

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ.....	I
------------	---

BİRİNCİ BÖLÜM

1.İŞ HUKUKUNDA KIDEM TAZMİNATI.....	1
1.1.KIDEM TAZMİNATI ŞARTLARI.....	1
1.1.1.İşçinin Bir Yıllık Kıdemini Bulunması.....	1
1.1.2.İş Akdinin İşçi Ya Da İşveren Tarafından Belirli Nedenlerle Sona Ermesi....	3

İKİNCİ BÖLÜM

2.İŞ HUKUKUNDA İHBAR TAZMİNATI.....	11
2.1. İHBAR TAZMİNATI ŞARTLARI.....	11
2.1.1. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Olmalı.....	12
2.1.2. İşçi/İşveren İş Akdini Derhal Fesih Hakkı Ya Da Usulüne Uygun İhbar Önellerine Uyularak Yapılan İş Akdi Dışında Fesih Olmalı.....	13

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞ HUKUKUNDA YILLIK İZİN ÜCRETİ ALACAĞI.....	15
3.1. YILLIK İZİN ÜCRETİ ALACAĞI ŞARTI.....	15
3.1.1. İşçinin 1 Yıllık Çalışmasının Olması.....	16
SONUÇ.....	18
KAYNAKÇA.....	19

Giriş

İş hukukunda işçinin iş görme, işverenin talimatına uyma, sadakat, teslim ve hesap verme, rekabet etmeme borcu vardır. İşverenin ise ücret ödeme, işçiyi koruma, eşit davranma borçları bulunmaktadır. Bu borçlara uyulmadığı takdirde tarafların iş akdini fesih etme hakkı bulunmaktadır. İş akdinin feshi ile beraber karşılıklı yani hem işveren hem de işçi açısından tazminat söz konusudur. Bu tazminatlardan kıdem, ihbar ve yıllık izin ücretlerinden bu makalemizde bahsedeceğiz.

Arabulucuya başvurma dava şartı olduğundan kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücret alacağı talep edilirken muhakkak arabulucuya başvuru zorunludur. Taraf iradesi ile arabuluculuk görüşmelerinde gizlilik ilkesi esas alınarak, beyan ve belgeler arabuluculuk sürecinden sonra mahkemelerde kullanılamaz. Özellikle arabuluculuk bürosuna başvurulmasından itibaren son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez. Bu nedenle süreler yönünden hak kaybı söz konusu değildir. Taraflar arabuluculuk görüşmelerinde kıdem, ihbar, yıllık izin ücreti alacağı hususunda anlaşıp, anlaşmayı son tutanakta belirttiğinde ilam niteliğinde belge sayılır. Taraflar anlaşmaya uymadığı takdirde yetkili yer sulh hukuk mahkemesinden icra edilebilirlik şerhi alınmaktadır. Tarafların anlaşamaması durumunda taraflar son tutanağın aslı ile beraber yetkili yer iş mahkemesinde dava açmalıdırlar. Arabuluculuk süresinde anlaşmama durumunda yetkili yer iş mahkemelerinde kıdem, ihbar, fazla mesai ücreti dava konusu edilmelidir.

Kıdem tazminatı 1475 sayılı mülga kanun geçici 14. Maddesinde ve 4857 sayılı iş kanunda düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerin ortak şartları işçinin bir yıllık kıdeminin bulunması ve iş akdinin işçi ya da işveren tarafından belirli nedenlerle fesih edilmesidir.

İhbar tazminatı ise belirsiz iş sözleşmesine bağlı olarak işçi/işveren iş akdini derhal fesih hakkı ya da usulüne uygun ihbar önellerine uyularak yapılan iş akdi dışında fesih olmalıdır.

İş hukukunda yıllık izin ücret alacağı ise 4857 sayılı iş kanununda düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre işçinin bir yıllık çalışmasının bulunması gerekmektedir.

Bu nedenle giriş kısmında değindiğimiz konular hususunda ayrıntılı olarak makalemizde yer verilecektir.

1. BÖLÜM

1. İŞ HUKUKUNDA KIDEM TAZMİNATI

4857 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatı ile ilgili bir düzenleme yapılmayıp, 22.05.2003 tarihli 4857 sayılı Kanun 1475 sayılı İş Kanununu yürürlükten kaldırırken bu kanunun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesini yürürlükte bırakılmıştır. Bu doğrultu da 4857 sayılı İş Kanunda kıdem tazminatına ilişkin düzenleme bulunmamaktadır.

İşçinin yasa da belirtilen çalışma süresinin doldurulması, iş akdinin yasa da belirtilen süre de son bulması halinde kıdemi ve ücreti göz önünde bulundurularak kıdem tazminatına hak etmesidir. Kıdem tazminatını işçi hak edebileceği gibi mirasçıları da talep edebilir. 4857 sayılı İş Kanunu 4. Maddesi göre bu kanun kapsamının dışında ve Borçlar Kanuna tabi işçiler kıdem tazminatından yararlanamazlar.

1.1.KIDEM TAZMİNATI ŞARTLARI

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için en az bir yıllık kıdeminin olması, iş akdinin belirli nedenlerle sona ermesi (işveren tarafından İK 25/2 dışında fesih olması, işçi tarafından İ.K madde 24 uyarınca fesih, askerlik, yaşlılık, kadının evlenmesi, geçerli nedenle fesih ya da geçersiz neden durumunda fesih, fesih hakkının kötüye kullanılması) gerekir.

Bu hususlar incelenirken işçinin bir yıllık kıdemine değinilecek, uygulamada sıkça karşılaşılan iş akdinin belirli nedenler feshine ilişkin Yargıtay, Bölge Adliye Mahkemesi kararları ve Hukuk Genel Kurulu kararlarına değinilecektir.

