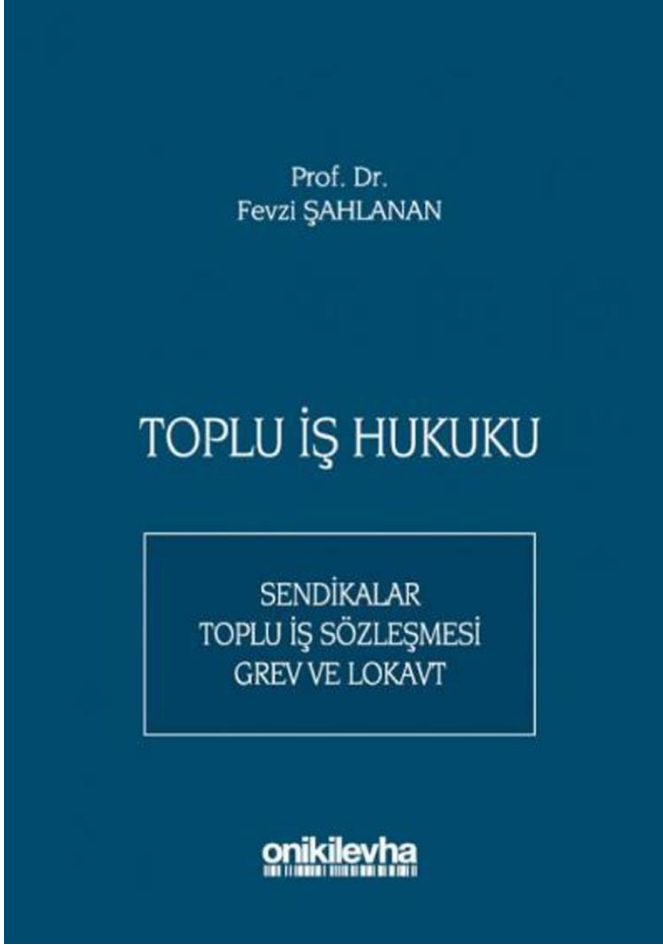


Kitap İncelemesi

Toplu İş Hukuku
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN
On İki Levha Yayıncılık



Kitap İncelemesi Toplu İş Hukuku

Murat ÖZVERİ*

Toplumların değişen ekonomik ve sosyal ilişkileri karşısında var olan hukuk kuralları sürekli olarak itirazlarla karşılaşır. Var olan hukuk kurallarının yeni sosyal ilişkilere yanıt veremediği tarihsel kesitler karmaşa ve adaletsizliklerle anılırlar. Bu nedenle büyük alt üst oluşların yaşandığı, yeni sosyal ilişkilerin doğduğu, hukukun bu ilişkileri kapsamına almadığı geçiş dönemleri hep sancılı olmuştur.

Sanayi devrimi, sözleşme özgürlüğü olmadan varlığını sürdüremezdi. Sanayi için gerekli işgücü herkesi sözleşme özgürlüğünün öznesi olduğunun kabulü ile işçi işveren ilişkileri hukuki alanda var olabilmıştır. Sözleşme özgürlüğü eski feodal düzenin hukukuna karşı çok güçlü bir itirazdır. Sözleşme özgürlüğünün kendisi bir itiraz sonrası doğmasına karşın, başka itirazlara karşı tutuculaşmıştır. Sanayi devrimi sonrası sözleşme özgürlüğünün mutlaklaştırıldığı bir dönem yaşanmıştır. Klasik sözleşme özgürlüğü olarak adlandırılan bu dönem, teorik olarak eşit görünen sözleşme taraflarının güçlerinin eşit olmadığı koşullarda sözleşme adaletinin gerçekleşmediğini ortaya koymuştur. Sözleşme özgürlüğü iş hukuku alanında güçlü işveren karşısında ekonomik gücü olmayan işçilerin ezilme özgürlüğüne dönüşmüştür. Bireysel iş hukukunun sözleşme özgürlüğünü sınırlandırması, sözleşme özgürlüğünden doğan adaletsizlikleri, işçilerin yaşadığı sefaleti ortadan kaldırmaya yetmemiştir.

Toplu iş hukuku, klasik sözleşme özgürlüğüne, güçsüz işçilerin gerçek sözleşme adaletini sağlamak için yaptıkları itirazların tamamıdır.

Kurulu sistemin özüne yapılan her itirazda olduğu gibi sözleşme özgürlüğüne yapılan itirazlar da siyasal sistemlerin yasak duvarlarıyla karşılaşmış, sistemin yasaklarla çizilen sınırlarına baskı yapmak zorunda kalmıştır.

