuştu.

Bilindiği gibi, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Eylül 2020 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere kapatılarak başkan ve üyeleri 9. Hukuk Dairesi'nde görevlendirilmiştir. Bu gelişmeler üzerine daha önce iki daire arasında zaman zaman yaşanan belirli konularda içtihat farklılıkları öğretide eleştiri konusu olmuş ve hatta bahsi geçen içtihat farklılıklarından bazıları Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru konusu yapılmıştır.

Gelinen bu noktada yeni oluşan 9. Hukuk Dairesi'nde, her iki daire kararlarında uyumsuzluk konusu olan konularda uygulamanın birleştirilmesine karar verilmiştir. Kanaatimizce aşağıda bahsedilecek konularda içtihat birleşmesine gidilmiş olması; yüksek mahkemenin birbiriyle uyumsuz kararlarının sürüp gitmesi, yargı sistemine güveni azaltarak yargısal bir belirsizliğin önüne geçilmiş olması açısından önemli ve isabetli olmuştur. Bir kısmı usul hukukuna ilişkin olan bu kararların derginin bir sayısında tek tek değerlendirilmesi mümkün değildir. Bu sayıdan sonra yapacağımız karar incelemelerinde yeri geldikçe bu kararların konuya ilişkin olanları elbette değerlendirmelerimize konu olacaktır. Söz konusu içtihat farklılıklarının giderilmesine ilişkin kararlar aşağıdaki başlıklar altında yer almaktadır.

1. Hafta tatili günü olarak kararlaştırılan Cumartesi gününün yıllık izin hesabında değerlendirilmesi:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46 ve 63. maddelerine göre hafta tatili haftalık 45 saatlik çalışmadan sonraki 24 saatlik bir gündür. Bu nedenle kural olarak Cumartesi iş günüdür. Akdi tatil günü olarak Cumartesi günleri yıllık izin süresine eklenmez. Başka bir anlatımla, Cumartesi günleri akdi tatil günü olarak işçi çalışmadığı takdirde yıllık ücretli izin süresine ilişkin hesapta hafta tatili olarak değerlendirilemez.

Cumartesi günü hafta tatili olarak da kararlaştırılabilir. Bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle Cumartesi ve Pazar günleri hafta tatili günü olarak belirlenmişse, İş Kanunu'nun 56/5. maddesi gereği her iki gün yıllık izin sürelerinden sayılmaz. Başka bir anlatımla yıllık izin kullanma dönemi içindeki Cumartesi ve Pazar günleri kullanılan izin süresinden düşülür. Ancak bireysel veya toplu iş sözleşmesinde hafta tatiline eklenen bu Cumartesi gü-



Prof. Dr. Fevzi Şahlanan

nünün yıllık izin hesabında iş günü olarak sayılacağı veya izin süresinden düşülmeyeceği şeklinde açık bir kural mevcutsa, bu hüküm geçerli sayılmalı ve İş Kanunu'nun 56/5. maddesi gereği sadece yıllık izne rastlayan Pazar günleri izin süresinden düşülmelidir.

2. İmzasız ve fazla çalışma tahakkukunu içeren bordronun aksinin her türlü delille ispatı:

Fazla çalışma ücreti ile hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti tahakkuklarını içeren ve işçinin imzasını taşımayan bordronun aksi işçi tarafından tanık beyanı dahil her türlü delille ispat edilebilir. Bu durumda yapılan ödemeler hesaplama mahsup edilir.

3. Deniz İş Kanunu'nda fazla çalışma hesabı:

20.04.1967 tarih ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 28. maddesine göre bu kanuna göre tespit edilmiş bulunan iş sürelerinin aşılması suretiyle yapılan çalışmalar, fazla saatlerde çalışma sayılır. Aynı maddenin 2. fıkrasında yapılacak fazla çalışmanın her saatine ödenecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı %25 oranında artırılabilmek suretiyle bulunacak miktardan az olamayacağı düzenlenmiştir. 01.07.2012 tarih ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 402. maddesinde fazla mesai alacağının %50 zamlı hesaplanacağı düzenlenmişse de Deniz İş Kanunu kapsamında deniz taşıma işlerinde çalışan işçilere Deniz İş Kanunu hükümlerinin genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu karşısında uygulanma önceliği vardır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 180 sayılı sözleşmesine ek olarak çıkarılmış olan 187 sayılı tavsiye kararının "Gemi Adamlarının Ücretleri" başlıklı II. Bölümünün 3. maddesinin c bendinde fazla çalışmanın saat başına ödenecek temel ücretin 1.25'inden az olmamak üzere yasal düzenlemeler veya toplu sözleşmelerle belirleneceği belirtilmiştir. Deniz İş Kanunu'nun yukarıda belirtilen hükmü uluslararası düzenlemelere de uygun düşmektedir. Buna göre hesaplama %25 zamlı ücretle yapılmalıdır.

4. Fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil alacaklarının ispatında husumetli tanık beyanlarının değerlendirilmesi:

Çalışma sürelerinin ispatı noktasında işverene karşı dava açan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerekir. Fazla çalışma, hafta ve genel tatili alacaklarının ispatında salt husumetli tanık beyanlarıyla sonuca gidilemez. Bununla birlikte yan delil ya da olgularla desteklenen husumetli tanık beyanlarına itibar edilmelidir. Bu çerçevede; işin ve işyerinin özellikleri, davalı tanıklarının anlatımları, iş müfettişinin düzenlediği tutanak veya raporlar ve aynı çalışma dönemi ile ilgili olarak söz konusu alacakların varlığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararları gibi hususlar yan delil ya da olgular olarak değerlendirilebilir.

5. Hafta tatilinin toplu kullandırılmasında hafta tatili alacağının hesaplanması:

Uygulamada genellikle işçinin yerleşim yerinin uzağında bir işyerinde çalışması halinde hafta tatilinin ay içinde toplu olarak kullandırıldığı bilinmektedir. Bu tür bir uygulama için işçinin rızası alınmış olsa bile hafta tatilinin usulüne uygun kullandırıldığından söz edilemez. Başka bir anlatımla hafta tatilinin toplu olarak kullandırılması haftalık dinlenme hakkının özüne aykırı olup, işçinin rızası sonucu değiştirmez.

