

AVUKAT
Nihat MEYDAN

AVUKAT
Fadime YAPAL

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

EMSAL YARGITAY KARARLARI



ZIGANA YAYINCILIK PAZARLAMA

Istanbul 2014

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
EMSAL YARGITAY KARARLARI

Hukuk Serisi No: 7

1. Bası - Haziran 2014 İstanbul

Copyright© Bu kitabın yayın hakları Hilmi AKMAN (Zigana Yayınları)'na aittir. Her hakkı saklıdır. Hiçbir bölümü ve paragrafı kısmen veya tamamen ya da özet halinde, fotokopi, faksimile veya başka herhangi bir şekilde çoğaltılamaz, dağıtılamaz. Normal ölçüyü aşan iktibaslar yapılamaz. Normal ve kanuni iktibaslarda kaynak gösterilmesi zorunludur.

Kapak Tasarımı : Cem Abbas

Dizgi - Tasarım : Sami Abbas - (0212) 547 48 41 - (0532) 433 40 21
e-mail: samiabbas55@gmail.com

Baskı : Sena Ofset Ambalaj Matbaa San. ve Tic. Ltd. Şti.
Litros Yolu 2. Matbaacılar Sitesi No: 4 NB9-11
Topkapı / İSTANBUL Tel.: (0212) 613 03 21

Sertifika No.: 12064

Cilt : Erdoğanlar Cilt San. Ltd. Şti.
Tel.: (0212) 612 09
bilgi@erdoganlarmucellit.com

ISBN: 978-605-60189-7-8

ZİGANA YAYINCILIK PAZARLAMA / Hilmi Akman

Yönetim Yeri : Ahmediye Mah. Gündoğumu Cad. Demiröz İş Hanı
No: 14/26 Üsküdar / İSTANBUL
Tel.: (0216) 341 86 65
Fax: (0216) 532 46 24

Sertifika No.: 30508

İş Bankası Üsküdar Şubesi 1059 - 2823920
IBAN: TR77 0006 4000 0011 0592 8239 20

Posta Çeki: Hilmi Akman 09554049

SUNUŞ

Adalet kavramını, özü itibariyle ve kısaca “hakların tanınıp dengelenmesi” olarak tanımlayabiliriz. Bunun sağlanması için ilk derece mahkemeleri uyuşmazlıkları çözmekte; Yargıtay da mahkemelerin kararlarını usul ve esas yönünden incelemektedir. Böylece halk arasındaki deyimle “adaletin tecelli etmesi” sonucuna ulaşılmak amaçlanmıştır. Henüz istinaf mahkemelerinin kurulup göreve başlamadığı da dikkate alındığında Yargıtay’ın ve Yargıtay kararlarının önemini anlatmak için başka bir söze gerek kalmamaktadır.

Öte yandan, Yargıtay’ın bu faaliyeti içinde en önemli işlev ve görevlerinden biri de ülke genelinde uygulama birliğinin sağlanmasıdır. Yargıtay verdiği kararlarla “içtihat” yaratacak, böylece kanunların yorumu ve uygulanmasında birlik sağlanacak, benzer olaylarda birbirinden çok farklı uygulamaların önüne geçilecektir. Değişen ve yeni yasalar dönemi için bu daha da önem kazanmaktadır. 4857 sayılı yeni İş Kanunu yürürlüğe gireli yaklaşık onbir yıl oldu. Birkaç yıl önce de sosyal güvenlik mevzuatımız değişti. Daha yakın zamanda ise Hukuk Muhakemeleri Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu yürürlüğe girdi. Bunlardan önce de Türk Medeni Kanunu, Türk Ceza Kanunu ve Ceza Muhakemesi Kanunu değişmişti. Bilindiği üzere “uygulama birliği”nin oturması, uygulamaların istikrar kazanması uzun yıllar almaktadır.

Bu kitap, İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesinden ve sosyal güvenlik mevzuatındaki değişikliklerden bu yana geçen zaman içerisinde Yargıtay’ın verdiği kararlar arasından emsal nitelikli olanların seçilip derlenmesi suretiyle hazırlanmıştır. Bunun için onbinlerce karar incelenmiş, emsal niteliği olanlar seçilip tasnif edilmiştir. Her karardan önce bir bakışta kararın ne ile ilgili olduğunu gösterecek bir konu başlığı ve kanunun ilgili maddesi ile diğer mevzuat bilgilerine yer verilmiştir. Bazı kararlar birden çok gerekçe ve görüş içermektedir. Dolayısıyla bunlardan hangisi-

nin/hangilerinin daha önemli olduğu duruma veya herkese göre değişebilir, tartişılabilir. Konu başlığı hazırlanırken; kararın emsal niteliği, somut olaydaki uyumazlığa ilişkin çözümler ve nihayet İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatındaki hükümler ve kuralların yorum ve uygulanmasına yönelik belirlemeler gibi kıstaslar dikkate alındığından bu durum mazur görülmelidir.

Kararlar kanun sistematiki esas alınarak kitaba yerleştirilmiştir. Kitapta bölüm başlıkları ve hangi maddeden başlayıp hangi maddede bittiği belirtilmiş, kararlar ilgili olduğu bölüme yerleştirilmiştir. Bazı kararlar içerdikleri gerekçe ve yorumlar nedeniyle birden fazla bölüme ilgili olmaları nedeniyle gerektiğinde her iki bölümde yer verilmiştir.

Yargıtay kararlarına erişim yıllardır tartişılmakta ancak hala önemli bir sorun olarak ortada durmaktadır. Özellikle yargının kurucu unsurlarından biri olan, bağımsız savunma ayağını temsil eden avukatların Yargıtay kararlarına erişimi mutlaka sağlanmalıdır. Avukatlar bu konudaki eksikliği dergiler, bilgisayar programları, internet vs gibi araçlarla gidermeye çalışmaktadırlar. Ne var ki bunların hiç biri ihtiyacı karşılamamaktadır. Dergiler süreli yayın nitelikleri gereği toplu bir kaynak değildir. Bilgisayar programlarında ticari amaç ön planda tutulduğundan çok zayıf olduğu gibi değişen mevzuat nedeniyle uygulama imkanı kalmamış, emsal niteliği olmayan kararlarla doludur. İnternet ise çok dikkat edilmesi gereken bir alandır. Bilgiye ulaşmak yerine bilgi kirliliği içinde boğulmak mümkündür. Güvenilir olmayan eksik ya da yanlış bilgileri süzecek bir sistem yoktur.

İşte bütün bunlar göz önüne alınarak bu kitapla İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatına ilişkin hükümlerinin uygulanması ile ilgili emsal içtihatlar kanunun sistematikiğine uygun olarak bir arada sunulmaktadır. Yararlı olması dileğiyle...

Saygılarımızla,

Av. Nihat MEYDAN

Av. Fadime YAPAL

İŞ KANUNU İLE İLGİLİ KARARLAR

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL HÜKÜMLER

(Madde: 1-7)

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİ, TÜRLERİ ve FESHİ

(Madde: 8-31)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRET

(Madde: 32-62)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞİN DÜZENLENMESİ

(Madde: 63-76)

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ

(Madde: 77-89)

ALTINCI BÖLÜM

İŞ ve İŞÇİ BULMA

(Madde: 90)

YEDİNCİ BÖLÜM
ÇALIŞMA HAYATININ DENETİMİ ve TEFTİŞİ
(Madde: 91–97)

SEKİZİNCİ BÖLÜM
İDARİ CEZA HÜKÜMLERİ
(Madde: 98–108)

DOKUZUNCU BÖLÜM
ÇEŞİTLİ, GEÇİCİ ve SON HÜKÜMLER
(Madde: 109–122)

**SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU İLE İLGİLİ
KARARLAR**

Yetkili ve Görevli Mahkeme

İŞ KAZALARI

İş Kazaları Nedeniyle Maddi ve Manevi Tazminat Davaları,
İş Kazalarında Sorumluluk, İş Kazasından Doğan Kurum
Rücu Davaları

