ÖZGÜNLAW
PROTECTING YOUR INTERESTS

HUKUK BÜLTENİ

Sayı 46 Temmuz 2021

Başlarken...

Dünyadan ve Türkiye'den güncel hukuki gelişme ve haberlere yer verdiğimiz Hukuk Bültenimizin Temmuz sayısını sizlerle paylaşmaktan mutluluk duyuyoruz.

Bültenimizde yer alan içerik yalnızca bilgi verme amaçlı olup, konulara ilişkin detaylı bilgiler için bizimle irtibata geçmenizden memnuniyet duyacağız.

Adli tatil nedeni ile Bültenimize bir ay ara veriyoruz. Eylül ayında görüşmek üzere!

Editörler:
Burcu Çelik
Serdar Darama

Vasiyetnamenin İptali

Kişilerin hayatları boyunca edindikleri malvarlığı değerlerinin ölümden sonraki akıbetleri konusunda tasarruf etme hak ve yetkileri bulunmaktadır. Miras Hukuku sistemimizde esas itibariyle mirasbırakanın bu yöndeki istek ve arzularını esas alan bir yaklaşım benimsenmekte olup genel itibariyle bu husus ölüme bağlı tasarruflar aracılığıyla mümkün olmaktadır. Bu anlamda mirasçılık sıfatı kanuni (yasal) mirasçılık ve iradi (atanmış) mirasçılık olarak iki türde karşımıza çıkmaktadır. *(Sayfa 2)*

Tahkime Elverişlilik

Tahkime elverişlilik kavramı kamu düzeninden sayılan bir hukuki kurum olarak kabul edildiğinden, yalnızca tahkim yargılamasının başında hakemlerce araştırılıp rafa kaldırılan bir konu olarak karşımıza çıkmaz. Tahkim yargılamasının sonunda elde edilecek hakem kararının iptali aşamasında, taraflarca ileri sürülmese de yüksek yargı makamı, ya da hakem kararının alındığı yer mahkemesindeki iptal merciinin re'sen incelemesine tabi olacaktır. *(Sayfa 5)*

Kısmi Süreli (Part Time) İş Sözleşmesinde İşçinin Kıdem Hakları Nasıl Hesaplanır?

İş Kanunu'nun 63. maddesine göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Söz kanun maddesi esas alındığında, 45 saatin üçte ikisi olan 30 saat, kısmi çalışmanın azami süresi olarak ortaya çıkmaktadır. Yani Kısmi süreli (part time) çalışmadan söz edebilmek için haftalık çalışma süresinin dikkate alınması ve haftalık çalışma süresinin de en fazla 30 saat veya altında olması gereklidir. *(Sayfa 8)*

"Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik" Kavramı ve İş Hukukunda Değişiklik Feshi

İş hukuku, işçi hakları yönünden sürekli ileriye yönelik gelişimci bir karaktere sahiptir. Bu anlayıştan hareket edildiğinde, işçinin haklarının iş ilişkisinin devamı sırasında daha ileriye götürülmesi, iş hukukunun temel amaçları arasındadır. Öte yandan ahde vefa ilkesi gereğince de bir sözleşme ilişkisinin aksine bir anlaşma olmadıkça aynı koşullar ile sürdürülmesi gerekmektedir. *(Sayfa 10)*

Aydınlatılmış Onam ve Covid-19 Salgını Kapsamında Aşılama

Ülkemizde de bazı aşıların uygulaması için acil kullanım onayı verilmiş bulunmaktadır. Bu kapsamda, Türkiye'de uzun süredir inaktif (inaktive edilmiş veya öldürülmüş) bir aşı ile devam etmekte olan aşılama programı mRNA yöntemiyle geliştirilmiş bir aşı türünün de kullanılmaya başlanması ile hız kazanmıştır. Söz konusu mRNA aşının uygulamasında, aşı olacak kişilere "mRNA Covid-19 Aşı Uygulama Bilgilendirme ve Onam Formu" adı altında bir form imzalatılmaya başlanmıştır. *(Sayfa 15)*

Güncel Haberler

Mecliste Kabul Edilen 4. Yargı Paketi Neler Getiriyor? ***(Sayfa 7)***

Hukuk Yargılamalarında E-Duruşma Yönetmeliği Yayımlandı! ***(Sayfa 17)***

Hayvanları Koruma Kanunu'nda Değişiklik! ***(Sayfa 17)***

Danıştay Sahipsiz Köpek Saldırısında İdarenin Sorumluluğuna Hükmetti! ***(Sayfa 17)***

VASİYETNAMENİN İPTALİ

Kişilerin hayatları boyunca edindikleri malvarlığı değerlerinin ölümden sonraki akıbetleri konusunda tasarruf etme hak ve yetkileri bulunmaktadır. Miras Hukuku sistemimizde esas itibariyle mirasbırakanın bu yöndeki istek ve arzularını esas alan bir yaklaşım benimsenmekte olup genel itibariyle bu husus ölüme bağlı tasarruflar aracılığıyla mümkün olmaktadır.

Mirasbırakanın ölümünden sonra tereke üzerinde kimlerin mirasçılık sıfatına haiz olacağı hususunda ölenin tasarruf etme hak ve yetkisinin yanı sıra bu hususta bir kısım kanuni düzenlemeler de öngörülmüştür. Bu anlamda mirasçılık sıfatı kanuni (yasal) mirasçılık ve iradi (atanmış) mirasçılık olarak iki türde karşımıza çıkmaktadır.

Hukukumuzda şekli anlamda ölüme bağlı tasarruflar vasiyetname ve miras sözleşmelerinden oluşmakta olup işbu çalışmanın da konusunu oluşturan vasiyetnamenin el yazılı vasiyetname, resmi vasiyetname ve sözlü vasiyetname olmak üzere üç türü bulunmaktadır. Bu çalışmada vasiyetname ve türleri hakkında genel bilgiler verilmesinin ardından vasiyetnamenin iptali konusu üzerinde durulacaktır.

A. VASİYETNAME VE TÜRLERİ

Vasiyetname, mirasbırakan tarafından tek taraflı olarak yapılan ölüme bağlı bir tasarruftur. Tek taraflı hukuki işlem olan vasiyetname mirasbırakanın tek taraflı irade beyanıyla gerçekleşmekte ve mirasbırakanın ölümünden sonra hüküm ve sonuç doğurmaktadır.
Kelime anlamı itibariyle vasiyet, bir kimsenin ölümünden sonra yapılmasını istediği şey anlamına gelmekte olup vasiyetname ise bunun belgeye dökülmüş halini ifade etmektedir. Hukuken vasiyet yapabilmek için ayırt etme gücüne sahip ve on beş yaşını doldurmuş olmak gerekmektedir. (TMK m. 502) Hukukumuzda vasiyetin, resmi şekilde veya mirasbırakanın el yazısı ile veyahut sözlü olarak yapılabileceği düzenlenmiştir. (TMK m. 531)

1-Resmi Vasiyetname

Resmi vasiyetname, isminden de anlaşılacağı üzere, resmi memur tarafından düzenlenen vasiyetname türüdür. Kanuni düzenlemede resmi memurun bu vasiyetnameyi iki tanık huzurunda düzenlemesi şekil şartı olarak öngörülmüştür.

Resmi memur, sulh hâkimi, noter veya kanunla kendisine bu yetki verilmiş bir diğer görevli olabilmektedir. (TMK m. 532) Resmi vasiyetnamenin iki tanık huzurunda resmi memur tarafından düzenlenmesi bir ispat şartı değil, geçerlilik şartıdır.

Burada resmi memur tarafından gerçekleştirilecek işlem onama olmayıp kanun maddesinin lafzında da ifade edildiği gibi baştan sona bir "düzenleme" şeklinde olmalıdır. Bu kapsamda mirasbırakan son arzularını resmi memura bildirir ve memur da vasiyetnameyi yazar veya yazdırır ve okuması için mirasbırakana verir.

Vasiyetname mirasbırakan tarafından okunup imzalanır. Memur da vasiyetnameye tarih koyarak imza atar. (TMK m. 533) Vasiyetnameye tarih ve imza konulduktan sonra mirasbırakan, vasiyetnameyi okuduğunu ve bunun kendisinin son arzuları olduğunu memur huzurunda iki tanığa beyan eder. Tanıklar da bu beyanın kendi önlerinde yapıldığını ve mirasbırakanı tasarrufa ehil gördüklerini vasiyetnameye yazarak altına imza atarlar. Vasiyetname içeriğinin tanıklara bildirilmesi zorunlu değildir. (TMK m. 534)

Mirasbırakan vasiyetnameyi okuyamaz veya imzalayamaz durumda olur ise memur vasiyetnameyi iki tanığın huzurunda okur ve bunun üzerine mirasbırakan kendisine okunan vasiyetnamenin son arzularını içerdiğini tanıklar huzurunda beyan eder. Bu durumda da yine tanıklar hem mirasbırakanın beyanının kendi önlerinde yapıldığını ve onu tasarrufa ehil gördüklerini, hem de vasiyetnamenin kendi önlerinde memur tarafından mirasbırakana okunduğunu ve mirasbırakanın son arzularını içerdiğini beyan ettiğini vasiyetnameye yazarak veya yazdırarak altına imza atarlar. (TMK m. 535) Bu noktada belirtmek gerekir ki fiil ehliyeti bulunmayanlar, bir ceza mahkemesi kararıyla kamu hizmetinden yasaklılar, okur yazar olmayanlar, mirasbırakanın eşi, üstsoy ve altsoy kan hısımları, kardeşleri ve bu kişilerin eşleri, resmi vasiyetname düzenlenmesine memur veya tanık sıfatıyla katılamazlar. (TMK m. 536)

2-El Yazılı Vasiyetname

El yazılı vasiyetname, yapıldığı yıl, ay ve gün gösterilerek başından sonuna kadar tamamen mirasbırakanın el yazısı ile yazılmış ve imzalanmış olan vasiyetname türü olup belirtilen özellikler bu vasiyetname türünün de şekil şartını oluşturmaktadır. (TMK m. 538)

Kanun koyucu tarafından el yazılı vasiyetnamenin saklanmak üzere açık veya kapalı olarak notere, sulh hakimine veya yetkili memura bırakılabileceği düzenlenmiştir.

Bu noktada vurgulamak gerekir ki kanun koyucunun tercih ettiği "bırakılabilir" ifadesi el yazılı vasiyetnamenin bırakılmasını mirasbırakanın arzusuna bırakmış olduğunu göstermekle bu husus bir geçerlilik şartı veya iptal sebebi değildir.

3-Sözlü Vasiyetname

Sözlü vasiyetname, resmi ve el yazılı vasiyetnameden farklı olarak ancak istisnai durumlarda başvurulan bir vasiyetname türüdür.

Sözlü vasiyetnameye başvurulabilmesi için mirasbırakanın yakın ölüm tehlikesi, ulaşımın kesilmesi, hastalık, savaş gibi olağanüstü durumlar sebebiyle resmi veya el yazılı vasiyetname yapamaması durumlarında başvurulabilecek bir vasiyetname türü olarak karşımıza çıkmaktadır. (TMK m. 539) Sözlü vasiyetnamenin akdedilme şekli, mirasbırakanın son arzularını iki tanığa anlatması ve onlara bu beyanlarına uygun bir vasiyetname yazma veya yazdırma görevi yüklenmesiyle gerçekleşmektedir.

Resmi vasiyetnameler için öngörülen tanıklıkla ilgili yasaklar okur yazarlık haricinde sözlü vasiyetnamenin düzenlenmesinde de geçelidir.

