

İBRAHİM HALİL ŞUA

İstanbul Anadolu Adliyesi İş Mahkemesi Hakimi

**KARAYOLU TAŞIMACILIK
SEKTÖRÜNDE KARŞILAŞILAN
İŞ HUKUKU SORUNLARI**

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	VII
İÇİNDEKİLER	IX
1- Bir hizmet sözleşmesi, hangi hususları kapsamalıdır?	1
2- İşçinin sicil- özlük dosyasında bulundurulması belgeler hangileridir?	9
3- İşçinin özlük dosyası hazırlanırken dikkat edilmesi gereken hususlar nelerdir?	10
4- İŞKUR müfettişlerinin, denetimlerde dikkat ettikleri hususlar nelerdir?	12
5- İşyeri devrinde yeni işverenlerin önceki dönem işçilik alacaklarından herhangi bir sorumluluğu var mıdır?	16
6- İşçinin yazılı muvafakati alınmadan işçinin ücreti düşürülebilir mi?	17
7- Ehliyetine el konulan personelin, başka bir işte görevlendirilmesi çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilebilir mi?	17
8- Yurtdışı tır şoförünün yurtdışına çıkış güzergahının değiştirilmesi çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılır mı?	18
9- İşverenler ile şoförler arasındaki uyumsuzlıklara uygulanacak iş hukuku mevzuatını sıralayabilmisiniz?	18

-
- 10- Fazla mesai, hafta tatili, genel tatil ücretinin aylık ücretin içinde ödendiğine dair yazılı sözleşme hükmünün mevcut olmasının sonuçları nelerdir? 19
- 11- Kara taşımacılığında tır şoförünün ücreti ne şekilde belirlenmektedir?Sefer primi, ücretten sayılır mı?20
- 12- Sefer primine dahil olmayan giderler hangileridir? Hesaplamalarda nasıl ayrıştırılır?.....26
- 13- Ücret bordrolarının personelin imzasını taşımasının sonuçları nelerdir?27
- 14- Tır şoförlerinin fazla mesai ücretine ilişkin Yargıtay kararları ne yöndedir?29
- 15- Sabit ücret yanında + km başına prim alan tır şoförünün fazla çalışma,hafta tatili ve genel tatil çalışma alacağı varsa nasıl hesaplanmalıdır?33
- 16- Tır şoförlerinin hafta tatili ücretine ilişkin Yargıtay kararları ne yöndedir?34
- 17- Tır şoförlerinin dini ve resmi bayram tatili ücretine ilişkin Yargıtay kararları ne yöndedir?35
- 18- Hafta tatili veya genel tatil çalışmasının karşılığı, başka bir gün serbest zaman kullanılarak ödenebilir mi?37
- 19- İşyerlerinde ara dinlenme süresini kullandırırken nelere dikkat edilmelidir?38
- 20- Çalışma sistemlerine göre fazla mesai ve genel tatil olacak hesabı ne şekilde yapılır?39
- 21- Sefer priminden kesinti yapılmışsa , kesinti yapılan prim miktarı ne şekilde belirlenmektedir? 41
- 22- Emeklilik yada başka bir nedenle önceki çalışma dönemi sona erdiğinde önceki dönem hizmet süresi, yeni dönem izin süresinin belirlenmesinde nazara alınır mı?42

-
- 23- Yıllık izin süresinin kullandırılmasında Yüksek Mahkemenin aradığı kriterler nelerdir?.....43
- 24- Yıllık izin talep formları, personelin yıllık izin kullandığını gösterir mi?45
- 25- Tır şoförünün hak ettiği yıllık izin ücreti ne şekilde hesaplanmaktadır?.....45
- 26- Dorsecilik diye tabir edilen Avrupa içi taşımacılıkta sefer primi ne şekilde tespit edilir?46
- 27- Bankaya kredi alınması için verilen maaş yazıları ücreti tek başına belirler mi?46
- 28- İşçinin Ücretinden Kesinti Yapılabilir mi?47
- 29- Konteyner başına prim uygulaması, aylık ücretin tespitinde esas alınır mı?48
- 30- Personele Çalışma belgesi verilmemesinin sonuçları nelerdir?.....48
- 31- Personelin savunması alınırken dikkat edilmesi gereken hususlar nelerdir?49
- 32- Yüksek mahkemenin kararlarına göre Mobbing sayılan ve sayılmayan davranışlar hangileridir?Hangi kriterlere tabidirler?49
-Hangi davranışlar mobbing olarak değerlendirilemez? 52
- 33- Yargıtay işçiye yapılan eğitim giderlerinin talep edilme koşullarını ne şekilde belirlemiştir?.....54
- 34- Cezai şartın talep edilebilmesi için geçerli olan şartlar nelerdir?55
- 35- İşverenin personelin davranışlarından şüphelenerek güveninin sarsıldığını ileri sürüp iş akdini bu nedenle feshedebilir mi?56
- 36- Usulsüz feshin doğurduğu sonuçlar nelerdir?57
- 37- Sık sık rapor alma, sık sık devamsızlıkta bulunma veya sık sık geç gelme halinde iş akdi tazminatsız feshedilebilir mi?57