SİGORTALILIĞIN TESPİTİ

YURT DIŞI HİZMETLERİN BORÇLANILMASI

SAĞLIK SİGORTASI – SAĞLIK YARDIMLARI

YAŞLILIK AYLIĞI

MALULİYET AYLIĞI

DUL ve YETİM AYLIĞI

SENDİKALAR ve TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

İÇİNDEKİLER

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL HÜKÜMLER

<input type="checkbox"/> Anonim Şirketlerde Kişi-Organ Sıfatını Taşıyanlar İşveren Konumunda Olduklarından İşçi Sayılamazlar	3
<input type="checkbox"/> Feshin Geçersizliği ve İşe İade – Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi – Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren İşler Dışında Asıl İş Bölünerek Alt İşverenlere Verilemez	6
<input type="checkbox"/> İşverenin, Aynı Nitelikte Olsa Bile Çalışmakta Olan ile Yeni İşe Aldığı İşçi Arasında Eşit İşlem Yükümlülüğü Yoktur.....	10
<input type="checkbox"/> İşyeri Devri Fesih Niteliğinde Olmayıp İşçiye de Haklı Fesih Hakkı Vermeyeceğinden İşyeri Devrinde Feshe Bağlı Haklar İstenemez.....	15
<input type="checkbox"/> İş Kazası Nedeniyle Maddi ve Manevi Tazminat – Asıl İşveren, Alt İşveren ile Birlikte İş Güvenliği Önlemlerinin Alınmasından Müşterek ve Mütessesilen Sorumludur	18
<input type="checkbox"/> Tam Süreli Çalışan İşçilerin Tümü Toplu İş Sözleşmesinin Sosyal Yardım ve Parasal Menfaatlerinden Eşit Olarak Yararlandırılmalıdır – İşverenin Eşit Davranma Yükümlülüğü	28
<input type="checkbox"/> İşyeri Devri Fesih Niteliğinde Olmadığından İşyeri Devrinde Feshe Bağlı Haklar Kullanılamaz	40
<input type="checkbox"/> Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi Muvazaalı Olarak Kurulmuş İse İşçiler Baştan İtibaren Asıl İşverenin İşçileri Olarak Kabul Edilir.....	42
<input type="checkbox"/> Asıl İşveren Alt İşverenin İşçilerine Karşı 4857 SK'nun 2/6. Maddesi Kapsamında Müşterek ve Mütessesil Sorumludur; Ancak Fesih Tarihinde Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi Sona Ermişse Birlikte Sorumluluktan Söz Edilemez.....	46

☐ Deniz Taşıma İşleri 4857 SK Kapsamında Değildir; Deniz Taşıma İşlerinde Yasada Belirtilen Koşullar Varsa Deniz İş Kanunu Uygulanır	48
☐ Hava Taşıma İşlerinde İş Kanunu Hükümleri Uygulanmaz.....	53
☐ İş Hukuku Bakımından İşyerinin Devri – İşyeri Devri Halinde Devreden ve Devralan İşverenlerin Sorumlulukları.....	55
☐ Bir İşyerinde Asıl İş veya Yardımcı İşlerin Bir Bölümünün Alt İşverence Yürütülmesi Halinde Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Varlığı Kabul Edilmelidir	60
☐ Müteahhit Değişikliği İşyeri Devri Niteliğindedir – Yeni İşveren Yanında Çalışmasını Sürdüren İşçi Eski İşverenden Feshe Bağlı Kıdem ve İhbar Tazminatı, İzin Ücreti İsteyemez	69
☐ Esnaf Niteliğindeki İşyerleri İş Kanunu Kapsamında Değildir – Esnaf Kavramı – Esnaf Sayılma Koşulları.....	70
☐ Hava Taşıma İşlerinde Çalışanlar İş Kanununa Tabi Değildir	74
☐ Aktif Spor Yapmayan, Sporcuyla Aktif Spor İçin Hazırlayan Antrenörler İş Kanunu Kapsamında İşçi Olarak Kabul Edilmelidir...	75
☐ Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Hakkında İş Kanunu Hükümleri Uygulanmaz.....	78
☐ İşyeri Devrinin İşçilik Haklarına Etkisi	81
☐ İşçilerin Topluca Çalışmama Eylemine Katılması İşveren Yönünden Haklı Fesih Nedenidir; Bu İşçilerin Bir Kısmının Tekrar İşe Alınması Eşit Davranma Borcuna Aykırılık Oluşturmaz	86
☐ İşçilik Alacakları – Ancak Ekonomik Faaliyetini Daha Çok Bedeni Çalışmasına Dayandıran Düşük Gelirli Taksi ve Minibüs İşletme Sahipleri Esnaf Olarak Değerlendirilebilir	90

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİ, TÜRLERİ ve FESHİ

☐ İşçinin Sağlığı ve Yaşayışı İçin Oluşan Tehlike İşin Niteliğinden Kaynaklanıyorsa İşçi Yönünden Haklı Fesih Nedeni Oluşturur.....	95
---	----

❑ İşverenin, İşçinin Kardeşinin Öldüğü İş Kazasındaki Taksir Sorumluluğu İşçi Yönünden İş Kanunu'nun 24/2-c Maddesi Kapsamında Haklı Fesih Nedeni Oluşturmaz.....	97
❑ İşverenin İşe Başlama Davetine Haklı Bir Neden Olmadan Uymayıp İşe Başlamayan İşçi İşe İade Kararının Sonuçlarından Yararlanamaz	98
❑ İşçinin Salt Bir İşyerinin Açtığı Sınava Girip Kazanması İşveren Yönünden Haklı Fesih Nedeni Oluşturmaz	106
❑ İşyeri Personel Yönetmelikleri veya TİS'te Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Genel ve Objektif Olarak Uygulanmak Koşuluyla Fesih İçin Geçerli Sebep Oluşturur.....	107
❑ İşverenin İşten Ayrılış Bildirgesinde Gösterdiği Sebep Kendisini Bağlar	109
❑ İşverenin Hangi Davranışının Kötü Niyet Teşkil Ettiği, Hangi Nedenle İş Akdini Kötü Niyetle Feshettiği Konusunda Gerekçe Gösterilmeden Kötü Niyet Tazminatına Karar Verilmesi Hatalıdır.....	111
❑ İşe Başlatmama Tazminatı Damga Vergisi Dışında Herhangi Bir Vergiye Tabi Değildir; Bu Konudaki Yasa Değişikliğinden Önce Kesilen Vergiler İlgili Vergi Dairesinden İstenebilir	113
❑ İşveren İşyeri Uygulaması ile Oluşan Çalışma Koşullarında Esaslı Bir Değişikliği Ancak İşçiye Yazılı Olarak Bildirmek Koşuluyla Yapabilir; Aksi Halde 6 İş Günü İçinde Yazılı Olarak Kabul Edilmeyen Değişiklikler İşçiyi Bağlamaz	115
❑ İşçinin 30 Günlük Ücretini Aşacak Miktarda İşverene Zarar Vermesi Halinde İşverenin Fesih Hakkını Kullanma Süresi Zarar Miktarının Belirlenmesi ve Feshe Yetkili Makama İletilmesi ile Başlar	123
❑ Hizmet Tespiti Davaları ile İşçilik Alacaklarına İlişkin Davalar Birlikte Görülemez	127
❑ Feshin Geçersizliğine Karar Verildiğinde Talep Olmasa da Boşta Geçen Süre Ücreti ve İşe Başlatmama Tazminatı da Karara Bağlanmalıdır	129
❑ İşyeri Devri Fesih Niteliğinde Olmadığından İşyeri Devrinde Feshe Bağlı Haklar Kullanılamaz	132

□ İşveren İşyerinin veya İşin Gereklere Kaynaklanan Nedenlerle İşçinin İş Akdini Feshederken Fesih Nedenlerini Kullanmalı ve Feshe Son Çare Olarak Başvurmalıdır	134
□ Sık Sık Rapor Alarak İşin Yürütülmesini Bozan İşçinin Bu Davranışı İşveren Yönünden Haklı Fesih Nedenidir.....	138
□ İş Sözleşmesini Fesheden Taraf (Fesih Haklı Nedene Dayansa Dahi) İhbar Tazminatına Hak Kazanamaz	140
□ İşçinin İş Güvencesi Hükümlerinden Yararlanması Koşullarından Altı Aylık Kıdem Süresinin Hesabında İstifa ile Sona Eren ve Tasfiye Edilen Önceki Dönem Hizmeti Dikkate Alınamaz	143
□ İşe İade Davalarında Asıl İşveren ile Alt İşveren Arasında Usuli Bakımdan Mecburi Dava Arkadaşlığı Bulunmaktadır	145
□ İş Sözleşmesinde İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkı Tanınmış Olsa Bile Bu Hak Hukuka Uygun Sınırlar İçinde Objektif Olarak Kullanılabilir	149
□ Feshin Geçersizliği ve İşe İade – Feshin Geçerli Nedene Dayandığını İspat Yükü İşverene Aittir.....	160
□ Otuz İşçiden Daha Az İşçi Çalıştıran İşyerinde Çalışan İşçi İş Güvencesi Hükümlerinden Yararlanamaz	163
□ Feshin Geçersizliği ve İşe İade Kararı Verildiğinde İşe Başlatmama Tazminatı İşçinin Kıdemi, Fesih Sebebi Gibi Olgular Dikkate Alınarak Belirlenmelidir.....	165
□ Hizmet Tespiti Davaları ile İşçilik Haklarına İlişkin Davaların Birlikte Görülmesi Usul ve Yasaya Aykırıdır	167
□ Feshin Geçersizliği ve İşe İade Davası Fesih Bildirimi Tebliğinden İtibaren Bir Aylık Hak Düşürücü Sürede Açılabilir	169
□ İşe İade Kararına Dayalı Olarak İşverene Başvuran İşçi Davete Rağmen İşe Başlamazsa Geçerli Feshin Sonuçları Doğar.....	171
□ İş Kanunu'nun 11. Maddesi Kapsamında Esaslı Bir Neden Olmaksızın Akdedilen Belirli Süreli Sözleşme Belirsiz Süreli Sayılır.....	174
□ İşçinin İşyerinde İş Akışını Bozan, Olumsuzluklara Yol Açan Davranışları İşveren Yönünden Geçerli Fesih Nedenidir	178

