

**ÇIKTI!**

Bireysel İş İlişkileri Açısından

**TÜRKİYE  
İŞÇİ  
HUKUKU**

*Tarih-Öğreti-Uygulama-Eleştiri*

**Dr. Murat ÖZVERİ**



**Bireysel İş İlişkileri Açısından  
Türkiye İşçi Hukuku**

**(2 Cilt Takım)**

**Dr. Murat Özveri**

**1. Baskı,**

**Aralık 2023**



Bireysel İş İlişkileri Açısından

# TÜRKİYE İŞÇİ HUKUKU

Tarih-Öğreti-Uygulama-Eleştiri

## I. CİLT

Dr. Murat ÖZVERİ



## **MURAT ÖZVERİ**

1985 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun oldu.

1998'de İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda "**Ekonomik Kriz Koşullarında Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Uyarlama Sorunu**" başlıklı teziyle yüksek lisansını tamamladı.

2012 yılında aynı bölümden "**Türkiye'de Uygulanan Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sistemin Sendikalaşma Üzerine Etkisi (1983-2009)**" başlıklı doktora tezini vererek mezun oldu. Doktora tezine 2012 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi tarafından düzenlenen ilk Prof. Dr. Cahit Talas Sosyal Politika Ödülü verildi.

2004-2016 yılları arasında Kocaeli Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri bölümünde Sosyal Güvenlik Hukuku dersleri verdi.

2014 yılından bu yana Evrensel Gazetesi'nde "Adaletin İş Yüzü" başlıklı köşesinde çalışma yaşamının güncel sorunlarına ilişkin yazılar kaleme almaktadır.

2004 yılında yayımlanmaya başlanan 3 aylık-hakemli Çalışma ve Toplum Dergisi Genel Yayın Yönetmenliği görevini yürütmektedir. Çalışma yaşamı ve sendikalara ilişkin yayımlanmış makale, tebliğ ve kitapları bulunmaktadır.

1990 yılında başladığı Selüloz-İş Sendikası Genel Merkezi Hukuk Müşavirliği görevini sürdürmekte, Kocaeli Barosu'na bağlı serbest avukat olarak çalışmaktadır.

**Yazar Adı:** Murat Özveri

**Kitap Editörü:** Aliye Uçar Dere

**Kapak ve Sayfa Tasarımı:** Gönül Göner

**ISBN:** 978-625-94131-1-2

**Takım ISBN:** 978-625-94131-0-5

**Baskı Tarihi:** Ekim 2023

**İç Kapaktaki Karikatür:** Mim Uykusuz, Markopaşa

**Baskı:** Ömür Baskı Ambalaj A.Ş.

Yakuplu, Birlik Cd. Beysan Sanayi Sitesi D:20/1, 34524 Beylikdüzü/İstanbul

Tel: (0212) 422 76 00



***Yukdovuma, Kaya Güvercinime minnetle...***

*“Senin bütün hayatına yetecek bir söz söylesem,  
Seni bu söze inandırsam, kendimi yatıştırsam;  
Sussam...”*

**Şükrü Erbaş**

*Bu kitabın tüm gelirleri Emine Ceren Özveri Vakfı'na (Cerenler Vakfı) bağışlanmıştır.*

*Emine Ceren Özveri Vakfı (Cerenler Vakfı) 2022 yılında kurulmuştur. Kuruluş amacı, öğrenim yaşamını yetersiz maddi koşullar nedeniyle sürdürmekte zorlanan öğrencilere burs vererek destek olmak, olanakları çerçevesinde onların öğrenim yaşamını kolaylaştırmaktır. Vakıf amacını şu sözlerle dile getirmektedir:*

*"Vakfımızın ismini aldığı Emine Ceren Özveri, kısacık yaşamında bizlere, insan yaşamının küçük dokunuşlar ve karşılıksız dayanışmayla anlamlı olabileceğini göstermiştir. İstedik ki biz de onun gösterdiği hedefe onun ismiyle yürüyelim.*

*Küçük dereleri birleştirip, etrafına yeşillikler sunan bir ırmak gibi akmak istiyoruz. Başaramazsak ırmağa akan küçük bir dere olmaya da razıyız. Nefesimiz, gücümüz yettiğince var olmaya çalışacağız. Cerenimizin dokunduğu, dokunmak istediği güzel insanların dayanışma duygularına duyduğumuz inanç gelecekte umutlanmamızın kaynağıdır.*

*Cerenler Vakfı'na başvuran kim olursa olsun bizim için Ceren'dir. Cinsiyeti, doğduğu yer, etnik kimliği, dini inancı, siyasi görüşü ne olursa olsun ilan ettiğimiz koşulları taşıyan herkese ulaşmaya çalışmak temel hedefimizdir. Sınırlı olanaklarımız nedeniyle ister istemez başvuranlar arasında bir seçim yapılacaktır. Bu seçimde temel ölçüt en fazla dayanışmaya gereksinimi olanları saptamak ve onlara ulaşmaktır.*

*Verdiğimiz burslar karşılıksızdır. Burs alan öğrencilerimizin vakfa dönük bugün ya da ileride herhangi bir maddi yükümlülüğü söz konusu değildir.*

*Bizimle birlikte yürümek isteyen herkese teşekkür ederiz.*

**Emine Ceren Özveri Eğitim ve Dayanışma Vakfı  
(Cerenler Vakfı)**

**Yönetim Kurulu"**

[www.cerenlervakfi.org.tr](http://www.cerenlervakfi.org.tr)

[cerenlervakfi@gmail.com](mailto:cerenlervakfi@gmail.com)

# İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR .....	25
SUNUŞ VE TEŞEKKÜR .....	28
ÖNDEYİŞ .....	29
BİR FİKRE, BİR KİTABA BİR ÖMÜR VERMEK .....	31
GİRİŞ .....	43
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b>	
<b>BİREYSEL İŞ HUKUKUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....</b>	<b>51</b>
I. İş Hukukunu Ortaya Çıkaran Koşullar .....	53
II. Türkiye’de İş Hukukunun Gelişimi .....	69
1. Osmanlı Döneminde İş Hukukuna İlişkin Düzenlemeler .....	72
a. 1867 Dilaver Paşa Nizamnamesi .....	72
b. 1869 Maadin Nizamnamesi .....	74
2. Geç Osmanlı Döneminde İşçi Haklarına Yaklaşım .....	74
3. Mecelle’de İşçi Hakları .....	77
4. Cumhuriyetin Kuruluş Dönemi .....	79
a. Kurtuluş Savaşı Koşullarında Yapılan Düzenlemeler .....	79
b. Cumhuriyetin İlanından Sonra Yapılan Düzenlemeler .....	81
c. İzmir İktisat Kongresi ve İş Hukuku .....	83
d. İlk İş Yasası Öncesi Dönemde İşçilerin Çalışma Koşulları .....	89
e. İşçilerin Örgütlenme Hakkı Verilerek Korunması Denemesi (1932 Yılı İş Kanunu Tasarısı) .....	95
5. 3008 Sayılı İş Kanunu .....	97
a. 3008 Sayılı İş Kanunu: İşçi-İşveren İlişkilerinde Denge Arayışı .....	98
b. İmtiyazsız ve Sınıfsız Bir Millet Yaratma Amacı ve İş Yasası .....	101
6. 3008 Sayılı İş Kanunu’nun Kapsamı .....	111
a. 3008 Sayılı İş Kanunu’nun Sistematiği .....	112
b. 3008 Sayılı İş Kanunu’nda İş Sözleşmesini Sona Erdirmeye İlişkin Hükümler .....	113
c. 3008 Sayılı İş Kanunu’nda İş Güvencesi ve Kötü Niyet Tazminatı .....	114
7. 3008 Sayılı İş Kanunu’nda Uyuşmazlıkların Giderilmesine ve Grev Yasalarına İlişkin Hükümler .....	115
a. İş Uyuşmazlıklarına Yaklaşım .....	115
b. İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Tahkim .....	117
c. Tek Başlı İş Uyuşmazlığında Uzlaştırma (1937-1950 Dönemi) .....	117
i. İşçi Temsilcilerinin Güvencesiz Olması ve Tek Başlı İş Uyuşmazlığı .....	118
ii. Güvencesiz İşçi Temsilciliğinin Uzlaştırma Sistemini İşlevsizleştirmesi .....	120
d. Toplulukla İş Uyuşmazlığında Uzlaştırma (1937-1950 Dönemi) .....	122
i. 5518 Sayılı Yasa ile Yapılan Değişikliklerin Değerlendirilmesi .....	128
ii. İş Yasasının Kapsamının Genişletilmesi .....	129
iii. Kötü Niyet Tazminatı Düzenlenmesi .....	129
iv. Kıdem Tazminatının Yeniden Düzenlenmesi .....	130
v. İş Arama İzninin Topluca Kullanılması .....	131

vi. İş Şartlarının İç Yönetmeliklerle Belirlenmesi .....	131
vii. Bölgesel Asgari Ücretin Kabulü .....	132
viii. Ara Dinlenme Sürelerinin Yeniden Düzenlenmesi .....	132
ix. İşçi Temsilciliğine Güvence Getirilmesi .....	132
<b>8. Toplulukla İş Uyuşmazlığında Uzlaştırma (1950-1963 Dönemi) .....</b>	<b>136</b>
a. Grev Yasalarında İsrar ve Grev Korkusu .....	137
b. Sendikalara Toplulukla İş Uyuşmazlığı Çıkarma Yetkisinin Tanınması .....	143
i. Sendikaların Toplulukla İş Uyuşmazlığı Çıkarabilmelerinin Koşulları .....	144
ii. Toplulukla İş Uyuşmazlığının Düzeyi .....	144
iii. Aracı Sendika .....	145
iv. Toplulukla İş Uyuşmazlığında Sendikaların Temsili .....	145
v. Toplulukla İş Uyuşmazlığı Çıkaran Sendika Temsilcilerinin Güvencesi .....	146
c. İşçi Temsilciliğine Güvence Getirmenin Sonuçları .....	146
d. Toplulukla Hak Uyuşmazlığının Grev Hakkından Yoksun Sendikalarca Kullanılması .....	149
e. Mevzuatının Tamamlanması ve Kurumsal Yapının Oluşturulması .....	150
<b>9. 3008 Sayılı İş Kanunu'nun Önemi ve Etkileri .....</b>	<b>152</b>
a. Rejim Kanunu Olması .....	153
b. Kendisinden Sonraki Tüm İş Yasalarını Etkilemiş Olması .....	154
c. Sınıf Mücadelesinden Etkilenen Bir Kanun Olması .....	156
d. Etkili Bir Güvence Sistemine Yer Verilmemesi .....	157
e. Çok Uzun Süre Gereğince Uygulanamamış Olması .....	158
<b>10. Milli Korunma Kanunu .....</b>	<b>162</b>
a. Milli Korunma Kanunu'nun Uygulanma Biçimi .....	165
b. Milli Korunma Kanunu ve 3008 Sayılı İş Kanunu'nun Askıya Alınan Hükümleri .....	168
i. Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeler .....	168
ii. Zorunlu Çalıştırma (Mükellefiyet) .....	171
c. Milli Korunma Kanunu Uygulamasının Doğurduğu Sonuçlar .....	173
<b>11. 931 Sayılı İş Kanunu .....</b>	<b>184</b>
a. 931 Sayılı İş Kanunu'nun Kabul Edildiği Dönem .....	185
i. 1960'lı Yıllarda Ekonomi Politikalarında Dönüşüm .....	185
ii. 1960'lı Yıllarda Siyasi - Hukuki Dönüşümler ve İşçi Hareketleri .....	187
b. 931 Sayılı İş Kanunu Görüşmelerinde İşçi-Sendikacı Milletvekillerinin İtirazları .....	191
i. "931 Sayılı İş Kanunu Yeni Bir İş Kanunu Değildir" İtirazı .....	192
ii. İş Yasasına Hâkim "Denge" Anlayışına İtiraz .....	194
iii. Ucuz İşçilik Üzerinden Sermaye Birikimi Yapılmasına İtiraz .....	199
iv. 931 Sayılı İş Kanunu ve Sınıf Tartışması .....	205
v. 931 Sayılı İş Kanunu ile Kaldırılan İşçi Temsilciliği .....	207
c. 931 ve 1475 Sayılı İş Kanunlarının Değerlendirilmesi .....	207
<b>12. Türkiye'de İş Hukukunun Ayrııcı Özellikleri .....</b>	<b>210</b>
a. Geç Başlayan Sanayileşme ve İş Hukuku .....	210
b. Sermaye Birikim Sürecine Zarar Vermeyecek İş Hukuku .....	210
c. Sınıf Mücadelelerini Engelleyecek Bir İş Hukuku .....	211
d. Örgütlenme Hakkına Yasakçı Yaklaşım .....	212
e. 12 Eylül Darbesi ve İş Hukuku .....	220
f. Tarihsel Gelişim Sürecinde İş Hukukunun Geldiği Aşama .....	224