1.1.1.İşçinin Bir Yıllık Kıdemin Bulunması

Kıdem tazminatında işçinin yasa da belirtildiği üzere çalıştığı süre 1 yıl olmalıdır. Bir yıllık süre 1475 sayılı İş Kanunda 14 maddenin 1. Fıkrasında, işçinin işe başladığı süreden itibaren iş sözleşmesinin ve çalışmanın devam etmesiyle birlikte tam bir yıla denk gelen 30 gün ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. Yani işçinin en az bir yıllık çalışmasının olması gerekir.

Bu duruma örnek verecek olursak. İşçi çalıştığı işyerinde 2 yıl çalışmış olsun kıdem tazminatı hesaplanırken işçinin son almış olduğu 30 günlük maaş üzerinden hesaplama yapılır. Bu durumda işçi 2 yıllık çalışmasına karşılık iki maaş ücreti bulunmaktadır. Kıdem tazminatı hesaplanırken giydirilmiş ücret olarak hesaplanır.

İş kanuna göre, işçinin bir yıllık süre tanımı bağlayıcı ve mutlaktır. Bir yıllık sürenin hesaplanması takvimsel olarak 365 güne karşılık gelmektedir. Eğer ki bir yılı aşan süre mevcut ise bu sürelerde hesaplama dâhil edilecektir. Hizmet akdi başlama tarihi Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen işe başlatma tarihi değil, fiili olarak işe başladığını işçi kanıtladığı takdirde fiili işe başladığı tarih kıdem tazminatını hesaplarken göz önünde bulunması gerekir. Zira işçinin işe başladığı tarih fiili olarak başladığı tarihtir. İşçinin çalışması devam ederken aralıksız ya da kesintili aynı iş yerinde ya da değişik iş yerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek hesaplama yapılır (Karakaş, 2016, s.436) .

İş sözleşmesinin imza ile kurulduğu tarih ile fiilen iş ilişkisinin kurulduğu tarihler arasında fark bulunmaktadır. Bu durum da işçinin iş akdini başlattığı tarih fiilen işe başladığı tarihtir. İşçi işyerine çırak olarak başlayıp sonrasında çıraklığı sona erdiğinde çıraklıkta geçen süreler hizmet süresinden sayılmayacaktır. İşçinin deneme süreleri hizmet süresine eklenir. Derhal fesih hakkında işçinin iş akdini sona erdirdiği süre fesih bildirildiği tarihtir. Fesih bildiriminin kuralı, fesih taraflara ulaştığında sonuçlarını doğurur. Fesihlerde ihbar önelleri dikkate alınacaksa ihbar önellerinin sonunda iş akdi feshi sona erer(Çil, 2016, s. 950).

Yargıtay ilke kararlarınca işçinin 6 haftalık süreyi geçen sağlık raporlarında kıdem tazminatı hesaplamasında dikkate alınmayacaktır. 6 haftalık süre hesaplamasının dışında bırakılacaktır. Bu durumda bir yıllık çalışma süresinde 6 haftalık süreyi geçen rapor alınmış ise bu süre dışlandığında kıdem tazminatına hak kazanılamayacaktır. Tutuklu ve hükümlüler ihbar önellerini aşmadıkları sürelerde askı süresi olarak değerlendirilir. Hesaplama dışlanmaz (Çil, 2016, s. 951).

İşçi çalıştığı iş yerinde istifa ettikten sonra çalışmaya devam etmesi durumunda istifa öncesi hizmet süresi eklenmeden istifa sonra süreler kıdem tazminatı hesaplamasında dikkate alınır. Hizmet sözleşmesi hesaplanırken zamanaşımı def'i de göz önünde bulundurulmalıdır. Aynı iş yerinde çalışan işçi aralıklı çalışmış ise bu

aralıklı çalışmalar birleştirilerek hesaplama yapılır. Hesaplamanın yapılabilmesi içinde kıdem tazminatının ödenmemesi gerekmektedir (Çil, 2016, s. 950).

Giydirilmiş ücret göz önünde bulundurulurken de işçinin talebi var ise ikramiye, yol, yemek ücreti vs. de hesaplamaya dâhil edilir. Kıdem tazminatına konu olan esas ücret iş akdi fesih edildiğinde almış olduğu son ücret üzerinden giydirilmiş brüt olan ücrettir.

Kıdem tazminatı hesaplanırken giydirilmiş brüt üzerinden damga vergisi sadece kesintisi yapılır. Diğer vergilerden kesinti yapılmaz.

1475 sayılı İş Kanunda kıdem tazminatının gününde ödenmemesi durumunda ödenmeyen sürelerle ilişkin uygulanacak faiz mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır. Bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz işçinin iş akdinin haksız nedenlerle fesih edilmesi durumunda hesaplanmalıdır.

1.1.2. İş Akdinin İşçi Ya Da İşveren Tarafından Belirli Nedenlerle Sona Ermesi

İş akdinin aynı zaman da 1475 sayılı yasa da belirtilen nedenlerle fesih edilmesi gerekmektedir. 1475 sayılı İş Kanunu ise yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanuna atıf yapmaktadır. İşverenin iş akdini haksız fesih, usulsüz fesih, feshin geçersiz olması, fesih hakkının kötüye kullanılması nedenleriyle de işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır.

Bu nedenlerle beraber işveren işçinin sağlık sebepleri, zorlayıcı sebeplerle derhal fesih nedeniyle işten çıkardığı takdirde işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Fakat işveren işçinin iyi niyet ahlak kurallarına aykırı davranması durumunda iş akdini derhal fesih etmesi durumunda kıdem tazminatı söz konusu değildir. Aynı zaman da işçinin de haklı nedenle fesih durumunda yani İş Kanunu madde 24'te sağlık nedenleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış nedeni, zorlayıcı nedenler söz konusu olduğunda işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır.