<input type="checkbox"/> Haklı Nedene Dayansa Dahi İş Sözleşmesini Fesheden Taraf İhbar Tazminatı İsteyemez	180
<input type="checkbox"/> İşin Yapılması İşçinin Sağlığı veya Yaşayışı Yönünden Tehlike Oluşturması Haklı Fesih Nedenidir – İşverenin İşçiyi Gözetme ve Koruma Borcu	182
<input type="checkbox"/> Feshin Geçersizliği ve İşe İade Kararı Verildiğinde Fesih İşe Başlatmama Tarihinde Gerçekleşmiş Olacağından Kıdem Tazminatı Başlangıcı da Bu Tarihtir.....	186
<input type="checkbox"/> İşveren Performans Düşüklüğü Nedenine Dayalı Olarak İş Sözleşmesini Feshetmeden Önce İşçiye Savunma Fırsatı Vermelidir	188
<input type="checkbox"/> İşe İade Davası Devam Ederken İşverenin Davetine Rağmen İşçinin İşe Başlamaması Halinde Fesih Geçerli Hale Gelir.....	191
<input type="checkbox"/> İşçinin Emekliliği Hak Etmiş Olması İşveren Yönünden Haklı Fesih Nedeni Oluşturmaz	193
<input type="checkbox"/> Haklı Nedenle de Olsa Hizmet Akdini Fesheden Taraf İhbar Tazminatı İsteyemez	195
<input type="checkbox"/> Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici İşçi Statüsünde Çalışan ve Sürekli Kadroya Alınma Koşulları Bulunmayan İşçinin Sözleşmesinin Askıya Alınması Fesih Olarak Kabul Edilemez	197
<input type="checkbox"/> İşyerinde 30 İşçi Çalıştırabilecek Kapasitenin Bulunması İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanması İçin Yeterli Sayılamaz; Fesih Bildirimi Tarihinde Fiilen 30 ve Daha Fazla Çalışan İşçi Olmalıdır	200
<input type="checkbox"/> Feshin Geçersizliği ve İşe İade Kararı Verildiğinde İşe Başlatmama Tazminatı İşçinin Kıdemi, Fesih Sebebi Gibi Olgular Dikkate Alınarak Belirlenmelidir.....	203
<input type="checkbox"/> İşçinin Davranışlarından ve Yeterliliğinden Kaynaklanan Nedenlerle İş Akdinin Feshi.....	205
<input type="checkbox"/> İş Akdinin Feshi, İhbar Önelleri ve İhbar Tazminatı – İhbar Tazminatı Miktarı Bildirim Süresine Ait Ücret Kadardır.....	209
<input type="checkbox"/> Feshin Geçersizliği ve İşe İade – İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanması Bakımından İşyerinde Otuz veya Daha Fazla İşçi Çalışıp Çalışmadığı Belirlenmelidir	213

❑ Feshin Geçersizliği ve İşe İade Kararı Verildiğinde İşçinin Boşta Geçen Süre Ücreti ve Diğer Hakları Tespit Edilmeli, Ancak Tahsili Yönünde Hüküm Kurulmamalıdır.....	215
❑ İşçinin İşverenin Malı veya Eli Altındaki Makine, Tesisat, Başka Eşya ya da Maddelere Otuz Günlük Ücretini Aşacak Şekilde Zarar Vermesi İşveren Yönünden Haklı Fesih Nedenidir – Kusur ve Otuz Günlük Ücret Değerlendirmesi.....	217
❑ Bir İşletmeye Bağlı İşyerinin Tümünü İdare Eden Kişi Aynı Zamanda Doğrudan İşe Alma ve İşten Çıkarma Yetkisi Varsa İşveren Vekili Sayılacağından İş Güvencesi Hükümlerinden Yararlanamaz	220
❑ İş Akdi 4857 SK'nun 25/II. Maddesi Kapsamında Haklı Neden Varsa Önelsiz ve Tazminatsız Feshedilebilir; Geçerli Nedene Dayanılması Halinde İse Önellik ve Tazminatlı Fesih Yapılabilir	222
❑ Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılması İçin Objektif Neden Bulunmadığı Durumlarda İş Sözleşmesi Belirsiz Süreli Kabul Edilmelidir	225
❑ Çalışma Koşullarında İşçi Aleyhine Yapılan Değişiklik Yazılı Olarak Bildirilip Kabul Edilmedikçe İşçiyi Bağlamaz.....	229
❑ Mazeret Uydurarak İzin Alan İşçinin Davranışı İşveren Yönünden Haklı Fesih Nedeni Oluşturur	231
❑ İşe İade Kararından Sonra İşverenin İşçinin İşe Başlama İsteğini Kabul Etmesine Rağmen Yeni Koşullar İçeren İş Sözleşmesi İmzalatma İstemesi İşe Başlatma İradesinin Samimi Olmadığını Gösterir.....	232
❑ İşçi İşe İadeye İlişkin Kesinleşen Kararın Kendisine Tebliğinden İtibaren 10 İş Günü İçinde İşverene Bizzat Başvurabileceği Gibi Vekili veya Sendika Aracılığı ile de Başvurabilir	237
❑ İşçinin İşverene Zarar Vermesi Nedeniyle İşverenin İş Akdini Haklı Olarak Feshetme Koşulları	241
❑ İşçinin, İşverenin Diğer Bir İşçisine Sataşması, Saldırması, Zarar Vermesi İşveren Yönünden Haklı Fesih Hakkı Doğurur	243
❑ Feshin Geçersizliğine İlişkin Davalarda Temyiz Üzerine Yargıtay'ca Verilen Kararlar Kesindir	245

<input type="checkbox"/> Feshin Geçersizliği ve İşe İade Talebi – İş Akdinin Feshinde “Haklı Neden – Geçerli Neden” İncelemesi	251
<input type="checkbox"/> Yeni İş Arama İzni Süresinde Çalıştırılan İşçiye Çalışma Karşılığı Olmaksızın Alacağı Ücrete Ek Olarak Çalıştığı Sürenin Ücreti Yüzde Yüz Zamlı Ödenmesi Gerekir	255
<input type="checkbox"/> İşçilik Alacağı – Feshin Geçersizliği ve İşe İade Kararından Sonra İşe Başlatmama Halinde Bu Tarih Fesih Tarihi Sayıldığından İhbar Tazminatı Talebi Kabul Edilmelidir	259
<input type="checkbox"/> İşçilerin Topluca Çalışmama Eylemine Katılması İşveren Yönünden Haklı Fesih Nedenidir; Bu İşçilerin Bir Kısımının Tekrar İşe Alınması Eşit Davranma Borcuna Aykırılık Oluşturmaz	265
<input type="checkbox"/> Kural Olarak İşçinin Rızası Olmadan Çalışma Koşullarında İşçi Aleyhine Değişiklik Yapılamaz – İşverenin Yönetim Hakkı	269
<input type="checkbox"/> İşe İade Kararı Üzerine İşverenin Dava Sonuçlanmadan Yapılan TİS Kapsamında İşe Başlatma Davetini Kabul Etmeyen Sendikalı İşçi İşe Başlatmama ve Boşta Geçen Süre Ücretine Hak Kazanamaz	279
<input type="checkbox"/> İşyerinde İşin Niteliğinden Dolayı Meydana Gelen ve İşçinin Yaşamı İçin Tehlike Oluşturan Sağlık Sorunları İşçi Yönünden Haklı Fesih Nedenidir	284
<input type="checkbox"/> İşçi Ücretinin Ödenmemesi, Sigorta Priminin Yatırılmaması ya da Eksik Yatırılması veya Düşük Ücretten Yatırılması İşçiye Haklı Fesih İmkânı Verir	286
<input type="checkbox"/> İşveren Fesih Bildirimini Yazılı Olarak Yapmak ve Fesih Nedenlerini Açık Olarak Belirtmek Zorundadır; Dayanılan Fesih Nedenleri Sonradan Değiştirilemez	288
<input type="checkbox"/> Mevsimlik İşin Tanımı, Mevsimlik İş Sözleşmelerinde Fesih ve Sona Erme – Mevsimlik İşlerde İşçilik Alacakları, Askıda Geçen Süreler	291
<input type="checkbox"/> Esaslı Bir Neden Olmadıkça Birden Fazla, Üst Üste Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi Başlangıçtan İtibaren Belirsiz Süreli Kabul Edilir	299