Toplu iş hukukunun öznesi olarak işçilerin birlikte bir örgüt çatısı altında hak aramaları, kısaca sendika hakkı, işçilerin güçlü işverenle pazarlık yapmak için kendi deneyimleri temelinde var ettikleri grev hakkı ve bu mücadele sonucu varılan uzlaşmayı ifade eden toplu iş sözleşme hakları yasaklarla mücadele içinde var olmuş, siyasal sistemi özgürleştirmiş ve ikinci kuşak sosyal haklar olarak hukuk sistemince kabul edilmişlerdir.

Çok kısa olarak özetlediğimiz tarihsel süreç ülkemizde de benzer bir biçimde yaşanmıştır. Meşrutiyetin ilan edildiği 1908 yılından günümüze kadar kolektif haklar

* Dr., Av. Çalışma ve Toplum Yayın Yönetmeni

yasaklarla birlikte anılmış siyasal iktidarlar kolektif hakları kontrol altında tutulması gereken tehlike olarak görmüşlerdir.

Ta'til- Eşgal Kanunu, Takrir-i Sükûn Kanunu, 3008 Sayılı İş Kanunu, sınıf esasına dayalı dernek kurmayı yasaklayan 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu, kolektif hakları sınırlandıran, yasaklayan pratikte kullanılmaz hale getiren yasal düzenlemelerdir. 1946 yılından sonra ise devlet kontrolünde sendikalaşma süreci başlatılmıştır. 1947 yılında yürürlüğe giren 5018 sayılı Sendikalar Kanunu grev ve toplu iş sözleşme yapma hakkı tanımamış, grev yasakları bu kanun döneminde de devam etmiştir. Kısaca özetlemek gerekirse, ülkemizde devletin kolektif haklara yaklaşımı, yasakla, yasaklamak olanaklı değilse devlet kontrolünde devletin sıkı sıkıya çizdiği sınırlar içerisinde kalacak biçimde izin ver anlayışı içinde şekillendirilmiştir.

Bu nedenlerle kolektif haklar, kısaca toplu iş hukuku sadece bir koruma hukuku değildir. Aynı zamanda bir ülkede demokratik sistemin gelişip gelişmemiş olduğunun da çok somut göstergesidir. Bireysel iş hukuku var olduğu yerde sanayinin olduğunu gösterir. Siyasal sistem hakkında bir fikir vermez. Ancak kolektif iş hukukunun varlığı, gelişim düzeyi, güvence sistemi, o ülkedeki siyasal sistemin demokratik olup olmadığını, demokrasinin gelişim düzeyini de gösterir.

Nitekim ülkemiz pratiğinde toplu iş hukukunun geri plana itildiği dönemlerle siyasal sistemin demokrasi aleyhine daraldığı dönemler örtüşmüştür. Tek partili dönemde genel olarak toplu iş hukuku yasaklıdır. 1961 Anayasasının özgürlükçü ortamında bu anayasa yürürlükte olduğu sürece altın çağını yaşamıştır. 12 Eylül askeri darbesiyle içi boşaltılmış, etkisi azaltılmış, gerçek anlamda devlet güdümlü işleyen bir toplu iş hukuku yaratılmıştır.

Son kırk yıl içinde, her yıl bireysel iş hukuku tartışmaları artıp, iş hukukunun gündemini bireysel iş hukuku belirlerken toplu iş hukuku, geri planda kalmıştır.

Sendikalaşma oranlarının düşmesi, toplu iş sözleşmesinden yararlananların sayısında yaşanan düşüşler, grev ertelemesi adı altında grev hakkının yasaklanmasının getirdiği güçsüzleştirme süreci devam etmektedir. Bu olumsuzluklara işveren veya devlet izni olmadan örgütlenmeyi neredeyse olanaksız hale getiren toplu iş sözleşme yetki sistemi de eklenince toplu iş hukukunun önemini yitirdiği kanısı doğmuştur.

Prof. Dr. Fevzi Şahlanan hocamızın, toplu iş hukukunun bu derece geri plana itildiği bir dönemde “Toplu İş Hukuku” kitabını çıkartmakta ısrar etmesi, uzun emekler vererek büyük bir eseri bizlere kazandırması tek başına bu ülkede sosyal adaletin ancak özgür toplu pazarlık düzeninin kurulmasıyla sağlanacağına olan inancın dışı vurumu olarak kabul edilmelidir.

Evet bugün için toplu iş hukuku geri planda kalmış gözükmektedir. Ancak bu geçici bir durumdur. İşçi işveren ilişkileri toplumsal yaşamın en değişken en dinamik ilişkilerini oluşturur. Türkiye çağdaş demokratik sisteme de, adil gelir dağılımına da, özlenen toplumsal barışa da kolektif hakların gelişimiyle ulaşacaktır.