Mirasbırakan tarafından görevlendirilen tanıklardan biri, kendilerine beyan edilen son arzuları, yer, yıl, ay ve günü de belirterek yazıya döker ve bu belgeyi imzalayarak sonrasında diğer tanığa imzalatır.
İmzalanan belgeyi iki tanık birlikte vakit geçirmeksizin bir sulh veya asliye mahkemesine vererek sözlü vasiyette bulunan mirasbırakanı vasiyetname yapmaya ehil gördüklerini, onun son arzularını olağanüstü bir durum içerisinde kendilerine anlattığını hâkime beyan ederler. Bu noktada tanıkların kendileri bir belge düzenlemek yerine doğrudan mahkemeye başvurup yukarıdaki hususları beyan etmek suretiyle tutanağa geçirtebilmeleri de mümkündür. (TMK m. 540)

B. VASİYETNAMENİN İPTALİ

Resmi, el yazılı veya sözlü vasiyetnamenin kanunda öngörülen şekil şartlarına uygun akdedilmemesi ya da kanunda öngörülen diğer bazı durumların varlığı onu geçersiz hale getirmektedir.

Ancak bu noktada sağlararası hukuki işlemlerle ölüme bağlı tasarrufların önemli bir farkı bulunmaktadır. Şekle aykırılık gibi sağlararası hukuki işlemlerde butlan (kesin hükümsüzlük) gibi ağır bir sonuç doğuran bazı hukuki sebepler ölüme bağlı tasarruflarda *"favor testamenti* (vasiyetname lehine yorum)" prensibi gereğince yalnızca iptal edilebilirlik yaptırımına maruz kalmaktadır.

Başka bir anlatımla sağlararası hukuki işlemlerde örneğin şekle aykırılık butlan sonucunu doğururken, yani işlem herhangi bir süreye bağlı olmaksızın kendiliğinden geçersiz olmaktayken, ölüme bağlı tasarruflarda şekle aykırılık iptal yaptırımına yol açmakta, kendiliğinden hükümsüz hale gelmemektedir. İlgililer tarafından işlemin iptali için dava açılması gerekmektedir.

1-İptal Sebepleri

Şekle aykırılık dışında kanunda ölüme bağlı tasarrufların iptali için; tasarrufun mirasbırakanın tasarruf ehliyeti bulunmadığı bir sırada yapılmış olması, tasarrufun yanılma, aldatma, korkutma veya zorlama sonucunda yapılması, tasarrufun içeriği, bağlandığı koşullar veya yüklemeler hukuka veya ahlaka aykırı olması, durumlarında dava açılabileceği düzenlenmiştir. (TMK m. 557)

Yukarıda değinildiği üzere kanun koyucu vasiyet yapabilmek için mirasbırakanın ayırt etme gücüne sahip ve on beş yaşını doldurmuş olması koşullarını öngörmüştür. Ayırt etme gücünün vasiyetin yapıldığı sırada mevcut olması şart olup bu husus her somut olayın özelliklerine göre hâkim tarafından değerlendirilecektir.

Mirasbırakan tarafından gerçekleştirilen tasarrufun onun yanılma, aldatma, korkutma veya zorlama suretiyle iradesinin sakatlanmış olması durumlarında da iptal davası açılabilecektir.

Ancak bu noktada belirtmek gerekir ki, TMK m. 504'te yer alan düzenlemeye göre; mirasbırakanın yanıldığını veya aldatıldığını öğrendiği ya da korkutma veya zorlamanın etkisinden kurtulduğu günden başlamak üzere bir yıl içerisinde bu tasarrufundan dönmediği takdirde tasarruf hukuken geçerli kabul edilmekte ve bu ihtimalde artık mirasbırakanın ölümünden sonra mirasçıların bu iptal sebebine dayalı olarak dava açma imkanları bulunmamaktadır.

Vasiyetname içeriğinin, bağlandığı koşullar veya yüklemelerin hukuka veya ahlaka aykırı olması da bir diğer iptal sebebini oluşturmaktadır. Bunun anlamı vasiyetname içeriğinde yer verilen hususların emredici hukuk kurallarına, kişilik haklarına ve kamu düzeniyle ilgili kanun hükümlerine aykırı olması şeklinde ifade edilebilecektir.

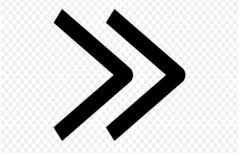
Nihayet vasiyetnamenin kanunda öngörülen şekil şartlarına uygun olmaması ise yukarıda resmi, el yazılı ve sözlü vasiyetname başlıkları altında izah edilen şekil şartlarına uyulmaksızın akdedilmiş olan vasiyetnameye karşı iptal davası açılabileceği anlamını taşımaktadır.

Kanunda öngörülen bu iptal sebepleri dışında başka bir sebebe dayalı olarak iptal kararı verilebilmesi mümkün olmadığı gibi hâkim davacı tarafından öne sürülen iptal sebepleriyle sınırlı olarak karar verebilmektedir. Örnek vermek gerekirse davacı yalnızca esasa dayalı bir sebebe dayalı olarak davayı ikame etmişse hâkim şekle ilişkin iptal sebeplerini inceleyemeyecektir.

2-İptal Davasının Tarafları

İptal davası, ölüme bağlı tasarrufun iptal edilmesinde menfaati bulunan her mirasçı veya vasiyet alacaklısı tarafından açılabilir. Davacının vasiyetnamenin iptalinde menfaati bulunmasını ispat etmesi gerekmektedir. Davalı ise iptali istenen vasiyetnameden miras hukuku çerçevesinde menfaat elde eden kişi olacaktır.

Dava sonucunda verilen hüküm yalnızca dava açan kişiler bakımından vasiyetnamenin hükümsüzlüğü sonucunu doğurmakta olup dava açmayan mirasçı veya vasiyet alacaklısı tarafından halen geçerli bir vasiyetnameden söz edilecektir. İptal davasının vasiyetnamenin tamamına yönelik olarak değil yalnızca bir kısmına yönelik olarak açılabilmesi de mümkündür. Ancak bu şekilde kısmi bir iptalden söz edilebilmesi için iptal sebebinin şekli anlamda tasarrufun tümüne ilişkin olmaması gereklidir. İptal davası için yetkili ve görevli mahkeme, mirasbırakanın ölmeden önceki son yerleşim yerindeki asliye hukuk mahkemesidir.



3-İptal Davasında Süreler

Vasiyetnamenin iptali davası için davacının, dava konusu tasarrufu, iptal sebebini ve kendisinin hak sahibi olduğunu öğrendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde ve her halde vasiyetnamenin açıldığı tarih üzerinden iyi niyetli davalılara karşı on yıl, kötü niyetli davalılara karşı yirmi yıl içerisinde dava açması gerekmekte olup bu süreler hak düşürücü süredir. (TMK m. 559)

Dava açacak olan kişinin iptal sebeplerini mirasbırakan sağ iken öğrenmiş olması durumunda bir yıllık süre mirasbırakanın ölümüne kadar işlemeye başlamaz. On ve yirmi yıllık süreler vasiyetnamenin açıldığı tarih itibariyle başlamakta olup mirasçı ya da ilgililerin tamamının vasiyetnamenin açılmasına katılmamış olmasının sürenin başlangıcına herhangi bir etkisi olmayacaktır.

Kanunda öngörülen yirmi yıllık süreye ilişkin davalıların kötü niyetine ilişkin değerlendirme TMK m. 3'e göre yapılacaktır. Yani davalıların mirasbırakan tarafından gerçekleştirilen tasarrufun iptal edilebilir olduğunu bildiği veya bilmesi gerektiği fakat yine de tasarrufun yerine getirilmesini istediği durumlarda davalının kötü niyetinden söz edilebilecektir.

İptal davasında hak düşürücü sürelerin düzenlendiği maddenin devamında kanun koyucu tarafından bir de hükümsüzlüğün def'i yoluyla öne sürülebileceği ve bunun herhangi bir süreye tabi olmadığına yönelik düzenlemeye yer verilmiştir. Bu def'i vasiyetnameden yararlanacak kişilere karşı öne sürülebilmekte olup iptal sebeplerinden birini oluşturan durumun varlığında kendisinden ifa talep edilen mirasçı hükümsüzlük def'ini öne sürerek ifadan kurtulabilecektir.

Detaylı Bilgi için;
Av. Selin Kurt Erdem
info@ozgunlaw.com

Kaynakça:

1. Burak Türk, Resmi Vasiyetnamenin Düzenlenmesi ve Geçersizlik Halleri, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Temmuz, 2020, s.4.

2. Hasan Çiftçi, Ölüme Bağlı Tasarrufların İptali, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan 2018, s. 11.

3. Güncel Türkçe Sözlük, https://sozluk.gov.tr/, Son Erişim Tarihi 29.06.2021.

4. Doruk Gönen, El Yazılı Vasiyetname, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2005, s. 89.

5. Kanun lafzında her ne kadar vasiyet kelimesi kullanılmışsa da netice itibariyle vasiyetin uygulanabilirliği için belgeye dökülmesi gerekliliği olacağından bu çalışmada "vasiyetname" kelimesinin kullanılması tercih edilmiştir.

6. Neşet Başar Efe, Ölüme Bağlı Tasarrufların İptali, İzmir Ekonomi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2019, s. 48.

7. Efe, a.g.e., s. 48.

8. Hasan Petek, Ölüme Bağlı Tasarrufların İptali Davasında Süreler ve Hükmün Anlam Bakımından Uygulanması, TAAD Cilt:1, Yıl:2, Sayı: 6, 20 Temmuz 2011.

9. Türk, a.g.e., s. 124.

10. Petek, a.g.e.

Burak Türk, Resmi Vasiyetnamenin Düzenlenmesi ve Geçersizlik Halleri, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Temmuz, 2020.

Doruk Gönen, El Yazılı Vasiyetname, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2005.

Hasan Çiftçi, Ölüme Bağlı Tasarrufların İptali, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan 2018.

Hasan Petek, Ölüme Bağlı Tasarrufların İptali Davasında Süreler ve Hükmün Anlam Bakımından Uygulanması, TAAD Cilt:1, Yıl:2, Sayı: 6, 20 Temmuz 2011.

Neşet Başar Efe, Ölüme Bağlı Tasarrufların İptali, İzmir Ekonomi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2019

VASİYETNAMENİN İPTALİ DAVASI İÇİN DAVACININ, DAVA KONUSU TASARRUFU, İPTAL SEBEBİNİ VE KENDİSİNİN HAK SAHİBİ OLDUĞUNU ÖĞRENDİĞİ TARİHTEN İTİBAREN BİR YIL İÇERİSİNDE VE HER HALDE VASİYETNAMENİN AÇILDIĞI TARİH ÜZERİNDEN İYİ NİYETLİ DAVALILARA KARŞI ON YIL, KÖTÜ NİYETLİ DAVALILARA KARŞI YİRMİ YIL İÇERİSİNDE DAVA AÇMASI GEREKMEKTE OLUP BU SÜRELER HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜREDİR. (TMK M.559)

TAHKİME ELVERİŞLİLİK VE TAHKİMDE KAMU DÜZENİ KAPSAMINDA YORUM KRİTERLERİ

Bir uyuşmazlığın yalnızca taraf iradeleri kapsamında kararlaştırıldığı üzere hakemler yoluyla çözülüp çözülemeyeceği en basit tabiriyle tahkime elverişlilik olarak kabul edilir. İç tahkimde, 6100 sayılı HMK ve yabancı unsurlu uyuşmazlıklar bakımından ise 4686 sayılı MTK tarafından her iki tarafın iradelerine tabi uyuşmazlık tabiri, bu konuda belirleyici bir yön çizmektedir.

Tahkime elverişlilik kavramı kamu düzeninden sayılan bir hukuki kurum olarak kabul edildiğinden, yalnızca tahkim yargılamasının başında hakemlerce araştırılıp rafa kaldırılan bir konu olarak karşımıza çıkmaz.