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRET

❑ İşçi Ücretinin Miktarı Konusundaki Uyuşmazlıklarda İspat – Emsal Ücret Araştırması.....	305
❑ Fazla Çalışma Yaptığını İddia Eden İşçi Bu İddiasını İspat Etmekle Yükümlüdür – Fazla Çalışmanın İspatına İlişkin Kurallar	308
❑ Fazla Çalışma Karşılığı Bordro Düzenlenerek İmza Karşılığı Ödenmiş ve İhtirazi Kayıt Yoksa Aksi Ancak Yazılı Belgeyle İspat Edilebilir; BÇM Raporu Bu Anlamda Yazılı Belge Kabul Edilemez	313
❑ Fazla Çalışma Alacağından Yapılan İndirim Nedeniyle Reddedilen Miktar Üzerinden Davalı Yararına Avukatlık Ücretine Karar Verilemez.....	315
❑ Fazla Çalışma, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Çalışma Karşılığı Ücret Alacakları Çıplak Brüt Ücrete Göre Hesaplanmalıdır – Fazla Çalışma Alacağının İspatı	319
❑ Fazla Çalışma Tahakkuku İçeren Bordrolar İşçi Tarafından İmzalanmış ve İhtirazi Kayıt İleri Sürülmemişse Bordroda Belirtilenden Daha Fazla Çalışma Yapıldığı Yazılı Belge ile İspatlanmalıdır.....	323
❑ Fazla Çalışma Ücretinin Ödendiği İşçinin İmzasını Taşıyan Ücret Bordrosu veya Eşdeğer Nitelikteki Belgelerle İspatlanabilir....	327
❑ İşçinin Ücreti Konusundaki Uyuşmazlıklarda Gerçek Her Türlü Delil ile İspat Edilebilir.....	330
❑ Mevsimlik İşlerde İş Kanunu'nun Yıllık İzin Hakkına İlişkin Hükümleri Uygulanmaz; Ancak Yılın Tamamına Yakın Çalışma Yapılıyor ise Anayasal Dinlenme Hakkı Tanınmalıdır.....	335
❑ İşçilik Ücreti – Meslek Odalarının Belirledikleri Asgari Ücret Tarifeleri İşçi ve İşveren Açısından Bağlayıcı Değildir	343
❑ Yazılı Belgelere Göre Belirlenen Fazla Çalışma Ücreti İndirime Tabi Tutulmamalıdır – Fazla Çalışma Alacağında İndirim Nedeniyle Reddedilen Miktar İçin Avukatlık Ücretine Hükmedilemez.....	345

<input type="checkbox"/> Fazla Çalışma Ücreti Alacağı – Fazla Çalışmanın İspatı – Fazla Çalışma Sürelerinin Hesaplanması.....	348
<input type="checkbox"/> Fazla Çalışma Alacağının İspatı – Primle Çalışan Satış Temsilcilerine Yapılan Prim Ödemesi Fazla Çalışmayı da Karşılıyorsa Aradaki Fark Ödenmelidir	351
<input type="checkbox"/> Hafta Tatili Ücreti Alacağı – Hafta Tatili Çalışmasının İspatı	357
<input type="checkbox"/> İşçi Ücretlerine İlişkin Davalar 5 Yıllık Zamanaşımına Tabidir	360
<input type="checkbox"/> Fazla Çalışmanın İspatı – İşyeri Kayıtları, İşyerine Giriş ve Çıkışı Gösteren Belgeler Fazla Çalışma Konusunda Delildir.....	366
<input type="checkbox"/> Fazla Çalışma Ücreti Alacağı – Fazla Çalışmanın İspatı – Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücrete Dahil Olduğuna İlişkin İş Sözleşmesine Konan Hükümlere Sınırlı Olarak Değer Verilmektedir	369
<input type="checkbox"/> Fazla Çalışma İddiasının İspatı – En Üst Düzey Yönetici Olarak Çalışan İşçiye Gereken Ücret Ödenmişse Ayrıca Fazla Çalışma Ücretine Hak Kazanamaz.....	372
<input type="checkbox"/> Fazlaya İlişkin Haklar Saklı Tutularak Kısmi Dava Açılması Bakiye Haklar İçin Zamanaşımını Kesmez – İşçilik Alacakları Yönünden Zamanaşımı.....	377
<input type="checkbox"/> İş Sözleşmesi Feshedilmedikçe Yıllık İzin Hakkı Ücrete Dönüşmez ...	385
<input type="checkbox"/> Ücreti Ödenmeyen İşçi İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınabileceği Gibi Bu Haklı Nedene Dayalı Olarak İş Sözleşmesini Feshedebilir	386
<input type="checkbox"/> Transfer Ücreti İşçinin İş Karşılığı Olan Ücret ve Ekleri Kapsamında Olmayıp 10 Yıllık Zamanaşımına Tabidir	390

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞİN DÜZENLENMESİ

<input type="checkbox"/> İş Güvencesi Yönünden Çalışma Süresinden Sayılan/Sayılmayan Haller	395
<input type="checkbox"/> Üst Düzey Yönetici Olan İşçi Kendisine Aynı Yerde Talimat Veren Başka Bir Yönetici veya Şirket Ortağı Varsa Yasal Sınırları Aşan Çalışmaları İçin Fazla Çalışma Ücreti İsteyebilir	397

□ Haftalık 45 Saati Aşmayan Ancak Günde 7,5 Saati Aşan Gece Çalışmaları İçin Zamlı Kısım Hesaplanarak Ödenmelidir	403
□ Fazla Çalışma Ücreti Alacağı Hesabında Ara Dinlenme Süreleri Dikkate Alınmalıdır	406
□ Onbir Saate Kadar Çalışmada Ara Dinlenme Süresi Bir Saat, Onbir Saat ve Daha Fazla Çalışma İçin Birbuçuk Saattir; Ara Dinlenme Süresi Çalışma Süresinden Sayılmaz	409
□ Fazla Çalışma İddiasının İspatı – En Üst Düzey Yönetici Olarak Çalışan İşçiye Gereken Ücret Ödenmişse Ayrıca Fazla Çalışma Ücretine Hak Kazanamaz	411
□ Fesih ile Alacağa Dönüşen Yıllık İzin Ücretinden Son İşveren Sorumludur – Fazla Çalışmanın Hesaplanması	416
□ Ara Dinlenmesi Alacağının Kabulüne Karar Verilebilmesi İçin İşçinin Ara Dinlenme Sürelerinde Fiilen Çalıştığını İspat Etmesi Gerekir	418
□ Haftalık 45 Saati Aşan Çalışma Fazla Çalışmadır; Ancak Günlük 11 Saati Geçmemek Üzere Denkleştirme Esası Uygulanıyorsa Bazı Haftalar 45 Saat Aşılrsa da Bu Fazla Çalışma Sayılmaz	421

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ

□ İş Kazası Nedeniyle İşverenin Tazminatla Sorumlu Tutulabilmesi İçin İş Güvenliği Önlemlerini Alma ve Özen Gösterme Yükümlülüğüne Aykırı Davranışı Kanıtlanmalıdır; Kusur Durumu ve Oranı Konusunda Uzman Bilirkişiden Görüş Alınmalıdır	429
□ İşin Yapılması İşçinin Sağlığı veya Yaşayışı Yönünden Tehlike Oluşturması Haklı Fesih Nedenidir – İşverenin İşçiyi Gözetme ve Koruma Borcu	442
□ İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle Tazminat – Kusur İncelemesi İş Kanununun 77. Maddesindeki Esaslara Göre Yapılmalıdır	446
□ İşverenin İş Kazasından Sorumlu Tutulabilmesi İçin Kusurunun Kanıtlanması Gerekir	449

□ Bir Olayın İş Kazası Sayılması Tek Başına İşverenin Sorumluluğu İçin Yeterli Değildir; İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemleri Yönünden Bilirkişi İncelemesi Yapılmalıdır	458
□ SSK Rücu Alacağı – Hak Sahiplerince Açılan Tazminat Davasında Alınan Kusur Raporunun Rücu Davasında Bağlayıcı Olabilmesi İçin 506 SK'nın 26. Maddesine Uygun Düzenlenmiş Olması Gerekir	461
□ İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle Tazminat – İş Kanununun 77. Maddesinde Öngörülen Koşulları İçermeyen Bilirkişi Raporu Hükme Esas Alınmaz	467
□ İş Kazası Nedeniyle Tazminat – Zararlandırıcı Sigorta Olayında Kusur Belirlenirken Kaçınılmazlık Olgusu Dikkate Alınmalıdır.....	469
□ Adam Kullananın Tazminatla Sorumlu Tutulabilmesi İçin Kendisinin Kusuru Şart Olmadığı Gibi Kullandığı Adamın Kusuru da Şart Değildir.....	471

