



Açıklamalı-İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT – Dr. F. Barış MUTLAY

Yayınevi: Beta Basım Yayım

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (İlgili Maddeler)
- Türk Borçlar Kanunu (İlgili Maddeler)
- Türk Ticaret Kanunu (İlgili Maddeler)
- 4857 Sayılı İş Kanunu
- 1475 Sayılı İş Kanunu (m. 14)
- Açıklamalı-İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu
- Açıklamalı-İçtihatlı 1475 Sayılı İş Kanunu (m. 14)



İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ HUKUK FAKÜLTESİ
DERS KİTAPLARI DİZİSİ

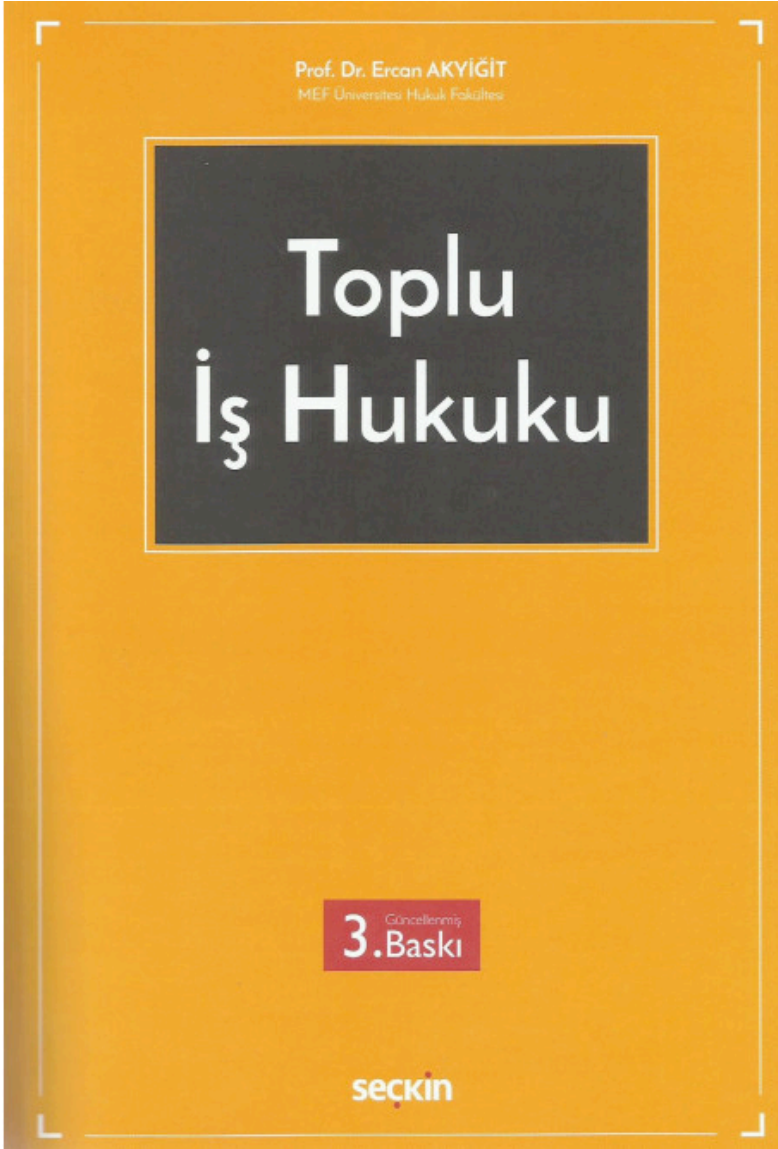
PROF. DR. ÖMER EKMEKÇİ
DR. ÖĞR. ÜYESİ ESRA YİĞİT

BİREYSEL İŞ HUKUKU DERSLERİ

3. BASKI

onikilevha
ON İKİ LEVHA YAYINCILIK

Bireysel İş Hukuku Dersleri
Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ, - Dr. Öğr. Üyesi Esra Yiğit
On İki Levha Yayıncılık



Toplu İş Hukuku
Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT
Seçkin Yayıncılık