İşçinin muvazzaf askerlik nedeniyle iş akdini fesih etmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanmaktadır.

İşçinin emeklilik(yaşlılık aylığı) veya toptan ödeme almak amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurması durumunda fesih etmesi sonucu kıdem tazminatına hak kazanır. Bu durum da Sosyal Güvenlik Kurumuna işçinin başvurup emeklilik,

yaşlılık aylığı veya toptan ödemeye ilişkin belgenin işverene verilmesi durumunda işçi kıdem tazminatı alabilir.

İşçinin ölmesi halinde mirasçıları da kıdem tazminatı talep edebilir. Aynı zaman da Borçlar Kanun’da düzenlenen işçinin ölmesi durumunda mirasçıları ölüm tazminatı hakkı da bulunmaktadır. Bu durumda kıdem tazminatı ve ölüm tazminatı birlikte talep edilebilir.

Kadının evlenmesi ve evlendiğini işverene bildirdiği takdirde kıdem tazminatına hak kazanır.

İş akdinin belirli nedenler fesih edilmesine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi ve Yargıtay kararlarına değinmekte fayda vardır. İşçinin istifa etmesi durumunda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 14/11/2019 tarihli 2016 / 6700 esas, 2019 / 19937 karar numaralı kararında işçi dava dilekçesinde irade fesadına ilişkin açıklama yapmaması, irade fesadına ilişkin başka bir delil sunmaması, 5 yıla aşkın süreden sonra dava açılması durumunda davanın reddine karar verilmiştir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 24/06/2019 tarihli 2016 / 16064 esas, 2019 / 13890 karar numaralı kararında işveren tazminatları ödeyeceği hususunda vaatlerde bulunması, işçi de vaade güvenerek, imzalamak zorunda kalması durumunda işçinin iradesi fesada uğratıldığı, irade fesadı durumunda her türlü delille ispatlanabileceği, bu delillere tanıkta dâhil olduğu belirtilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi İstanbul 24. Hukuk Dairesi 13/02/2020 tarihli 2018 / 1722 esas, 2020 / 205 karar numaralı kararında somut uyuşmazlıkta, davacı işçi iş sözleşmesini, ödenmeyen işçilik alacakları ile ücretin asgari ücretin altında ödendiğini ileri sürerek haklı nedenle feshettiğini açıklaması, İş Kanunu madde 24/2-e kapsamında işçinin haklı nedenle feshine ilişkindir. Bu durumda istifada ki irade beyanı işçilik alacağına ilişkin olduğundan işçilik alacaklarına hak kazandığına ilişkin karardır.

Gerek güncel Yargıtay kararları, gerek ise güncel Bölge Adliye Mahkeme kararları istifa dilekçesi olsa da işçinin iradesi fesada uğrayıp, uğramadığı ve irade fesadına ilişkin dava dilekçesinde bahsedilip bahsedilmediği, bu hususun delillerle desteklenip desteklenmediği, deliller hususunda özellikle tanık delili veya isticvapta yapılabileceğine ilişkin kararlar bulunmaktadır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 29/09/2007 tarihli 2007/9-615 esas, 2007/627 karar numaralı kararında :” davacının, iş akdinin feshinden belirli bir süre geçtikten sonra, SSK ya başvurması, yaşlılık aylığı için gerekli şartları taşımış olması, kıdem tazminatına hak kazandığını göstermektedir. İşçi yaşlılık aylığı, emeklilik toptan ödeme gibi nedenlerle iş akdini fesih ediyor ve kıdem tazminatı talep ediyorsa muhakkak SGK’ya başvurmalıdır.”

1475 sayılı İş Kanununa göre işçi kadın evlenecek ise evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde işverene başvurmalıdır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 12/10/2016 tarihli 2014/9-1136 esas,2016/968 kararında resmi evlilik işlemlerinin tamamlandıktan sonra işverene başvurarak kıdem tazminatına hak kazanacağına ilişkindir. Yasa kadının evlenmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanacağı düzenlenmiş iken erkeğin evlenmesine ilişkin bir düzenleme yoktur. Bu durumda erkeğin evlenmesi iş akdini fesh etmesi kıdem tazminatı hakkını doğurmaz.

İşçinin iş akdini fesih etmesi askerlik görevine ilişkin ise bu durum da işçi kідeme hak kazanır. İş akdinin feshi ile askerliğe başlama tarihi arasında da makul süre bulunmalıdır.

İşçi cinsel tacize uğraması durumunda iş akdini derhal fesih hakkı bulunmaktadır. Bu durum da kıdem tazminatına hak kazanır. Bunun yanın da manevi tazminatta işçi talep edebilir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 11/12/2018 tarihli 2016 / 16971 esas, 2018 / 22885 karar tarihli kararında işverenin, işçinin başka bir işçiye cinsel tacize uğratması nedeniyle işten çıkarması, bu durumu ispat edememesi işçinin kişilik haklarına saldırı niteliğinde olduğundan manevi tazminata hükmedilir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesindeki, “İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz.

İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu

yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21. madde hükümlerine göre dava açabilir. Bu durumda fesih hakkı işçiye aittir. İşçi haklı nedenle işin esasında değişiklik olması nedeniyle fesih ettiğini ispatlamalıdır.

Devamsızlık durumunda işçinin işverenden izin alması gerekir ya da iş gelmemesinin geçerli bir nedeni olmalıdır. Her iki durum söz konusu değilse işçi arda ardına iki iş günü ya da bir ay için de iki defa bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi halinde işveren iş sözleşmesini derhal fesih hakkını kullanır. Bu durum da en son devamsızlığı takip eden 6 iş günü içerisinde işverenin işçinin iş akdini fesih etmesi gerekir. Eğer ki 6 iş gününü işveren geçirdiği takdir de işverenin haklı nedenle değil de fesih usulüne uymadığından usulsüz fesih söz konusu olacaktır.