ALTINCI BÖLÜM

İŞ ve İŞÇİ BULMA

□ İş Bulmaya Aracılık Sözleşmesi – İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru	479
□ İş ve İşçi Bulma Hükümlerine Aykırılığın Müeyyidesi İdari Para Cezasıdır	481

YEDİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATININ DENETİMİ ve TEFTİŞİ

□ İş Müfettişi Raporlarının İşçilik Alacaklarına İlişkin Kısmına Taraflar İtiraz Edebilir – TİS Hükümünün Uygulanmasına İlişkin Yorum Davaları.....	485
□ İş Müfettişi Tarafından Tutulan Tutanaklar Aksi İspat Edilinceye Kadar Geçerlidir	488
□ İşçilik Alacaklarının Tahsiline İlişkin Davalarda Hükme Esas Alınan İş Müfettişi Raporunun Tamamı ve Ekleri Getirilerek Değerlendirilmelidir	490
□ Hizmet Tespiti – İş Müfettişi Raporlarının Aksi Eşdeğer Yazılı Belgelerle İspat Edilebilir	494

SEKİZİNCİ BÖLÜM

İDARİ CEZA HÜKÜMLERİ

- | | |
|---|------------|
| ☐ İdari Para Cezasına İlişkin Ödeme Emrinin İptali İstenen Davada İtiraz ve Kesinleşme Durumu Araştırılarak Sonucuna Göre Karar Verilmelidir..... | 499 |
| ☐ Alt İşverenlik İlişkisinin Muvazaaya Dayandığı Tespitine Dayalı Olarak Uygulanan İdari Para Cezalarına İtirazda Görevli Mahkeme Sulh Ceza Mahkemeleridir..... | 501 |
| ☐ Açık Bir Düzenleme Olmadıkça Alt İşverenin Suç Teşkil Eden Eylemi Nedeniyle Verilen İdari Para Cezasından Asıl İşveren Sorumlu Tutulamaz | 504 |
| ☐ SGK Prim Borcu ve İdari Para Cezalarına İtiraz – SGK İdari Para Cezalarının İptali Konusunda İdari Yargı Görevlidir | 506 |
| ☐ Haksız Tahsil Edilen İdari Para Cezasının İstirdatı Talebi – İdari Yönden Kesinleşen İdari Para Cezasının Yerinde Olup Olmadığı Adli Yargıda İncelenemez..... | 509 |
| ☐ Eski Hükümlü veya Özürlü Çalıştırma Zorunluluğuna Aykırılık Nedeniyle Verilen İdari Para Cezasının İptaline İlişkin Davalarda İdari Yargı Görevlidir..... | 515 |
| ☐ İş Kanunu'nun 108. Maddesi Uyarınca Verilen İdari Para Cezasına İtirazda Sulh Ceza Mahkemesi Görevlidir | 521 |
| ☐ Süt İzni Verilmemesinin Yaptırımını İdari Para Cezasıdır; Süt İzni Süresi Fazla Çalışma Süresi Olarak Değerlendirilemez..... | 522 |
| ☐ Feshin Geçersizliği ve İşe İade – Toplu İşten Çıkarma Kuralına Aykırılık İş Sözleşmesinin Feshini Geçersiz Kılmaz..... | 523 |
| ☐ Toplu İşten Çıkarma Kurallarına Aykırılığın Müeyyidesi İdari Para Cezasıdır | 524 |

DOKUZUNCU BÖLÜM

ÇEŞİTLİ, GEÇİCİ ve SON HÜKÜMLER

- | | |
|--|------------|
| ☐ İşçinin Salt Bir İşyerinin Açtığı Sınava Girip Kazanması İşveren Yönünden Haklı Fesih Nedeni Oluşturmaz..... | 531 |
|--|------------|

□ İşverenin İşten Ayrılış Bildirgesinde Gösterdiği Sebep Kendisini Bağlar	532
□ Emeklilik Yönünden Prim Günü ve Sigortalılık Süresi Dolan İşçi Bu Nedenle İşten Ayrılması Halinde Kıdem Tazminatına Hak Kazanır	534
□ Emeklilik Nedeniyle İş Akdini Fesheden İşçinin Bu Hakkını İyi Niyet Kurallarına Uygun Kullanıp Kullanmadığı Mahkemece Araştırılıp Değerlendirilemez	536
□ Hizmet Tespiti Davaları ile İşçilik Alacaklarına İlişkin Davalar Birlikte Görülemez	539
□ Asgari Geçim İndirimi Ücretin Bir Parçası Olmadığından Giydirilmiş Ücrete Eklenerek Kıdem Tazminatı Hesaplanamaz	541
□ İhbar ve Kıdem Tazminatı Ödenerek İş Akdi Feshedilen İşçinin Emeklilik İçin Başvurması Askerlik Borçlanması ile İlgili Fark Kıdem Tazminatı Ödenmesini Gerektirmez	543
□ Feshin Geçersizliği ve İşe İade Kararı Verildiğinde Fesih İşe Başlatmama Tarihinde Gerçekleşmiş Olacağından Kıdem Tazminatı Başlangıcı da Bu Tarihtir	545
□ Kıdem Tazminatı Hesabında İşçinin Çalıştığı ve Çalışmış Sayıldığı Günler Dikkate Alınır; Çağrı Usulü Çalışmada Çalışılmayan Günler Hesaba Katılmaz	547
□ Kapıcı, İşçilik Alacakları İçin Kat Malikleri Yerine Doğrudan Yöneticiye Karşı da Dava Açabilir; Bu Halde Doğrudan Yönetici Hakkında Değil “Kat Malikleri Adına Yönetici Hakkında” Karar Verilmelidir	550
□ Ölen İşçinin Mirasçılara Ödenecek Kıdem Tazminatı Hesabında Ödenmiş Olan Askerlik Borçlanması Süresinin de Dikkate Alınması Gerekir	554
□ İş Hukuku Bakımından İşyerinin Devri – İşyeri Devri Halinde Devreden ve Devralan İşverenlerin Sorumlulukları	556
□ Emeklilik Nedeniyle İşten Ayrılmada Kıdem Tazminatı İçin Faiz Başlangıcı SGK’na Başvurulduğuna İlişkin Belgenin İşverene Verildiği Tarihtir; Verilmemiş ise Dava Tarihi Esas Alınmalıdır	561

☐ İş Şartlarında Aleyhine Değişiklik Yapılan İşçinin İşe Gelmemesi Devamsızlık Değil Haklı Fesih Sebebi Olarak Kabul Edilmelidir	568
☐ Mazeret Uydurarak İzin Alan İşçinin Davranışı İşveren Yönünden Haklı Fesih Nedeni Oluşturur	570
☐ Kapıcı Kısmi Süreli Olarak da Çalıştırılabilir – Konut Kapıcılığı	572
☐ Kıdem ve İhbar Tazminatı Alacaklarında Zamanaşımı Hizmet Akdinin Feshinden İtibaren 10 Yıldır	575
☐ Devamlılık Gösteren Prim Ödemeleri Kıdem Tazminatı Hesabında Dikkate Alınmalıdır	583
☐ Yabancı Para Olarak Ücret Alan İşçinin Talebi Halinde Kıdem Tazminatının Yabancı Para Cinsinden Hesaplanmasında Yasal Bir Engel Yoktur	587
☐ İstifa Ettiği Takdirde Kıdem Tazminatının Ödeneceği Konusunda İşverence Kendisinde Haklı Bir Güven Oluşturularak İstifa Eden İşçinin Kıdem Tazminatı Talebinin Kabulü Gerekir – Güven Sorumluluğu.....	588
☐ Kamu Kuruluşlarında Geçen Önceki Çalışmaların Kıdem Tazminatı Yönünden Birleştirilebilmesi İçin Hizmet Akdi Kıdem Tazminatına Hak Kazandıracak Şekilde Sonlandırılmış Olmalıdır	595