III. İş Hukukunun Özgün Yanları ve İş Hukukuna Hâkim İlkeler .....	226
1. Kavramsal Çerçeve: İş Hukuku Nedir, Ne Değildir? .....	227
2. İş Hukuku Mutlak ve Nispi Emredici Kurallardan Oluşur .....	233
a. Nispi Emredici Hükümlerin İş Hukukunda Önemi .....	234
b. İş Hukukunda Yedek Hukuk Kuralı Sorunu .....	236
3. İş Hukukunun İşçi Lehine Yorumlanması .....	237
a. Hukuk Kurallarının Yorumlanması Gerekliği .....	237
b. İş Hukukunun Özgün Koşulları ve Yorum .....	239
i. İş Hukukunda Yorumu Etkileyen Dışsal Faktörler .....	239
ii. İşyerinde İşveren Karşısında Güçsüz İşçi ve Güçler Dengesinde Orantısızlık .....	241
iii. İşyeri Dışında Güçlü İşveren ve Hegemonya Kurma İktidarı .....	242
c. İş Hukukunun Amacı ve Yorum .....	242
d. İşçi Lehine Yorum İlkesi .....	243
4. Yorum Yöntemleri ve İş Hukukunda Uygulanması .....	244
a. Sözselsel (Lafzi, Pozitif) Yorum .....	245
b. Amaca Göre (Amaçsal) Yorum .....	247
c. Tarihsel Yorum .....	249
d. Haklar Lehine Yorum .....	249
e. İş Hukukunda Sosyolojik Yorum Yöntemi .....	250
5. İş Hukukunda Yorumun Sınırları .....	252
a. Hukuk Güvenliği, Belirlilik İlkesi ve Yorum .....	253
b. Anayasaya Uygun Yorum ve İşçi Lehine Yorum İlkesinin Esnetilememesi .....	254
IV. İş Hukukunun Kaynakları .....	257
1. Normlar Hiyerarşisi .....	257
2. Uluslararası Sözleşmeler ve Normlar Hiyerarşisi .....	258
V. Korumadan Güvencesizliğe Geçiş ve İş Hukuku .....	268
1. Güvencesizlik Kavramı .....	268
2. Güvencesizliğin Ekonomisi: 24 Ocak Kararları .....	273
a. Güvencesizlik ve 12 Eylül 1980 Darbesi .....	275
b. Güvencesizlik ve 1982 Anayasası .....	279
c. Küreselleşme ve Güvencesizlik .....	283
VI. Güvencesizliğin Hukuku: Esneklik .....	287
1. İşgücünün Denetimi .....	287
2. Esneklik ve İşçinin Korunmasına İtiraz .....	291
3. İş Hukukunun Piyasaya Uyum Sağlamasının Anahtarı Olarak Esneklik .....	293
4. Esneklik veya Güvenceli Esneklik ve İşçinin Korunması İlkesinin Etkisizleşmesi .....	303
a. Güvenceli Esneklik .....	303
b. Esnekliğin Ortaya Çıkardığı Sonuçlar .....	309
i. Esneklik, Kayıtdışılık ve Üretim Parçalanması .....	309
ii. Esneklik ve İşgücü Üzerinde Denetimin Yoğunlaşması .....	314
iii. Esneklik ve Emegün Ucuzlatılması .....	314
iv. Esneklik ve Özel İstihdam Büroları .....	315
5. Esneklik ve İşsiz İş Hukuku .....	316

## İKİNCİ BÖLÜM

<b>İŞ HUKUKU UYGULAMASI VE TEMEL KAVRAMLAR</b> .....	<b>323</b>
<b>I. İşçi</b> .....	<b>326</b>
<b>1. Tarihsel Olarak İşçinin Hukuki Tanımı</b> .....	<b>327</b>
<b>2. İşçi ve Meslek Kavramları Arasında Ayrım</b> .....	<b>329</b>
a. İşçilik Bir Meslek Değildir.....	330
b. İş Sözleşmesine Bağlı Çalışan Her Meslek Sahibi İşçidir.....	330
c. Meslek (Vasıf) Sahibi İşçi Ağırlaştırılmış Edim Yükümlüsüdür.....	330
d. Meslek (Vasıf) İşverenin Yönetim Hakkını Sınırlar.....	331
e. İşçilik Tercihden Bağımsız Zorunlu Bir Hukuki Statüdür.....	332
f. İşçi Statüsü ve Sağlık Mütעהahhitiğ Nedir?.....	333
<b>3. 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İşçi</b> .....	<b>336</b>
<b>4. İş Sözleşmesi</b> .....	<b>337</b>
a. Sözleşme Özgürlüğü ve İş Sözleşmesi.....	338
b. Bağımlılık.....	342
c. İşçi Statüsünün Belirlenmesinde Bağımlılık.....	343
d. Yargıtay Kararlarında Bağımlılık.....	345
i. Yargıtay'ın Genel Olarak Bağımlılığa Yaklaşımı.....	345
ii. İş Sözleşmesi ile Konusu İş Görme Olan Diğer Sözleşmeler Arasındaki Farkın Belirlenmesinde Bağımlılık.....	348
iii. İş Sözleşmesinin İçeriğinin Belirlenmesinde Bağımlılığın Etkisi.....	351
1. İş Sözleşmesinin Kuruluş Aşamasında İşçiden Alınan Belgeler.....	353
2. İş Sözleşmesinde İşverene Ucu Açık Verilen Yetkilerin Geçersizliği Sorunu.....	355
3. Genişletilmiş Yönetim Hakkı ve Belirli Süre Çalışma Zorunluluğu Getiren Sözleşmeler.....	356
4. Genişletilmiş Yönetim Hakkı ve Belirli Süre Çalışma Zorunluluğu Getiren Sözleşmelerin Geçerlilik Sorunu.....	357
iv. İş Sözleşmesinin Uygulanması Aşamasında Bağımlılığın Etkisi ve Yargıtay Kararları.....	364
<b>5. Yeni Üretim Teknikleri, Bağımlılık ve İşçi Statüsü</b> .....	<b>373</b>
a. Yeni Çalışma Biçimleri.....	376
b. Yeni Teknolojiler ve İşçilerin Daha Yoğun Denetimi.....	380
i. Elektronik Gözetleme Teknolojileriyle Denetim.....	383
ii. Bağımlılığın Yeni Görünümü: İşselleştirilmiş Kendi Kendine Denetim.....	389
c. Yeni Çalışma Biçimlerinde Bağımlılığın Tespitinde Yeni Ölçütler ve Yargı Kararları.....	390
i. Çalışanın Ekonomik Risk Almaya Zorlamak ve Bağımlılık.....	392
ii. Çalışanın İşverenden Emir ve Talimat Alma Biçiminin Değişmesi.....	397
iii. Çalışanın Sosyal Güvenlik Hukuku Aracılığıyla Kendi Nam veya Hesabına Çalışıyormuş Gibi Gösterilmesi.....	397
iv. Ekonomik Bağımlılık ve İş Organizasyonu.....	399
<b>6. Ücret Karşılığ Çalışma</b> .....	<b>400</b>
<b>7. Zaman Unsuru</b> .....	<b>401</b>
<b>II. İşçi Benzeri Çalışanlar (Çırac ve Stajyerler)</b> .....	<b>402</b>
<b>1. Çırac ve Stajyerlerin Ucuz İşgücü Olarak Kullanılması</b> .....	<b>404</b>
a. Çocukluktan İşçiliğe Geçiş.....	404
b. Türk Çalışma Yaşamında Çırac ve Stajyer Emeğinin Kullanılması.....	406
c. Esnek İşletme Modelinde Üçüncü Derece Çevresel İşgücü Olarak Çırac ve Stajyerler.....	409