İşçinin bir iş günü mazeretsiz olması işverenin haklı nedenle feshini doğurmaz. Yasa dan anlaşılacağı üzere art arda iki gün olmalıdır.

Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından sunulan raporda mobbing tanımında : “ Sistemli bir şekilde süreklilik arz eden, bir sıklıkla çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik hatta fiziksel saldırıyı “ ifade ettiğine ilişkindir.[1]

İşveren işçinin mobbinge uğramaması için her türlü önlemi alması gerektiği gibi bu ödev Türk Borçlar Kanun’da da düzenlenmiştir. Borçlar Kanunu madde 417’de işveren hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini koruyucu önlemler almalı, psikolojik cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemleri almaları gerektiğine ilişkin yasal madde bulunduğu gibi aynı zamanda işverenin tazmin sorumluluğu da mevcuttur. İşçinin haklı nedenle fesih nedeni olup kıdem tazminatı hak edebileceği gibi aynı zaman da manevi tazminata da konu olmaktadır. İşçi manevi tazminatta talep edebilir.

Mobbinge ilişkin 19 Mart 2011 tarihinde resmi gazetede yayınlanan psikolojik tacizin yani mobbingin önlenmesine ilişkin genelgede mevcuttur. Genelge: “Kasıtlı, sistematik olarak belirli belirli bir süre çalışanın küçümsenmesi, hakaret edilmesi, bezdirilmesi, saygınlığına zarar verilmesi gibi nedenlerle psikolojik tacizin önlenmesi hem iş sağlığı güvenliği hem de hem de çalışma hayatı açısından önemli olduğu” vurgulanmıştır.

Aynı ortamda bulunan veya aynı organizasyona bağılı olan bir veya birden fazla kimsenin, bir kişiye belli bir amaçla, sistematik bir şekilde, yılmılık, korku, tedirginlik, endişe, bunalım, bıkkınlık, sıkıntı veya kaygı oluşturacak söz, tutum veya davranışlarla psikolojik ve duygusal baskı kurarak onu belli şekilde davranmaya ya da davranmamaya, ortak alandan uzaklaştırmaya, güçsüzleştirmeye, değersizleştirmeye, aşağılamaya, küçük düşürmeye veya pasifize etmeye yönelik çabalarına mobbing denilir.

İşyerinde mobing, belirli kişi ya da kişilerin zarar verici söz, tutum ve davranışlarına maruz kalınmasıyla başlayan yıldırma, yıpratma, sindirme, bıktırma ve belli şekilde davranmaya mecbur bırakma sürecini içermektedir.

Bu sürecin başından sonuna kadar hedef alınan kişi veya kişilere sistemli bir şekilde psikolojik, duygusal ve sosyal saldırı gerçekteştirilmektedir. Hedef alınan kişinin şeref, kişilik, karakter, inanç, değeri, yetenek, tecrübe, düşünce, tercih, yaşam biçimi ve kültür gibi yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, çalışanlar önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 31/05/2016 tarihli 2015/11958 esas, 2016/15623 karar numaralı kararında değindiği, Uluslararası Çalışma Örgütüne göre mobbing, işçi ya da işçileri sabote etmek için işverenin işçiye karşı kötü davranış biçimleri olarak tanımlanmaktadır. İşverenin kötü hareketinin devam etmesi ve sık yaşanması gerekir. Sürekli olmayan davranış mobbing değildir. Bu nedenle ara sıra meydana gelmesi mobbing kabul edilemez. Bu durum da davranışın ağır ya da hafifliğinden ötürü işçinin kişilik haklarına saldırı niteliğinde olması yeterlidir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi vermiş olduğu karar da aynı zaman da ispat külfetinin işveren de olduğu bu nedenle davacıdan kesin delillerden ziyade mobbinge ilişkin olguların yeterli olduğunu belirtmektedir. Bu hususlardan anlaşılacağı üzere işçi mobbing nedeniyle işine son verdiği anlaşılıyorsa işçi kıdem tazminatına aynı zaman da mahkeme kişilik haklarına saldırı olduğunu değeriendirdiği takdirde manevi tazminata hak kazanır.

İşçi iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması ya da işçinin sürekli olarak yakından veya doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işe ile bağdaşmayan hastalığa tutulması nedeniyle iş sözleşmesini fesih edebilir.

Sağlık nedeniyle işten ayrılacağının ispatı bu durum da işçiye düşmektedir. Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlardan da anlaşılacağı üzere işçinin muhakkak sağlık kurulu raporu ya da tam teşekküllü bir hastanede sağlık raporu alması gerekecektir. Raporu işverene sunduğu takdirde işçi haklı nedenle derhal fesih hakkına bağlı olarak kıdem tazminatı hak kazanacaktır.

İşçi emeği karşılığında iş sözleşmesine bağlı olarak yaptığı işin parasal tutarı olarak tanımlanır. İşçinin ücreti 4857 sayılı İş Kanunu madde 32/5 fıkrasında düzenlenmektedir. Bu durumda işçi bir ayın sonunda ücrete hak kazanmaktadır.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 02/12/2019 tarihli 2016 / 24312 esas,2019 / 21969 karar numaralı kararında, 4857 sayılı İş Kanun'da 24/2-e maddesinde işçinin haklı nedenlerle fesih hakkı düzenlenmiştir. İş sözleşmesi ya da kanun hükümlerine göre ücreti ödenmezse bildirim ya da sözleşmenin süresinin bitimini beklemeden işçi iş sözleşmesini fesih edebilir. İşçinin ücretinin ödenmediği sözleşmede belirtilen sürenin gelip gelmediği, işçinin ücrete hak kazanıp kazanmadığı önemli bir husustur.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 07/02/2018 tarihli 2015 / 1591 esas, 2018 / 185 karar numaralı kararında, davacı işçi haksız yere işten çıkarıldığını kıdem tazminatı ile beraber işçilik alacaklarını talep etmekte, davalı ise yarı dolu çikolata paketinin davacı tarafından çalınması, olay günü hırsızlık olayına ilişkin tutanak tutulması, güvenlik kameralarının olayı kaydettiğini öne sürerek davanın reddini talep etmiştir.