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU İLE İLGİLİ KARARLAR

Yetkili ve Görevli Mahkeme

☐ SGK Alacaklarının Tahsilinde 6183 SK'nun Uygulanmasından Doğan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemeleri Görevlidir	615
☐ Boşandığı Eşiyle Birlikte Yaşadığı İddiasıyla Yetim Aylığı Kesilen Kişinin Açtığı Kurum İşleminin İptali ve Menfi Tespit Talepli Davada Görevli Mahkeme İş Mahkemesidir.....	617
☐ İş Kazası Nedeniyle Açılacak Tazminat Davalarında HMK'nun 16. Maddesi Uyarınca İşçinin Yerleşim Yeri Mahkemeleri de Yetkilidir	619
☐ İşçi-İşveren İlişkisi Nedeniyle Verilen Bonodan Kaynaklanan Uyuşmazlıkta İş Mahkemesi Görevlidir.....	622
☐ Elli ve Daha Az İşçi Çalıştıran Tarım ve Orman İşyerleri ile İşçiler Arasındaki Uyuşmazlıklarda Genel Mahkemeler Görevlidir...	623

❑ İşe Girerken Teminat Senedi Olarak Verilen Senede İlişkin Menfi Tespit Davası İş Mahkemesinde Görülmelidir	625
❑ İş Mahkemelerinin Yer İtibarıyla Yetkisi Kamu Düzeni ile İlgilidir...	626
❑ SGK Prim Borcu ve İdari Para Cezalarına İtiraz – SGK İdari Para Cezalarının İptali Konusunda İdari Yargı Görevlidir	629
❑ İş Mahkemelerinin Yer İtibarıyla Yetkisi O Mahkeme İçin Öngörülen Özel Yetki Kurallarına Göre Belirlenir – İş Yargılamasına İlişkin Yetki Kuralları Kamu Düzenine İlişkindir....	632
❑ İşçilik Alacakları – Özelleştirmeden Sonra da Türk Telekom'da Çalışmaya Devam Eden Personel ile İşveren Arasındaki Uyuşmazlıklarda Adli Yargı Görevlidir.....	637
❑ Şube İşlemlerine Karşı Bağlı Bulunduğu Tüzel Kişiliğin Merkezi Taraf Gösterilerek Şubenin Bulunduğu Yer Mahkemesinde de Dava Açılabilir.....	642
❑ İşçi Sigortaları Kurumu ile Hak Sahipleri Arasındaki Uyuşmazlıklarda İş Mahkemeleri Görevlidir.....	646
❑ Emekli Sandığı Vakfı Niteliğinde Olmayan, Munzam Sandık – Vakıflar ile İlgili Olarak Vakıf Senedinin Uygulanmasından Doğan Davalara Bakma Görevi İş Mahkemelerine Değil Genel Mahkemelere Aittir	648

İŞ KAZALARI

İş Kazaları Nedeniyle Maddi ve Manevi Tazminat Davaları, İş Kazalarında Sorumluluk, İş Kazasından Doğan Kurum Rücu Davaları

❑ İş Kazası Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu Kural Olarak Kusur Sorumluluğudur	655
❑ İş Kazası Nedeniyle Kurum Tarafından İşveren Aleyhine Açılan Rücu Davasında Kusur Durumu Saptanıp Gerçek Zarar Tavan Hesabı Yapılarak Sonucuna Göre Karar Verilmelidir	657
❑ İş Kazası Nedeniyle SGK Rücu Alacağı – İşçinin İşe Girişini Süresinde Kuruma Bildirmeyen İşverenin Sorumluluğu Kusursuz Sorumluluktur.....	661

□ İş Kazası Nedeniyle Maddi ve Manevi Tazminat Davası ile İşçilik Alacaklarına İlişkin Davalar Ayrı Ayrı Açılmalı, Birlikte Açılmış ise Ayrılmalıdır	663
□ İş Kazası Nedeniyle İşverenin Tazminatla Sorumlu Tutulabilmesi İçin İş Güvenliği Önlemlerini Alma ve Özen Gösterme Yükümlülüğüne Aykırı Davranışı Kanıtlanmalıdır; Kusur Durumu ve Oranı Konusunda Uzman Bilirkişiden Görüş Alınmalıdır	665
□ İş Kazası Nedeniyle SGK Rücu Alacağı, Bağlanan Gelirin İlk Peşin Değerinin Kusur Karşılığına Göre Belirlenir; İlk Peşin Değerin Artışları da İçine Alacak Şekilde Hesaplanması Hatalıdır	678
□ İş Kazası Nedeniyle Rücuan Tazminat – İşverenin Sorumluluğu – Kusur ve Kaçınılmazlık İncelemesi	679
□ 5510 SK'nun 4/b Maddesi Kapsamındaki Sigortalının Ölümüne Neden Olan 3. Kişinin, Hak Sahiplerine Bağlanan Gelirin İlk Peşin Değerinin Yarısından Sorumlu Tutulabilmesi İçin Hareketin Kasti Olması Gerekir	682
□ Sosyal Güvenlik Kurumu Gelirlerinin Rücu Edilemeyen Miktarları Tazminattan İndirilemez	686
□ İş Kazası Sonucu Maluliyet Nedeniyle Tazminat – İş Kazası ve Maluliyet Oranının Tespiti	688
□ İş Kazası Sonucu İşgöremezlik Nedeniyle Tazminat – Bir İşyerinde Asıl İş veya Yardımcı İşlerin Bir Bölümünün Alt İşverence Yürütülmesi Halinde Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Varlığı Kabul Edilmelidir	691
□ İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle Tazminat – İş Kazası SGK'na Bildirilmemişse Bu Konuda Davacı Tarafa Önel Verilmeli ve Sonucuna Göre İşlem Yapılmalıdır	700
□ İş Kazası Sonucu Maluliyete Dayalı Tazminat Hesabında Hüküm Tarihine Göre Değerlendirme Yapılmalı, Pasif Dönem de Zarar Hesabına Dahil Edilmelidir	702
□ İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle Tazminat – Dul Kalan Kadının Gayriresmi Beraberlik Yaşaması Bakım İhtiyacının Ortadan Kalkması Sonucunu Doğurmaz	705

❑ İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle Tazminat Talebi – Maluliyet Oranının Tespiti	707
❑ İş Kazasında Çocuğu Ölen Ancak Gelir Bağlanması Koşulları Bulunmayan Annenin Maddi Tazminat Talebinin Reddi Gerekir.....	711
❑ İş Kazasından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları 10 Yıllık Zamanaşımına Tabidir	713
❑ İş Kazası Sonucu Sürekli İşgöremezlik Nedeniyle Tazminat Talepli Davada Maddi Tazminat Hesabında Sigortalının Gerçek Zararı Esas Alınmalıdır	715
❑ İş Kazası Sonucu Oluşan Maluliyet Oranının Tespiti	717
❑ İş Kazası Nedeniyle Tazminat – Davadan Önce İmzalanan İbraname, Ödenen Miktar ile Ödenmesi Gereken Miktar Arasında Açık Oransızlık Bulunması Halinde Makbuz Hükmündedir.....	720
❑ İşçinin Meslek Hastalığında % 100 Kaçınılmazlık Bulunsa Dahi Meydana Gelen Zarardan Risk Nazariyesi Gereği İşverenin Bir Miktar Sorumlu Tutulması Gerekir.....	722
❑ İşverenin İş Kazasından Sorumlu Tutulabilmesi İçin Kusurunun Kanıtlanması Gerekir	724
❑ İş Kazası Sonucu Sigortalı veya Hak Sahiplerine Bağlanan Gelirler ile Yapılan Harcamalar Nedeniyle SGK Rücu Alacağı	733
❑ Tarım Bağ-Kur Sigortalılığında Ancak Tarımsal Faaliyet Nedeniyle, Tarımsal Faaliyetten Dolayı Meydana Gelen Zararlandırıcı Olaylar İş Kazası Kabul Edilebilir	737
❑ İş Kazası – İş Kazasının Tanımı ve Unsurları.....	742
❑ İş Kazasına Dayalı SGK Rücu Alacaklarında Kurumun Rücu Hakkı Yapılan veya İlerde Yapılması Gerekli Giderlerin Toplamı ile Bağlanan Gelirin İlk Peşin Sermaye Değeri Tutarıyla Sınırlıdır	746
❑ İş Kazasında İşverenin Sorumluluğu – Kaçınılmazlık – Bilirkişi İncelemesi.....	752
❑ Trafik Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle SGK Rücu Alacağı – Aracı Kendi Adına ve Hesabına İşleten ve Araç Üzerinde Fiili Tasarrufu Olan İşleten Sayılır.....	755

- ❑ İş Kazası Nedeniyle Rücuan Alacak – İşverenin Eylemlerinden Kaynaklanan Zararlarda Sosyal Güvenlik Kurumunun İşveren Sorumluluk Sigortasına Karşı Doğrudan Talep ve Dava Hakkı Vardır 758
- ❑ İş Kazası Nedeniyle Rücuan Tazminat – Asgari Ücretteki Değişiklikler Usuli Kazanılmış Hakkın İstisnalarındandır 765