d. Çıraklığa Başlama Yaşı ve Çıraklık Süresi .....	414
<b>2. Çırak ve Stajyerliğin Hukuki Sonuçları .....</b>	<b>415</b>
<b>3. Toplum Yararına Çalışma .....</b>	<b>418</b>
a. Genel Olarak Toplum Yararına Çalışma .....	419
b. Toplum Yararına Çalışmanın Hukuki Dayanakları .....	421
i. TYÇ Hedefi .....	422
ii. TYÇ Kapsamına Girmenin Koşulları .....	422
iii. Çalışma Süresi .....	422
iv. Toplum Yararına Çalışmada Ücret .....	423
v. TYÇ Kapsamında Olanlara Yapılacak İşler .....	423
c. Toplum Yararına Çalışanların Hukuki Statüsü .....	424
<b>III. İşçi Olduğunu Kabul Etmeyen İşçiler .....</b>	<b>428</b>
1. İşçi Yerine Ücretli Çalışan Olarak Adlandırma .....	429
2. Beyaz Yakalı ve Ağırlaştırılmış Edim Yükümlülüğü (Patron İşçi) .....	431
<b>IV. İşveren .....</b>	<b>434</b>
1. İşveren Tanımı .....	434
a. İşveren ve İş Hukuku İlişkisi .....	435
i. "Bize Özgü" İşveren .....	436
ii. Hukuk Bilinci, Hukuka Saygı ve İşverenler .....	440
b. Mülkiyetsiz İşverenlik .....	452
2. Tüzel Kişiliğin Kötüye Kullanılması Halleri ve Kurumsal İşyeri Örtüsü .....	457
a. İşverenin Unvanı ve Marka .....	457
b. Kurumsal İşyeri Örtüsü .....	458
c. Kurumsal İşyeri: Hukuki Sorumluluk Zincirinin Kırılması .....	464
3. Tüzel Kişiliğin Kötüye Kullanılmasını Engellemeye Dönük Hukuki Araçlar .....	466
a. Organik Bağ .....	467
b. Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması .....	470
c. Birlikte İstihdam .....	473
4. İşveren Vekili .....	474
a. İş Yasasına Göre İşveren Vekili .....	475
b. İşveren Vekilinin İşlemlerinden İşverenin Sorumluluğu .....	475
c. İşin Teknik Yönetiminde İşveren Vekilliği .....	478
d. İşveren Vekilliğinin Açmazları .....	478
e. İşveren Vekilliğinin Dönüşümü: Personel Müdürlüğünden İnsan Kaynakları Yönetimine .....	484
<b>V. Alt İşveren .....</b>	<b>487</b>
1. Alt İşveren Uygulaması, Ucuz Kolay ve Yönetilen İşgücü Gerekisini .....	487
a. Alt İşveren Dediğin: Gökhan Serdar Ramazan, Kısaca GSR .....	491
b. Alt İşveren ve İşgücü Piyasasının Parçalanması .....	494
i. Alt İşveren Uygulaması, İşin Sevk ve Yönetiminde Kolaylık, Maliyette Ucuzluk .....	495
ii. Alt İşveren Uygulaması, Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkı .....	495
c. ILO 94 Sayılı Sözleşme ve Alt İşveren .....	498
d. Kamu İşverenlerinin Alt İşveren (Taşeron) İsrarı ve Yargı Kararları .....	515
2. 4857 Sayılı İş Kanunu ve Alt İşverenlik .....	516
a. Alt İşveren Kavramı .....	516
i. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi İçin İki Ayrı İşveren Olması Koşulu .....	521
ii. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi İçin İki Ayrı İşyeri Bulunması Gerekliliği .....	524