Tahkim yargılamasının sonunda elde edilecek hakem kararının iptali aşamasında, taraflarca ileri sürülmese de yüksek yargı makamı, ya da hakem kararının alındığı yer mahkemesindeki iptal merciinin re'sen incelemesine tabi olacaktır.

Bir diğer mesele bu incelemeden başarı ile çıkan ve iptal edilmeyen hakem kararının tanıma ya da tenfiz prosedürünün bir üçüncü ülkede ilenmesi aşamasında da hakimlerce yeniden ve re'sen incelemeye değer bir konu olarak görülmesidir.

HMK ve MTK'nın lafzına bakıldığında taşınmaz mallar üzerindeki ayni haklar tahkime elverişlilik konusunda kesin olarak dışlanmıştır.

Bunun yanında ayrıca iki tarafın iradelerine tabi olmayan işlerden kaynaklanan uyuşmazlıklar da mutlaka devlet mahkemeleri eliyle çözümlenmelidir. Tam bu noktada iki tarafın iradelerine tabi olmayan uyuşmazlığın ne olduğu sorunu ortaya çıkmaktadır.

Öncelikle kamu düzeni yanında, uluslararası düzlemde iki tarafın iradelerine uygun olmayan uyuşmazlığın ne olduğu sorunu ülkeden ülkeye değişebilecektir.

Buna uluslarasın düzeyde uygulanan yeknesak bir kamu düzeni kurallarının mevcut olmadığı sorunsalı da eklendiğinde, tahkime elverişlilik kavramı halen yaşayan, gelişen ve yoruma açık bir hukuki kurum olmaya devam etmektedir. Bugün Avrupa'da tahkimin en önemli temsilci olan Fransa ve İsviçre'nin tahkime elverişlilik ve kamu düzeni ilişkisi noktasındaki yaklaşımı dışlayıcı olmaktan uzaktır.

Kamu düzeninin devreye girdiği noktada tahkime elverişliliğin azaldığı söylenmekle birlikte, artık otomatik olarak tahkime elverişlilik yoktur demek çok da doğru değildir.

Bu noktada yeni trend kamu yararı veya kamu düzeninden olsa da tarafların ekonomik faaliyetleri nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlıkların tahkimde çözülmesi mümkün görülmektedir.

Bu yaklaşımın bir sonucu olarak rekabet hukuku ihlallerinden doğan zararların tazmini noktasında uyuşmazlıkların tahkimde görülmesi Avrupa'da kabul görmektedir, hatta ve hatta ceza hukukunun konusuna giren alanlarda dahi, zarar görenlerin tazminata ilişkin talepleri tahkime elverişli bulunmaktadır. Ancak örneğin aile hukukundan doğan uyuşmazlıkların kesinlikle tahkime elverişli olmadığı söylense de örneğin nafaka davaları bakımından, ekonomik menfaat yorumu ile tahkimin kamu düzeni ile olan bağı gevşetilerek tahkime elverişlilik savunması yapılabilir mi?

Yine iflas hukuku ve fikri mülkiyet hukukundan doğan uyuşmazlıklarda kamu düzeni ilişkisi herkese karşı ileri sürdürülebilirlik ölçütü ile kurulurken, yalnızca taraflar arasında sonuç doğuran ve ekonomik menfaati ilgilendiren konularda tahkime elverişlilik kabul edilebilir mi?

Bugün tahkim kültürünü besleyen İsviçre, Fransa gibi ülkeler tahkime elverişlilik konusunda yukarıda sayılan alanlarda daha kapsayıcı bir yaklaşım benimsediği görülmektedir. Ancak merkezi bir otoriteye düşkün ve bu sebeple de devlet mahkemelerinin denetimini destekleyen kültürlerle yoğrulmuş hukuki yaklaşımlar ise, kanunda açıkça sınırları çizilmeyen kamu yararı veya kamu düzeni kavramlarında ısrarcı olabilmektedir.

Bu bakımdan kamu düzeni kavramı ile adeta bütünleşen tahkime elverişlilik kurumu, hakem kararlarına duyulan güveni veya bu yargılamadan hızlı, etkili ve daha az sürprizli bir sonuç bekleyen uygulayıcıları iptal davalarına konu ülkenin yüksek mahkeme kararları bazında, ya da tanıma tenfize konu ülkenin kararları bazında korkutabilir.

Örneğin Türk Yargıtay'ı, tarafların KDV ödemesinden kaynaklı bir uyuşmazlıkta rücu ilişkisini belirledikleri ve bu noktada tahkim anlaşması yaptıkları bir uyuşmazlıkta "vergi" konusunun tahkime elverişli olmadığından bahisle geçersizliğini savunmuştur. Oysaki böyle bir davada rücu ilişkisinin varlığı noktasında, tahkim anlaşmasının 3. kişilere teşmilinin tartışılması çok daha anlamlı olabilirdi. Yine Türk Yargıtay'ı kira tespitine konu bir uyuşmazlıkta, taraf iradelerine değinmediği gibi, uyuşmazlığın tamamen ekonomik menfaati ihtiva ediyor olmasına rağmen, ekonomik menfaat kriterini de uygulamamaktadır.

Şirketler hukukundan kaynaklı uyuşmazlıklar da yine bu noktada tartışılmaktadır. Yukarıda da değinildiği üzere, tahkim kültürünü ortaya çıkaran ve bunu besleyen ülkelerde (örn: İsviçre, Fransa, Almanya) şirketler hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıklar tereddütsüz tahkim yolu ile çözülebilecektir. Bu konuda ise Yargıtay'ın kararları ise farklılık gösterir.

Ancak Yargıtay'ın bu alanda en azından ekonomik menfaat ve taraf iradeleri kavramlarını irdeleyerek karar verdiği görülmektedir. Örneğin Genel Kurul Kararlarının iptali noktasında eleştirilebilir olsa da kamu düzeni ile bir ilişki kurulmakta, ancak temettü dağıtımı noktasında ortaya çıkan uyuşmazlıklar bakımından ekonomik menfaat kriterini uygulayarak tahkime elverişliliği kabul etmekte, bu noktada kamu düzeni ile olan ilişkiyi zayıflatmaktadır.

Bu bakımdan Yargıtay'ın en azından şirketler hukuku alanında bir denge mekanizması kurmaya çalıştığı kararlarının mevcut olduğu söylenebilir. Bu noktada uygulanabilecek bir başka kriter ise taraf iradeleri kıstasıdır.

Öğretide bu tür davalar bakımından taraf iradelerine bağlı olma kriterinin de yol gösterici olabileceği düzenlenmiştir. Örneğin genel kurul kararlarından doğan uyuşmazlıklar noktasında, taraf iradeleri hükümsüzlük ve butlan davaları bakımından belirleyici değilken, iptal davaları bakımından belirleyici bir faktördür.

Bu sebeple bir görüş, genel kurul kararlarının iptalinin tahkime elverişli olduğunu savunmaktadır. Bu bağlamda şirketin feshi de taraf iradelerinden bağımsızdır, üstelik şirketin feshinin kamu düzeni ve 3. kişi alacaklılar bakımından sonuçları doğacağından, bu konuda en etkili yargılamayı yetkili ve görevli yer mahkemesi olan ülke mahkemesinin yapacağına ilişkin görüş kabul edilebilir bir düzeydedir.

Sonuç olarak tahkime elverişlilik kurumunun bir üst sınırı olmalı mı? Özel hukuktan doğan tüm uyuşmazlıklar tahkime elverişli olarak addedilebilir mi? soruları tüm bu tartışmalar arasında muhakkak tartışılmalıdır.

Kamu düzeni ve bunun etrafında, tahkime elverişliliğe imkân veren kriterlerin geliştirilmesi noktasında sınırımız ne olmalıdır? Örneğin şirketin feshi noktasında ortaya çıkan uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenmesi kabulünde, fesih usulünde takip edilmesi gereken süreçler, yapılacak ilanlar ve çağrılar, hakem heyetince mahkeme kanalıyla olduğu gibi etkili ve hızlı bir şekilde, bürokrasiye takılmadan halledilebilir mi? Avrupa Birliği ülkeleri arasında geliştirilen hukuki birlik gereği bu soruya verilecek cevap evet iken, bunların dışında yer alan ülkeler bakımından ise verilecek cevap değişebilir mi?

Hakemlerin fesih usulünde davacı talepleri ve alacaklılar ile ilgili yapacağı araştırma, devlet mahkemeleri eliyle yapılacak olandan daha etkili olabilir mi?

Belki bu kriterde bazı uyuşmazlık konuları bakımından devlet mahkemelerinin otoritesini kabul etmeyi, ancak hakemlerin devlet mahkemelerinde kullanılacak tüm yargılama araçlarını kullanabildiği durumlarda, kamu menfaati engelini ortadan kaldırabilecek bir anlayışa sahip olunmasını sağlayabilir.

Böylece tahkime duyulan güven ve hakem heyetlerinin otoritesi mahkemelerin otoritesine benzer ve aynı derecede olmaya başlayabilir.

Detaylı Bilgi için;
Av. İlke Boyacıoğlu
info@ozgunlaw.com

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ GENEL KURULU'NDA KABUL EDİLEN 4. YARGI PAKETİ NELER GETİRİYOR?

4. Yargı Paketi olarak anılan Ceza Muhakemesi Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulu'nda kabul edildi.

Kabul edilen Kanun teklifine göre yapılan değişiklikler şöyledir:

1. İdari başvurulara idarenin cevap verme süresi 60 günden 30 güne indirilmiştir.
2. İdari yargı mercilerince verilen nihai kararlar, gerekçesiyle birlikte en geç 30 gün içinde yazılacak.
3. Kişiyi hürriyetinden yoksun kılma, kasten öldürme, eziyet ve kasten yaralama suçlarının eşe veya boşanmış eşe karşı işlenmesi cezada ağırlaştırıcı neden olacaktır.
4. Bilişim sistemlerinin, banka veya kredi kurumlarının ya da banka veya kredi kartlarının araç olarak kullanılması suretiyle işlenen suçlarda, davaya bakma yetkisi bakımından suçun işlendiği yer mahkemesine ilave olarak mağdurun yerleşim yeri mahkemeleri de yetkili olacak.
5. Zorla getirme kararı; telefon, telgraf, faks, elektronik posta gibi iletişim bilgilerinin dosyada bulunması halinde bu araçlardan yararlanılarak da tanığa bildirilebilecektir.
6. İfadesi alınmak amacıyla düzenlenen yakalama emri üzerine mesai saatleri dışında yakalanan ve belirlenen tarihte yargı merci önünde hazır bulunmayı taahhüt eden kişi, Cumhuriyet savcısının emri doğrultusunda serbest bırakılabilecektir. Bu hüküm her yakalama emri için yalnızca bir defa uygulanabilecek.
7. Soruşturma ve kovuşturma evrelerinde adli kontrol yükümlülüğünün devamının gerekip gerekmeyeceği hususunun, yargı mercilerince en geç dört aylık aralıklarla incelenmesi zorunlu hale getirilecek.
8. Adli kontrol süresi, ağır ceza mahkemesinin görevine girmeyen işlerde en çok 2 yıl olup, bu süre, zorunlu hallerde gerekçesi gösterilerek 1 yıl daha uzatılabilecek. Ağır ceza mahkemesinin görevine giren işlerde ise adli kontrol süresi en çok 3 yıl olup, bu süre, zorunlu hallerde gerekçesi gösterilerek uzatılabilecek
9. Sanık hakkında beraat kararı verilmesi halinde tespit veya dinlemeye ilişkin kayıtlar, hâkim denetimi altında yok edilecek.
10. İddianameye ilişkin bilgiler ve duruşma tarihi; telefon, telgraf, faks, elektronik posta gibi iletişim bilgilerinin dosyada bulunması halinde bu araçlardan yararlanılarak da bildirilecek.
11. Kovuşturma evresine geçildiğinde çağrı kağıdına iddianame de eklenecek.
12. Duruşma günü belirlendikten sonra basit yargılama usulü uygulanamayacak.
13. Sulh ceza hakimliğinin tutuklama ve adli kontrole ilişkin verdiği kararlara karşı yapılan itirazların incelenmesi, yargı çevresinde bulunduğu asliye ceza mahkemesi hakimine ait olacak.