Toplu iş hukuku kendini yeniden var ederken demokratik sistemin çeperlerini de genişletecektir.

Bu nedenlerle tam da toplu iş hukukunun geri çekildiğinin düşünöldüğü bir dönemde “Toplu İş Hukuku” kitabı çıkartmak geleceğe yakılmış işaret fişegidir.

Prof. Dr. Fevzi Şahlanan hocamız, uzun yıllar toplu iş hukukuna yapmış olduğı katkıları bir kitapta toplayarak, bu alanda bir başvuru kaynağı oluşturmuştur. Hocamız önsözde haklı olarak “yeri gelmişken hemen belirtelim ki, bu kitap Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Sözleşmesi kitaplarımın gözden geçirilmiş bir yeni basısı değil; yeni baştan, yeniden yazılmasıdır” demektedir. Gerçekten de kitap yeniden yazılmış, var olana güncel olanın başarılı bir şekilde eklenmesiyle toplu iş hukukunun tarihsel süreç içerisinde her bir dönemi kitapta görünür olmuştur.

Prof. Dr. Fevzi Şahlanan hocamız sendikal pratiğın dışında değildir. Bilirkişi olarak, uzman görüşü yazarak, işçi işveren sendikaları toplantılarında eğitimci konuşmacı kimliğı ile, önemli yasal değişikliklerde yapmış olduğı yayınlarla her zaman gelişmelerin içerisinde ve önünde olmuştur. Hocamız yetiştirdiğı öğrencilerle farklı görüşleri savunmayı, bizlerle tartışmayı, farklı görüşlere söyleyen kim olursa olsun dikkate almayı ve değerlendirmeye önem veren bir hocadır. Bu özelliğı kitaba da yansımış, kitapta farklı görüşlere yer verilerek, toplu iş hukukunun dinamik doğasının canlı tutulmasına özen gösterilmiştir.

Vurgulamak gerekir ki Prof. Dr. Fevzi Şahlanan hocamızın yılların bilgi birikimi ve deneyimi sadece kitabın satırlarına yansımamış aynı zamanda kaynakçada kendini göstermiştir. Kitabın kaynakçası genç araştırmacılara rehberlik yapacak zenginliktedir.

Toplu iş hukuku alanında bizlere böyle bir kaynak eser kazandırdığı için hocama, kitabı basan Onikilevha yayınlarına, kitaba emeğı geçenlere bir iş hukukçusu olarak teşekkür ederim.

**AÜG – Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
(Ödünç İş İlişkisi Kanunu)**
Alpay HEKİMLER*



Birgit Schratlbauer (Ed.)
AÜG
Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
Erste Auflage, Wien 2020
596 Sayfa ISBN 978-3-7046-8370-0
Verlag Österreich GmbH Wien

* Prof. Dr., Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi

Paris-Londra Salzburg Üniversitesi Öğretim Üyesi Dr. Birgit Schratlbauer'ın editörlüğünde, hazırlanan Ödünç İş İlişkisi Kanunu "AÜG–Arbeitskräfteüberlassungsgesetz" başlıklı eserin birinci baskısı, hukuk alanında bilinirliği Avusturya'nın dışına taşmış olan, en önemli yayınevleri arasında kabul edilen "Verlag Österreich" yayınevi tarafından yayımlanmıştır.

