

Yargıtay Kararları Işığında Kıdem Tazminatı

“Kıdem tazminatı hesabında esas alınacak ücret, işçinin son ücretidir. Başka bir anlatımla, iş sözleşmesinin feshedildiği anda geçerli olan ücrettir. İhbar öneli tanınmak suretiyle yapılan fesihle önelin bittiği tarihte fesih gerçekleştiğinden, önelin bittiği tarihteki ücret esas alınmalıdır.”

9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2020/5964

Karar Numarası: 2020/13100

“Kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32 nci maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır.”

9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2020/5964

Karar Numarası: 2020/13100

Yargıtay Kararları Işığında Ücret Bordrosu ve Fazla Çalışma

“İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir.

Ancak, işçinin fazla çalışma alacağıının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir.”

9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2020/5964

Karar Numarası: 2020/13100

“İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp ispatlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağıının ödendiği varsayılır.”

22. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2015/29737

Karar Numarası: 2018/7756

Fazla çalışma ücreti ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanır. Son ücrete göre hesaplama yapılması doğru olmaz. Yargıtay kararları da bu yöndedir . Bu durumda fazla çalışma ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli olmaz. İstek konusu dönem içinde işçi ücretlerinin miktarı da belirlenmelidir.

9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2015/30887

Karar Numarası: 2015/31275

“Günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağını ve zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir.”

9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2017/10355

Karar Numarası: 2018/4649

“Şube müdürü olarak görev yapması sebebiyle bulunduğu yerde en üst düzey yönetici sıfatıyla çalışan, yetki alanı gereğince çalışma düzenini kendisinin belirleyebilecek konumda olan işçi fazla çalışma ücreti talep edemez”

9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2020/5182

Karar Numarası: 2021/3314

Yargıtay Kararları Işığında Yıllık Ücretli İzin

“Yıllık izin hakkı Anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir.”

9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2014/4290

Karar Numarası: 2015/16311

“İş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır.”

9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2014/4290

Karar Numarası: 2015/16311

“Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktada ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır.”

22. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2017/8661

Karar Numarası: 2017/22538

“İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.”

22. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2017/15129

Karar Numarası: 2018/21530

Yargıtay Kararları Işığında İş Arama İzni

“Yeni iş arama izni, işçinin ihbar öneli içinde çalıştırıldığı günler için geçerli olur. İşçinin hafta tatili, bayram ve genel tatil izinlerini kullandığı günler için iş arama izni verme zorunluluğu bulunmamaktadır. Çalışılmayan günler için iş arama izni verilmesi gerekmediğine göre, iş arama izin ücretine de hak kazanılamaz”

9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2020/4142

Karar Numarası: 2021/433

Yargıtay Kararları Işığında İhbar Süresi ve Tazminatı

“İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz.”

9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2023/576

Karar Numarası: 2023/1265

“İhbar önelinin bölünmezliği kuralı ihlal edilerek 14 gün ihbar öneli düşülerek bakiyesi için ihbar tazminatı hesap edilip sonuca gidilmiştir.

Yukarıda da açıklandığı üzere ihbar önelinin bölünmesi yasal olmadığından işçinin kıdemine göre tabi olduğu sekiz haftalık ihbar tazminatının hesaplanıp buna göre karar vermesi gerekir.”

9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2017/15110

Karar Numarası: 2020/2319

“Ayrıca belirtmek gerekir ki önel vermek suretiyle fesih bildiriminde taraflardan hangisi bulunursa bulunsun şayet işçi istirahat raporu almış ise raporlu süreyle ihbar öneli iç içe giremez. Bu nedenle rapor süresi kadar ihbar önelinin uzatılmış olduğu kabul edilmelidir.”

9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 1999/2826

Karar Numarası: 1999/4097

“İş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde 17. maddede belirtilen yasal ya da arttırılmış bildirim öneleri ile 27. madde uyarınca işçiye verilmesi gereken iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe girmez. Kanundaki bu düzenleme karşısında işçi tarafından ihbar önelli fesih halinde bildirim öneli ile yıllık izin süresinin iç içe girebileceği kabul edilmelidir.”

9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2016/32079

Karar Numarası: 2020/16628

Yargıtay Kararları Işığında İşe İade

“4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesi uyarınca “feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir”. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır.”

22. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2011/1760

Karar Numarası: 2011/5885

“İş veren fesihten önce feshin son çare olması ilkesi doğrultusunda tüm tedbirleri almalı ve de tüketmelidir.”

9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2016/31276

Karar Numarası: 2017/19166

“İşçiye İş Kanunu'nun ilgili maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak bildirim süresine ait ücretin fesih sırasında peşin olarak ödendiği anlaşıldığından, dava konusu (işe iade) ihbar tazminatı talebinin reddine hükmedilmesi gerekir.”

9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2023/9085

Karar Numarası: 2023/8074