- 38- İşçinin diğer çalışanlardan borç para alması halinde iş akdi tazminatsız olarak feshedilebilir mi?58
- 39- İş akdinin usulüne uygun feshinde Yüksek mahkemenin aradığı kriterler nelerdir?58
- 40- Alkollü olarak işyerine gelmesi halinde iş akdi tazminatsız olarak feshedilebilir mi?60
- 41- Geçerli bir istifanın koşulları nelerdir? 61
- 42- Mesai saatleri içinde özel telefon görüşmesi yapma halinde iş akdi tazminatsız feshedilebilir mi?64
- 43- Bir personelin veya 3.kişi müşterinin ,bir başka personele işyerinde cinsel taciz yapması veya şeref ve namusuna dokunacak söz sarfetmesi ve davranış sergilemesi personele haklı nedenle fesih imkanı verir mi?.....64
- 44- Personelin , işyerinde çalışırken işverenin talimatlarına uymaması, verilen görevi yerine getirmemesinin doğurduğu sonuçlar nelerdir?65
- 45- Devamsızlık nedenine dayalı fesihlerde Yüksek mahkemenin aradığı kriterler nelerdir?69
- 46- Personelin sosyal medyada işyeri ile ilgili paylaşımları, işverene haklı nedenle fesih imkanı verir mi?.....75
- 47- Personelin tutuklanması yada gözaltına alınması halinde iş akdi işveren tarafından tazminatsız sona erdirilebilir mi? 76
- 48- Tır Şoförünün , işverene zarar vermesi halinde 30 günlük ücret hangi kritere göre belirlenmektedir?77
- 49- Şirkete ait tır'ın çalınması halinde ,işverenin şoförün iş akdini tazminatsız sona erdirmeye imkanı var mıdır?80
- 50- Ücrete zam yapılmaması, Tır şoförüne haklı nedenle fesih imkanı verir mi? 81
- 51- Tır şoförünün mesai saatleri içerisinde yada yıllık izinde olduğu dönemde faaliyet konusu

-
- ayrı başka bir işyerinde çalışıyor olması
işverene haklı nedenle fesih imkanı verir mi? 81
- 52- Personelin işyeri içinde veya dışında dedikodu
yapması , işverene haklı nedenle fesih yapma
imkanı verir mi?..... 81
- 53- Sefer priminin ödendiği ne şekilde ve kim
tarafından ispatlanacaktır? 81
- 54- Çıkmıyan seferler için işverenden sefer primi
istenebilir mi?.....82
- 55- Sefer priminin işveren tarafından sigortaya
bildirilmemesinin sonuçları nelerdir?82
- 56- Şoförün alkollü araç kullanması, işverene haklı
nedenle fesih imkanı verir mi?82
- 57- Şoförün ehliyetinin alınması işverene haklı
nedenle fesih imkanı verir mi?82
- 58- Şoförün sınırdışı edilmesi işverene haklı
nedenle fesih imkanı verir mi?83
- 59- Şoförün emniyet kemerini takmaması işverene
haklı nedenle fesih imkanı verir mi?.....83
- 60- Personelin, iş verene veya bir başka personele
sataşması halinde işverenin iş akdini
tazminatsız sona erdirme imkanı var mıdır?84
- 61- Sefer priminin ödenmemesi, işçiye haklı
nedenle fesih imkanı verir mi?85
- 62- İşyerinde sigara içilmesi, işverene haklı nedenle
fesih imkanı verir mi?86
- 63- İşyerinin kapanması iş akdini fesihte geçerli
neden teşkil eder mi?86
- 64- İşyerine ait belgelerin 3. kişilere izinsiz
verilmesi iş akdinin tazminatsız sona
erdirilmesini gerektirir mi?87