SİGORTALILIĞIN TESPİTİ

- ❑ Ticari Taksi veya Minibüs Sahibi Esas Olarak Kendisi Çalışmakta, Gelirden Pay Almak Üzere Aracı Belli Zamanlarda Başka Bir Şöföre Bırakmakta İse Arada Hizmet Akdinin Varlığı Kabul Edilmelidir 773
- ❑ Hizmet Tespiti ve İşçilik Alacaklarına İlişkin Davalar Birlikte Görülemez 777
- ❑ Hizmet Tespiti – Başlangıçtaki Bir Kısım Çalışmalar Kuruma Bildirilmemiş, Sonrası Bildirilmiş ve Önceki Çalışmalar Kesintisiz Devam Etmişse Hak Düşürücü Süre Başlangıcı Kesintisiz Geçen Çalışmaların Sona Erdiği Yılın Sonudur..... 785
- ❑ Tarım Bağ-Kur Sigortalılığının Tespiti 787
- ❑ İşe Giriş Bildirgesi Verilmiş Olması Sigortalılığın Tespitinde Tek Başına Yeterli Kabul Edilemez; Eylemli Çalışma Olgusu Yöntemince Araştırılarak Sonucuna Göre Karar Verilmelidir 789
- ❑ Dolmuş Hattında Değnekçi Olarak Çalışan ve Meslek Odası ile Hizmet Akdi Bulunmayan Kişinin İşvereni Çalışma Yapıldığı İddia Edilen Duraktaki Minibüs İşletmecileri Olarak Kabul Edilmelidir 792
- ❑ Hizmet Tespiti Davaları ile İşçilik Alacaklarına İlişkin Davalar Birlikte Görülemez 794
- ❑ Tarım Bağ-Kur Sigortalılığının Tespiti 796
- ❑ Tarımsal Faaliyet ile İlgili Kayıt ve Tescil veya Prim Ödemesi ya da Prim Tevkifatı Öncesine Ait Dönem İçin Tarım Bağ-Kur Sigortalılığının Tespiti İstenemez..... 800
- ❑ Hizmet Tespiti Davalarında Hak Düşürücü Süre 804

□ Hizmet Tespiti – Bildirimsiz Çalışmalar Bildirgelerin Verildiği Dönemi de Kapsar Şekilde Kesintisiz Devam Etmişse Hak Düşürücü Süre Başlangıcı Kesintisiz Çalışmaların Sona Erdiği Yılın Sonudur	806
□ Sigortalılığın Tespiti Davaları Kamu Düzenine İlişkindir – Fiili Çalışma Olgusunun Araştırılması.....	808
□ Hizmet Tespiti İstenen Davada Davacının Feragat Dilekçesi İşlemden Kaldırma Olarak Değerlendirilmeli ve Üç Ay Geçtikten Sonra Davanın Açılmamış Sayılmasına Karar Verilmelidir.....	811
□ Hizmet Tespiti – Prime Esas Kazançların Tespitinde Gerçek Ücret Esas Alınmalıdır – İşçi Ücreti Uyuşmazlıklarında İspat.....	813
□ Ücret ve Bağımlılık Unsurları Bulunan Anketörlük İşinin Hizmet Akdine Dayandığı Kabul Edilmelidir.....	819
□ Tarım Bağ-Kur Sigortalılığı Tarımsal Faaliyetin Kesintisiz Sürdürüldüğü Dönem İçin Kabul Edilebilir.....	821
□ Sigortalılık Başlangıç Tarihinin Tespiti – Sigortalılık İçin İşe Giriş Bildirgesi Yeterli Değildir; Eylemli Çalışma Olgusu Araştırılmalıdır.....	823
□ İşe Giriş Bildirgeleri ve İmzalı Bordrolardan İşçinin Kesintili Çalıştığı Sonucuna Varılmakta İşe Aksi Eşdeğer Belgeler ile Kanıtlanabilir.....	825
□ Uzun Vadeli Sigorta Kollarında İşçinin İstirahatli Olarak Geçici İşgöremezlik Ödeneği Aldığı Dönem Sigortalılık Süresi Olarak Dikkate Alınır; Ancak Prim Ödeme Gün Sayısında Dikkate Alınmaz.....	827
□ Prim Tahsil Edip Kullanarak Kendi Hatalı İşlemiyle Kişiyi Sigortalı Sayan Bağ-Kur’un Sonradan İlgili Dönem Sigortalılığını İptal Etmesi Dürüstlük Kuralına Aykırıdır.....	831
□ Onsekiz Yaşından Önce Ödenen Sigorta Primleri Prim Ödeme Gün Sayısına Dahil Edilir, Ancak Sigortalılık Süresi Onsekiz Yaşın Doldurulduğu Tarihte Başlar	837
□ Hizmet Tespiti – Kamu Kuruluşlarında Geçen, Resmi Kayıtların Aksi Yöndeki Çalışma İddialarının İspatı	838

□ Tarım Bağ-Kur Sigortalılığının Tespiti – Hayvan Yetiştiriciliği Tarımsal Faaliyet Kapsamındadır.....	839
□ Miras Bırakanın Sigortasız Çalışmalarının Tespiti – Hak Düşürücü Süre	843
□ Tarım Bağ-Kur Kapsamında Kesintisiz Faaliyetin Bulunduğu Hallerde 506 SK Kapsamında Geçen Kısa Süreli Çalışmalar Tarım Bağ-Kur Sigortalılığını Tümden Sona Erdirmez.....	845
□ Hizmet Tespiti – Sigortalının Çalışmalarının 30 Günden Az Geçmesi Halinde İşveren Bunun Sebebini Açıklayan Bilgi ve Belgeleri Prim Belgelerine Ekleme Zorundadır.....	848
□ Bağ-Kur Sigortalılığı Niteliği Taşıdığı Halde 04.10.2000 Tarihine Kadar Kayıt ve Tescil Yaptırmamış Olanların Sigortalılıkları Bu Tarihte Başlar; Önceki Süreler Dikkate Alınmaz	851
□ Sigortalının İşe Girişi Sonradan Bildirilmiş Ancak Çalışmaları Kesintisiz Devam Etmiş İse Bildirimsiz Kalan Başlangıçtaki Hizmetlerle İlgili Hizmet Tespiti Davası için Hak Düşürücü Süre Kesintisiz Çalışmaların Sona Erdiği Yıla Göre Hesaplanmalıdır	853
□ Tarım Bağ-Kur Sigortalılığının Tespiti Talebi – Kurumca Yapılan İlk Sigortalılık Kaydına İtiraz Edilmemesi Sonradan Sigortalılığın Tespiti Davası Açılmasına Engel Oluşturmaz	855
□ Çifte Sigortalılık Yasağı – Çakışan Sigortalılık Halinde Önceden Başlayıp Devam Eden Sigortalılık Geçerli Kabul Edilmelidir	857
□ İşe Giriş Bildirgesi Verilmişse Hizmet Tespiti Yönünden Beş Yıllık Hak Düşürücü Süreden Söz Edilemez	860
□ Sigortalı Hizmetlerin Tespitine İlişkin Davadan Feragat Edilemez....	862
□ Bağ-Kur Sigortalılığının Tespiti - SSK ve Bağ-Kur'un Tüzel Kişilikleri Sona Ermıştır; Bu Kurumlar ile İlgili Açılacak Davalarda Yasal Hasım SGK'dır.....	864
□ Hizmet Tespiti Davasından Feragat Edilemez Ancak Takipsiz Bırakılması Halinde Davanın Açılmamış Sayılmasına Karar Verilebilir.....	872
□ İsteğe Bağlı Sigortalılık İçin Kuruma Başvuru ve Başka Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Tabi Olmamak Koşulları Birlikte Gerçekleşmiş Olmalıdır.....	881

YURT DIŞI HİZMETLERİN BORÇLANILMASI

- Yurt DıŐındaki Hizmetlerin Borçlanılmasında Türkiye ile Sosyal Güvenlik Sözleşmesi Bulunan Ülkelerde İlk Defa Çalışmaya Başlanılan Tarih Türkiye’de Sigortalılık Başlangıç Tarihi Olarak Kabul Edilmelidir..... **885**
- Yurt Dışı ve Yurt İçinde Geçen Hizmetler Birleştirilip Oranlanarak “Kısmi Sözleşme Aylığı” Bağlanmasında Yurda Kesin Dönüş Koşulu Yoktur..... **888**
- Yurt Dışında Eylemli Çalışma Olmaksızın “Gebelik/Analık Koruması” ve “Çocuk YetiŐtirme” Nedeniyle Sigorta Kapsamına GirilmiŐ Olan Tarih Ülkemizde Sigortalılık Başlangıcı Olarak Kabul Edilemez **891**
- Yurt Dışında Geçen Çalışmaların Borçlanılması – Bir Kimsenin Türk Sigortasına Girmeden Önce Bir Alman Rant Sigortasına GirmiŐ Olması Halinde Bu Tarih Türk Sigortası Başlangıç Tarihi Sayılır..... **893**
- Zorunlu Göçe Tabi Tutularak Türkiye’ye GelmiŐ ve Türk VatandaŐı OlmuŐ KiŐiler Yasadaki Koşullar Çerçevesinde Geldikleri Ülkede Geçen Çalışmalarını Borçlanabilirler..... **895**