Sosyal Politika - Daha İyi Bir Toplum Arayışı

Tahir BAŞTAYMAZ

Yayınevi: Dora Yayıncılık

Sosyal politikanın hedefleri

Kötü toplumlar ve toplumu kötü yapan özellikler

Sosyal politika olgusunu hazırlayan tarihi koşullar



**Özellikle Koşulları ve Hukuki Koşulları Çerçevesinde
İş Sözleşmesinin Rızaya Dayalı Devri Yoluyla İşçi
Geçişi**

Ender GÜLVER

Onikilevha Yayıncılık

İş sözleşmesi, işyeri devrinde olduğu gibi bir kanun hükmüne dayalı olarak işçinin rızasının alınmasına gerek olmaksızın kendiliğinden devredilebileceği gibi devir, işçinin rızası alınarak da gerçekleştirilebilir. İş sözleşmesinin işçinin rızası alınarak devrine dair İş Kanunu'nda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun yasalaşma sürecinde, Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan İş Kanunu Tasarısı'nın 7. maddesinde, iş sözleşmesinin devrine dair bir düzenlemeye de yer verilmesi hususunda girişimde bulunulmuş, ancak bu girişim kamuoyunda oluşan tepkiler sebebiyle başarılı olamamıştır. Daha sonra, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 429. maddesinde bir düzenleme getirilerek, iş sözleşmesinin işçinin rızasına dayalı olarak devri kurumu, pozitif hukuki dayanağa kavuşturulmuştur. Konuya dair hüküm bulunmayan dönemde, her ne kadar yasal bir dayanağı olmasa da özellikle sözleşme serbestisi ilkesinden hareketle, eski Borçlar Kanunu'nun 320. maddesinde yer alan hükümden de yararlanılarak gerek İş Hukuku Öğretisi'nde gerekse yargı kararlarında iş sözleşmesinin rızaya dayalı devri genel olarak kabul edilmekteydi. İş sözleşmesinin devrine dair getirilen yasal düzenlemeyle bu hukuki kurumla ilgili olarak uygulamada ortaya çıkan sorunlar bütünüyle çözümlenemediği gibi doğrudan düzenlemenin kendisinden kaynaklanan başkaca yeni sorunlar da ortaya çıkmıştır. İş sözleşmesinin rızaya dayalı devrinin tabi olduğu şartlar, devrin yarattığı hukuki sonuçlar ve özellikle devreden ve devralanın hem devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan hem de kıdem tazminatından sorumluluğu gibi pek çok hususta İş Hukuku Öğretisi'nde farklı görüşler ileri sürülmekte ve mevcut sorunlara yönelik olarak birbirinden değişik çözümler önerilmektedir. Belirtilen sebeplerle, yasal düzenlemenin yapılmasının üzerinden uzunca sayılabilecek bir süre geçmiş olmasına karşın konu halen güncelliğini ve önemini korumaktadır. Bu çalışmada, özellikle iş sözleşmesinin devrinin şartları ile devrin hukuki sonuçlarıyla ilgili tartışmalı olan hususlara, İş Hukuku Öğretisi'nde savunulan farklı görüşler ve Yargıtay uygulamasıyla birlikte yer verilmiş ve öteden beri ortak bir noktada çözüme kavuşturulamamış konularda yeni bir bakış açısı getirilmeye çalışılmıştır.(ARKA KAPAKTAN)