iii. Alt İşverenin İşçilerini Sadece Asıl İşverenden Aldığı İşte Asıl İşverenin İşyerinde Çalıştırma Koşulu.....	527
b. Alt İşveren İlişkisinin Kurulabileceği Durumlar.....	529
i. Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı.....	532
1. Asıl İş.....	532
2. Yardımcı İş.....	533
ii. İşletmenin ve İşin Gereği ile Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektirme Koşulu.....	534
iii. Teknoloji Temelli Rekabet ve Alt İşveren.....	535
c. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Amaç Dışı Kullanılmasının Engellenmesi.....	537
d. İşletme, İşin Gereklere, Uzmanlık Gerektiren İş Ölçütü ve Yargı Kararları.....	542
<b>3. Yardımcı İşlerin Alt İşverene Verilmesi ve Muvazaa Denetimi.....</b>	<b>543</b>
<b>4. Anahtar Teslim İş ve Alt İşverenin Alt İşvereni.....</b>	<b>548</b>
<b>5. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Asıl İşverenin Sorumluluğu.....</b>	<b>553</b>
a. Asıl İşverenin Birlikte Sorumluluğu.....	554
b. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Yasaya Aykırı Yapılmasının Sonuçları.....	556
i. Başlangıçtan İtibaren Asıl İşverenin İşçisi Olarak İşlem Görme.....	557
ii. Muvazaalı Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Geçerli Fesih Nedeni Olamaması.....	558
iii. Muvazaalı Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde T oplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Sorunu.....	559
iv. Muvazaalı Asıl İşveren-Alt İşveren Konusunda Kamu Kurumlarına Farklı İşlem Yapılamayacağı.....	562
<b>6. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sonuçları.....</b>	<b>563</b>
<b>VI. Ödünç İş İlişkisi, Özel İstihdam Büroları, Kiralık İşçilik.....</b>	<b>567</b>
<b>1. Özel İstihdam Bürosu.....</b>	<b>568</b>
a. Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Uluslararası Kurallar.....	571
b. Özel İstihdam Bürolarının Ortaya Çıkış Nedenleri.....	574
c. Özel İstihdam Bürolarının Verdiği Hizmet Türleri.....	577
i. Koruyucu Mevzuatın Etkisizleştirilmesi.....	577
ii. Maliyetin Düşürülmesi, Yönetimin Kolaylaştırılması.....	578
<b>2. Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Yasal Düzenleme.....</b>	<b>579</b>
<b>3. Kiralık İşçi (Geçici İş İlişkisi).....</b>	<b>582</b>
a. Kiralık İşçinin Ücreti.....	584
b. Kiralık İşçi ve Sendika Hakkı.....	585
c. Kiralık İşçinin Çalıştığı İşyerindeki İşçi Sayısının Dikkate Alınmaması.....	586
d. Kiralık İşçinin Kıdem İhbar ve Yıllık İzin Hakları.....	586
e. Kiralık İşçilerin Sağlık ve Sosyal Güvenlik Hakları.....	587
i. Kiralık İşçinin Yaşlılık Aylığı (Emeklilik) Hakkı.....	587
ii. Kiralık İşçilerin Sağlık Hakları.....	587
iii. Meslek Hastalığı ve Kiralık İşçilik.....	588
f. Kiralık İşçiler İçin Getirilen Süre Sınırlaması.....	588
<b>4. Kiralık İşçilik ve İş Hukuku.....</b>	<b>589</b>
<b>VII. İşyeri ve İşyerinin Devri.....</b>	<b>591</b>
<b>1. İşyeri.....</b>	<b>593</b>

a. İş Hukukunda İşyerinin Tanımı.....	594
i. Maddi Unsurlar.....	595
ii. Maddi Olmayan Unsurlar.....	595
iii. Organizasyon .....	595
b. Bağlı İşyeri ve Eklentiler.....	596
i. Bağlı İşyeri.....	596
ii. Eklentiler.....	600
c. İşyerini Bildirme Yükümlülüğü.....	601
<b>2. İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri.....</b>	<b>602</b>
a. Genel Olarak İşyeri Devri.....	602
b. İşyeri Devrinin Ölçütü.....	605
c. İşyeri Devrinin Kötüye Kullanılması-Tasarrufun İptali.....	608
d. İşyeri Devrinin Sonuçları ve İşverenlerin Sorumlulukları.....	612
i. İş Sözleşmesinin Sürekliliğinin Sağlanması.....	612
ii. İşçinin Kıdeme ve Feshe Bağlı Alacaklarında İşveren Sorumluluğu.....	614
iii. Devir Tarihinde Ödenmesi Gereken Alacaklardan Sorumluluk.....	617
<b>3. İşyerinin Kapatılması .....</b>	<b>618</b>
<b>VIII. İş Yasasının Kapsamı .....</b>	<b>621</b>
<b>1. Kapsam Dışı Bırakılan Faaliyetler (Deniz ve Hava Taşıma Hizmetleri).....</b>	<b>621</b>
<b>2. Kapsam Dışı Bırakılan İşletmeler (Tarım ve Orman İşletmeleri).....</b>	<b>622</b>
<b>3. Kapsam Dışı Bırakılan İşler .....</b>	<b>624</b>
a. Aile Ekonomisi Sınırları İçinde Kalan Tarımla İlgili Her Çeşit Yapı İşleri.....	624
b. Aile Üyeleri ve Üçüncü Derece Hısımlarla Evlerde ve El Sanatlarının Yapıldığı İşler.....	625
c. 507 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu Kapsamına Giren ve Üç Kişinin Çalıştığı İşyerleri.....	625
d. Ev Hizmetleri.....	626
<b>4. Kapsam Dışı Bırakılan Kişiler .....</b>	<b>626</b>
a. Çıraklar.....	627
b. Sporcular.....	627
c. Rehabilite Edilenler.....	628
<b>5. Kapsam Dışı Bırakılan İşlerin İstisnaları.....</b>	<b>628</b>

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### İŞÇİNİN HAKLARI, İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ..... 629

<b>I. İşçinin Hakları .....</b>	<b>631</b>
<b>1. İşçinin Ücret Hakkı.....</b>	<b>632</b>
<b>2. Ücretin Tanımı .....</b>	<b>634</b>
<b>3. Ücret Çeşitleri.....</b>	<b>635</b>
a. Asgari Ücret.....	635
i. Asgari Ücretin Belirlenmesi Yöntemi.....	640
ii. Asgari Ücret ve Çift Bordro Uygulaması.....	641
iii. Çıplak Ücret-Giydirilmiş Ücret.....	644
iv. Brüt Ücret-Net Ücret.....	645
v. Zamana Göre Ücret.....	647