İş hukuku alanında, dünya çapındaki literatür takip edildiğinde, son yıllarda üzerinde en fazla eser verilen alanlardan birisini, ülkemiz mevzuatına geçici iş ilişkisi olarak yansıma bulmuş olan, iş hukukunun en özellikli çalışma biçimlerinden birini oluşturan ödünç çalışma ilişkisi oluşturmaktadır. Bu gelişmenin altında bulunduğu üzere yatan en önemli nedenlerin başında, son yıllarda başta Avrupa Birliği üyesi ülkelerde olmak üzere, atipik olarak tanımladığımız istihdam biçiminin giderek daha fazla yaygınlık kazanmış olmasıdır. Günümüzde, işverenlerin işgücü gereksiniminin esnekleştirilmesi yolunda ödünç çalışma ilişkisi, Avusturya'da da birçok sektörde vazgeçilmez bir araca dönüşmüş durumdadır. Bu trendin doğal bir sonucu olarak da, uygulamaya ilişkin problemler giderek çeşitlenmekte, daha önceden bilinmeyen yeni sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışma biçiminin özellikli yapısından kaynaklı olarak, - ülkemizde de olduğu üzere - iş hukuku bağlamında en fazla tartışmaların yürütüldüğü alanların başında bu istihdam formu gelmektedir. Modellen yapısı gereği, farklı çalışma koşulları yaratmış olması ve esasen işçilerin de iş güvencesinden yoksun kalmaları, gerek kısa, gerekse orta ve uzun vadede yeni sorunlar yaratmıştır ve yaratmaya da devam etmektedir. Ödünç çalışan işçiler, diğer çalışanlara oranla daha yüksek bir işsizlik riski ile karşı karşıya kalabilmekte ve de mesleki özgeçmişlerinde her zaman kesintisiz bir çalışma ortaya koyamadıklarından dolayı, sosyal güvenlik boyutunda da hak kayıplarına uğrayabilmektedirler. Gerekli tedbirler uygun bir yasal çerçeveye alınmadığı taktirde, işçilerin istismarına hatta haklarının gasp edilmesine kadar giden bir süreç, bu model kapsamında yaşanabilmesi, haklı en büyük endişelerin kaynağını oluşturmaktadır. Bu nedenle de yasa koyucunun, başta iş ve sosyal güvenlik hukuku alanında olmak üzere, - şüphesiz diğer alanlarda da - gerekli tedbirleri alması ve bunları değişen koşullar kapsamında sürekli güncellenmesi kaçınılmaz hale gelmiştir. Bu boyuta ise, karşılaştırmalı hukuk kapsamında, farklı ülke örneklerinin incelenmesinin ve gelişmelerin takip edilmesinin önemi de daha da artmış durumdadır.

Schratlbauer'ın editörlüğünde, kendisi de dahil olmak üzere toplam üç yazar tarafından kaleme alınmış olan bu eserde, Avusturya'da 1988 yılında kabul edilip en son 2019 yılında bazı maddeleri değişikliğe uğramış olan Ödünç İş İlişkisi Kanunu (AÜG - Arbeitnehmerüberlassungsgesetz), kapsamlı bir biçimde, alandaki geniş literatür ve en güncel yüksek yargı kararları dikkate alınarak Şerh çalışma olarak yorumlanmaktadır. Ödünç iş ilişkisi alanında toplamda 596 sayfalık bu çalışma, Avusturya'da yayımlanmış olan en güncel yayın niteliğindedir.

Yazarlar kitabın giriş bölümünde ifade ettikleri üzere: “Yasa koyucu AÜG ile birçok soruna çözüm bulmuş, bazı düzenlemeler ise örnek oluşturabilecek çözümler niteliğindedir. Ancak bunun ile birlikte, ortaya çıkan sorunların çözümü her zaman basit bir biçimde kanunda yer verilmemiş, çözümler kanun maddelerinin detaylarında gizlenmiştir.” Bu cümlelerden de açıkça anlaşıldığı üzere, kanun maddelerinin doğru yorumlanması ve uygun çözümlerin geliştirilmesi her zamana çok basit değildir.

Bu kitapta Ödünç İş İlişkisi Kanunu çok kapsamlı bir biçimde, enine boyuna değerlendirilmiştir. Bu yönüyle çalışma gerek model kapsamında işçi istihdam edilen işverenler, gerekse istihdam edilen işçiler dışında, akademik ve yargı çevreleri içinde çok önemli bir başvuru kaynağı niteliğindedir.

Çalışmada 1.1.2020 tarihine kadar olan gelişmelere yer verilmiş olup, toplamda 26 maddeden oluşan kanunun her bir maddesi, bir yazar tarafından değerlendirilmiştir. Maddelerin bölüşümü konusunda herhangi bir sistematığın izlenmediği görülmektedir. Kapsamlı bir Giriş bölümünden sonra ki bu bölüm Editör tarafından kaleme alınmış, ilkin ödünç çalışma biçiminin özellikleri vurgulanmış, ardından Avusturya’da ödünç iş ilişkisinin ortaya çıkış süreci değerlendirilmiş, Avrupa Birliği normlarına atıfta bulunularak konunun önemi üzerinde durulmuş, çalışanların yönetime katılım hakkı bağlamında, işyeri kurularının konumu değerlendirilmiş ve nihayetinde güncel istatistiki bilgilere yer verilmiştir. İşaret edildiği üzere, kapsamlı ve doyurucu bir Giriş bölümünden sonra ise, maddelerin incelenmesi ve yorumlanmasına geçilmektedir.