İtirazı incelemeye yetkili mercilerin farklı olması halinde ise, kararına itiraz edilen sulh ceza hakimliği tarafından gerekli tedbirler alınacak.

Sulh ceza hakimliği işlerinin asliye ceza hâkimi tarafından görüldüğü hallerdeyse itirazı inceleme yetkisi ağır ceza mahkemesi başkanına ait olacak.

Kaynak: https://www2.tbmm.gov.tr/d27/2/2-3697.pdf

KISMİ SÜRELİ (PART TIME) İŞ SÖZLEŞMESİNDE İŞÇİNİN KIDEM HAKLARI NASIL HESAPLANIR?

İş Kanunu'nun 13. maddesine göre Kısmi Süreli İş Sözleşmesi "işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir." şeklinde tanımlanmıştır.

Bu tanıma göre, kısmi süreli çalışma, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal isçiye göre kısa belirlendiği çalışma biçimi olarak ortaya çıkmaktadır. [1]

İş Kanunu'nun 63. maddesine göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Söz kanun maddesi esas alındığında, 45 saatin üçte ikisi olan 30 saat, kısmi çalışmanın azami süresi olarak ortaya çıkmaktadır.

Yani Kısmi süreli (part time) çalışmadan söz edebilmek için haftalık çalışma süresinin dikkate alınması ve haftalık çalışma süresinin de en fazla 30 saat veya altında olması gereklidir. [2]

Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Eşit davranma ilkesi, bir işyerinde çalışan işçiler arasında her alanda mutlak bir eşit olarak düşünülmemeli, eşit durumda olan işçiler arasında ayrım yapılmasını engellemek olarak değerlendirilmelidir. [3]

Kural olarak İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. [4]

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi, bölünebilir haklardan, örneğin her yıl verilen yakacak yardımından çalıştığı süreye orantılı olarak yararlanacaktır. Örneğin işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olan tam süreli çalışan işçi yılda 90 lira yakacak yardımı alıyorsa, haftada 15 saat kısmi süreli çalışan işçiye söz konusu yardım 30 lira olarak ödenecektir.

Kısmi süreli çalışan işçi prim, ikramiye, bayram harçlığı, yakacak ve gıda yardımı gibi menfaatlerden çalıştığı süreyle orantılı olarak faydalanacaktır. Kısmi süreli sözleşmede işçinin hakları yönünden yıl bazlı olarak bir farkı bulunmamaktadır.

Örneğin haftada sadece 3 gün ve günlük 4 saat çalışan bir işçinin yıllık izin süresi 1 yıl sonra yine 14 gün olacaktır. Ancak bu yıllık izin süresini ücret olarak hesaplayacak olursak 14 günlük yıllık izin süresi içinde işçi 6 gün ve çalışacaktır yani 14 günlük yıllık izin süre için kendisine 6 günlük maaş verilmesi gerekecektir. Yine aynı şekilde resmî tatillerde çalışması halinde kişiye 1 günlük yani sadece günlük çalışma süresi olan 4 saatlik ücret vermeniz gerekecektir.
Aynı şekilde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin kıdem süreleri, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerde olduğu gibi, işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıran hallerden biri ile sona erdiği tarihe kadar geçen süreye göre belirlenir.

Başka bir ifadeyle, kıdem tazminatının hesaplanmasında iş sözleşmesinin başlangıcı ile bitişi dikkate alınır. Ancak ödenecek kıdem tazminat hesabında kısmi süreli çalışma karşılığında ödenen aylık ücret esas alınarak hesaplanacaktır.

Yargıtay Kararı - 9. HD., E. 2004/9961 K. 2004/27728 T. 13.12.2004 kararında; [5]

"...Davacı işyeri hekimi olup, hizmet sözleşmesine göre haftada beş gün yaklaşık iki saatten ayda toplam 41 saat çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu şekilde çalışma, kısmi süreli çalışmadır. Kısmi süreli çalışma hallerinde, kıdem tazminatı hesabında davacıya kısmi süreli çalışma karşılığı olarak ödenen aylık ücreti dikkate alınmalıdır. Buna karşın mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda; aylık ücreti, kısmi süreli çalışma esasına göre azaltılarak kıdem tazminatı hesabı yapılmıştır. Karar bu yönüyle hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..."

Yargıtay Kararı - 9. HD., E. 2015/10163 K. 2017/9469 T. 1.6.2017 kararında; [6]

"...Öncelikle davacının iş sözleşmesini kendisinin feshettiği gerekçesi ile ihbar tazminatı reddedilirken, kıdem tazminatının hizmet süresinin ispatlayamadığı gerekçesi ile reddi çelişkidir. Davacı hizmet süresini ispat edememiş ise ortada iş ilişkisi olmayacağından, olmayan bir ilişkinin de sonlandırılmasından söz edilemez."

Diğer taraftan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13'üncü maddesinde, işçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az olarak belirlendiği iş sözleşmesi "kısmî süreli iş sözleşmesi" olarak tanımlanmıştır. Çalışma süresi aynı yasanın 63'üncü maddesinde haftada en çok 45 saat olarak açıklanmıştır.

Yukarıda değinilen 13'üncü maddede emsal işçiden söz edilmiş olmakla, kısmî süreli iş sözleşmesinin belirlenmesinde esas alınacak haftalık normal çalışma süresi, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre belirlenecektir.

Kanunun 63'üncü maddesinde yazılı olan haftalık iş süresi azamîdir. Buna göre o işkolunda emsal bir işçinin ortalama haftalık çalışma süresi haftalık 45 saati aşmamak şartıyla belirlenmeli ve bunun önemli ölçüde azaltılmış olup olmadığına bakılmalıdır.

İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6'ncı maddesinde, "İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmî süreli çalışmadır".

Gerekçede "üçte ikisinden az" olan çalışma ifadesi kullanılmışken, yönetmelikte üçte iki oranına kadar yapılan çalışmalar kısmî çalışma sayılmıştır.

Bu durumda emsal işçiye göre 45 saat olarak belirlenen normal çalışmanın taraflarca 30 saat ve daha altında kararlaştırılması halinde, kısmî süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilir.

Kısmî süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin ücreti ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süre ile orantılı olarak ödenir.

Kısmî çalışma Kanunda yer almasına rağmen kıdemin nasıl belirleneceği, ihbar izin gibi haklardan nasıl yararlanılacağı, bu haklarla ilgili hesap şekli yine normatif olarak düzenlenmiş değildir. Konu, yargı kararlarıyla çözüme kavuşturulmaktadır.

Buna göre, kısmî çalışma ister haftanın bir veya bazı günleri çalışma şeklinde gerçekleşsin, ister her gün birkaç saat şeklinde olsun, işçinin işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir yıl geçince kıdem tazminatı hakkının doğabileceği ve izne hak kazanacağı Dairemizce kabul edilmiştir (Yargıtay 9. HD. 12.2.2008 gün 2007/31462 E, 2008/108 K.). Hesaplamada esas alınacak ücret ise işçinin kısmî çalışma karşılığı aldığı ücret olmalıdır.

Kısmî süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi yönünden ihbar önelinin de iş ilişkisinin kurulduğu tarih ile feshedilmek istendiği tarih arasında geçen süre toplamına göre belirlenmesi gerekir.

Davacı işyeri hekimi olup, başka yerde çalışmaktadır. İşyeri hekimlerinin kısmi süreli çalışmaları ve kısmi süreli çalışmanın birden fazla işverende gerçekleşmesi olanaklıdır. Bunun içinde kayıt bulunmasına da gerek yoktur.

Davacı davalı işyerinde işyeri hekimi olarak çalıştığını belirtmiş ve süreyi de açıklamıştır. Davalının süreye itirazı olmadığı gibi haftada iki gün 08:30 - 09:30 olarak çalışma saatlerinin belirlendiğini, hizmetine karşılık ücretlerinin düzenli olarak ödendiğini savunmuştur. Bu duruma anılan sürede davacının kısmi süreli olarak çalıştığı kabul edilmelidir.

Mahkemece davacının kısmi süreli çalıştığı yukardaki ilkelere göre kabul edilmeli, tazminata hak kazanma yönünden ise deliller toplanmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir. Yazılı ve çelişki yaratacak şekilde karar verilmesi hatalıdır...”

İş Kanunun 13. Maddesinin son fıkrasında Beşinci fıkra kapsamında hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

18/11/2016 tarih ve 29882 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girdiğini, yönetmeliğin konuyu düzenlediği “Kısmi Süreli Yapılabilecek İşler” başlıklı 12. Maddesinde

Analık izni veya ücretsiz izin sonrası yapılacak kısmi süreli çalışmalar hakkında yönetmeliğin “kısmi süreli çalışma yapılabilecek işler” başlıklı 12. maddesinde;

a) Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde,

b) Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,

c) Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,

ç) İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde, işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilir.

2) Birinci fıkrada sayılmayan işlerde işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabilir.”

hükmüne yer verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararı - Ankara BAM, 7. HD., E. 2018/3333 K. 2020/1010 T. 3.6.2020 kararında; [7]

“...Davalı şirkete ait işyeri iplik ve halı üretimi yapılan fabrika olup, davacı tanık beyanlarına göre de davalı işyerinde vardiyalı çalışma bulunmaktadır.

Bu durumda postalar hâlinde işçi çalıştırılan işyeri kapsamına giren davalı işyerinde kısmi süreli çalışma işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilir.

Davalı işveren davacıya noter kanalıyla gönderdiği 16/12/016 tarihli ihtarnamede davacının kısmi süreli çalışma talebini uygun görmediğini davacıya bildirmiştir.

Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, davacının iş sözleşmesini feshetmesi haklı nedene dayanmamaktadır.

Açıklanan nedenlerle ilk derece mahkemesinin kararı, dosya içeriği ile usul ve yasaya uygundur, davacı vekilinin aksini ileri süren istinaf itirazlarının hiçbiri yerinde görülmemiştir.

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, vakıa mahkemesi hakiminin objektif, mantıksal ve hayatın olağan akışına uygun, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine ve uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, HMK’nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu, ilk derece mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı kanaatine varılarak, davacı vekilinin istinaf başvurusunun esas yönünden reddine dair hüküm kurmak gerekmiştir....”

Detaylı Bilgi için;
Av. Gülden Mehmed Altın
info@ozgunlaw.com

Kaynakça:

1. Aysel KUŞAKSIZ, Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri, Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi, Yıl:2006 Cilt:13 Sayı:2, S.21

2. Erol GÜNER, Part Time Çalışma Aylık 150 Saatlik Mi? Yoksa Haftalık 30 Saatlik Bir Çalışma Mı?, Yaklaşım Dergisi, Mart 2009, Sayı:195, http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/20090314019.htm; NOYAN, 113

3. Nuri ÇELİK, İş Hukuk Dersleri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul, 1994, S.143

4. Muzaffer KOÇ/ İbrahim GÖRÜCÜ, 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları, Çalışma ve Toplum, 2011/1, s. 154.