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ HUKUK FAKÜLTESİ
ÖZEL HUKUK YÜKSEK LİSANS TEZLERİ DİZİSİ



İrem ÇELİK

Sendikal Örgütlenmede
İşkolunun Belirlenmesi

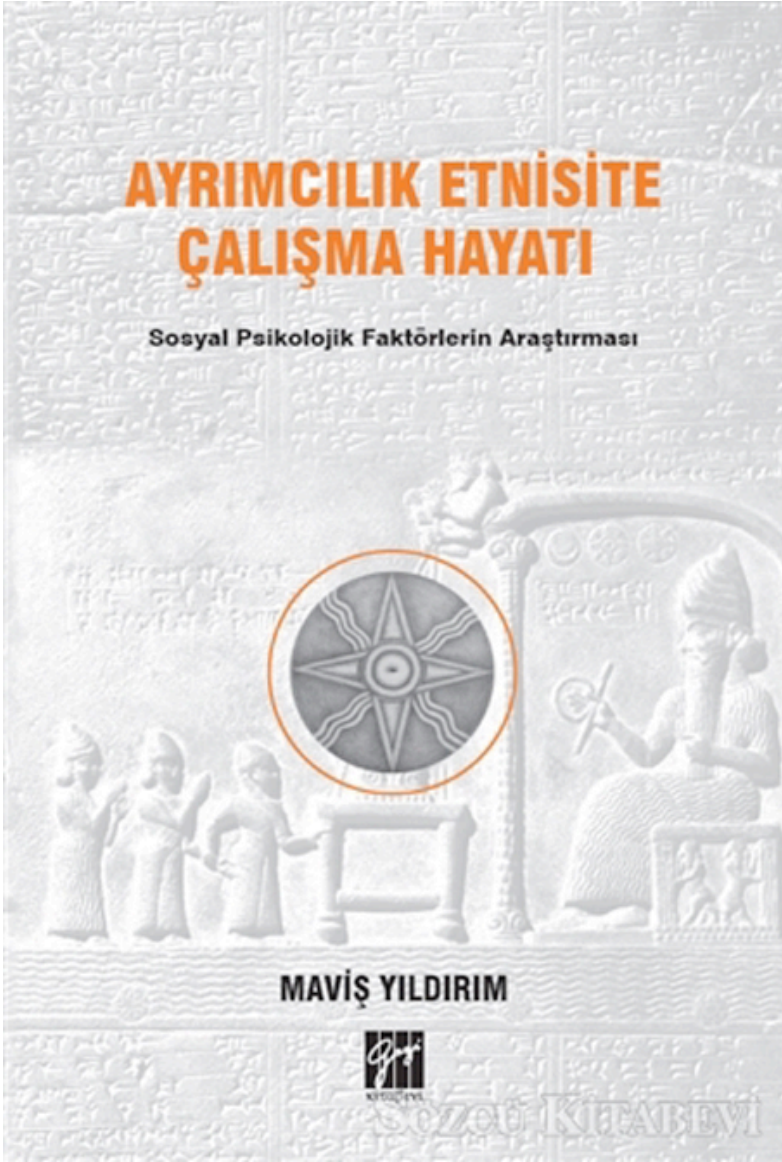
onikilevha
ON İKİ LEVHA YAYINCILIK

Sendikal Örgütlenmede İşkolunun Belirlenmesi

İrem ÇELİK

Yayınevi: On İki Levha Yayıncılık

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işyeri ve meslek esasına göre sendikalaşma açıkça yasaklanmamış olsa da, sendikaların işkolu esasına göre kurulması benimsenmiş ve toplu iş sözleşmesinin yapılması da bu esasa göre şekillenmiştir. Bir işyerinin dahil olduğu işkolunun belirlenmesi; sendikaların kuruluşu, sendika üyeliği, sendikaların faaliyet alanı, toplu iş sözleşmesi düzeyi, toplu iş sözleşmesi türleri, toplu iş sözleşmesi yetkisi gibi hususları doğrudan etkilemekte ve bu hususlar açısından büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle işkolu kavramının Türk toplu iş hukuku sistemi içerisinde tabiri caizse belkemiği niteliğinde olduğu söylenebilecektir. Çalışmamızda, bir işyerinin dahil olduğu işkolunun belirlenmesinin Türk toplu iş hukukunda bu derece öneme sahip olması nedeniyle öncelikle; işkolu kavramı, işkollarının ad ve sayısının hangi mevzuatla belirlendiği ve işkollarına dahil olan işlerin nasıl belirlendiği hususları üzerinde durulmuştur. Özellikle NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması, sınıflamanın Avrupa Birliği ülkeleri açısından durumu ve işkollarına dahil olan işlerin belirlenmesindeki rolü dolayısıyla ülkemiz açısından ele alınmıştır. Ayrıca işkolunun belirlenmesinde birim olarak işyerinin esas alınması dolayısıyla işyeri kavramının doğru tanımlanması ve tespitinin önemi nedeniyle işyeri kavramı ve işyerinin sınırları da incelenmiştir. Son olarak işkolunun belirlenmesi usulü ele alınmıştır. Çalışmamızda halihazırdaki düzenlemelere olan etkisi ve önemi nedeniyle kimi zaman mülga kanunlardaki düzenlemelere yer verilmiş, tartışmalı olan hususlarda ise doktrin görüşlerine ve Yargıtay kararlarına da değinilmiştir.(ARKA KAPAKTAN)



**Ayrımcılık Etnisite Çalışma Hayatı Sosyal Psikolojik
Faktörlerin Araştırılması**

Mavi YILDIRIM

Kitap

GAZİ KİTABEVİ