b. Ücretin İşçinin Ürettiği Ürün Tutarına Göre Belirlenmesi.....	648
1. Parça Başı Ücret (Akort Ücret) .....	649
ii. Götürü Usule Göre Ücret.....	651
iii. Garanti Ücret Artı Prim Usulüne Göre Ücret.....	651
iv. Prim.....	652
c. Ücretin Yüzde Usulüyle Belirlenmesi .....	652
d. Emsal Ücret.....	653
<b>4. Yarım Ücret.....</b>	<b>654</b>
<b>5. Zorlayıcı Neden-Zorunlu Neden.....</b>	<b>656</b>
a. Zorlayıcı Neden .....	657
b. Zorunlu Neden.....	658
<b>6. Ücretin Ödenme Biçimi ve Ödenme Zamanı .....</b>	<b>659</b>
a. Ücretin Ödenme Biçimi.....	659
b. Ücretin Ödenme Zamanı.....	660
1. Ücretin Gününde Ödenmemesi: İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Sona Erdirmesi.....	660
ii. Ücretin Gününde Ödenmemesi: İşveren Temerrüdü.....	662
iii. Ücretin Gününde Ödenmemesi: İşçinin Çalışmama Hakkı.....	664
<b>7. Ücretin Belgelenmesi, Kanıtlanması ve Zamaşıması .....</b>	<b>669</b>
a. Ücretin Belgelenmesi.....	669
b. Ücretin Kanıtlanması.....	671
<b>8. Ücretin Güvencesi.....</b>	<b>673</b>
a. Ücretin Tek Taraflı Olarak İşveren İşlemleriyle Düşürülememesi .....	678
b. Kamu Makamlarının ve Asıl İşverenlerin Yükümlülükleri .....	683
d. Ücret Kesme Cezası.....	687
<b>9. Ücret Garanti Fonundan İşçi Ücretlerinin Ödenmesi.....</b>	<b>688</b>
<b>10. İşçi Ücretlerinde Zamaşıması.....</b>	<b>688</b>
<b>11. İşverenin Aciz Hali, İflas, Konkordato ve İşçi Alacakları .....</b>	<b>689</b>
a. Güvencesiz İşçi Alacağı.....	689
b. İşverenin Aciz Hali ve İşçi Alacakları.....	694
c. İflas ve İşçi Alacakları.....	696
d. Konkordato .....	698
1. Konkordatonun Koşulları.....	699
ii. Konkordato Kararı Verilmesi İçin Yapılması Gereken Hazırlık İşlemleri .....	700
iii. Konkordato İçin Verilen Kesin Mühletin Sonuçları.....	701
iv. Konkordato Kararı Verilmesi ve Konkordato Kararının Tasdiki.....	702
v. Konkordato Kararı ve İş Sözleşmesine Etkisi .....	704
vi. Konkordato Öncesi Doğan İşçi Alacakları.....	704
e. Konkordato ve İflas Hallerinde İşçi Alacağının Sırası .....	704
f. ILO 173 Sayılı Sözleşme ve İflas Halinde İşçi Alacakları .....	705
<b>12. İşçi Alacaklarının Güvencesi İçin Yasal Düzenleme Gerekliği .....</b>	<b>707</b>
<b>13. İşçinin İşverenden Yapmama Yükümlülüğüne Uygun Davranılmasını İsteme Hakkı.....</b>	<b>711</b>
a. Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerinden İşverenin Yapmama Yükümlülüğünün Değerlendirilmesi ....	714
1. Devletin Pozitif Edim Yükümlülüğü.....	716
ii. İşçinin Düşünce Açıklamasının Sınırları.....	717
b. İşçinin Anayasa ve Uluslararası Sözleşmelerle Korunan	

Temel Hak ve Özgürlükleri (Sosyal Haklar).....	721
c. İşçinin Kişiliğinin Korunmasını İsteme Hakkı.....	729
1. Genel Olarak Kişilik Haklarının Korunması.....	730
ii. İşçinin Kişilik Haklarının İşyerinde Korunması.....	733
d. İşçinin Kişilik Haklarına Saldırı Niteliğinde İşyeri Uygulamaları.....	735
1. Buyurgan, Kaba, Cinsiyetçi Dil.....	735
ii. İşçiyi Meslek Etiğine Aykırı Çalışmaya Zorlama.....	741
iii. Psikolojik Taciz (Mobbing).....	742
vi. Mobbing (Psikolojik Taciz) Konusunda Yargının Dar Yorumu.....	750
v. Mobbing Tanımına Girmeyen Psikolojik Taciz.....	754
e. İşçiye Cinsel Taciz.....	757
1. Cinsel Tacizde Haklı Fesh Süresinin Uygulanma Esasları.....	762
ii. Cinsel Tacizde Kanıt Sorunu.....	762
iii. Cinsel Tacizde İşverenin Sorumluluğu.....	764
f. Psikolojik Tacizde Kanıt Sorunu.....	765
<b>II. İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İşverenin Yükümlülüğü.....</b>	<b>767</b>
<b>1. İşçinin, Sağlığının Korunmasını İsteme Hakkı.....</b>	<b>769</b>
<b>2. İşverenin Mesleki Riskleri Önleme Yükümlülüğü.....</b>	<b>772</b>
a. Mesleki Risk Kavramı (Risk-Önleme-Risk Değerlendirmesi-Tehlike).....	773
b. Mesleki Risklerden Korunma İlkeleri.....	773
c. İşverenin Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü.....	775
<b>3. İşverenin Bilgi Verme ve Eğitim Yükümlülüğü.....</b>	<b>775</b>
a. İşverenin Bilgi Verme Yükümlülüğünün Amacı ve Kapsamı.....	776
b. İşverenin Eğitim Yükümlülüğü.....	777
c. Tehlike Sınıfları ve Mesleki Eğitim Zorunluluğu.....	778
d. İşverenin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitiminin Maliyetini Karşılama Zorunluluğu.....	779
<b>4. İşverenin Sağlık Gözetimi Yapma Yükümlülüğü.....</b>	<b>780</b>
<b>5. İşverenin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonu Kurma Yükümlülüğü.....</b>	<b>782</b>
a. İşyeri Hekimleri.....	785
b. İş Güvenliği Uzmanı.....	786
c. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu.....	787
d. Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Çalışan Temsilcisi.....	790
e. İşyeri Sağlık Güvenlik Birimi.....	793
<b>6. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetlerinin Piyasaya Açılması.....</b>	<b>794</b>
a. Güvencesiz İSG Çalışanları.....	795
b. İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanlarının Güvencesizliği.....	795
c. Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri (OSGB).....	798
d. İşyerlerinin Dışsal Denetimi.....	799
<b>7. İşverenin Sorumluluğu ve Hukuki Sonuçları.....</b>	<b>801</b>
a. Maddi Tazminat.....	801
b. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı.....	801
c. Manevi Tazminat.....	802
1. Manevi Tazminatın Belirlenmesi.....	804
ii. Manevi Tazminatı Talep Etme Hakkı Olanlar.....	805
<b>8. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Türk Ceza Yasası Açısından Sorumluluk.....</b>	<b>807</b>
<b>9. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sisteminin Açmazları.....</b>	<b>810</b>