5. E.T:09.07.2021, www.lexpera.com

6. E.T:09.07.2021, www.lexpera.com

"ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK" KAVRAMI VE İŞ HUKUKUNDA DEĞİŞİKLİK FESHİ

I- GİRİŞ

İş Hukukunun en tartışmalı olan alanlarından biri hiç şüphesiz çalışma koşullarının belirlenmesi ve bu koşulların değişen şartlara uyarlanmasıdır.

Bir tarafta işçinin söz konusu değişiklik için rızası yer alırken, diğer tarafta ise işverenin yönetim hakkı bulunmaktadır.

İş hukuku, işçi hakları yönünden sürekli ileriye yönelik gelişimci bir karaktere sahiptir. Bu anlayıştan hareket edildiğinde, işçinin haklarının iş ilişkisinin devamı sırasında daha ileriye götürülmesi, iş hukukunun temel amaçları arasındadır. [1]

Bu doğrultuda işçinin iradesine aykırı olarak iş koşullarında olumsuz anlamda bir değişiklik yapılmamalıdır.

Öte yandan ahde vefa ilkesi gereğince de bir sözleşme ilişkisinin aksine bir anlaşma olmadıkça aynı koşullar ile sürdürülmesi gerekmektedir. İşçinin menfaatinin korunması ahde vefa ilkesi ile de paralellik göstermektedir.

Bu çalışmada konunun sağlam bir temel üzerinde işlenmesi amacıyla "çalışma koşulu kavramı", "esaslı değişiklik halleri", "değişiklik feshi" hususlarına değinilerek, konu ile ilgili Yargıtay kararları ışığında irdeleme yapılacaktır.

1- Çalışma Koşulu Kavramı Hakkında

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik nedeniyle değişiklik feshi konusundan bahsedebilmek için öncelikle bu koşulların neler olduğunun incelenmesi gerekmektedir. İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü çalışma koşulu olarak değerlendirilmektedir.

Anayasa, İş Kanunu, iş sözleşmesi, personel yönetmeliği, iş yeri uygulaması vb. kaynaklardan doğan işçi ve işveren ilişkilerinin tamamı çalışma koşullarını değerlendirirken esas alınacak hususlardır.

Anayasa, kanunlar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile iş yeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma şartları olarak değerlendirilmekte olup iş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma şartlarının en önemlileridir.

Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, iş yerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma şartları arasında yerini almaktadır. [2]

Çalışma koşullarının değiştirilmesi, işçiye hiç iş verilmemesi ya da daha az iş verilmesi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçinin parça başı ücret usulüne göre çalıştığı durumlarda bu durumun işçi aleyhine olduğu tartışmasızdır.

Ancak işçiden iş görmesi istenmemekle birlikte, ücret ve diğer aynî veya sosyal haklarının aynen devam ettirilmesi de çalışma koşullarında değişiklik anlamına gelebilir. Gerçekten, işçinin çalıştığı sürece kendisini geliştirme imkanına sahip olduğu kabul edilmelidir. İşçinin işyerinden kaynaklanan geçerli nedenlerle sürekli olarak işyerinin değiştirilmesi şeklinde bir uygulamanın varlığı halinde, başka işyerlerinde zaman zaman görevlendirilmesi çalışma koşulları arasındadır. [3]

Çalışma koşulları değerlendirilirken şüphesiz en önemli kaynak Anayasa olacaktır. Anayasada çalışma koşullarına ilişkin genel bir çerçeve çizilmiştir. Anayasa ile güvence altına alınmış temel hak ve özgürlükler, sosyal ve ekonomik haklar çalışma koşullarının belirlenmesinde ve genel hatlarının çizilmesinde önemli bir yere sahiptir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi" başlıklı maddesi aynen;

"Madde 22 - 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 inci madde hükümlerine göre dava açabilir." şeklindedir.

Maddenin metnine bakıldığında; "iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik"ten söz edildiği görülmektedir.

Bu bağlamda, sadece iş sözleşmesi ile değil, aynı zamanda personel yönetmeliği veya benzeri kaynaklar veya işyeri uygulaması ile oluşan bir çalışma koşulunda esaslı değişiklik de madde kapsamındadır.

Çalışma koşulları iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmelikleri ya da iş koşulu haline gelmiş işyeri uygulamaları ile ortaya çıkabilir.

Buna karşılık toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş bulunan çalışma koşulları ancak toplu iş sözleşmesi taraflarınca değiştirilebileceğinden toplu iş sözleşmeleri uygulamaları bu kapsama girmez. [4]

Görüldüğü üzere; çalışma koşullarında esaslı değişiklik ve iş sözleşmesinin değişiklik nedeniyle feshi konusunda değerlendirme yapabilmek için çalışma koşulunun kapsamına hangi hususların dahil olacağı önem arz etmektedir.

İş Kanunu'nda çalışma koşullarının neler olduğu tahdidi olarak sayılmış değildir. Çalışma koşullarının belirlenmesinde ve bu koşullarda değişiklik yapılmasında pek çok kaynak göz önünde bulundurulmalıdır.

2- Esaslı Değişiklik Kavramı Hakkında

İş yerinde yönetim hakkı ve en yüksek düzeyde talimat verme yetkisi işverene aittir. Bu iş sözleşmesinin özelliğinden, işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkisinin karakterinden kaynaklanmaktadır.

İşverenin yönetim hakkının karşısında ise işçinin işverenin talimatına uyma borcu bulunmaktadır.

İşverenin yönetim hakkına dayanarak işin görülmesi ve işçinin iş yerindeki davranışları ile ilgili talimat ve emir verme yetkisi karşısında işçinin bu talimat ve emirlere uyma borcu vardır. İşçinin itaat borcu iş sözleşmesinin bağımlılık unsurunun bir gereğidir. [5]

Çalışma hayatı içerisinde, koşulların değişmesi sebebiyle işverenin işçinin çalışma şartlarında değişiklik yapma ihtiyacı doğabilmektedir. Değişiklik yapma hakkı, işverenin yönetim hakkının doğal bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde kastedilen esaslı değişiklik halleri, iş ilişkisinde ortaya çıkan gereklilikler nedeniyle işverenin yönetim hakkının dışında kalan değişikliklerdir.

Bu doğrultuda işçinin yönetim hakkı kapsamında yaptığı değişiklikler esaslı değişiklik kapsamına girmeyecektir.

Esaslı değişiklik hallerinin nelerden ibaret olduğu ise kanunda sayılmamıştır. Her somut olayın özelliğine göre esaslı değişikliğin mevcut olup olmadığı ayrıca değerlendirilmelidir. Bu anlamda, kanun koyucunun esaslı değişiklik hallerinin neler olduğunu belirleme yetkisini yargı organlarına bıraktığı söylenebilir. [6]

İşverenin yönetim hakkı bulunsa da yönetim hakkının sınırlarının çizilmesi gerekmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2021/9-112E. 2021/294 K. sayılı ve 18.03.2021 tarihli kararında;

"Ancak işverene tanınmış olan yönetim hakkı çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında en alt sırada yer aldığından işverenin yönetim hakkının Anayasa, Kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, iş yeri yönetmeliği ve iş yeri uygulaması ile düzenlenen konularda uygulanma kabiliyeti yoktur.

Şu hâlde işverenin yönetim hakkı kapsamında kalan değişikliklerin esaslı değişiklik sayılmasını mümkün değildir.

Başka bir anlatımla işveren Anayasa, Kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, iş yeri yönetmelikleri ve iş yeri uygulaması ile sınırlandırılarak düzenlenmiş yönetim hakkı kapsamında kalan alanlarda dilediği değişiklikleri yapabilecektir." şeklindeki ifadelere yer vermiştir. [7]

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 04.12.2018 tarihli ve 2015/22-2359 E.,2018/1832 K. sayılı kararında ise;

"Çalışma koşullarında değişikliğin esaslı olup olmadığının ölçütünü ise; yapılan değişiklikle çalışma koşullarının işçi yönünden ağırlaşıp ağırlaşmadığı oluşturmaktadır.

Çalışma koşulları ağırlaşmış ise esaslı tarzda değişiklik yapıldığı kabul edilmelidir." görüşünü benimsemiştir. [8]

Esaslı değişiklik hallerinin neler olduğu ile ilgili her ne kadar kesin bir çerçeve çizilemese de genellikle ücret, işyeri, işin niteliği, çalışma saati, işçinin iş yerindeki konumu, sorumluluğu veya sosyal ve aile yaşamını esaslı yönlerden etkileyen değişiklikler esaslı değişiklik olarak kabul edilir.

İşçinin ücretine yönelik olarak yapılan aleyhe her türlü değişikliğin esaslı değişiklik olarak kabul edileceği açıktır. İşçinin parça başı ücret usulüne göre çalışması durumunda, işçiye belirlenenden daha az iş verilmesi de esaslı değişikliğin başka bir görünüş şekli olarak karşımıza çıkacaktır.

Değişikliğin esaslı olabilmesi için, nakdi olarak yapılan bir ödemenin azaltılması şart olmayıp, işçiye sağlanan yemek, ulaşım vb. imkanların kaldırılması da esaslı değişikliğin var olması için yeterli olacaktır.

Her somut olay özelinde ayrıca değerlendirme yapılması gerekse de genellikle işçinin çalışma koşullarını ağırlaştıran değişiklikler esaslı değişiklik olarak kabul edilmektedir.

Kural olarak esaslı değişiklikler işçi bakımından olumsuzluklar getiren değişikliklerdir. Bununla birlikte; işçinin yararına olarak görünebilecek unvan, statü değişikliği gibi değişiklikler sorumluluğun ve riskin artması, işyeri değişikliğine sebebiyet vermesi, aile hayatını etkilemesi bakımından olumsuz durumlar doğurabilmektedir.

Belirtmek gerekir ki; işverenin yönetim hakkı kapsamında kalan değişiklikler ile birlikte geçerli nedene dayanan değişiklikler de çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez.

Yine işçinin acil ve arızi durumlarda görev tanımının dışında çalıştırılması ya da fazla mesai yaptırılması olanaklıdır. İşverenin yönetim hakkı bu tür olağanüstü durumlarda daha geniş biçimde değerlendirilmelidir.

Örneğin iş yerinde yangın, sel baskını veya deprem gibi doğal afetler sebebiyle önleyici tedbirlerin alınması sırasında işçinin işverenin göstereceği her türlü işi, iş güvenliği tedbirleri ve insanın dayanma gücü dâhilinde yerine getirmesi beklenir.

Öte yandan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 42. maddesi çerçevesinde zorunlu nedenlerle fazla çalışma işçinin kabulüne bağlı değildir ve yasal sınırlar gözetilerek işçinin işverence verilecek talimatlara uyması gerekir. İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli nedene dayanan değişiklikler, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez.

Esaslı değişiklik hallerinden işyerinin değiştirilmesi hususu ile de uygulamada sıkça karşılaşılmaktadır. Kural olarak işveren yönetim hakkı kapsamında, işin gereği işçinin çalışma yerini belirleyebilmektedir.

Ancak işyerinin nerede olduğu açıkça iş sözleşmesinde belirtilmişse, işçinin onayı olmaksızın işyeri değişikliği yapılması mümkün olmayacaktır.

Sözleşmede hüküm bulunmaması durumunda ise; işveren işçinin durumunu ağırlaştırmayacak şekilde aynı il içinde işyeri değişikliği yapabilecektir.