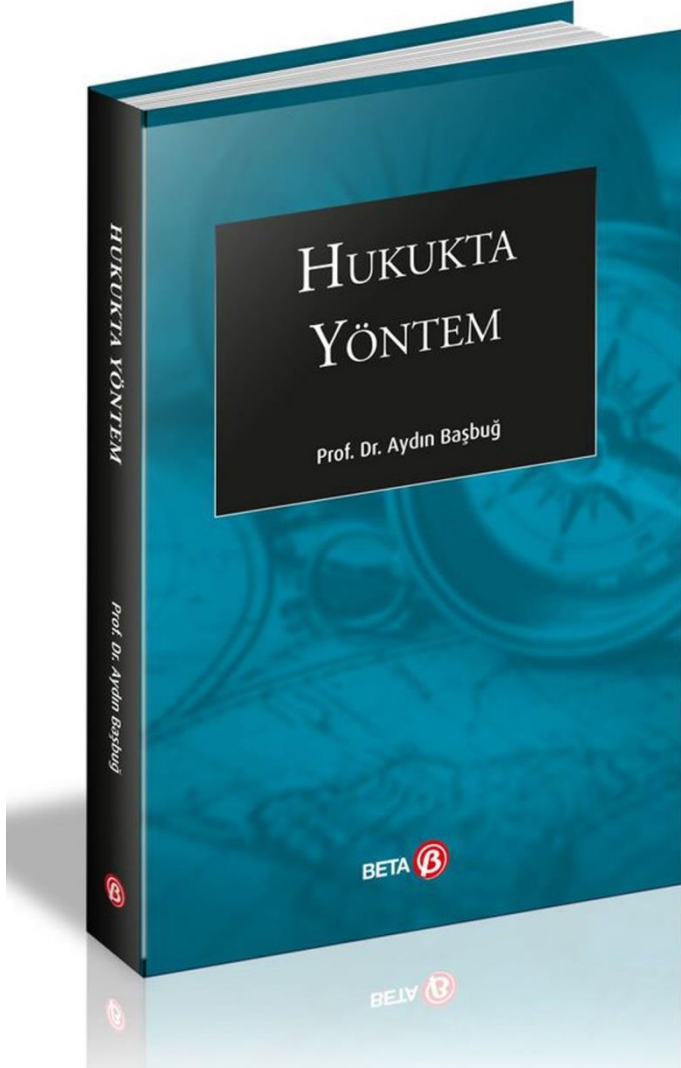
Ödünç İş İlişkisi Kanununun maddeleri incelenip yorumlanırken ise, ilkin kanun maddesine yer verilmiş, ardından ilgili madde ile kitabın yayımlandığı tarihe kadar olan literatüre geniş bir biçimde listelenmiş, ardından son yargı kararları da dikkate alınarak ilgili maddenin yorumlanmasına geçilmiştir.

Son yıllarda ülkemizde de karşılaştırmalı iş hukuku alanında yapılan gerek makale, gerekse kitap düzeyindeki çalışmaların sayısı, istenilen seviyeye henüz ulaşmamış olsa da, önemli düzeyde artmıştır. Ödünç iş ilişkisi alanındaki çalışmaların sayısı da özellikle, 4857 sayılı İş Kanunumuzda, mesleki anlamda geçici iş ilişkisine cevaz verilmesi ile birlikte lisansüstü tezler düzeyinde artmış durumdadır.

Sonuç itibarıyla, karşılaştırmalı hukuk alanında, ödünç iş ilişkisi konusunda derinleşmek isteyen, ancak aynı zamanda da Avusturya’da yasa koyucunun ödünç çalışan işçilerin haklarının korunması yönünde ne tür önlemlere yer vermiş olduğunu ve bunların etkinliğini değerlendirmek isteyen araştırmacı ve uygulayıcılar için Schratbauer’in çalışması çok yararlı bir başvuru kaynağı olarak hazır beklemektedir.

Hukukta Yöntem

Yard. Doç. Dr. Aydın BAŞBUĞ
BETA BASIM YAYIM



Hukuk camiasına kazandırılan en yeni eserlerden biri de Prof. Dr. Aydın Başbuğ'un kaleme aldığı "Hukukta Yöntem" isimli kitaptır. Çalışma, 2020 yılının Mart ayında Beta Yayınevi tarafından basılmış olup 208 sayfadan oluşmaktadır.

Eser 6 bölümden mürekkep, derin hususları öz bir biçimde anlatan muhtasar nitelikte bir çalışmadır. Özgün dili ve üslubu sayesinde; mantık ilkeleri, anlam, yorum, yorum yöntemleri gibi karmaşık konuları anlaşılır bir halde okuyucuya sunmaktadır. Eserin Akıl Yürütme, Bilgi ve Hukuk başlıklı birinci bölümünde aklın temel kuralları değerlendirilmiş, bilginin kaynağı ve içeriğine ilişkin açıklamalar yapılmış, “doğru” kavramının göreliliği örneklerle tartışılmıştır. Bu girizgahla metodoloji bilimi analiz edilmeye çalışılmıştır.