Yerel mahkeme ise işçinin 16 yıllık işçi olduğu, hiç disiplin cezası almaması, tazminatsız çıkarmanın orantılılık ilkesine aykırı olacağı kanaatine varılarak davayı kabul etmiştir. Davalı ise kararı temyiz etmiştir. İşçinin doğruluk ve bağlılık kuralına uymaması bozma nedeni olarak gösterilmiş karar bozulmuştur. Yerel mahkeme aynı kararı yeniden vermesi üzerine yani direnmesi üzerine davalı temyiz etmiş, dosya incelenmek üzere Hukuk Genel Kurulu'nun önüne gelmiştir. Hukuk Genel Kurulu davacının 15 yıllık bir kıdeme sahip olduğu ve daha önce hiç uyarı cezası dahi almamış

olduğu yönündeki gerekçe de sonucu değiştirecek mahiyette olmadığını değerlendirmiştir.

Davacının başkasına ait, dolu olduğu anlaşılan bir çikolata paketini alarak kendisine mal ettiği, bu eyleminin doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış niteliğinde olduğu, güven sarsıcı bu eylemi nedeniyle iş ilişkisinin sürdürülmesinin davalı işverenden beklenemeyeceği kuşkusuz olduğu değerlendirmesinde bulunarak davalı vekilinin bozma nedenlerini kabul ederek, özel daire bozma kararındaki nedenlerden dolayı bozulmasına karar verilmiştir.

Yargıtay'ın işçinin hırsızlık suçu nedeniyle işverenin haklı nedenle feshine ilişkin vermiş olduğu kararlarda hırsızlık suçu için ceza soruşturmasına gerekli olmadığı, hırsızlığa konu olan eşyanın azlığı çokluğu önemli olmadığı, işçinin gerçekleştiği eylemi güven sarsıcı eylem olarak değerlendirilerek işverenin haklı nedenle fesih olarak değerlendirilmektedir.

Hukuk Genel Kurulunun vermiş olduğu karar İş Hukukunun temel ilkelerini sarsan bir karardır. İş hukukunda temel ilke işçi lehine yorum ilkesi olduğundan her olay özelinde kanun maddesiyle birlikte değerlendirilir. Bu nedenle Hukuk Genel Kurulu kararları bağlayıcıdır. Yukarıda belirtilen yarı dolu çikolata kutusuna ilişkin karar da, tanıklar dinlenilmiş, kutunun alındığı yere ilişkin keşif yapılmıştır. Keşif yapılan yer yani çikolata kutusunun bırakıldığı yer herkesin gelip geçtiği umuma açık yer olup, temiz olmayan çöplerin de bırakıldığı bir yerdir. Yani vestiyer dahi değildir. Bu yer herhangi bir özel o da değildir. Davalı şirketin pozisyonu göz önüne alındığında çok fazla hediye alışverişi olabilir. İşveren işçilerine çikolata dahi ikram ettiği olağandır. Kaldı ki ikram ettiği ya da yenildiği ortadadır. Kutu yarı boştur. İşçinin savunması alındığında ise iplik kutusu olarak kullanmak için aldığını beyan etmiştir. Yani eylem soruşturmaya dahi konu olmamışken yarı çöplük olarak kullanılan yerden paketin alınması hırsızlık olarak değerlendirilmemelidir. Kaldı ki işçi şimdiye kadar disiplin cezası dahi almamıştır. Olayı özelliği ile beraber değerlendirildiğin de güven sarsıcı eylem olarak değerlendirilmemelidir. Davalı çikolata paketinin maddi ya da manevi bir değerinden bahsetmezken Hukuk Genel Kurulu olayın güven sarsıcı bir olay olarak değerlendirmesi hakkaniyet ve orantılılık ilkesine aykırıdır. Dolayısıyla verilen karar yerinde değildir.

İşçinin işten çıkarılması işveren açısından iş akdinin haklı nedenle feshi olarak değerlendirile bilinirdi. İşverenin geçerli nedenle feshinde geçerli neden”, ahlak ve iyi niyet kuralları bakımından sözleşmeye derhal son vermeyi haklı kılacak ağırlıkta olmayan, buna karşılık işçi çalıştırılmaya devam edildiği takdirde işyerini olumsuz etkileyecek mahiyette, işçiye veya işyerine ilişkin her olaylardır. Bu bakımdan değerlendirildiğinde işveren işçiyi çıkarması yani yarı boş vaziyette kutunun, herkese açık yerde temiz olmayan yerde bulunup alınması iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık olarak değerlendirilmemelidir. Bu nedenle yarı boş çikolata kutusunu alan işçi kıdem tazminatına hak kazanmalıydı. Bu noktada Hukuk Genel Kurulu kararının yerinde olmadığını belirtmek isteriz.

7036 İş Kanun’da değişikliğe gidilmiştir. 25/10/2017 tarihinden itibaren fesihlerde, kıdem tazminatı işten çıkarıldığı tarihten itibaren beş yıllık zamanaşımı süresine tabidir. Fakat 25/10/2017 tarihinden önceki işten çıkarılma ise 10 yıllık zamanaşımına tabidir. İşçinin işe başlama tarihi ise işçinin işyerinde işe başladığı tarihtir. Bu noktada çalışma süresinin ispatı işçiye aittir.