İşçinin işyerinin değiştirilmesi doğrudan esaslı değişiklik kapsamında değerlendirilmemektedir. Ancak değişiklik, işçi açısından çok güçlük yaratır veya maddi külfete neden olursa esaslı değişikliğin varlığı kabul edilebilecektir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2011/39644 E., 2013/8037 K. sayılı 07.03.2013 tarihli kararında;

"Somut olayda davacının iş yerinin bulunduğu Gaziemir'deki iş yerinden tahmini 20-25 km mesafedeki yeni iş yerine gidebilmesi için asgari 2-3 toplu taşıma aracına binmesi gerekeceği, toplu taşıma araçlarında geçen zamanın iş süresinden sayılacağı, davalı tarafından kabul edilmediğine göre davacının kendine ait zamanından veya dinlenme hakkını kullandığı zamandan iş için ayırması gerekeceği iş çıkışı ve eve dönüş içinde zaman harcaması yapacağı sabittir.

İşveren yani iş yerine nakil için servis koymadığı gibi yol parası vermediği veya işçinin bu ilave yol harcamalarını karşılayacak şekilde ek ödeme yapmadığı, yapacağına dair taahhütte bulunmadığı, tüm bu değişikliğin davacı işçinin iş şartlarında esaslı değişikliği gösterdiğini, işçinin bu değişikliği açıkça kabul etmediği, etmesi gerektiğine ilişkin bir düzenlemenin de bulunmadığı, iş yeri adres değişikliğinin büyükşehir belediye sınırları içinde kalmasının bu durumu değiştirmeyeceği, eski iş yerinde ve eski koşullarda çalışmaya hazır bekleyen davacıya iş verilmemesi ve dolayısıyla karşılığı ücretinin ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesinin 16/04/2010 tarihi itibarıyla eylemli olarak feshedildiği, eylemli feshin haklı nedene dayanmayacağı, davalı işveren tarafından fesih ile sözleşme ortadan kalktığından artık devamsızlıktan söz edilemeyeceği, devamsızlığa dayalı davalı işverenin sonraki ikinci fesih işleminin de hukuken sonuç doğurmayacağı, feshin haklı nedene dayanmaması sebebiyle davacının kıdem ve ihbar tazminatı alacaklısı olduğu anlaşıldığından ihbar tazminatı talebinin de kabulüne karar verilmesi gerekirken hatalı değerlendirmeyle bu talebin reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir." şeklinde hüküm tesis etmiştir. [9]

3- Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapmanın Şartları

4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi;

"MADDE-22 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 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz." şeklindedir.

İş Kanunu'nun 22.maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma koşullarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmak ve bazı hallerde işçinin sözleşmesinin feshedilmesi yerine çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla iş sözleşmesinin sürdürülmesini sağlamaktır.

Anılan hüküm, işçinin korunması esasına da uygun olarak, esas ve şekil bakımından mutlak emredici bir nitelik taşımaktadır. Bu açıdan aksinin kararlaştırılması mümkün değildir. [10]

Maddenin gerekçesinde de bu maddeye belirli olumsuz koşulların varlığı halinde, işçinin iş sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasının amaçlandığı belirtilmiştir. İlgili maddenin varlığı ile İş Kanunu'nda sözleşmesinin devamı sırasında işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapmasının yolu kapanmış değildir.

Kanunun lafzından da açıkça anlaşılacağı üzere işçi ile işverenin karşılıklı olarak anlaşması yoluyla esaslı değişiklik teşkil etse dahi çalışma koşulları her zaman değiştirilebilmektedir. Ancak bu yapılacak değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamayacaktır.

İş sözleşmesinde çalışma koşullarının değiştirilmesi hususunda kayıt bulunması halinde yapılacak değişikliğin doğrudan kabul edilmesi işçi bakımından çeşitli sorunlar doğurabilecektir.

İş Kanunu Tasarısının 22. maddesinde çalışma koşullarının değiştirilmesi hususunda işverenin lehine saklı tutulan kayıtların bulunması halinde 22. maddenin ilk fıkra hükmünün uygulanmayacağı düzenlenmiştir.

Ancak, tasarının bu hükmü TBMM'de yapılan ikinci görüşmelerden sonra maddeden çıkarılmıştır.

Böyle bir düzenlemenin 22. maddenin birinci fıkra hükmünü etkisiz ve anlamsız hale getireceği endişesi ile kanun koyucunun bu değişikliği yapmak zorunda kaldığı açıktır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bu konuyla ilgili 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22/1. madde hükmünün konuluş amacı ve kesin bağlayıcılığı karşısında, işverenin çalışma koşullarını değiştirebilme hakkını saklı tutan sözleşme hükümlerinin geçerli olduğunu kabul etmenin mümkün olmayacağı kanaatindedir.

Nakil yetkisinin geçerli olduğu kabul edilip ardından nakil işlemine uymayan işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceğini kabul etmenin kanunun açık düzenlemesine ve işçiyi koruma ilkesine açıkça aykırılık teşkil edeceğini belirtmiştir.

İşçiyi korumak için düzenlendiğinden şüphe edilmeyen bir kanun hükmünü işçi aleyhine sonuç doğuracak şekilde yorumlanmasının iş hukukunun temel ilkelerine uygun düşmeyeceğine karar vermiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu verdiği kararda aynen;

"İş Kanunu'nun 22. maddesinin açıkça işçiyi korumayı amaçlayan emredici hükmünün, nakil hakkının baştan sözleşme ile saklı tutulabileceğini kabul etmek, kanun koyucunun öngörmediği tazminatsız fesih sonucuna götürmektedir.

Bu sonuç hem işçinin haklı nedenle fesih hakkını ortadan kaldırmakta, hem de işverene haklı nedenle fesih fırsatını doğurmak suretiyle işçiyi koruma ilkesini ihlal etmektedir. Bu nedenle somut olayda nakil yetkisini saklı tutan sözleşme hükmü geçersiz sayılmalı, çalışma koşulları esaslı tarzda değiştirilen davacının bu değişikliği kabul etmemesi nedeniyle işverence yapılan feshin haksız olduğu kabul edilerek davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteği hüküm altına alınmalıdır."

şeklinde hüküm tesis etmiştir.

(Yargıtay HGK 2021/9-112 E. 2021/294 K. 18.03.2021 T.)

İş Kanunu'nun 22.maddesinde yer alan düzenlemeye göre, işveren tarafından yapılacak çalışma koşullarında değişiklik önerisi yazılı olarak yapılmak zorundadır.

Yazılı şekil Kanunda geçerlilik şekli olarak düzenlenmiştir ancak noter ihbarnamesi gibi nitelikti yazılı şekil aranmaz, adi yazılı şekil yeterlidir. [11]

Aynı zamanda değişiklik bildiriminin işçilere ayrı ayrı yapılması gerekmektedir.

Bildirimin toplu bir duyuru şeklinde yapılması Kanunda yer alan şartların yerine getirilmesi için yeterli olmayacaktır.

İşçi kendisine yapılan değişiklik önerisini kabul etmek zorunda değildir.

Değişiklik bildirimi işçiye yapıldıktan sonra, işçi değişiklik önerisini açıkça veya 6 iş günü içinde yazılı olarak kabul etmeyerek, susma yoluyla reddedebilir. İşçinin kabul beyanını yazılı olarak yapması kural olarak geçerlilik şeklidir.

Ancak işçinin değişiklik önerisini yazılı olarak kabul beyanında bulunmamasıyla birlikte, değişiklik önerisine itiraz etmeksizin uzun bir süre çalışması halinde çalışma koşullarında değişiklik gerçekleşebilecektir.

Ancak bu konuda ücret ile diğer çalışma koşullarında değişiklik arasında ayrım yapılmalıdır.

Ücret bordrosunun herhangi bir ihtirazı kayıt öne sürmeden imzalanması, işçinin ücrette yapılan indirimi kabul ettiği şeklinde yorumlanamaz. İşçinin zamanaşımı süresi içinde ücret farklarını ve kaldırılan ücrete ilişkin haklarını talep etmesi hakkın kötüye kullanılması oluşturmaz. [12]

KANUNDA YER ALAN DÜZENLEMEYE GÖRE; İŞVERENİN DEĞİŞİKLİĞİN GEÇERLİ BİR NEDENE DAYANMASI VEYA SÖZLEŞMENİN FESHİ İÇİN BAŞKACA GEÇERLİ BİR SEBEBİN BULUNMASI GEREKÇESİYLE YAPACAĞI GEÇERLİ NEDENLE FESİH BİLDİRİMİNİ YAZILI OLARAK YAPILMASI GEREKMEKTEDİR. YAZILI BİLDİRİMİN ADİ YAZILI ŞEKİLDE OLMASI YETERLİDİR.

4- Değişiklik Önerisinin Kabul Edilmemesinin Sonuçları

İş Kanunu'nun 22. maddesine göre işçi değişiklik önerisini yazılı olarak kabul etmez yahut sessiz kalırsa öneriyi reddetmiş olacaktır.

Değişiklik önerisi reddedilen işveren ya çalışma koşullarında değişiklik yapmaktan vazgeçecek ve sözleşme aynı şekilde devam edecek ya da fesih için geçerli nedenlerin bulunduğunu yazılı olarak açıklayarak bildirim süresine uyarak sözleşmeyi feshedecektir.

Çalışma koşullarında yapılan esaslı değişikliğin işçi tarafından kabul edilmemesi halinde, işveren sözleşmeyi haklı nedenle feshedememekte, işverenin geçerli neden ileri sürerek süreli olarak feshetme imkânı bulunmaktadır.

Yapılan feshin, İş Kanunu'nun 18. maddesinde sayılan geçerli nedenlerden biriyle yapılması gerekir.

Bu durumda, işverence yapılacak değişiklik feshi "işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden", "işçinin yeterliliğinden" veya "işçinin davranışlarından" kaynaklanmalıdır.

(Yargıtay HGK., T., 2014/7-2461 E., 2017/719 K. 12.4.2017)

Kanunda yer alan düzenlemeye göre; işverenin değişikliğin geçerli bir nedene dayanması veya sözleşmenin feshi için başkaca geçerli bir sebebin bulunması gerekçesiyle yapacağı geçerli nedenle fesih bildirimini yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Yazılı bildirimin adi yazılı şekilde olması yeterlidir.

İş sözleşmesi değişiklik feshi nedeniyle sona eren işçi, diğer şartların da mevcut olması halinde ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

İşveren tarafından yapılan feshin koşullara uyulmadan yapılması halinde ise işçinin işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde yer alan işçinin menfaatlerini koruyan düzenlemeden hangi işçilerin yararlanacağı hususunda doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır.

Bir kısım yazarlara göre bu olanaktan yalnızca iş güvencesi kapsamında olan işçiler yararlanabilecektir. [13]

Ancak çoğunluğun görüşüne göre; iş güvencesi kapsamında olsun olmasın, işverenin sözleşmede esaslı değişiklik yapması Kanunun 22. maddesinde yer alan koşullara bağlı olacaktır. [14]

II- SONUÇ

İş Kanunu'nun işçinin menfaatlerini koruyan 22. maddesi işverene, işçinin iş sözleşmesini haklarını vererek sona erdirme imkânı tanımaktadır.

Bu madde ile işverene göre zayıf konumda olan işçi ile işveren arasındaki menfaat dengesinin korunması amaçlanmıştır. Kural olarak, zamanın şartlarına ve değişen koşullara göre işverenin yönetim hakkı kapsamında değişiklik yapma hakkı bulunmaktadır.

Çalışma koşullarında yapılan değişikliklerin, işverenin yönetim hakkı sınırlarını aşması durumunda ise işveren, İş Kanunu'nda yer alan şartlara göre hareket etmelidir.

Bu düzenlemeye göre işveren çalışma koşullarındaki esaslı değişikliği ancak işçinin yazılı rızasını almak şartıyla gerçekleştirebilir.

İşçinin değişiklik önerisini kabul etmemesi üzerine, yine 22. maddede yer alan koşullara uyularak iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilebilecektir.

İşçinin menfaati nedeniyle fesih imkânı sıkı şekil şartlarına bağlanmıştır.