Hafta tatilinin ay içinde toplu olarak kullandırılması halinde sadece bir hafta tatilinin usulüne uygun kullandırıldığı kabul edilebilir. Örneğin, yerleşim yeri uzağında olan bir şantiyede çalışan işçiye hafta tatili ayda dört gün toplu olarak kullandırıldığında ilk izin günü, çalışılan son haftanın dinlenme hakkı yerine geçecek, diğer üç gün hafta tatili kullanma anlamında değerlendirilmeyecektir. Usulüne uygun kullandırılmadığı kabul edilen hafta tatillerinde yapılan çalışma karşılığı ücretin %50 zamlı olarak hesaplanması gerekir. Bununla birlikte, işyerinin konumu ve işçinin isteğiyle gerçekleşen böyle bir uygulamada, hafta tatili olarak değerlendirilmeyen süreler için ödenen ücretin mahsup edilmesi hakkaniyete uygun düşer.

6. Uzun süre yıllık ücretli izin kullandırılmadığı iddialarında hâkimin aydınlatma ödevi kapsamında davacı asilin dinlenmesinin gerekip gerekmediği:

İşçinin uzun süre yıllık izin kullandırılmadığı iddiaları karşısında 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesinde öngörülen davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde hâkimin davacı işçiyi bizzat dinleyerek çalışma ve dinlenme süreleri konusunu açıklığa kavuşturması gerekir. Dairemizce uzun süre kavramı beş yıl ve daha fazla süre olarak değerlendirilmiş olup, kullandırılmadığı iddia edilen izin süresinin toplamda beş yıllık veya daha fazla olması halinde anılan hüküm çerçevesinde uygulama yapılmalıdır.

7. Yıllık ücretli izin alacağı yönünden 6098 tarihli Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihi ile zamanasını süresini 5 yıla indiren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 25.10.2017 tarihi arasındaki dönem için zamanasını sorunu:

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti" başlığını taşıyan 59. maddesine göre, "iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanasını iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar." Belirtilen düzenlemede iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kullandırılmamış olan yıllık izin sürelerine ait ücretin "ücret" niteliği özellikle vurgulanmıştır.

İş Kanunu'nun 32. maddesinin 6. fıkrasına göre iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur. Aynı maddenin 8. fıkrasına göre ise, ücret alacaklarında zamanasını süresi beş yıldır.

Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 126. maddesinin 3. bendine göre, başkalarının maiyetinde çalışan veya müstahdemi olan kimselelerin, hizmetçilerin, yevmiyecilerin ve işçilerin ücretleri hakkındaki davaların beş yıllık zamanasına tabi olduğu belirtilmişti. Yargıtay da anılan düzenleme uyarınca yıllık izin ücretinin beş yıllık zamanasına tabi olduğunu kabul etmekteydi. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihin-

den sonra anılan Kanunda 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 126/3 hükmüne yer verilmediği gerekçesiyle yıllık izin ücretinin Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesinde düzenlenen on yıllık genel zamanasına tabi olacağı ileri sürülmüştür. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nun 147. maddesinin gerekçesinde hizmet sözleşmesi hükümlerine göre çalışanların "dönemsel edimler" niteliğindeki ücret alacaklarının aynı maddenin 1. bendi kapsamına girmesi nedeniyle 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 126. maddesinin 3. bendindeki hükmün ayrıca düzenlenmesine gerek görülmediği belirtilmiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 147. maddesinin 1. bendine göre, "Kira bedelleri, anapara faizleri ve ücret gibi diğer dönemsel edimler" beş yıllık zamanasına tabidir. Yıllık ücretli izin dönemsel edim niteliğinde olup, buna ait ücret hakkında da anılan hüküm uygulanmalıdır. Nitekim 12.10.2017 tarih ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 15. maddesi ile İş Kanunu'na eklenen ek 3. maddede de yıllık izin ücretinin beş yıllık zamanasına tabi olduğu açıkça düzenlenmiştir. Buna göre Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarih ile İş Mahkemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarih arasındaki dönemde de yıllık izin ücretinin tabi olduğu zamanasını süresi beş yıldır.

8. Yurt dışında çalışan işçiler bakımından işverenin işçinin çalıştırıldığı ülke mevzuatına göre resmi tatil olan günde işçiyi çalıştırmaması halinde, bu günlere ait çalışılmadan hak kazanılan ücret miktarının, ülkemiz ulusal bayram ve genel tatillerinde çalışılarak hak kazanılan genel tatil ücreti alacağından mahsubunun gerekip gerekmediği:

Yurt dışında Türk firmasına ait işyerinde çalışan Türk işçisi ile işvereni arasındaki uyumsuzluklarda 5718 sayılı Milletlerarası Özel Usul Hukuk ve Usul Hakkında Kanunu'nun 27. maddesi uyarınca milli hukuk uygulanması söz konusu olduğunda yabancı ülke mevzuatına göre milli ve dini tatil günleri için çalışma karşılığı olmaksızın ücret ödenen işçiye ayrıca Türk mevzuatı uyarınca milli ve dini bayram ücretinin ödenmesi mükerrer yararlanmaya yol açar. Bu nedenle, yabancı ülke mevzuatı uyarınca ödenmiş olan tatil ücretleri, Türk mevzuatının öngördüğü ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışma karşılığı olarak hesaplanan ücretten mahsup edilmelidir.

9. Orman yangın işçileri ile gözetleme kulelerinde nöbet tutan işçilerin TİS 'de öngörülen günlük üç saatlik fazla mesaiden daha fazla mesai ücreti verilmesi gerektiğine dair taleplerinin değerlendirilmesi:

6831 sayılı Orman Kanunu'nun, 19.04.2018 tarih ve 7139 sayılı Kanun'un 15. maddesi ile değişik, 72. maddesine göre orman yangınlarını önleme ve söndürme işlerinde görevlendirilen işçilerin, orman yangın ekip bina ve yangın gözetleme kulelerinde bulunan sosyal tesisler ve lojmanlarda çalışma saatleri dışında geçirdiği süreler, 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinde düzenlenen çalışma süresinden sayılmaz. Bununla birlikte, işin niteliği dikkate alınarak belirtilen sürelerin bir kısmının ya da tamamının çalışma süresinden sayılması kararlaştırılabilir. Nitekim orman yangın işçileri ile gözetleme kulelerinde görev yapan işçilere toplu iş sözleşmesi gereği fazla çalışma yapılsın veya yapılmazın günde üç saatlik fazla çalışma ücreti ödenmektedir. İşçinin günde üç saatten daha fazla çalıştığı yazılı delille (görev emirleri, çizelgeler, puantaj kaydı vs.) ispatı halinde fazlasının ödenmesi gerekir. Aksi halde salt tanık beyanlarına göre fazla çalışma yapıldığının ispatı kabul edilemez.