2. BÖLÜM

2.İŞ HUKUKUNDA İHBAR TAZMİNATI

2.1. İHBAR TAZMİNATI ŞARTLARI

İşçi ya da işveren ihbar önelleri sürelerine uymadan iş akdini sonlandırması durumunda ihbar tazminatı ödemek zorundadır.4857 sayılı iş kanunu madde 17/son ve madde 32 göz önünde bulundurularak ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para ve para değerinde ki menfaatler göz önünde bulundurularak hesaplama yapılmalıdır.

İhbar tazminatı hesaplanırken fesih bildiriminin gün sayısı ile bir günlük giydirilmiş ücret çarpılarak bulunur.

Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlarda davanın açıldığı tarihten itibaren yasal faizin işlenmesi gerekmektedir. Kıdem tazminatından farklı olarak işçinin işten çıkarıldığı tarih değil davanın açıldığı tarih esas alınmalıdır.

25/10/2017 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu madde 3'e göre iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmadan ihbar tazminatı alacakları beş yıldır. Bu maddenin yürürlüğe girmesinden sonra sona eren iş sözleşmeleri feshi durumunda uygulanacaktır.

Aralıklı olarak çalışma söz konusu ise aralıklı çalışmanın son ücreti üzerinden ihbar tazminatı hesaplanmalıdır. İşçinin talebi son ücret üzerinden ihbar tazminatı talebi varsa hizmet süreleri toplanarak günlük giydirilmiş brüt ücretle çarpılıp ihbar tazminatı ücreti bulunur (Çil, 2016, s. 335).

İhbar tazminatı talebi varsa işe iade davası sonucu bekletici mesele yapılır. Yargıtay kararlarınca haklı nedenle fesihte dahi iş akdini fesih eden taraf ihbar tazminatına hak kazanamaz. İhbar tazminatından son işveren sorumlu olup, devreden işveren sorumlu değildir. Geçersiz sayılan fesih söz konusu ise ihbar öneli tanınmışsa işe başlatmama durumunda yeniden ihbar tazminatı ödenmez. Emeklilik durumunda iş akdini işçi fesih etmiş ise ihbar tazminatı alamaz. Askerlik sebebiyle fesih, evlilik nedeniyle fesih, ölüm nedeniyle fesih söz konusu ise ihbar tazminatına hak kazanılamaz (Çil, 2016, s. 338).

2.1.1.Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Olmalı

4857 sayılı İş Kanunu madde 11'de : “Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.” Yani işin belirli olduğu ya da belirli olgunun ortaya çıkması gibi nesnel nedenlerle işçi işveren arasında yapılan yazılı sözleşmedir. Yazılı olması kanuni şarttır. İşin nerede, nasıl, ne kadar sürede ve tarafların sözleşmede belirtilmesi gerekmektedir.

Madde 11 de anlaşılabacağı üzere

-Belirli süreli iş olmalı ya da belirli olgunun ortaya çıkması

-Yazılı sözleşmesi olması gerekir.

Kanun maddesi devamında ise belirli iş sözleşmesi art arda üst üste yapılamayacağına ilişkindir bu durum da belirli iş sözleşmesi belirsiz iş sözleşmesine dönüşmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu madde 11’de eğer ki iş belirli bir sürede yapılmasına bağlanmamış ise belirli iş sözleşmesinden bahsedilmektedir. Bu durum da işin belirli bir süreye bağlı olmaması gerekmektedir. Belirsiz bir tarih olarak koyulan sözleşmelerde belirli iş sözleşmesi değildir. Her iki tarafta işin net bir tarihte biteceğini bilmiyorsa belirsiz iş sözleşmesinden bahsedilmektedir.

İhbar tazminatından işçinin hak kazanabilmesi için 4857 İş Kanunu madde 17’de belirsiz süreli iş sözleşmesinden önce ihbar önellerine dikkat edilerek iş akdinin fesih edileceğine ilişkindir.

5580 sayılı İş Kanun’da öğretmen ya da yönetici konumunda yer alan kişilerin 1 yıl çalışması gerekmektedir. Yeni kanunda ise bir yıl takvim yılı kabul edilmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi özel okul kanuna göre yapılan sözleşmeyi belirsiz iş sözleşmesi olarak saymaktadır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise öğretmenlerle yapılan sözleşmenin belirli iş sözleşmesi olarak görmektedir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu kararı ise bir yıllık sözleşmenin amacı öğrenci ile öğretmen arasında uyum sürekliliğini sağlamak, her seferinde belirli iş sözleşmesinin düzenlenmesinin amacı öğretmenlerin takvim planlamalarının yapmaları için yasamaya konulmuştur. Bu nedenle sözleşme belirli iş sözleşmesidir.

Belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinde cezai şart düzenlenmesi mümkündür (Günay, 2016, s. 550).

2.1.2. İşçi/İşveren İş Akdini Derhal Fesih Hakkı Ya Da Usulüne Uygun İhbar Önellerine Uyularak Yapılan İş Akdi Dışında Fesih Olmalı

İhbar tazminatı belirsiz iş sözleşmesinde İş Kanunu madde 24 ve 25 ‘te belirtilen nedenler dışında yani işverenin ya da işçinin haklı nedenler derhal fesih dışında ya da usulüne uygun bildirim önellerine uymadan yapılan fesihlerde işçi

işverenden ihbar tazminatı talep edebilir ya da işveren işçiden ihbar tazminatı talep edebilir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde ihbar tazminatı söz konusu değildir.