Doğrudan iş sözleşmesi, işverene imkân tanıyorsa işçinin onayı olmadan da çalışma şartlarında esaslı bir değişiklik yapılabilir.

Ancak İş Hukukunda "değişiklik kayıtları", "saklı kayıtlar" ya da "işverenin genişletilmiş yönetim hakkı" olarak adlandırılan ve işverene tek yanlı değişiklik yetkisi veren bu sözleme hükümlerinin, işverene verdiği değişiklik yapma hakkı mutlak bir anlam ifade etmeyip dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılması gerekir.

Bununla birlikte sözleşme hükümlerinin geçerliliği kabul görmüş ise de iş ilişkisindeki düzen ve denge unsuruna müdahale içeren, iş ilişkisinin esaslı unsurlarını oluşturan iş görme ve ücret edimlerini temelden değiştiren kayıtların ise Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesine aykırı olduğu kabul edilmelidir.

Değişiklik feshine karşılık olarak işçi; eğer iş güvencesinden yararlanabiliyorsa işe iade talebiyle, şartlar oluşmuşsa ihbar ve kıdem tazminatlarıyla ve yine iş güvencesinden yararlanamıyorsa ve tazminat koşulları oluşmuşsa ihbar, kıdem ve kötü niyet tazminatı taleplerinde bulunabilecektir.

Detaylı Bilgi için;
Stj. Av. Gülşah ışık
info@ozgunlaw.com

Kaynakça:

1. www.ceis.org.tr/dergi Cilt 27 Sayı 2 Mart 2013 s.39

2. Yargıtay HGK 2021/9-112 E. 2021/294 K. 18.03.2021 T.

3. www.ceis.org.tr/dergi Cilt 27 Sayı 2 Mart 2013 s.41

4. Süzek s. 702

5. Süzek, Yönetim Hakkı, s.226

6. Demircioğlu s.125

7. Yargıtay HGK 2021/9-112 E. 2021/294 K. 18.03.2021 T.

8. Yargıtay HGK, 2015/22-2359 E. 2018/1832 K. 04.12.2018 T.

9. Yargıtay 9. HD 2011/39644 E., 2013/8037 K. 07.03.2013 T.

10. Narmanlıoğlu, Ü., İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı Mıdır?, MESS, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006, Sayı:3 s, 12

11. Süzek, İş Hukuku, s. 669

12. İzmir Barosu Dergisi, Mayıs 2018 s.147

13. Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku, s.180-181

14. Süzek, Sarper: İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), Yenilenmiş 16. Baskı, İstanbul 2018, s. 660; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 28

AYDINLATILMIŞ ONAM VE COVID-19 SALGINI KAPSAMINDA AŞILAMA

İlk olarak Çin'in Vuhan eyaletinde görülen ve sonrasında küresel bir salgın haline dönüşen yeni korona virüs hastalığı (Covid -19) oluşturduğu küresel salgın durumundan ötürü pandemi olarak tanımlanmaktadır.

Virüsün hızla yayılması ile içine girmiş olduğumuz süreçte ülkemizde ve dünyada geniş çaplı karantinalar uygulanmaya başlanmış, toplum sağlığını korumak için uygulanan bu zorunlu izolasyon süreci birçok sorunu da beraberinde getirmiştir.

Yaklaşık iki yıldır etkileri devam eden ve ölümcül riskler taşıyan Covid-19 hastalığını sona erdirmek amacıyla kısa süre içerisinde birçok aşı buluşu ve üretimi gerçekleştirilmiş, bu aşıların kullanılması için yetkili makamlar tarafından acil kullanım onayları verilmiştir.

Ülkemizde de bazı aşıların uygulaması için acil kullanım onayı verilmiş bulunmaktadır.

Bu kapsamda, Türkiye'de uzun süredir inaktif (inaktive edilmiş veya öldürülmüş) bir aşı ile devam etmekte olan aşılama programı mRNA yöntemiyle geliştirilmiş bir aşı türünün de kullanılmaya başlanması ile hız kazanmıştır.

Söz konusu mRNA aşının uygulamasında, aşı olacak kişilere "mRNA Covid-19 Aşı Uygulama Bilgilendirme ve Onam Formu" adı altında bir form imzalatılmaya başlanmıştır.

Bu çalışmamızda, ülkemizde mRNA aşı uygulaması sırasında aşı uygulanacak kişilerden imzalanması talep edilen "mRNA Covid-19 Aşı Uygulama Bilgilendirme ve Onam Formu"nun hukuki niteliği tartışılacaktır.

Tıbbi Müdahale Kavramı ve Covid-19 Aşıları

İnsanın yaşam ve vücut bütünlüğü hakkı en temel haklarındandır.

Bu haklar Avrupa İnsan Hakları Evrensel Sözleşmesi başta olmak üzere gerek uluslararası gerekse de ulusal birçok düzenleme ile güvence altına alınmıştır.

Anayasamızın 17. Maddesi ile de insan vücuduna yapılacak müdahalelerin sınırları açıkça belirlenmiştir.

Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamayacağı; kimsenin rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamayacağı işbu hüküm ile açıkça düzenlenmiştir. [1]

Hasta Hakları Yönetmeliği 4. Maddesi (g) fıkrası uyarınca tıbbi müdahale; tıp mesleğini icraya yetkili kişiler tarafından uygulanan, sağlığı koruma, hastalıkların teşhis ve tedavisi için ilgili meslekî yükümlülükler ve standartlara uygun olarak tıbbın sınırları içinde gerçekleştirilen fizikî ve ruhî girişim olarak tanımlanmaktadır.

Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere insan vücuduna yapılan her müdahale tıbbi müdahale değildir. Tıbbi müdahalelerin kişinin vücut bütünlüğüne yönelik saldırı niteliğindeki diğer müdahalelerden farkı; müdahalenin tıp mesleğini icraya yetkili kişiler tarafından kişinin sağlık refahının sağlanması amacına yönelik olarak tıp bilim kural ve standartları çerçevesinde ve tıp biliminin sınırları içinde uygulanmalarıdır.

Aşı uygulamaları da tıbbi müdahale niteliğinde olup, hukuka uygunluk şartlarını taşıması gerekmektedir.

Günümüzde kabul gören anlayışa göre tıbbi müdahalelerin hukuka uygun olması gereken dört şart vardır.

Bunlar;

- Hukuki açıdan yetkili kişilerce yapılma,
- Tıp bilimince kabul görmüş kurallara uygun müdahale,
- Hukuken öngörülmüş amaçlara yönelme,
- Aydınlatılmış onam veya başka hukuka uygunluk sebeplerinin varlığı. [2]

şeklindedir.

Bu çalışmamızda aydınlatılmış onam ve hukuka uygunluk sebepleri covid-19 aşılaması özelinde, yürürlükte olan mevzuat ve içtihatlar ışığında incelenecek ve tartışılacaktır.

Aydınlatılmış Onam Kavramı

Bireylerin kendi vücutları üzerindeki hakları, vücutları üzerinde yapılmak durumunda olan tıbbi müdahalenin, ancak kişinin kendi rızası ile yapılabilmesini mümkün kılmaktadır.

Hastanın rızasının geçerli olabilmesi için hastanın neye rıza gösterdiğini bilmesi, bu konuda yanıltılmaması gerekmektedir.

Bunun sağlanabilmesi de ancak hastanın aydınlatılması suretiyle mümkün olmaktadır. [3]

Aydınlatılmış onam veya bilgilendirilmiş rıza (informed consent); riskleri, yararları ile alternatifleri ve onların da risk ve yararlarını kapsayan tedavi uygulamasının, hekim tarafından yeterli düzeyde ve uygun şekilde açıklanmasından ve hasta tarafından hiçbir tereddüde yer kalmayacak şekilde anlaşılmasından sonra, tıbbi tedavinin, hasta tarafından gönüllü bir şekilde kabul edilmesidir. [4]

Aydınlatılmış onamın temel özellikleri şu şekildedir;

- Hasta onam verme yeterliğinde olmalıdır. Yani var olan seçenekler hakkında düşünüp, akıl yürütebilmeli; kendisine anlatılan bilgileri anlayabilmeli, içinde bulunduğu durumun sonuçlarını değerlendirip, bilgiyi akılcı bir biçimde işleyebilmelidir.
- Onam açık olmalıdır. Tıbbi ilişkide geçerli olan onam "açık onam"dır. Açık onam, gönüllü ve aydınlatılmış onam demektir; bu durumda hasta kendisine verilen bilgilerin tümünü anlamış ve onam formunu imzalamıştır.
- Onam yalnızca aydınlatılan konu üzerinde önerilen tedavi ya da işlem için geçerlidir. Açık onam, hastanın "her bir tıbbi uygulama için" aydınlatılmış olmasını gerekli kılmaktadır. [5]

Aydınlatılmış temel unsurları ise,

- Bilginin hastaya açıklanması,
- Bilginin hasta tarafından anlaşılması,
- Onamın gönüllü olması,
- Hastanın onam vermeye yeterli olması.

Anladığının bilgilendirmeyi yapan tarafından denetlenmesi ve yetkilendirmedir. [6] Ülkemizde, mRNA aşının uygulamasında, aşı olacak kişilere "mRNA Covid-19 Aşı Uygulama Bilgilendirme ve Onam Formu" adı altında imzalatılan onam formu, mRNA aşılarının henüz uzun süreli olarak etkisinin ve verimliliğinin bilinmediği, yine aşının henüz bilinmeyen olumsuz bir etkisinin olabileceği, aşının salgın koşulları altında kişinin tamamen kendi iradesi ile uygulanacağı, bu nedenle üretime ait hatalar haricinde oluşabilecek maddi ve manevi zararlardan üretici firmanın sorumlu olmadığı belirtilerek, aşı uygulanacak kişinin söz konusu onam formunu okuduğunu, anladığını ve kendi iradesi ile aşı uygulanmasını kabul ettiğini yazması istenerek imzalatılmaktadır.

Söz konusu onam formu ile tıbbi müdahalenin (mRNA aşısının) nasıl bir olumsuz etkisinin olabileceği belirtilmeksizin ve hekim tarafından yeterince aydınlatma yapılmaksızın aşı olacak kişilerin onayları alınmaktadır. Aşı sonucunda oluşması muhtemel riskler, yan etkiler ve meydana gelebilecek sonuçlar hakkında eksik bir şekilde aydınlatma yapılarak imzalanan aşı onam formlarının hem yasal düzenlemeler hem de tıp etiği açısından geçerli olup olmadığı hususu tartışmalara sebebiyet verebilecektir. Halihazırda imzalatılmakta olan onam formunun, ileride yaşanması muhtemel sorunlarda devletin ve üreticinin sorumluluğunu ortadan kaldıramayabileceği kanaatinde olmakla birlikte kişinin tıbbi müdahaleye açık bir rızası bulunmasa veya geçerli bir onam alınmamışsa dahi tıbbi müdahaleyi hukuka uygun hale getiren birtakım hallerin de söz konusu olduğunu belirtmek gerekir.