10. Siyasi Partiler Kanunu'na göre genel merkezin sorumluluğu:

2820 sayılı Siyasi Partiler Kanunu'nun 71. maddesine göre siyasi parti il veya ilçe teşkilatları tarafından yapılan sözleşmeler, merkez karar ve yönetim kurulu tarafından izin veya onay verilmediği sürece siyasi parti tüzel kişiliğini bağlamaz.

Kanun'da 2016 yılında yapılan değişiklikle "hizmet sözleşmeleri de dahil" ibaresi eklenmiş olmakla, iş sözleşmeleri bakımından da izin ve onay şartı kesin olarak öngörülmüştür. Bu durumda il veya ilçe teşkilatlarında çalıştırılan işçiler bakımından sorumluluk, Kanun gereği sözleşmeyi yapan ve yükümlülük altına giren kişi veya kişilere ait olmalıdır.

11. Okul aile birliklerinde husumet ve sorumluluğun belirlenmesi:

Okul aile birliğinin tüzel kişiliği olmasa da İş Kanunu'nun 2. maddesine göre tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar da işveren niteliğindedir.

Okul aile birlikleri Milli Eğitim Bakanlığına ait okullarda okul yönetimi ile aynı amaç ve menfaat birliği içinde işçi çalıştırmaktadır. Buna göre, okul aile birlikleri ile Milli Eğitim Bakanlığının birlikte işverenlikleri söz konusudur. İşçinin okul aile birliği adına sigorta bildirimlerinin yapılmış olması varılan sonucu değiştirmez. Bu sebeple, işçi alacaklarından Milli Eğitim Bakanlığı da birlikte istihdam hükümlerine göre sorumludur. İşçi, her iki işverene ya da bunlardan sadece birine karşı dava açabilir.

Konusu bölünemeyen işe iade davalarının ise, husumetin her iki işverene birlikte yöneltilmesi gerekir. İş güvencesinin kapsamı yönünden otuz işçi ölçütünün mevcut olup olmadığı, birlikte istihdam kapsamında çalıştırılan işçi sayısına göre belirlenmelidir.

12. Yurt dışında işçi çalıştırılması halinde husumet sorunu:

Türk uyruklu kişilerin yabancı ülkelerde o ülke vatandaşları ya da şirketleriyle birlikte kurdukları şirketler aracılığıyla aldıkları işler kapsamında çalıştırdıkları Türk işçilerinin alacaklarından yabancı kişinin şirketteki pay durumuna göre Türk firmasının sorumluluğu irdelenmelidir. Yabancı kişinin ortaklığı gerçek bir ortaklık olmayıp, o ülkede iş yapabilmek amacıyla salt bir formalitenin yerine getirilmesinden ibaret olduğunda, işçilik alacaklarına karşı tüzel kişilik perdesinin arkasına sığınmak hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilir. Bu durumda Türk firmasının sorumluluğu söz konusu olur.

13. Vakıf Üniversitesinde görev yapan öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve okutmanlar bakımından adli yargı/ idari yargı sorunu:

Bu konuda içtihatları birleştirme başvurusu yapılmış olup, gündeme alınması halinde verilebilecek karar beklenecektir.

14. Vakıf üniversitesi ile öğretim elemanları arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapıp yapılamayacağı:

Bu konudaki içtihadı birleştirme başvurusu yapılmış olup, Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Dairesi belirli süreli yapılabileceği konusunda anlaşmıştır. Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi daha sonra verilen kararlarında idari yargının görevli olacağını kabul etmiş olmakla yukarıda 13. numarada belirtildiği gibi İBK sonucu beklenecektir.

15. Gereksiz temyiz dilekçesi verilmesi halinde temyiz incelemesinin kapsamı:

Bölge adliye mahkemesi ya da ilke derece mahkemesi kararının gereksiz temyiz dilekçesi ile temyiz edilmesi halinde, 6100 sa-

yalı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 33. maddesinde belirtilen "Hâkim, Türk hukukunu resen uygular" hükmü ve aynı hükme paralel düzenlendiği anlaşılan 369. maddenin 1. fıkrası uyarınca, kanunun açık hükmüne aykırı görülen hususlar çerçevesinde temyiz incelemesi yapılır. Bunun gibi, gereksiz temyiz dilekçesi niteliğindeki süre tutum dilekçesi verildikten sonra gerekçeli mahkeme kararının tebliğinden itibaren iki haftalık temyiz süresi geçirilerek verilen gerekçeli temyiz dilekçeleri de "kanun açık hükümlerine aykırılık" kapsamında incelenir.

16. Davacının somutlaştırma yükünü yerine getirmemesi ve dava dilekçesinde kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacak hesaplama unsurları hakkında bir iddiada bulunmaması halinde tanık anlatımlarında geçen unsurların dikkate alınıp alınmayacağı:

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 119. maddesine göre, davacının iddiasının dayanağı olan bütün vakialarını sıra numarası altında açık özetlerini dava dilekçesinde belirtmesi gerekir. İhbar ve kıdem tazminatı hesabına esas giydirilmiş ücret bakımından davacının dava dilekçesinde somutlaştırma yükünü yerine getirmemesi halinde ücrete ilaveten işçiye sağlanan para veya para ile ölçülmesi mümkün akdi menfaatlerin, salt davacı tanıklarının beyanları esas alınarak tazminata esas ücrete eklenmesi mümkün değildir.

Kanundan doğan menfaatler ile işveren tarafından düzenlenen yazılı delillerden anlaşılan veya davalı tanıkları tarafından da doğrulanan, ücret dışında işçiye sağlanan para veya para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerin giydirilmiş ücrete eklenmesi için dava dilekçesinde açık talep şartı aramaz.

Dava dilekçesinde ücret dışında başkaca sosyal hak olmadığı yönünden açık kabul halinde taleple bağlılık kurahna göre sadece temel ücrete göre hesaplama yapılır.