<b>III. Ayrımcılık Yasağı ve İşverenin Eşit İşlem Yükümlülüğü</b> .....	<b>814</b>
<b>1. Uluslararası Sözleşmelerde Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi</b> .....	<b>815</b>
a. Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesine İlişkin BM'nin Kabul Ettiği Sözleşmeler .....	816
b. Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesine İlişkin ILO Sözleşmeleri .....	819
c. Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesine İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmeleri .....	821
d. Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesine İlişkin Avrupa Birliği Normları .....	822
e. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi .....	823
f. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) Kararlarında Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi .....	824
<b>2. Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi</b> .....	<b>825</b>
a. Anayasa ve Anayasa Mahkemesi Kararlarında Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi .....	825
b. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi .....	832
c. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Ayrımcılığın Kanıtlanması ve Yaptırımı .....	840
d. 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ve Ayrımcılık Yasağı .....	846
i. 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'na Göre Ayrımcılık ve Ayrımcılık Türleri .....	846
ii. 6701 Sayılı Yasa ve İşyerinde Ayrımcılık .....	847
iii. İş İlişkinde 6701 Sayılı Yasaya Aykırı Ayrımcılığın Hukuki Sonuçları .....	848
<b>IV. İşçinin Erişilememe Hakkı</b> .....	<b>853</b>
<b>1. Erişilememe Hakkının Tanımı</b> .....	<b>853</b>
<b>2. Erişilememe Hakkının Hukuki Dayanağı</b> .....	<b>856</b>
<b>V. İşverenin Yönetim Hakkı ve İşçinin Borçları</b> .....	<b>857</b>
<b>1. İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu (İşverenin Yönetim Hakkı)</b> .....	<b>858</b>
a. İşçinin İşi Bizzat Yapma Borcu .....	859
b. İşçinin Özen ve İşverenin Meşru Çıkarlarını Gözetme Borcu .....	860
i. İşçinin Özen Borcu .....	860
ii. İşçinin İşverenin Meşru Çıkarlarını Gözetme Borcu .....	862
c. İşçinin İşvereniyle Rekabet Etmeme Borcu .....	865
i. Rekabet Yasağı Sözleşmesi Yapabilecek İşçiler .....	868
ii. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları .....	869
iii. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Sınırlanması .....	869
iv. Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Yaptırımı ve Görevli Mahkeme .....	870
d. İşçinin İşverenin Düzenlemelerine ve Talimatlarına Uyma Borcu .....	874
<b>2. Çalışma Koşullarında Değişiklik</b> .....	<b>876</b>
a. Çalışma Koşulları .....	877
b. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik .....	881
i. İşçinin Yapmakla Yükümlü Olduğu İşin Değiştirilmesi .....	883
ii. İşçinin İşyerinin Değiştirilmesi .....	884
iii. İşçinin Ücretinin Düşürülmesi .....	884
c. İş Koşullarında Esaslı Değişikliğin Yapılma Şekli .....	884
i. İşverenin Değişiklik Önerisi Getirmesi .....	884
ii. İşçi ve İşverenin Anlaşarak Çalışma Koşullarını Değiştirmesi .....	887
d. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve İşverenin Genişletilmiş Yönetim Hakkı .....	888
<b>VI. İş Sözleşmesinin Türleri</b> .....	<b>893</b>
<b>1. Sürekli ve Süreksiz İşlerdeki İş Sözleşmeleri</b> .....	<b>894</b>



2. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi.....	894
3. Belirli Süreli İş Sözleşmesi.....	895
a. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı.....	896
b. Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasının Objektif Koşulları.....	898
i. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Amaca Göre Sınırlandırılması.....	899
ii. İşin Süreli Olması Koşulu.....	901
iii. Belirli Bir İşin Tamamlanması Koşulu.....	903
iv. Belirli Bir Olgunun Ortaya Çıkması.....	903
v. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Birden Fazla Yapılması.....	904
vi. Asgari Süresi Belirli Belirsiz İş Sözleşmesi.....	905
c. İçtihadı Birleştirme Kararında Belirli Süreli İş Sözleşmesi.....	907
i. 4857 Sayılı Yasanın 11. Maddesi ve 5580 Sayılı Yasanın Amacı.....	908
ii. 5580 Sayılı Yasanın 9. Md. Lafzı ve Amaca Göre Yapılan Yorum.....	908
iii. Yargıtay İBBGK Karşı Oy ve Değerlendirme.....	910
d. Koşulları Olmadan Yapılan Belirli Süreli Sözleşme ve Bakiye Süre Ücreti.....	912
e. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayrımının Sınırları.....	914
4. Tipik Olmayan (Atipik) İş Sözleşmeleri.....	916
a. Mevsimlik İş Sözleşmesi ve Mevsimlik Çalışma.....	916
b. Mevsimlik İş Sözleşmesinin Yapılışı.....	917
c. Mevsimlik İş Sözleşmesinin Hukuki Sonuçları.....	917
i. Mevsimlik İşlerde Çalışma Süresi, Hafta Tatili ve Genel Tatil.....	919
ii. Mevsimlik İşlerde Yıllık İzin.....	919
d. Kısmi Süreli ve Tam Süreli İş Sözleşmesi.....	924
i. Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Yapılış Şekli.....	926
ii. İşverenin Tam Süreli İş Sözleşmesinden Kısmi Süreli Sözleşmeye Geçiş Zorunluluğu.....	926
iii. Ayrımcılık Yasağı.....	928
e. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve İşçinin Hakları.....	929
i. Kısmi Süreli İş Sözleşmesinde Ücret.....	929
ii. Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Hafta ve Genel Tatil Hakkı.....	929
iii. Kısmi Süreli Çalışmada Fazla Çalışma ve Fazla Süreli Çalışma.....	932
iv. Kısmi Süreli İş Sözleşmesinde Kıdem ve Kıdeme Bağlı Haklar (Yıllık Ücretli İzin, Kıdem Tazminatı, İhbar Tazminatı).....	935
f. Çağrı Üzerine Çalışma.....	937
g. Deneme Süreli İş Sözleşmesi.....	943
h. Takım Sözleşmesi.....	947
i. Uzaktan Çalışma.....	949
i. Tele Çalışma.....	950
ii. Evden Çalışma.....	951
iii. Evden Çalışma ve İş Sözleşmesi.....	953
iv. Evden Çalışma ve Dinlenme Süreleri.....	954
v. Evden Çalışma ve İşverenin Eşit İşlem Borcu.....	956
vi. Evden Çalışmanın Yedek Hukuk Kurallarıyla Düzenlenmesi.....	957