Şöyle ki; müdahalenin gerçekleşmesinde üstün özel yararın veya üstün kamu yararının bulunduğu durumlarda da tıbbi müdahale kişinin açık rızası olmasa dahi hukuka uygun hale gelebilmektedir. Covid-19 kapsamında yapılan aşılama özelinde üstün kamu yararı halinin incelenmesi gerekirse;

Üstün Kamu Yararı ve Covid-19 Kapsamında Aşılama

Aşı hem bireysel bağışıklığın artmasını hem de aşılanmamış kişilerin, aşılanan kişiler nedeniyle, hastalık etkeni ile temaslarının azalması sonucu, toplumda o hastalığın görülme hızının azalmasını sağlar. Buna toplumsal bağışıklık (Herd Immunity) denir. [7] Kişinin rızası olmaksızın yapılan bir tıbbi müdahalede üstün kamu yararı varsa müdahale hukuka uygun kabul edilecektir. Burada hukuka uygunluk sebebi kanunun verdiği bir yetkinin kullanılmasıdır. Kanunun hastayı tedaviye mecbur etmesinin sebebi yeni mağdurlar yaratılmasının önlenmesidir ki bu durumda korunan yararlar arasında bir denge bulunmaktadır. [8]

Türk Medeni Kanunu madde 24/2'ye göre; "Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır". Buna göre yaşama hakkına, sağlık hakkına ve vücut bütünlüğüne yönelik müdahaleler yasak olmakla birlikte, bu müdahaleler belirli şartların varlığı halinde hukuka uygun olarak kabul edilmektedir. [9]

Sonuç olarak, Covid-19 aşılaması sırasında, uygulanacak aşılama hakkında açık ve net şekilde bilgilendirilme yapılmaksızın, daha önceden hazırlanmış matbu bir formun çoğaltılarak aşı öncesinde imzalatılması suretiyle alınan ve içeriğinde uygulanacak tıbbi işlemle ilgili muhtemel riskleri, yan etkiler ve olası sonuçlar hakkında net bir bilgi içermeksizin, eksik aydınlatma ile alınan onamın, gerek yasal düzenlemeler gerekse de tıp etiği açısından, hukuken geçerli bir aydınlatılmış onam olarak kabul edilmesi pek çok açıdan tartışmaya açık bir konudur. Buna karşın, Covid-19 kapsamında yapılan aşılamanın ancak üstün kamu yararı sebebiyle hukuka uygun olduğu kabul edilebilecektir.

Detaylı Bilgi için;
Stj. Av. D. Roza Doğan
info@ozgunlaw.com

Kaynakça:

1. ŞİMŞEK, Uğur. Sağlık Hukukunda Aydınlatılmış Rıza, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 16, Özel Sayı 2014, s. 3535-3556 Prof. Dr. Hakan PEK CANITEZ'e Armağan.

2. OKYAY, R, AKBABA, M, KİRKİT, E. (2016). Aydınlatılmış Onam Ve Aşılama. Turkish Journal of Public Health, 13 (2), 155-159. DOI: 10.20518/thsd.78963

3. HAKERİ, Hakan. Tıp Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara:2012, s.267.

4. HAKERİ, Hakan. Tıp Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara:2012, s.267.

5. AYDINLATILMIŞ ONAM KILAVUZU, Hekimler ve Tabip Odası Yöneticileri İçin Mevzuat.https://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=983:onam&catid=26:etik

6. AYDINLATILMIŞ ONAM KILAVUZU, Hekimler ve Tabip Odası Yöneticileri İçin Mevzuat.https://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=983:onam&catid=26:etik

7. Aşı Reddine Genel Bir Bakış ve Literatürün Gözden Geçirilmesi, Hayrunnisa Bekis Bozkurt, Kafkas J Med Sci 2018; 8(1):71–76.

8. KURT, Munise, Gülen. Tıbbi Müdahalelerde Aydınlatılmış Onam. Türkiye Barolar Birliği Dergisi. 2020; 2020(146): 187 - 218.

9. KURT, Munise, Gülen. Tıbbi Müdahalelerde Aydınlatılmış Onam. Türkiye Barolar Birliği Dergisi. 2020; 2020(146): 187 - 218.

HAYVANLARI KORUMA KANUNU'NDA DEĞİŞİKLİK!

Hayvanları Koruma Kanunu ile Türk Ceza Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi, TBMM Tarım, Orman ve Köyişleri Komisyonu'nda kabul edildi.

Komisyonda kabul edilen kanun teklifine göre; ev hayvanı, gerçek veya tüzel kişiler tarafından özel ilgi ve refakat amacıyla muhafaza edilen, bakımı ve sorumluluğu sahiplerince üstlenilen her türlü hayvan olarak tanımlanmıştır.

Yerel yönetimler, gönüllü kuruluşlarla iş birliği içerisinde, sahipsiz ve güçten düşmüş hayvanların korunması için hayvan bakımevleri kurarak onların bakımlarını, tedavilerini sağlayacak ve eğitim çalışmaları yapacak.

Ayrıca yerel yönetimler, ilgili karar organının uygun görmesi halinde hayvan hastanesi kurabilecektir.

Kedi ve köpek sahiplerine ise dijital kimliklendirme yöntemi ile hayvanlarını kayıt altına aldırma yükümlülüğü getirilmiştir.

Ticari amaç güdülmeksizin bakılan ev hayvanı, bulunduğu yere bakılmaksızın sahibinin borcundan dolayı haczedilemeyecektir.

Ev hayvanı ve kontrollü hayvanları bulundurma, sahiplenme şartları, hayvan bakımı, korunması konularında verilecek eğitimle ilgili usul ve esaslar, sahiplenilerek bakılan hayvanların çevreye verecekleri zarar ve rahatsızlıkları önleyici tedbirler, daha sonra Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenecektir.

Ayrıca, nesli yok olma tehlikesi altında olan bir hayvanı öldüren kişi 1 yıldan 5 yıla kadar hapis, bir hayvan neslini yok eden kişi ise 5 yıldan 10 yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacak.

Bir ev hayvanını veya evcil hayvanı kasten öldüren kişi, 6 aydan 4 yıla kadar hapis cezası alacak.

Hayvanlarla cinsel ilişkide bulunan kişiye, 6 aydan 3 yıla kadar hapis ve 100 günden az olmamak üzere adli para cezası uygulanacak.

Bir ev hayvanına veya evcil hayvana işkence eden veya acımasız ve zalimce muamelede bulunan kişi, 6 aydan 3 yıla kadar hapis cezası alacak.

Kaynak: https://www2.tbmm.gov.tr/d27/2/2-3727.pdf

HUKUK YARGILAMALARINDA E-DURUŞMA YÖNETMELİĞİ YAYIMLANDI!

Hukuk yargılamalarında aynı anda ses ve görüntü nakledilmesi yoluyla bulundukları yerden, tarafın veya vekilinin duruşmaya katılmalarına ve usul işlemleri yapabilmelerine; tanığın, bilirkişinin, uzmanın ve diğer ilgililerin dinlenilmelerine ilişkin usul ve esasları düzenleyen Hukuk Muhakemelerinde Ses ve Görüntü Nakledilmesi Yoluyla Duruşma İcrası Hakkında Yönetmelik 30.06.2021 tarihli Resmî Gazete'de yayımlandı.

Yönetmelik uyarınca, taraflardan biri veya vekili, duruşmaya e-Duruşma Sistemi yoluyla katılmayı, usul işlemleri yapmayı ya da tanığın, bilirkişinin veya uzmanın e-Duruşma Sistemi yoluyla dinlenilmesini gerekçesiyle birlikte mahkemeden en az 2 iş günü öncesinden mahkemesinden talep edilebilecek.

e-Duruşma talebi hakkında hâkim, duruşma gününden en az bir iş günü önce kabul veya ret hususunda karar verecek olup işbu karar kesin olacaktır.

e-Duruşmaya katılan taraf vekilinin kimlik tespiti; güvenli elektronik imza veya mobil imza ile UYAP kayıtları ve benzeri yöntemler kullanılarak mahkemece yapılacak. Ayrıca, e-Duruşma Sistemi yoluyla beyanda bulunan tarafın, vekilin veya ilgililerin imzası, UYAP'a entegre olmuş güvenli elektronik imza ile alınabilecek.

Kaynak: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/06/20210630-9.htm

DANIŞTAY SAHİPSİZ KÖPEK SALDIRISINDA İDARENİN SORUMLULUĞUNA HÜKMETTİ!

Danıştay 8. Dairesinin, sahipsiz köpekler tarafından saldırıya uğrayan davacının ısırılıp yaralandığı ve kuduz tedavisi gördüğü olayda idarenin hizmet kusurunun bulunduğu iddiasıyla ikame edilen manevi tazminat talep edilen 2020/7528 Esas dava dosyasında vermiş olduğu 2021/1532 sayılı ve 12.3.2021 tarihli kararı 01.07.2021 tarihli Resmî Gazete'de yayımlandı.

Danıştay 8. Dairesi, mevzuat hükümlerini değerlendirerek sahipsiz hayvanların, başta köpekler olmak üzere, korunması, bakım ve gözetimi, saldırgan olanların eğitilmesi ve sahiplendirilmesi, hayvan bakımevlerinin kurulması vb. birtakım görev ve sorumlulukların valiliklere, büyükşehir ve ilçe belediyelerine ait olduğu tespitini yapmış ve akabinde kamu idarelerinin yapmakla yükümlü bulundukları hizmetleri gereği gibi ifa etmekle beraber bu hizmetin işleyişini sürekli olarak kontrol etmek ve hizmetin yürütülmesi sırasında gerekli önlemleri almakla da yükümlü olduğu, idarece bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi suretiyle hizmetin kötü veya geç işlemesi ya da gereği gibi işlememesi sonucunda bir zarara sebebiyet verilmiş olmasının, idareye hizmet kusuru nedeniyle meydana gelen maddi veya manevi zararları tazmin sorumluluğu yükleyeceği kanaatine varmıştır.

Kaynak: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/07/20210701-14.pdf

Alanında uzman avukatlardan oluşan ekibi ile faaliyet gösteren Özgün Hukuk Bürosu, ulusal ve çok uluslu şirketlere hizmet vermektedir. Bu kapsamda, müvekkillerin ihtiyaçlarına olabilecek en kısa zamanda cevap verebilecek organizasyon yapısı kurulmuş olup, temel prensip müvekkillerin kıdemli avukat kadrosuyla her zaman iletişim kurabilmesi ve her konuda bilgi sahibi olmasının sağlanmasıdır.

Bankacılık ve finans, eğitim, sağlık, otomotiv, kimya ve savunma, teknoloji, enerji, maden, inşaat ve gayrimenkul sektörleri başta gelmek üzere değişik iş ve ticaret sektörlerinde faaliyet gösteren kurumsal müvekkillere ve sivil toplum kuruluşlarına hizmet veren Özgün Hukuk, tüm müvekkilleri ile bir iş ortağı titizliği ile çalışmayı prensip edinmiştir.

Özgün Hukuk Bürosu, Türkiye'nin önde gelen finans kurum ve kuruluşlarına, şirketlere ve şahıslara Türkiye'de ve yurtdışında alacak tahsilatı konusunda hukuki hizmet sağlamaktadır. Bu kapsamda yurtdışına kaçırılan malvarlıklarının mal varlığı araştırması yapılarak tespit edilmesi ve alacağın bu yolla tahsil edilmesi hususunda hukuki hizmet verilmektedir.

Özgün Hukuk Bürosu alacak tahsilatı konusunda dünya çapında bir organizasyon olan "European Collectors Association (ECA)" üyesi olup, gerek Türkiye'de gerekse yurtdışında alacak tahsilatı konusunda müvekkillerine hukuki hizmet sunmaktadır. Ayrıca, İngiltere, Belçika, Fransa, İspanya ve İtalya'dan avukatlar tarafından Kasım, 1988'de kurulan ve Avrupa'nın ilk birleşik uluslararası hukuk uygulaması olan PLG International Lawyers'ın tek Türk üye hukuk bürosudur.

Sülün Sok. No:8 34330 1.Levent Beşiktaş / TURKEY
Phone : +90 212 356 3210(pbx) / +90 212 325 2307(pbx)
Fax : +90 212 356 3213
E-mail : info@ozgunlaw.com
İnternet sitesi: www.ozgunlaw.com

Bizi Takip Edin!

© 2017 - 2021 Özgün Law Firm