17. Kanun yolu süresinin hâkim tarafından hatalı gösterilmesi:

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7. maddesinin 3. fıkrasına göre, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun kanun yollarına ilişkin hükümleri, iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanır. Aynı maddenin 4. fıkrasında ise, Kanun yoluna başvuru süresinin, ilamın taraflara tebliğinden itibaren işlemeye başlayacağı öngörülmüştür.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 361. maddesinin 1. fıkrasına göre, bölge adliye mahkemesi hukuk dairelerinden verilen temyizi kabil nihai kararlar ile hakem kararlarının iptali talebi üzerine verilen kararlara karşı tebliğ tarihinden itibaren iki hafta içinde temyiz yoluna başvurulabilir. Aynı Kanun'un 297. maddesi uyarınca hükümde bulunması gereken unsurlardan biri de "varsa kanun yolları ve süresi" olarak belirtilmiştir. Bu kural, Anayasa'nın "Temel hak ve hürriyetlerin korunması" başlığını taşıyan 140. maddesinin 2. fıkrasına göre, "Devlet, işlemlerinde, ilgili kişilerin hangi kanun yolları ve mercilere başvuracağını ve sürelerini belirtmek zorundadır" hükmüne uygun bir düzenlemedir.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 90. maddesinin 1. fıkrasında, kanunda belirtilen istisnalar dışında, hâkimin kanundaki süreleri artıramayacağı veya eksiltmeyeceği düzenlenmiştir. Ancak, Anayasa'nın ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yukarıda belirtilen hükümleri uyarınca, hâkimin kanun yolunu ve süresini taraflara doğru olarak belirtme yükümlülüğü söz konusudur. Av-

rupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi, kanun yoluna başvuru süresinin mahkeme kararında hatalı olarak gösterilmesi hâlinde, bu süreye güvenerek başvuruda bulunan ilgilinin talebinin süre yönünden reddedilmemesi gerektiğine, aksi yöndeki uygulamaların adil yargılanma hakkı kapsamında mahkemeye erişim hakkının ihlali niteliğinde olduğuna karar vermiştir (AİHM, Osu/İtalya, 11.07.2002, B. No: 36534/97; AYM, , 21.9.2017, 2014/13217).

Yukarıda belirtilen nedenlerle kanun yolu süresi hâkim tarafından hatalı şekilde gösterildiğinde, kararda yer alan süreye bağlı olarak kanun yolu hakkının kullanılabilmesine imkân tanınmalıdır. Örneğin, iki haftalık kanun yolu süresi mahkeme kararında hatalı olarak bir ay olarak belirtilmişse, bu süre içinde yapılan istinaf veya temyizi süresinde yapılmış kabul etmek gerekir.

18. İslah yapmak üzere verilen sürenin bir hafta ile sınırlı ve kesin olup olmadığı:

İslah hakkını kullanmak için mahkemeden süre talebinde 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 181. maddesinin uygulanma imkânı bulunmamaktadır. Zira aynı Kanun'un 177. maddesine göre ıslah tahkikatın sona ermesine kadar yapılabilecektir. Ancak davayı uzatmaya yönelik taleplerde hâkim tarafından ıslah hakkının kullanılması için belli bir süre veya kesin süre verilebilir.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 181. maddesinde öngörülen kesin süre, duruşmada tutanağa geçirilmek suretiyle yapılan ıslah işleminin tamamlanması (harç vs.) için verilmesi gereken bir süredir.

Bunun dışında ıslah işleminin yapmak için süre talep edildiği haller, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 181. maddesinde öngörülen kanuni kesin süreye tabi değildir.

19. İslahta yeni bir alacak talebinin mümkün olup olmadığı:

Dava dilekçesinde talep konusu yapılmayan bir işçilik alacağı, dava konusu alacaklarla aynı veya birbirine benzer sebeplerden doğmak şartıyla, ayrıca bu alacağa ilişkin peşin harç yatırılmak kaydıyla kısmi ıslahla talep edilebilir. Davalının bu alacakla ilgili delil sunma, itirazda bulunma ve zamanaşımı defini ileri sürme hakkı vardır. Bu durum usul ekonomisine daha uygundur. Ancak delillerin toplandığı ve karar aşamasına geldiği bir aşamada salt davayı uzatmak veya karşı tarafı rahatsız etmek gibi kötü niyetli düşüncelerle ıslah yoluyla ek talepte bulunulması halinde 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 182. maddesine göre hâkim ıslahı dikkate almadan karar verebilir.

20. İslahla dava türünün değiştirilip değiştirilemeyeceği:

İslah yoluyla dava türünün değiştirilemez. Örneğin belirsiz alacak davası kısmi davaya veya kısmi dava belirsiz alacak davasına dönüştürülemez.

21. İslahta harç ödenmemesi halinde harç yatırılması noktasında süre verilip verilemeyeceği:

İslah müessesesi bir dava değildir. Açılmış olan bir davaya ilişkin usul işlemlerinin tamamen veya kısmen düzeltilmesine imkân veren bir yoldur. Bu nedenle ıslahta başvurma harcının alınması gerekmez. İslahla talep konusu miktarın artırılması halinde nispi harç yatırılmalıdır. Yatırılmayan ya da eksik ödenmiş olan nispi harcın 492 sayılı Harçlar Kanunu'nun 30. maddesi uyarınca sonradan tamamlanması mümkündür.

22. Borcu sona erdiren belgenin yargılamanın her aşamasında ileri sürülüp sürülemeyeceği:

Ödeme itirazı mahiyetindeki makbuz ve benzeri miktar içeren belge sunumu -istinaf aşaması hariç- yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir.

İbraname veya yıllık izin belgesi gibi borcu sona erdirebilecek belgeler de temyiz aşamasında dahi ileri sürülebilir.

23. Asıl işveren alt işveren ilişkisinde birinin ileri sürdüğü zamanaşımı definin diğerine sirayeti:

Asıl işveren alt işveren arasındaki ilişkide birlikte (müşterek/müteselsil) borçluluk kabul görse de, aralarındaki ilişki bir anlamda TBK m.155 ile düzenlenen asıl borçlu/kefil ilişkisine benzemektedir. Alt işveren asıl borçlu, asıl işveren ve kefil ise alacaklıya karşı garanti yükümlülüğü altındadır. Bu itibarla asıl işverenin ileri sürdüğü zamanaşımı definden sadece asıl işveren yararlanır. Alt işverenin ileri sürdüğü zamanaşımı defi asıl işverene sirayet eder. Bu şekilde asıl işverenin sorumluluğu alt işverenin sorumlu olduğu miktarı aşmamış olur.

24. Asıl işveren alt işveren ilişkisinde biri hakkındaki feragatin etkisi:

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde alt işverenin tam sorumluluğu olduğu halde asıl işverenin rücu yetkisi de mevcut olmak üzere kanundan doğan garanti yükümlülüğü mevcuttur. Buna göre asıl borçlu olan alt işveren hakkındaki davadan feragat asıl işverene de etki eder. Ancak asıl işveren hakkındaki davadan feragat, alt işveren hakkındaki davadan feragat sonucunu doğurmaz.