İhbar tazminatında ihbar önellerindeki sürelerle dikkat edilmesi gerekmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu madde 17’de ihbar önelleri göz önünde bulunularak iş akdinin fesih edileceğine ilişkindir. Zira iş sözleşmesi feshinden önce iş akdinin fesih edildiğini diğer tarafa bildirilmesi gerekmektedir. İş sözleşmeleri 6 aydan az ise 2 hafta sonra, 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüş ise 4 hafta sonra, 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş ise 6 hafta sonra, 3 yıldan fazla sürmüş ise 8 hafta sonra iş akdi fesih edilmiş sayılır. Bu süreler uyulması gerekmekte zira uyulmadığı takdirde işçi/işveren ihbar tazminatına hak kazanmaktadır.

İhbar önellerine uyularak çıkarılan işçi açısından örnek verecek olursak, işçi 1 yıllık kıdeme sahip olup, işveren tarafından işten çıkarılacak ise, işçinin 4 haftalık ihbar öneli bulunmaktadır. Yani 4 haftadan sonra işçinin iş akdi fesih edilebilir.

İşverenin geçersiz sebeple feshi durumunda işçi ücrete hak kazanmaktadır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 05/02/2020 tarihli kararında 2017 / 27112 esas, 2020 / 1614 karar numaralı kararında Davacıya fesih nedeni yapılan eylemleri için yevmiye kesme cezası verilmesine rağmen, aynı eylemden birden fazla ceza kesilmesi Aynı eylem nedeniyle birden fazla ceza verilemeyeceğinin göz önünde bulundurularak, feshin geçersizliği ile ihbar tazminatı talebinin kabulü bozmayı gerektirmiştir.

İşverenin haklı fesih nedeniyle işçiyi işten çıkarması durumunda işçi ihbar tazminatına hak kazanmaz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 03/02/2020 tarihli 2017 / 14383 esas, 2020 / 1167 karar numaralı kararında, Kamyon şoförü olarak çalıştığı iş yerinde iş yeri dışında silahla yaralanmadan dolayı raporlu olduğu, bu olaydan sonra fiili olarak çalışmasının işyerinde olmadığı, bu nedenle işverenin İş Kanunu 25/1-b nedeniyle işçinin iş akdinin fesih edilmesi durumunda işveren derhal haklı fesih nedeniyle işten çıkarılması ihbar tazminatı hakkını doğurmaz. İşçinin sözleşmesi işveren tarafından haksız fesih edilmişse işçi ihbar tazminatına hak kazanmaz.

İşçi emeklilik, yaşlılık aylığı, toplu ödeme ya da kadının evlenmesi durumunda ihbar tazminatına hak kazanmamaktadır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 03/02/2020 tarihli 2017 / 26823 esas, 2020 / 1422 karar numaralı kararında, İşçinin evlilik,

emeklilik, yaşlılık aylığı, toptan ödeme, kadının evlilik nedeniyle bir yıl içerisinde işverene bildirmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanırken, işçinin kendi rızasıyla iş sözleşmesini fesih etmesi durumunda ihbar tazminatına hak kazanmaz.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 20/01/2020 tarihli 2016 / 12229 esas, 2020 / 610 karar numaralı kararında işveren haksız nedenle işçinin iş akdini fesih ederse ihbar tazminatına işçi hak kazanır.

İhbar tazminatı giydirilmiş brüt üzerinden hesaplandıktan sonra ihbar tazminatından net ücretin bulunması için Gelir vergisi ve damga vergisi kesintisi yapılır, fakat SGK kesintisi yapılmaz.

İhbar tazminatında faiz temerrüt faizinden itibaren yasal faizdir. Zira İş Kanun'da ihbar tazminatına ne tür faiz uygulanacağı belirtilmemiştir.

3. BÖLÜM

3. İŞ HUKUKUNDA YILLIK İZİN ÜCRETİ ALACAĞI

3.1. YILLIK İZİN ÜCRETİ ALACAĞI ŞARTI

İşçi iş yerinde işe başlaması ile deneme süresi de içinde olmak üzere bir yılını doldurmasıyla yıllık izin ücretine hak kazanır.

İşçi iş yerinde yıllık izine hak kazanabilmesi için iş yerinde hizmet akdinin yapıldığı tarih değil de fiilen işe başladığı tarihten itibaren bir yıl dolması gerekmektedir. Yıllık ücretli izinin sorumluluğu işverendedir. Mevsimlik işlerde, kampanya işlerinde çalışan işçiler yıllık ücretli izin hakları yoktur. Aynı bakanlığa bağlı kamu kuruluşlarında geçen süreler yıllık izin yönünden birleştirilir.

Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi gösterilen haller:

-İşçinin uğradığı iş kazası ve iş sebebiyle yakalandığı hastalıklar

-Kadın işçileri doğumdan önce dört hafta, doğumdan sonra dört hafta çalışmadıkları günler

- Askerlik dışında kanunen görevlendirildiği manevralar

-İş yeri nedeniyle zorlayıcı nedenlerdir (Günay, 2016, s. 1000)

Yıllık izin ücreti hakkında feragat edilemez.

Yıllık izin ücreti bir yılın dolması ile hak kazanıldığından kural olarak işveren tarafından bölünemez. Fakat tarafların anlaşmaya koyması ile bir bölümü 10 günden aşağı olmamak şartı ile koyula bilinir.

İşveren tarafından işçiye verilen ücretli, ücretsiz ya da dinlenme izinleri altında kullanılan izinler yıllık izin ücreti kapsamında mahsup edilemez.

Yıllık izin ücretine denk gelen ulusal bayram ve genel tatiller, hafta tatiller ayrıca işçiye ödenmesi gerekmektedir.

4857 sayılı kanun madde 17’de belirtildiği üzere iş arama izni ile yıllık izin ücreti iç içe giremez. Ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

3.1.1. İşçinin 1 Yıllık Çalışmasının Olması

Anayasanın 50. Maddesi, İş Kanunu madde 53, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, Borçlar Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu yıllık izne ilişkin kurallar koymuştur.