İkinci bölümde özellikle örneklerle zenginleştirilmiş tür ve cins kavramları üzerinden “akıl yürütme”nin temel kavramları incelenmiştir. Burada mantık biliminin üzerine inşa edildiği “hüküm, önerme ve önermenin çeşitleri” klasik mantık kitaplarının aksine her kesimden okuyucunun kavrayabileceği özgün örnekler üzerinden açıklanmıştır.

Üçüncü bölümde kıyas, tümdengelim, tümevarım, analogi gibi akıl yürütme yöntemleri irdelenmiş ve mantık hataları (safsata) tamamen örnekler üzerinden ifade edilmiştir.

Son üç bölümde ise hukukta yorum derinlemesine incelenmiştir. Dördüncü bölüm, “Anlam ve Yorum” başlığını haiz olup, Mecelle’de ve İslam hukukunda lafız hakkında yorum kurallarını analiz etmiştir. Burada varılan en dikkat çekici sonuçlardan biri de mefhumu muhalifin en zayıf yorum kuralı olduğudur.

Beşinci bölümde zayıf koruyan yorum yöntemleri de dahil günümüzde kullanılan bütün yorum yöntemleri kanunlardan seçilen açık örneklerle ince ince işlenmiştir. Bu bölüm, Yazarın uzun yıllardır emek verdiği iş hukuku bilim dalından hassasiyetle seçtiği örneklerle bezenmiş, okuması çok keyifli ve dikkat çekici bir bölümdür. Cari hukuktan faydalanarak yorum yöntemlerinin değerlendirilmesi eserin özgünlüğünü bir kez daha gözler önüne sermiştir.

Son bölüm olan altıncı bölümde ise yazar, hukuk kuralları arasındaki çatışmayı ve hukuki işlemlerin yorumunu borçlar hukuku ve medeni hukuk kavramları ile ayrıntılı bir biçimde değerlendirmiştir.

Son yıllarda eksikliğini derinden hissettiğimiz evrensel hukuk ilkelerinin ve yorum metotlarının hukuki sorunlara uygulanmasındaki boşluklar, hukukta metod kitaplarına duyduğumuz ihtiyacın en büyük sebebidir. Bu alanda az sayıdaki esere, bir katkı da kendisi sunmayı hedefleyen Başbuğ’un “Hukukta Yöntem” isimli eserini neden okumalıyız sorusunun cevabını yazarın özsözdeki şu ifadelerinde arayabiliriz. “Bütün ilimlerin anahtarı, eski tabirle “usul” olan yöntemdir. Yöntem içselleştirilmeden hukuki muhakeme sadece bir kural bilgisi olacaktır. Hukukçuyu ayıran özellik kuralı ne kadar iyi bildiği değil, o kuralı anlamlandırması ve bilinmeyen olgulara uygulayabilmesi yeteneğidir. Bu ise önemli bir yetenektir. Bu yeteneğe sahip olabilmek için yöntem konusunun yeniden güçlü bir şekilde ele alınarak hukuku herkes için zevkli ve önemsenen bir duruma getirmek gereklidir.”

İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat ve Hesaplanması

İrfan TAŞKIN



Çalışma yaşamının etkili bir şekilde denetlenememesi ve işverenlerin maliyet kaygısı ile bilinçli bir şekilde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almaktan kaçınmaları iş kazalarını arttırmış, özellikle ölümlü sonuçlanan kazalarda büyük artış meydana gelmiştir.

Gerçekleşen iş kazaları nedeni ile zarar gören işçinin ya da hak sahiplerinin zararları öncelikle Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmaktadır. Ancak çalışma yaşamının neredeyse üçte birinin kayıt dışı olduğu ülkemizde, işçilerin Kuruma gerçek ücretleri üzerinden bildirilmemesi ve Kurumun mali dengeleri gözeterek hareket etmesi nedeni ile zarar görenlerin zararları tam olarak karşılanmamakta, bu nedenle kazaya neden olanların sorumluluğu gündeme gelmektedir. İşverenin iş kazasından doğan maddi tazminat sorumluluğunun kapsamı ve sınırını da Kurumca karşılanmayan zarar oluşturmaktadır.

İş kazası nedeni ile zarara uğrayanların zararları, Yargıtay tarafından belirlenen kriterlere göre hesaplanmaktadır. Varsayıma dayanan zarar hesabının anlaşılabilmesi için Yargıtay uygulamasının ortaya konulması ve hesaplamada esas alınacak faktörlerin belirlenmesi büyük öneme sahiptir. Kitapta işverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğu, tazminat hesabına esas alınacak faktörlerin tespiti, tazminatın hesap yöntemi ve tazminat sorumluluğunu ortadan kaldıran durumlar doktrin görüşleri, güncel Yargıtay içtihatları, örnek bilirkişi raporları ile tazminat hesabında kullanılan tablolarla birlikte ele alınmıştır.