Davadan feragat yerine haktan feragat, her iki işverene etki eder.

25. Sosyal yardımlaşma vakıfları çalışanlarına ilave tediye ödenmesi:

Bu konuda içtihatları birleştirme başvurusu yapılmış olup, gündeme alınmasıyla birlikte İBK kararının beklenmesi kararı alınmıştır.

26. Telekom Nakil Bildiriminde Ek Ödeme ve İkramiye:

Bu konuda 406 sayılı Kanun'un ek 29/3. maddesi özel hüküm niteliğinde olup 15.04.2004 tarihindeki unvan esas alınarak bu tarihteki ücret ile diğer mali haklara kamu görevlilerine yapılan artış oranları dikkate alınır. Bu durumda işçinin 15.04.2004 tarihindeki ücret ve diğer mali haklarına (ek ödeme ve ikramiye gibi) nakil tarihine kadar geçen sürede kamu görevlilerine yapılan artış oranları uygulanmak suretiyle belirlenen ücret ve mali haklarının nakil bildirim yazısında gösterilmesi gerekir.

4046 sayılı Kanun'un 22/5. maddesinin doğrudan uygulanması ve nakil tarihinde ödenen ikramiye ve ek ödemelerin nakil bildiriminde gösterilmesine imkân bulunmamaktadır.

27. İşçinin iş sözleşmesindeki temel ücretinin sendikaya üye olması halinde azaldığı halde, toplu iş sözleşmesinde öngörülen ücretin ekleri ve diğer sosyal haklar dikkate alındığında işçinin yararına olması durumu (Toplam Yararlılık İlkesi):

Bireysel iş sözleşmesinde kararlaştırılan temel ücret işçinin üye olması halinde toplu iş sözleşmesinde öngörülen kök ücrete göre azaldığı halde, parasal karşılığı olan haklar bir bütün olarak değerlendirilerek karşılaştırma yapılmalıdır. Bu durumda işçinin temel ücreti sendikaya üye olduğu tarihten itibaren toplu iş sözleşmesine göre daha düşük olsa da, ücret grubu haklar yönünden toplam yararlılık dikkate alındığında işçi lehine ise kanuna aykırılık yoktur.

28. Belirsiz alacak davası açabilmek için alacağın belirsiz olmasında kriterler ve tamamlanabilir dava şartı:

01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Kanunu'nun 107. maddesiyle, mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda yer almayan yeni bir dava türü olarak belirsiz alacak ve tespit davası kabul edilmiştir.

6100 sayılı Kanunun 107. maddesinin 1. fıkrasına göre, "Davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, alacaklı, hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası açabilir". 6100 sayılı Kanunun 107. maddenin 2. fıkrasında, karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda davacının, iddianın genişletilmesi yasağına tâbi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini artırabileceği hüküm altına alınmış, madde gerekçesinde de "karşı tarafın verdiği bilgiler ve sunduğu delillerle ya da delillerin incelenmesi ve tahkikat işlemleri sonucu (örneğin bilirkişi ya da keşif incelemesi sonucu)" belirlenebilme hali açıklanmıştır.

Davanın belirsiz alacak davası şeklinde açılabilmesi için, davanın açıldığı tarih itibarıyla uyumazlığa konu alacağın miktar veya değerinin tam ve kesin olarak davacı tarafça belirlenememesi gereklidir. Belirleyememe hali, davacının gerekli dikkat ve özeni göstermesine rağmen miktar veya değer belirlenmesinin kendisinden gerçekten beklenilmemesi durumuna ya da objektif olarak imkânsızlığa dayanmalıdır. Davacının alacağının miktar veya değerini belirleyebilmesi için elinde bulunması gerekli bilgi ve belgelere sahip olmaması ve bu belgelere dava açma hazırlığı döneminde ulaşmasının da (gerçekten) mümkün olmaması ve dolayısıyla alacağın miktarının belirlenmesinin karşı tarafın elinde bulunan bilgi ve belgelerin sunulmasıyla mümkün hale geleceği durumlarda alacak belirsiz kabul edilmelidir. Alacağın miktarının belirlenebilmesinin hâkimin takdirine bağlı olduğu durumlarda hukuki imkânsızlık söz konusu olur. Bu durumda davacı alacaklı, hâkimin takdir yetkisini nasıl kullanacağını bilemeyeceği için davanın açıldığı tarihte alacağının miktarını belirleyebilecek durumda değildir.

Sırf taraflar arasında alacak miktarı bakımından uyumazlık bulunması, talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olması anlamına gelmez. Önemli olan objektif olarak talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olmasıdır. 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. İş yargılamasında sıklıkla davaların yığılması söz konusu olmakla alacağın belirsiz olma kriterleri her bir talep için ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Diğer yandan, aynı dava dilekçesinde talep yığılması şeklinde bazı alacaklar için belirsiz alacak davası bazıları için kısmi dava açılmasına yasal bir engel bulunmamaktadır.

Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti ve ücret alacakları işçi tarafından bilinmekle kural olarak belirsiz alacak davasına konu edilmez. Ancak hesabın unsurları olan sosyal hakların (aynı olarak sağlanan yemek yardımı gibi) miktarının belirlenmesi işveren tarafından sunulacak belgelere göre belirlenecek ise, kıdem ve ihbar tazminatı belirsiz alacak davasına konu edilebilir.

Madde gerekçesinde "Alacaklının bu tür bir dava açması için,

dava açacağı miktar ya da değeri tam ve kesin olarak gerçekten belirlenmesi mümkün olmamalı ya da bu objektif olarak imkânsız olmalıdır. Açılacak davanın miktarı biliniyor yahut tespit edilebiliyorsa, böyle bir dava açılmaz. Çünkü, her davada arandığı gibi, burada da hukukî yarar aranacaktır, böyle bir durumda hukukî yararın bulunduğundan söz edilemez. Özellikle, kısmî davaya ilişkin yeni hükümler de dikkate alınıp birlikte değerlendirildiğinde, baştan tespiti mümkün olan hâllerde bu yola başvurulması kabul edilemez." şeklindeki açıklamayla, alacağın belirli veya belirlenebilir nitelikte olması durumunda, belirsiz alacak davası açılarak bu davanın sağladığı imkânlardan yararlanmanın mümkün olmadığına işaret edilmiştir. Şu halde davanın açıldığı tarihte alacağın miktarı yahut değeri belirlenebilir durumda ise, dava şartı yokluğundan davanın usulden reddine karar verilmelidir. Burada hukukî yarar eksikliğinin tamamlanabilir dava şartı olmadığı sonucuna varılmıştır. 7251 sayılı Kanun ile 107. maddede yapılan değişiklikler şartları olmadığı halde açılan belirsiz alacak davasında davacıya süre verilerek hukukî yarar eksikliğini tamamlama imkânı tanınamaktadır. Dairemizce sözü edilen düzenleme, şartları mevcut olan belirsiz alacak davasında yapılan yargılama ile alacağın belirli hale gelmesi durumunda hâkimin geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmesi için alacaklıya süre vermesi gerektiği yönünde değerlendirilmiştir.