Anayasa 50. Maddesinde işçinin dinlenmesinin hak olduğu, ücretli yıllık izin hakları olduğuna değinilmiştir.

İş Kanunu madde 53’te işçinin işyerinde işe başlaması ile beraber deneme süresi de dâhil olmak üzere en az bir yıl çalışan işçilere yıllık ücretli izin verilmektedir. İşçi yıllık ücretli izin hakkından feragat edemez. İşçilere yıllık ücretli izinler verilirken kıdemleri göz önünde bulundurulmaktadır. Hizmet süreleri Bir yıl ile beş yıl dâhil

olanlara 14 gün izin, beş yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 gün, 15 yıl dâhil ve daha fazla olanlara ise 26 gün yıllık ücretli izin verilmektedir. Yıllık izin süreleri sözleşmelerle artırılabilir.

İşçinin herhangi bir nedenle işten çıkarılmasına bakılmaksızın işçinin Anayasal hakkı göz önünde bulundurularak bir yılın tamamlanmasıyla işçinin hakkı kullanması gerekmektedir. Zira kullanmadığı takdirde işine son verildiği takdirde yıllık izin ücretine ilişkin mahkemede talepte bulunula bilinir.

Mahkeme bilirkişi hesaplaması sonucu günlük brüt yevmiye ücretinden yıllık izin ücretini kullanmadığı günlerle çarpılarak yıllık ücretli izin alacağına hükmeder.

Örneğin işçi çalıştığı işyerinde 2 yılın sonunda yıllık ücretli izin hakkını kullanmamış olsun. 2 yılın sonunda toplam 28 günlük yıllık ücretli izin bulunmaktadır. İş akdinin sona ermesi halinde işçinin günlük brüt son ücreti ile 28 gün çarpılarak yıllık izin ücreti hesaplanır.

4857 sayılı İş Kanunu 59/1 'de zamanaşımı iş akdinin fesih tarihinden itibaren başlar. 01/07/2012 tarihinde değişen 6098 sayılı İş Kanununa göre yürürlük tarihinden itibaren 10 yıldır. Fakat 25/10/2017 tarihinden sonra fesih söz konusu ise yıllık izin ücreti zamanaşımı süresi fesih tarihinden itibaren 10 yıldır.

Yıllık izinin kullanıp, kullandırılmadığı kullanmadığı takdirde ücretinin ödenip ödenmediği ispatı davalıya düşmektedir.

Yıllık izin ücreti hakkaniyet indirimine tabi değildir.

Yıllık izin ücretinde yapılacak olan kesintiler gelir vergisi, damga vergisi, %15 SGK kesintisidir.

Yıllık izin ücretinde İş Kanunda düzenleme bulunmadığından yasal faiz uygulanır.

SONUÇ:

İş Kanuna bağılı olarak işçinin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti hakları vardır. Bu haklar neticesinde işçi öncesinde arabulucuya başvurusu gerekir sonrasında ise dava açması gerekir. İş Kanuna dayalı olarak talepler 4857 sayılı İş Kanunu hem de 1475 sayılı kanunda düzenlenmiştir. Bu kanunların muhakkak göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Fakat son çıkacak olan kıdem fonu bam başka bir düzenlemeyi kapsamaktadır. Kıdem fonu tartışmalarına göre işçi ölmesi, 15 yıl çalışması ya da ev almak istemesi durumunda kıdem fonunu kullanacaktır. İşçinin askerlik, yaşlılık, evlilik, 4857 sayılı İş Kanunu madde 24 ve madde 25 te belirtilen

nedenlerle tazminat hakları kalkacaktır. İşçilerin kazanılmış hakkı olan kıdem, ihbar ve yıllık izin ücreti hakları korunarak düzenleme yapılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA:

Bölge Adliye Mahkemesi İstanbul 24. Hukuk Dairesi 13/02/2020 tarihli 2018 / 1722 esas, 2020 / 205 karar numaralı kararı

Çil, Ş. (2016). *İş hukuku Yargıtay ilke kararları*. Ankara: Yetkin Yayınevi

Günay, C. (2016). *İş davaları*. Ankara: Yetkin Yayınevi

http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf

Karakaş, İ. (2016). *İhtilafların çözümüyle işçi alacakları ve tazminatları ile dava*

yolları. Ankara: Bilge Yayınevi

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 24/06/2019 tarihli 2016 / 16064 esas, 2019 / 13890 Karar numaralı kararı

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 29/09/2007 tarihli 2007/9-615 esas, 2007/627 karar numaralı kararı

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 12/10/2016 tarihli 2014/9-1136 esas,2016/968 karar numaralı kararı

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 11/12/2018 tarihli 2016 / 16971 esas, 2018 / 22885 karar numaralı kararı

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 31/05/2016 tarihli 2015/11958 esas, 2016/15623 karar numaralı kararı

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 02/12/2019 tarihli 2016 / 24312 esas,2019 / 21969 karar numaralı kararı

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 07/02/2018 tarihli 2015 / 1591 esas, 2018 / 185 karar numaralı kararı

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 05/02/2020 tarihli kararında 2017 / 27112 esas, 2020 / 1614 karar numaralı kararı

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 03/02/2020 tarihli 2017 / 14383 esas, 2020 / 1167 karar numaralı kararı

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 03/02/2020 tarihli 2017 / 26823esas, 2020 / 1422 karar numaralı kararı

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 20/01/2020 tarihli 2016 / 12229 esas, 2020 / 610 karar numaralı kararı

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 14/11/2019 tarihli 2016 / 6700 esas, 2019 / 19937 kararı