Konu Başlıkları

İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu

Tazminat Hesabında Dikkate Alınacak Faktörlerin Tespiti

Maddi Tazminatın Hesaplanması

Tazminat Sorumluluğunu Ortadan Kaldıran Durumlar

Zamanaşımı

Bilirkişi Rapor Örnekleri

Yaşam Tabloları, Asgari Ücret ve AGİ Tablosu

Pandemi Sürecinde İş Hukuku

Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT

Editör:
Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT

PANDEMİ SÜRECİNDE İŞ HUKUKU



onikilevha
HUKUK İLLUMINATI VE FİDANCI HUKUKİ VE İKTİSADİ

Bilindiđi gibi tüm dünya ile birlikte ülkemizde de yaşanmakta olan Covid-19 salgınının yarattığı pandemi sürecinin hukuk alanında yarattığı sorunların çok önemli bir bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanında olmuştur. Salgın karşısında yetersiz kalan mevzuattaki eksiklikler; bir takım yasal düzenlemeler, genelgeler ve idari kararlarla giderilmeye çalışılmıştır. Yukarıda kısaca özetlediğimiz düzenlemelerin yorumu ve uygulamada karşılaşılabilecek sorunlara çözüm getirmek amacıyla İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneđi olarak "Pandemi Sürecinde İş Hukuku" adlı bir toplantı düzenleme kararı alınmış ve bu toplantı İstanbul Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Komisyonu ile 1 Mayıs 2020 tarihinde dijital yöntemle ortaklaşa gerçekleştirilmiştir. "Pandemi Sürecinde İş Hukuku" konulu dijital toplantının kitap haline getirilerek kalıcı hale gelmesi ve geniş kitlelere ulaşabilmesi amaçlanmıştır.(ÖNSÖZDEN)

İÇİNDEKİLER

AÇIŞ KONUŞMASI

Av. Hasan ERDEM

KISA ÇALIŞMA

(KOVİD 19 PANDEMİSİNDE YENİ YAKLAŞIMLAR)

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ

PANDEMİ'NİN İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİSİ: ÜCRETSİZ İZİN,
FESİH YASAğI, ZORLAYICI NEDEN

Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT

ARA DEĞERLENDİRME

CORONA GÜNLERİNDE UZAKTAN (EVDEN) ÇALIŞMA, TELAFİ
ÇALIŞMASI VE ÜCRET İNDİRİMİ

Prof. Dr. Mustafa ALP

SORU – CEVAP

PANDEMİ SÜRESİNCE YÜRÜRLÜĞE GİREN İLGİLİ MEVZUAT
HÜKÜMLERİ

Türk İş Hukukunda Haksız Fesih

Dr. Seracettin GÖKTAŞ



Türk İş Hukukuna göre iş sözleşmesi, işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlenmesi ile kurulmuş olur. İş sözleşmesi belirli veya belirsiz süreli yapılabilir. Belirsiz süreli iş sözleşmeleri süreli fesih yoluyla her zaman

feshedilebilir. İşverenin süreli fesih hakkı kötüye kullanması halinde kötüniyet tazminatı söz konusu olur. Dürüstlük kuralları uyarınca belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini sürdürmeyi çekilmez hale getiren durum ve şartlar derhal fesih sebebidir.

Türk İş Hukukunda işçi ve işveren ilişkileri dört kanunda düzenlenmiştir. İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'nda derhal fesih hakkının altı iş günlük ve herhalde bir yıllık süre içinde kullanılması gerektiği düzenlenmiştir. Haklı bir sebep olmadan veya hak düşürücü süre geçtikten sonra yapılan fesih, haksız fesih olarak nitelendirilmektedir.

İşverenin haksız feshinin sonuçları İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda sadece iş güvencesi kapsamındaki işçiler için düzenlenmiştir. İş güvencesi kapsamındaki işçi, iş söz sözleşmesinin haksız feshedilmesi halinde feshin geçersizliğinin tespitini mahkemeden isteyebilir. İş güvencesi kapsamında olmayan işçiler için açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Deniz İş Kanunu'nda doğrudan haksız feshin sonuçlarını düzenlemiş değildir. Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girinceye kadar iş kanunlarına tabi iş ilişkilerinde haksız feshe, tahvil yoluyla usulsüz feshin hükümleri uygulanmıştır.