-
- 65- Emeklilik nedeniyle olduğunu bildirmeden işyerinden ayrılan personel, kıdem tazminatına hak kazanabilir mi?87
- 66- İşverenin haklı nedenle feshinden kaçmak için emeklilik talebi olduğunu ileri sürerek işyerinden ayrılan personele kıdem tazminatı ödenir mi?87
- 67- Emekli olmasına rağmen aynı işyerinde çalışmaya devam eden personele emekliliği nedeniyle kıdem tazminatı ödenmesinin sonuçları nelerdir?88
- 68- 15 yıl ve 3600 prim günü doldurması nedeniyle emekli olmasına rağmen ertesi gün başka bir işyerinde işe başlayan personel kıdem tazminatına hak kazanır mı?89
- 69- İhbar süresi içerisinde yıllık izin kullanılabilir mi?90
- 70- Sağlık nedenlerini ileri sürerek işten ayrılan personele kıdem tazminatı ödenmesinde dikkat edilecek hususlar nelerdir?90
- 71- Anlaşma ile iş akdinin sonlandırılmasında (İkale/Bozma sözleşmesi) Yüksek mahkemenin aradığı kriterler nelerdir?92
- 72- Aylık ücretin dışında personele ödenen prim ve ikramiye, tazminat hesabında dikkate alınır mı?95
- 73- Kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli olan sürelerin hesabında dikkat edilecek hususlar nelerdir?96
- 74- Ölüm şekli ve sebebi ne olursa olsun tüm ölümlerde personelin yakınlarına kıdem tazminatı ödenir mi? 100
- 75- Yurt dışına sefer yapan tır şoförünün Kıdem tazminatına esas alınacak ücret hususunda Yüksek Mahkemenin belirlediği kriterler nelerdir? 100

-
- 76- İşe iade kararı sonrası işçi ve işveren tarafın dikkat etmesi gereken hususlar nelerdir?..... 104
- 77- İşe iade kararı sonrasında yasal mevzuatın öngördüğü düzenlemeler nelerdir? 104
- 78- Yargıtay içtihatlarına göre kovulma olarak değerlendirilen/değerlendirilmeyen işveren yada vekilinin sözlerinden örnekler verebilir misiniz? 110
- 79- Ekonomik kriz halinde işçi çıkartılması durumunda Yüksek Mahkemenin göz önünde bulundurduğu hususlar nelerdir?112
- 80- Performans yetersizliğine dayalı fesihlerde Yüksek Mahkemenin göz önünde bulundurduğu hususlar nelerdir? 114
- 81- İşe iade davasının ön koşulları nelerdir?..... 117
- 82- İşe iade davası sürerken işverenin personelini eski işine dönmesi yönünde davet etmesinin sonuçları nelerdir? 124
- 83- İş akdinin feshedilmesinde 6 iş günlük ve 1 yıllık sürelerin herhangi bir önemi var mıdır?..... 125
- 84- İşe iade karar sonrası kadro doluluğu nedeniyle çalışanın başka bir ilde görevlendirilmesi işe başlatma sayılır mı? 127
- 85- Sigortasız geçen hizmet sürelerinin tespiti davasında hak düşürücü süre ne kadardır? 128
- 86- Sigortasız geçen çalışmaların tespiti davalarında Yüksek Mahkemenin aradığı kriterler nelerdir?..... 128
- 87- Sigorta priminin gerçek kazanç üzerinden tespiti davalarında Yüksek Mahkeme hangi kriterleri kabul etmektedir? 129
- 88- İş kazası olması halinde tarafların yapması gerekenler nelerdir?..... 132
- 89- İşverenin ,iş kazalarından her koşulda sorumluluğu varmıdır? 133

90- İş kazalarına dayalı tazminat davalarında yargılama devam ederken mahkeme geçici ödeme kararı verebilir mi?	134
91- İş kazası nedeniyle personelin yaralanması durumunda personel yakınları işverenden manevi tazminat talep edebilir mi?.....	134
92- İş kazalarına dayalı manevi tazminat miktarının hükmedilmesinde hangi kriterler gözetilmektedir?.....	135
93- Haksız rekabet nedeniyle tazminat davasının koşulları nelerdir?.....	135
94- Personelin ücretsiz izne çıkartılması halinde dikkat edilmesi gereken hususlar nelerdir?	137
95- İşe girişte alınan teminat senetleri Yargıtay içtihatlarına göre geçerli midir?	137
96- İşten ayrılış bildirgesinde, ayrılma sebebinin yanlış bildirilmesinin doğurduğu sonuçlar nelerdir? ..	139
97- Yargıtay İçtihatlarına göre İşverenin örnek kabilinden hangi davranışları kötüniyet tazminatını gerektirir?	142
98- Hangi işçilik alacakları ne kadar sürede zamanaşımına uğrar?	143
99- Mahkemelerde şahitlerin genel olarak hangi hususlarda bilgisine başvurulur?	149
100- İbranamenin geçerli olması için gerekli şartlar ve kabul edilen ilkeler nelerdir?	149
KAYNAKÇA	153