SAĞLIK SİGORTASI – SAĞLIK YARDIMLARI

- Tedavide Kullanılan İlaç Salınlı Stent Konusunda Hekimin Tercihini Dikkate Alınmalı, Usulünce Tespit Edilecek Rayiç Fiyat Üzerinden Tahsil Kararı Verilmelidir **901**
- Trafik Kazalarından Doğan Tedavi Giderleri SGK Tarafından KarŐılanır; Sigorta Őirketleri ve Güvence Hesabının Sorumluluğu Yasada Belirtilen Miktarı SGK’na Aktarmakla Sona Erer **905**
- Sigortalı veya Hak Sahibi Tarafından Bizzat Kullanılmayan Yardımcı, Refakatçi veya Bakıcıların Kullanımı İçin TasarlanmıŐ Cihaz Bedeli İstenemez..... **909**
- Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlığı Koruma, Çalışma Gücünü Yeniden Kazandırmada Hak Sahibi İçin Gerekli Protez Araç ve Gereçleri Sağlamakla Yükümlüdür **914**

- ☐ Kavgada Yaralanan Sigortalı İçin Ödenen Tedavi Giderleri SGK'ca Kavgada El Uzatan Dahil Olaya Karışan Sorumluların Tamamından Rücuen İstenebilir..... **918**
- ☐ Tedavi için Başka Yere Gönderilen Sigortalının Refakatçisine Yol Gideri Ödenebilmesi İçin Gönderilen Yerin Yerleşim Yeri Belediye Sınırları Dışında Olması Gerekir **925**

YAŞLILIK AYLIĞI

- ☐ Sosyal Güvenlik Sistemimiz Çifte Sigortalılık Üzerinden Birden Fazla Yaşlılık Aylığına Hak Kazanmaya Olanak Vermemektedir – Hizmet Birleştirmesi..... **931**
- ☐ Çakışan Sigortalılığa İlişkin Uyuşmazlıklarda Gerçek ve Fiili Sigortalı Çalışmalardan Hangisinin Kişinin Ekonomik Hayatında Baskın Çalışma Niteliğinde Olduğu Saptanarak Sonuca Gidilmelidir **947**
- ☐ Emekli Sandığı Kanunu Uyarınca Emekli Aylığı Almaktayken Vergiye Tabi Serbest Eczacı Olarak Çalışmaya Başlayan Kişiden Sosyal Güvenlik Destek Primi Kesilmesinde Hukuka Aykırılık Yoktur..... **949**
- ☐ Emekli Aylığının Haczinde Borçlunun Muvafakatinin Geçerliliği İçin Takibin Kesinleşmiş Olması Gerekir **956**
- ☐ Borçlu Emeklilik Hakkını Kazandıktan Sonra Emekli İkramesi Haczedilebilir **958**
- ☐ Takip Kesinleştikten Sonra Emekli Maaşının Haczi Konusunda Borçlunun Önceden Verdiği Muvafakat Geçerlidir..... **959**
- ☐ Sigortaya İlk Tescil Tarihinden Sonra Yapılan Yaş Tashihi Yaşlılık Aylığı Bağlanmasında Dikkate Alınmaz **961**
- ☐ Tarım Bağ-Kur Sigortalılığından Yaşlılık Aylığı Bağlanabilmesi İçin Talep Tarihi İtibarıyla Prim ve Her Türlü Borçlar Ödenmiş Olmalıdır **963**
- ☐ SGK Prim Alacakları için Yaşlılık Aylığına Haciz Uygulanabilir **965**
- ☐ Tarım Bağ-Kur Kapsamında Kesintisiz Faaliyetin Bulunduğu Hallerde 506 SK Kapsamında Geçen Kısa Süreli Çalışmalar Tarım Bağ-Kur Sigortalılığını Tümden Sona Erdirmez..... **967**

- TÜFE Artış Oranlarının Yaşlılık Aylıklarına Yansıtılmasında Aylıkların Fiili Ödeme Günü Değil Ayın Birinci Takvim Günleri Esas Alınmalıdır 970

MALULİYET AYLIĞI

- Toplam 1.800 Gün veya En Az Beş Yıllık Sigortalılık ve Her Yıl Ortalama 180 Gün Prim Ödemesi Bulunmadıkça Malullük Aylığı Bağlanamaz..... 975
- Yersiz Ödenen Maluliyet Aylıklarının İadesi İstenen Uyuşmazlıkta Özel Düzenleme İçeren 5510 SK'nun 96. Maddesi Uygulanmalıdır; Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yasalar Yürürlüğe Girdiği Andan İtibaren Uygulanır..... 977
- Maluliyet Aylığı Bağlanmasını Talep Eden Ancak Çalışamayacak Kadar Akıl Hastası Olduğu Anlaşılan Davacıya Vasi Tayini Sağlanmadan Davaya Devam Edilemez..... 985
- Malullük Aylığı – Maluliyet Tespiti – Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu Raporlarına Karşı Yasada Sayılan İlgililerin İtiraz Hakkı Vardır; Bu Raporlar Kurum Yönünden Bağlayıcıdır..... 987
- Çalışma Gücü Kaybı Nedeniyle Maluliyet Aylığı Koşulları..... 994

DUL ve YETİM AYLIĞI

- Boşandığı Eşiyle Fiilen Birlikte Yaşadığı Tespit Edilen Kişiye Bağlanmış Olan Ölüm Aylığı Kesilir; Konuya İlişkin Davalarda Uyuşmazlık Konusu Dönemde Eylemli Birlikte Yaşama Olgusu Ayrıntılı Araştırılmalı, Sonucuna Göre Karar Verilmelidir 999
- Boşandığı Eski Eşiyle Birlikte Yaşadığı Gerekçesiyle Ölüm Aylığı Kesilen Kişinin Kurum İşleminin İptali Talebiyle Açtığı Davada Birlikte Yaşama Olgusu Ayrıntılı Şekilde Araştırılmalıdır 1004
- Boşandığı Eşiyle Fiilen Birlikte Yaşamaya Rağmen Babasından Ölüm Aylığı Alan Kişiye Yapılan Haksız Ödemelerin Tahsili İstenen Davada Yetkili Mahkeme HMK'nun 16. Maddesine Göre Belirlenmelidir..... 1009
- Boşandığı Eşiyle Fiilen Birlikte Yaşadığı Belirlenen Kişiye Ölüm Aylığı Bağlanmaz; Bağlanmışsa Kesilir ve Ödenenler Geri Alınır..... 1011

- ❑ İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle Dul ve Yetim Aylığı Talebi – 506 SK'nın 11. Maddesinde Sayılan Haller Bağ-Kur Sigortalıları Açısından da İş Kazasıdır..... **1016**
- ❑ Sigortalı Eşini Kasten ve Haksız Yere Öldüren Ölüm Aylığına Hak Kazanamaz; Ancak Kastın Aşılması Suretiyle Öldürme Aylık Bağlanmasına Engel Değildir..... **1018**

SENDİKALAR ve TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

- ❑ Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi Tespitine İlişkin Kararın İptali İstenen Davada Yetkili Mahkeme İşletme Merkezinin Bulunduğu Yere Göre Belirlenir **1025**
- ❑ Sendika Şube Genel Kurulu Seçimlerinin Seçim Hakimince İptal Edilmesi Kayyum Atanmasını Gerektirmez; Kayyum Atanması Genel Kurul veya Genel Kurulda Yapılan Seçimlerin Mahkemece İptali Durumunda Söz Konusudur **1028**
- ❑ Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Emredici Yasalara Aykırı Olup Olmadığının Tespiti Genel Hukuki Bilgi ile Çözümenebileceğinden Bu Konuda Bilirkişiye Başvurulması Yasal Değildir **1031**
- ❑ Sona Eren TİS'nin Hizmet Akdine İlişkin Hükümleri Yenisi Yürürlüğe Girinceye Kadar Devam Eder – TİS'nin Ard Etkisi İşyeri Uygulamasına Dönüşmüş İse TİS Kapsamında Olmayanlar İçin de Subjektif Hak Oluşturur **1033**
- ❑ Sendika Şube Başkanlık Seçiminin İptali – Üye ve Delegelerin Şube Zorunlu Organlarına Seçilebilme Koşulları **1036**
- Kanun Maddesine Göre Arama Cetveli..... **1041**