Hukuk devletinin asli unsurları arasında yer alan hukukî belirlilik veya güvenlik ilkesi, hukukî durumlarda belirli bir istikrarı temin etmekte ve kamunun mahkemelere güvenine katkıda bulunmaktadır. Birbirleriyle uyumazmayan mahkeme kararlarının sürüp gitmesi, yargı sistemine güveni azaltarak, yargısal bir belirsizliğe yol açabilir (AİHM, Nejdet Şahin ve Perihan Şahin/Türkiye, B. No: 13279/05, 20.10.2011, § 57).

Kişilerin hukukî güvenliğini sağlamayı amaçlayan hukukî güvenlik ilkesi, hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde Devlete güven duyabilmesini, Devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar. Belirlilik ilkesi ise, yalnızca yasal belirliliği değil, daha geniş anlamda hukukî belirliliği ifade etmektedir. Yasal düzenlemeye dayanarak erişilebilir, bilinebilir ve öngörülebilir gibi niteliksel gereklilikleri karşılması koşuluyla, mahkeme içtihatları ve yürütmenin düzenleyici işlemleri ile de hukukî belirlilik sağlanabilir. Hukukî belirlilik ilkesinde asıl olan, bir hukuk normunun uygulanmasıyla ortaya çıkacak sonuçların o hukuk düzeninde öngörülebilir olmasıdır (AYM, 23.12.2015, 15-118). Farklı kararların aynı mahkemeden çıkmış olması tek başına, adil yargılanma hakkının ihlali anlamına gelmez. Değişik yönlerde kararlar verilmesi ihtimali, Yargıtay ve Danıştay gibi çeşitli yüksek mahkemelerden oluşan yargı sistemimizin kaçınılmaz bir özelliği olarak kabul edilmelidir. Diğer yandan, bireylerin makul güvenlerinin korunması ve hukukî güvenlik ilkesi, içtihadın değişmezliği şeklinde bir hak bahşetmez. Mahkeme içtihatlarındaki değişme yargı organlarının takdir yetkisi kapsamında kalmakta olup, böyle bir değişiklik özü itibarıyla, önceki çözümün tatminkâr bulunmaması anlamına gelir. Ancak, aynı hususta daha önce çıkan kararlardan farklı bir hüküm kurulması halinde, mahkemelerce, bu farklılaşmaya ilişkin makul bir açıklama getirilmesi gerekmektedir. Yüksek mahkemelerin oynaması gereken rol tam da yargı kararlarında doğabilecek içtihat farklılıklarına bir çözüm getirmektir. Bununla birlikte, yeni kabul edilmiş bir yasanın yorumlanmasında

olduğu gibi, bazı hallerde içtihadın müstakar hale gelmesinin belirli bir zamana ihtiyaç duyacağı açıktır (AYM, 06.01.2015, B. No: 2013/6932).

İçtihat değişikliğinin sürpriz karar yasağı çerçevesinde de değerlendirilmesi gerekir. Sürpriz karar, ilgilinin yargılamanın o ana kadarki seyrine göre, haklı olarak beklemediği, umulmadık bir kararlar karşılığıdır. Sürpriz karar yasağı ise, yargılamanın adil ve hakkaniyete uygun şekilde yürütülmesi durumunda tarafların öngöremedikleri bir kararlar karşılığınamalarını ifade eder. Sürpriz karar yasağı, hukukun gelişimine ve yeni şartlara uyulanmasına engel olacak mutlak bir yasak olarak anlaşılmamalıdır. Şüphesiz mahkemeler yeni içtihatlar geliştirebilir, önceki içtihatlardan farklı bir karar verebilir, hatta yeni ve özellikle somut olayda ortaya çıkan hukukî durum bunu gerekli kılabilir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 33. maddesi gereğince hâkimin hukuku kendiliğinden uygulaması söz konusu olduğunda sürpriz karar yasağının ihlalden söz edilemez. Bununla birlikte mevcut içtihatlar dışında yeni bir görüş benimsenecekse, öncelikle tarafların bu konuda bilgilendirmesi gerekir (ÖZEKES, Muhammet, Medeni Usul Hukukunda Hukukî Dinlenilme Hakkı, Ankara 2003, s. 185 vd.).

Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu'nun 07.07.2020 tarih ve 173 sayılı kararı ile aynı uyumazlıkların temyiz incelemesini yapmakla görevli 22. Hukuk Dairesinin kapatılması ve tüm işlerinin dairemize devredilmesi üzerine, belirsiz alacak davası ile ilgili yeniden yapılan değerlendirmeler sonucunda yukarıda belirtilen ilkeler kabul edilmiştir. Dairemizin daha önce belirsiz alacak davasına ilişkin uygulaması benimsenen yeni ilkelerden farklılık arz etmekteydi. Örneğin, hukukî yararın tamamlanabilir dava şartı olduğu; hukukî yarara ilişkin dava şartının eksik olması halinde davanın hemen reddedilmemesi; davacıya süre verilerek dava şartının tamamlanması gerektiği yönünde uygulama yapılmaktaydı. Dairemizin belirsiz alacak davası ile ilgili yukarıda belirtilen yeni ilkelerinin hemen uygulamaya konulması, dairenin önceki görüşüne güvenerek dava açanlar yönünden hukukî güvenlik, hukukî belirlilik, hukukî öngörülebilirlik ve sürpriz karar yasağı ilkelerinin ihlalden yol açacaktır. Bu sebeple, benimsenen yeni görüşün Yargıtay Kararları Dergisi ya da başkaca yollarla duyurulmasından itibaren makul bir süre sonra uygulamaya konulması, dairenin görüşüne güvenilerek açılan davalarda ise, önceki uygulamaya devam edilmesi uygun görülmüştür.