Haksız feshin sonuçları Türk Borçlar Kanunu'nun 438 ve 439. maddelerinde açıkça düzenlenmiştir. Kanunun 438. maddesinin 1. fıkrasına göre, işveren sözleşmeyi haklı bir neden olmadan feshederse işçi, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresine ait ücret tutarında, belirli süreli iş sözleşmelerinde ise kalan süre ücreti tutarında tazminata hak kazanır. Türk Borçlar Kanunu'nun 438. maddesinin 3. fıkrasında hâkimin de durum ve şartlara göre alt aya kadar ücret tutarında bir tazminatı takdir edebileceği öngörülmüştür.

Türk iş hukukunda işçi ve işveren arasında alacak ve tazminat davaları bakımından arabuluculuk, dava şartı olarak düzenlenmiştir. Arabulucuya başvurmadan dava açılması halinde hâkim hiçbir bir işlem yapmadan davayı usulden reddetmelidir.

Eserde; Türk iş hukuku mevzuatı, öğretinin görüşleri ve yargı içtihatları ışığında öncelikle iş sözleşmesinin niteliği ve özellikleri belirtilmiştir. Fesih hakkı, fesih türleri ve kullanılma şartları da açıklandıktan sonra haksız fesih ve hukuki sonuçları mevzuat ve teorik dayanakları ile birlikte incelenmiştir

Konu Başlıkları

İş Sözleşmesi ve İş Sözleşmesinin Feshi

İş Sözleşmesinin Haksız Feshi

Haksız Feshin Hukuki Sonuçları

Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri

Şahin ÇİL



Bu çalışmada zorlayıcı sebeplerle zorunlu nedenler arasındaki ilişki ele alınmış, iş sözleşmesinin sona ermesi ile çalışma ve dinlenme sürelerine etkileri ayrıntılı olarak değerlendirilmiş. Konuyla ilgili öğretici görüşleri ile geçmiş dönem Yargıtay uygulamalarına yer verilmiş.

İş hukukunun yeni kurumları olan "fesih yasağı" ile "tek taraflı ücretsiz izin" ve "nakdi ücret desteği" bakımından ayrıntılı değerlendirmeler yapılmış. Sözü edilen kurumları ilgilendirebilecek Yargıtay kararlarına yer verilerek, olası sorunlar ve çözüm önerileri ele alınmış.

Konu Başlıkları

Zorlayıcı Sebepler

Yeni Korona Virüs'ün Çalışma ve Dinlenme Sürelerine Etkileri

7244 Sayılı Kanun'un Getirdiği Değişiklikler

7266 Sayılı Kanun ile Sürelerin Uzatılması

Kısa Sorular ve Cevapları

Sosyal Sigorta Primlerinde Zamanaşımı

Ercüment ÖZKARACA

Yayınevi: Beta Yayınları



- Primlere ve Zamanaşımına İlişkin Temel Kavramlar
- Zamanaşımına İlişkin Hükümler ve Zaman Bakımından Uygulanması
- Zamanaşımını Kesilmesi ve Durması
- Zamanaşımı Definin İleri Sürülme Usulü ve Zamanaşımının Hükümleri

Türk Hukukunda İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu

Serdar SOLAK
Legal Yayıncılık



Bu çalışmada, işverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğu incelenmiştir. İş kazası ve meslek hastalıkları, 6098 sayılı “Türk Borçlar Kanunu”, 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” ve 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” gibi kanunlarda düzenlenmiş olmakla hem özel hukuk hem de kamu hukukunu ilgilendirmekte, karma bir yapı göstermektedir. Bu nedenle çalışmada, hukuki sorumluluk kavramı geniş anlamıyla yorumlanarak; hukuki, idari ve cezai sorumluluk olmak üzere tüm açılardan inceleme ve değerlendirme yapılmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda, bireysel iş hukuku ile sosyal güvenlik hukuku açısından iş kazasının unsurlarının farklı olduğu; işverenin hukuki sorumluluğunun hem yapılan işle meydana gelen kaza arasında, hem de kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağının ispatlanması koşuluna bağlı olduğu ortaya konulmaktadır. İşverenin sorumluluğunda kural olarak kusursuz sorumluluğa yaklaşan “objektif kusur” arandığı; ancak tehlike sorumluluğu, adam çalıştırmanın sorumluluğu gibi yasa da açıkça düzenlenen bazı hallerde ise kusursuz sorumluluk esaslarının uygulanacağı anlaşılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini gereği gibi yerine getirmeyen işveren, kazalı işçiye ve ölen işçinin desteğinden yoksun kalanlarına karşı sorumlu olduğu gibi; Sosyal Güvenlik Kurumu'na karşı rücu sorumluluğu ve aynı zamanda idari ve cezai sorumluluğu da söz konusu olmaktadır.