Yukarıda yapılan açıklamalar dikkate alınarak dairenin önceki görüşüne güvenilerek belirsiz alacak şeklinde açılan bu davada, belirsiz alacak davasının şartlarının bulunmaması hususu bozma nedeni yapılmamıştır.

29. Belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif şartların bulunmadığını işverenin ileri sürebilmesinin mümkün olup olmadığı:

Belirli süreli sözleşme yapmak için gereken objektif neden veya yenilemelerde esaslı neden olmadığı halde, taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapıldığında ve işveren tarafından süresinden önce haklı bir neden olmaksızın feshine bağlı olarak işçi tarafından bakiye süreye ait ücret isteklerinden işverenin sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun savunulmasının hakkın kötüye kullanımı olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durumda işçi yararına talepler bakımından sözleşme belirli süreli olarak değerlendirilecektir. İşçi bakiye süreye ait ücretleri talep edebilir. İşveren tarafından süresinden

önce haksız feshine bağlı cezaî şart istenebilir (bu konuda İBK de var). İşverenin ihbar tazminatı talebi dinlenmez.

30. Belirli süreli iş sözleşmesinin süre bitiminde kendiliğinden sona ermesi halinde kıdem tazminatı sorunu:

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde ter türlü sona ermesinde (emeklilik, işçinin haklı feshi, işverenin haksız feshi vs.) kıdem tazminatı talep hakkı mevcuttur.

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin sonunda yenilenmeyeceğinin işveren tarafından bildirilmesi halinde işçinin kıdem tazminatı hakkı mevcuttur.

Belirli süreli iş sözleşmesinde sözleşmeyi yenilemeyeceğini işçi bildirdiğinde kıdem tazminatı talep edilemez.

Belirli süreli iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesinde sadece Kanun gereği belirli süreli iş sözleşmesi yapılan hallerde (5580 SY) sınırlı olmak üzere kıdem tazminat talep edilebilir.

31. İş Müfettişi raporunun işçilik alacakları tespitine dair raporuna itirazda husumet ve hukukî yarar sorunu:

İş Müfettişi tarafından tutulan tutanaklar ile düzenlenen raporların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına tarafların otuz gün içinde itiraz hakkı mevcut olup, bu kapsamda açılan davalarda ayrı bir hukukî yarar şartı aranmaz.

İşçi şikâyeti veya genel nitelikteki teftiş sonucu işyerinin genel uygulamasının belirlendiği tutanak veya raporlara karşı dava, sadece Bakanlık aleyhine açılabilir. Tespite dair hakkın ilgilendirdiği işçilerin davaya dahili gerekmez.

İşçinin şikâyeti üzerine o işçinin haklarının miktar olarak açık biçimde belirlendiği hallerde ise işveren tarafından açılacak itiraz davasının, Bakanlık yanında işçiye de yöneltilmesi gerekir.

32. 15 yıl 3600 gün uygulamasında işçinin önceden diğer işyeri ile sözleşme imzalamasının hakkın kötüye kullanımı:

1475 sayılı Kanun'un 14/5. bendi kapsamında yaş hariç emeklilik sebebiyle ayrılmalarda işçinin daha sonra başka bir işverene ait işyerinde çalışmaya başlaması, ayrılmadan önce diğer işyeri ile görüşme ve hatta sözleşme yapması hakkın kötüye kullanımı olarak değerlendirilmez.

Yaş hariç emeklilik kriterlerini haiz olan işçi bu yolla kıdem tazminatı alma hakkını sadece bir kez kullanabilir.

İşçinin yeniden çalışması halinde yaş dahil emeklilik sebebiyle ayrılması halinde bir yıl çalışma şartı mevcutsa, son işverenin de kıdem tazminatı ödemesi gerekir.

33. Belirli süreli sözleşme için objektif neden faktöründe; teknik direktör, antrenör, yurt dışında çalışma, Türkiye'deki yabancılık faktörü:

Türkiye'de çalışan işçiler yönünden salt yabancılık unsuru belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif nedeni oluşturmaz. İşçinin çalışma veya ikamet izinlerinin süreli olması bu noktada önemsizdir.

Yurt dışında çalışan Türk işçileri bakımından Türkiye İş Kurumu aracılığıyla imzalanan sözleşmede süre öngörülmesi, sözleşmenin belirli süreli olduğunu göstermez. İşçinin ilk defa yurt dışındaki iş kapsamında çalıştırılmak üzere işe alınması ve işin belli bir süreye bağlı proje bazlı iş olması halinde projenin süresi ile uyumlu şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir.

Teknik direktör veya antrenörlerle yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri belirli süreli olarak değerlendirilebilir.

34. Rödovans sözleşmelerinde ruhsat sahibinin işçilik alacaklarından sorumluluğu:

Rödovans sözleşmesi, maden işletme hakkı (ruhsat) sahibinin belirli süreliğine işletme hakkını devretmeyi taahhüt ettiği, devralanın da bunun karşılığında belirli miktarda üretim yapmayı ve ürettiğinden yıllık belirlenen miktar üzerinden bedelini ödemeyi taahhüt ettiği bir özel hukuk sözleşmesidir. Geçerli bir rödovans sözleşmesinde rödovansçı tarafından çalıştırılan işçilerin alacaklarından ruhsat sahibinin sorumluluğu yoktur. 10.06.2010 tarih ve 5995 sayılı Kanunla Maden Kanunu'na eklenen Ek Madde 7'de madencilik faaliyetlerinden doğacak İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari, mali ve hukuki sorumlulukların rödovansçıya ait olduğunun açıkça belirtilmiş olmasından, bu tarihten önce ruhsat sahibinin sorumlu olduğu anlamı çıkarılamaz. Ruhsat sahibi ile rödovansçı şirket arasındaki ilişki asıl işveren alt işveren ilişkisi değildir. Ancak sözleşme içeriği ile diğer delillere göre rödovansçı şirketin işin yürütümünde bağımsız bir işveren gibi örgütlenip örgütlenmediği değerlendirilecektir.

35. Avukata elektronik tebligat yerine fiziki olarak yapılan tebligatın hukuki niteliği:

7201 sayılı Kanun'un 7/a maddesinin 9. fıkrasında göre baro lehasına kayıtlı avukatlara tebligatın elektronik yolla yapılması zorunludur. Buna rağmen tebligatın posta yoluyla yapılması halinde tebligat yok hükmünde olmayıp, usulsüz tebligat olarak işlem görür ve Yönetmeliğin 53. maddesine göre işlem yapılır.

36. İtirazın iptali davasında dava dilekçesi tebligatının vekile mi asile mi yapılacağı:

İtirazın iptali davası icra takibine itiraz üzerine takibin devamını sağlamaya yönelik bir dava olsa da, yeni bir dava olması sebebiyle dava dilekçesinin asile tebliği gerekir. Borca itiraz eden vekile tebligat yapılarak taraf teşkili sağlanamaz.

37. Bozma sonrası verilen hükümde kesinlik sınırının belirlenmesi:

Bozmaya uyularak yapılan yargılama sonunda verilen kararda talep yığılmasına esas tüm alacak kalemleri tek tek gösterilmekte ve buna göre harç ve vekalet ücretleri belirlenerek hüküm altına alınmaktadır. Tazminat ve alacakların bir kısmının bozma dışı kaldığı belirtilerek bu alacakların kesinleştiğinden bahisle sadece bozmaya konu alacak kalemleri bakımından karar verilmemektedir. Böyle olunca bozma sonrası temyiz kesinlik sınırı, kararda gösterilen tüm tazminat ve alacakların toplamına göre belirlenir.

38. Özel Okul Öğretmenlerine verilen ilave ek ders ücretinin "sosyal yardım" niteliğinde olup olmadığı:

İlave ek ders ücreti hakkı, fiilen yapılan ek ders süresi ile bağlantılı olarak tanındığından doğrudan sosyal yardım niteliğinde kabul edilmemiştir.

39. Haftalık 45 saati aşmayan hallerde (günlük 11 saatin veya gece 7.5 saatin aşılması gibi) fazla çalışma alacağı-nın hesaplanma yöntemi:

Haftalık çalışma süresinin 45 saati aşmadığı ancak günlük 11 saati aşan ve gece çalışmaları ile ağır ve tehlikeli işlerde 7,5 saatlik çalışma sınırını aşan çalışmalar Yargıtay uygulaması gereği fazla çalışma olarak değerlendirilmektedir. Sözü edilen yasak çalışmaların karşılığı %50 zamlı olarak (saat ücretinin %50 fazlasıyla) ödenmelidir. Başka bir anlatımla salt haftalık 45

saat olan çalışma süresinin aşılmadığından ve fazla çalışmanın zamsız kısmının maktu aylık ücret içinde ödendiğinden söz edilerek saat ücretinin yarısı üzerinden hesaplamaya gidilemez.

40. Primli çalışmada fazla çalışma ücreti hesabı:

a- Ücret sadece primden oluşuyorsa:

Ücret sadece primden oluşuyorsa fazla çalışma ücreti ödenen primin saat ücretinin %50 fazlasıyla ödenir

b- Ücret, sabit ücret ile hedefe veya kotaya bağlı primden oluşuyorsa;

Hedefe veya belli bir kotanın aşılmasına bağlı prim ödemesi uygulamalarında işçinin fazla çalışma ücreti sabit ücret üzerinden saat ücretinin %150 fazlasıyla ödenir. Başka bir anlatımla bu tür prim ödemelerinin fazla çalışma ücreti hesabına bir etkisi bulunmamaktadır. Bu yönde uygulamaya dair oybirliği mevcuttur.

c- Ücret, sabit ücret ile satışa, sefer sayısına (vs.) bağlı primden oluşuyorsa;

Satışa, ürün miktarına, sefer sayısına veya gidilen kilometreye göre prim ödemelerinde ise sabit ücret üzerinden %150 zamlı saat ücretine göre hesaplama yapılarak sabit ücrete göre hak kazanılan fazla çalışma ücreti belirlenir. Ödenen prim miktarının %50 zam kısmına göre de hesaplama yapılır ve her iki hesap yöntemi toplanarak fazla çalışma ücreti belirlenir.

Örneğin işçinin 3000 TL sabit ücret ve 1000 TL ortalama prim aldığı durumda $3000\text{TL}/225$ saat x 1,5 x fazla çalışma saat sayısı = A şeklinde sabit ücrete göre hak kazanılan fazla çalışma ücreti belirlenir. Aynı dönem için ödenen primlerin, fazla çalışmanın zamsız kısmını karşıladığı kabul edilerek, prim tutarı için $1000\text{TL}/225$ saat x 0,5 x fazla çalışma saat sayısı = B hesabıyla prime düşen fazla çalışma ücreti belirlenir. A+B toplamı o dönem için hak kazanılan fazla çalışma ücretini belirler. Belirtilen hesap yöntemi birleşme sonrası 9. Hukuk Dairesi tarafından oy çokluğuyla benimsenmiştir.

41. Serbest bölgede faaliyet gösteren işyerinde gelir vergisi istisnasının işçiye ödenip, ödenmeyeceği:

Serbest bölgede faaliyet gösteren yatırımcı-üreticinin bu bölgede ürettiği ürünlerinin FOB bedelinin en az %85'ini yurt dışına ihraç etmeleri halinde ihracata yönelik yatırım ve üretimi teşvik etmek amacıyla istihdam ettikleri personele ödedikleri ücretler üzerinden asgari geçim indirimi uygulandıktan sonra hesaplanan gelir vergisi, verilecek muhtasar beyanname üzerinden tahakkuk eden vergiden indirilmek suretiyle terkin edileceği belirtilerek üretici ve ihracatçılara yönelik teşvik ve destek sağlanmakta olup, gelir stopaj teşviki işçilere sağlanan avantaj olmayıp işverenlerin istihdam maliyetini azaltmaya yönelik teşvik oluşu dikkate alındığında çalışanların bu teşvik unsuru üzerinden hak iddia etmeleri mümkün değildir.

3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu'nun geçici 3. maddesinde, 2017 yılında yapılan değişiklikle "Bu bölgelerde üretilen ürünlerin FOB bedelinin en az %85'ini yurt dışına ihraç eden mükelleflerin istihdam ettikleri personele ödedikleri ücretler üzerinden asgari geçim indirimi uygulandıktan sonra hesaplanan gelir vergisi, verilecek muhtasar beyanname üzerinden tahakkuk eden vergiden indirilmek suretiyle terkin edilir" kuralı getirilmiş olmakla işçi ücretlerinden gelir vergisi istisnasının işveren adına teşvik mahiyetinde olduğu daha açık biçimde düzenlenmiştir.

Değişiklik öncesi ve sonrası dönem için işçinin gelir vergisi istisnasından yararlanma imkanı bulunmamaktadır.