## İÇİNDEKİLER (2. CİLT)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
ÇALIŞMA HAKKI VE İŞİN DÜZENLENMESİ .....	975
I. Çalışma Hakkı .....	977
1. Çalışma Hakkının Hukuki Dayanakları .....	979
a. Uluslararası Sözleşmeler ve Çalışma Hakkı .....	979
b. Uygun İş (Decent Work) .....	986
c. Çalışma Hakkı ve Anayasa .....	988
2. Çalışma Hakkı ve İş Sözleşmesinin Sona Ermesi .....	993
II. Çalışma Süresi .....	995
1. 4857 Sayılı Yasa ve Çalışma Süresi .....	1003
a. Çalışma Süresinin Tanımı ve Kapsamı .....	1004
b. Çalışılmış Gibi Kabul Edilen Süreler .....	1006
c. Çalışma Süresinin Sınırı .....	1007
d. Günlük Çalışma Süresi .....	1008
2. Yoğunlaştırılmış İş Haftası (Denkleştirme) .....	1009
III. Özel Olarak Belirlenen Çalışma Süreleri .....	1013
1. Yeraltı Maden İşlerinde Çalışma Süresi .....	1013
2. Sağlık Kuralları Nedeniyle Belirlenen Çalışma Süreleri .....	1016
3. Çocuk ve Genç İşçiler İçin Belirlenen Çalışma Süreleri .....	1017
a. Çocuk İşçi Çalıştırmanın Hukuki Çerçevesi .....	1018
b. Çocuk İşçiliğinin Tanımı .....	1018
c. Çocuk İşçi Çalıştırmanın Koşulları .....	1019
d. Çocuk İşçilerin Çalışma Saatleri .....	1021
4. Gece Çalışması .....	1021
a. Gece Çalışmasının Tanımı .....	1022
b. Gece Çalışmasının Çalışanlara Etkisi .....	1023
c. Gece Çalışmasının Sınırlanmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler .....	1025
d. Gece Çalışmasında İşverenin Yükümlülükleri ve İstisnalar .....	1026
1. Vardiyalı (Postalar Halinde) İşçi Çalıştırma .....	1027
ii. Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılması .....	1032
e. Gece Çalışma Yasağının İstisnaları .....	1034
5. Kısa Çalışma ve Telafi Çalışması .....	1034
a. Ekonomik Kriz ve İş Hukukunun İşletmeyi Koruması .....	1035
b. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği .....	1041
i. Kısa Çalışmanın Tanımı .....	1042
ii. Kısa Çalışmanın Uygulanma Koşulları .....	1044
iii. Kısa Çalışma Ödeneğinin Miktarı ve Ödenmesi .....	1046
c. Telafi Çalışması .....	1047
6. Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen İşlerde Çalışma Süresi .....	1048
7. Hazırlama-Tamamlama İşleri ve Çalışma Süresi .....	1051
IV. Fazla Çalışma .....	1055
1. Fazla Çalışma ve Fazla Süreli Çalışma .....	1059
a. Fazla Çalışma ve Fazla Süreli Çalışmalar İçin İşçinin Onayı Koşulu .....	1060
b. İşçinin Onay Verme Şekli .....	1061
c. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Onayının Hukuki Sonuçları .....	1061

<b>2. Fazla Çalışmanın Sınırı</b> .....	<b>1062</b>
a. Fazla Çalışmada Süre Sınırı .....	1062
b. Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşler ve İşçiler .....	1064
c. Üst Düzey Yöneticinin Fazla Çalışması .....	1065
<b>3. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Karşılığı</b> .....	<b>1066</b>
a. Fazla Çalışma Ücretinin Hesabı .....	1066
ı. Fazla Çalışma Ücreti Hesabına Esas Normal Çalışma Ücreti .....	1066
ii. Fazla Çalışma Ücreti Hesabına Esas Saat Ücreti .....	1069
iii. Yüzde Usulünün Uygulandığı İşyerlerinde Fazla Çalışma Ücreti .....	1070
b. Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücret İçerisinde Kararlaştırılması .....	1071
ı. Fazla Çalışmanın Aylık Ücretin İçerisinde Kararlaştırılmasının Yasal Dayanağı .....	1072
ii. Fazla Çalışmanın Asgari Ücretin Düşürülmesi Aracı Olarak Kullanılması .....	1074
c. Ücret Şekillerine Göre Fazla Çalışma Ücreti .....	1077
<b>4. Fazla Çalışma Karşılığı Serbest Zaman</b> .....	<b>1081</b>
<b>5. Fazla Çalışmanın Kanıtlanması</b> .....	<b>1084</b>
a. Fazla Çalışmanın İşyeri Kayıtlarıyla Kanıtlanması .....	1085
b. Fazla Çalışmanın Tanık Anlatımıyla Kanıtlanması .....	1091
c. Fazla Çalışmada Gerçeğe Aykırı Bordro Düzenleme .....	1095
d. Fazla Çalışma Ücretinde Takdiri İndirim .....	1096
e. Takdiri İndirimin Tutarı ve Yapılış Şekli .....	1099
<b>6. Zorunlu Nedenlerle ve Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma</b> .....	<b>1100</b>
a. Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma .....	1101
b. Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma .....	1102
<b>7. Fazla Çalışmada Zamanaşımı</b> .....	<b>1104</b>
<b>V. Çalışma Sürelerini Düzenleyen Hükümlere Aykırılığın Sonuçları</b> .....	<b>1105</b>
<b>1. Çalışma Sürelerinin Sınırlandırılması ve İşverenlerin Direnci</b> .....	<b>1105</b>
<b>2. Günlük Çalışma Süresine Aykırı Yasadışı Çalışmalar</b> .....	<b>1109</b>
a. 24 Saat Çalışma Esasına Göre Çalışma .....	1110
b. Nöbet Usulü ile 24 Saat Çalışma .....	1116
c. Yasayla Belirlenen Günlük Çalışma Sürelerinin Üzerinde Yapılan Yasadışı Çalışmalar .....	1117
<b>3. Çalışma Sürelerine Aykırılığın Yaptırımı</b> .....	<b>1120</b>
a. İdari Para Cezası .....	1120
b. Çalışma Sürelerine Aykırılığın Fesih Nedeni Oluşturması .....	1121
c. Yasadışı Çalışma ve İşçinin Tazminat İsteme Hakkı .....	1124
<b>VI. Ücretli Dinlenme Süreleri</b> .....	<b>1128</b>
<b>1. Genel Tatiller</b> .....	<b>1130</b>
a. Genel Tatil Ücreti .....	1134
b. Genel Tatil Ücretinde Takdiri İndirim .....	1137
<b>2. Ücretli Hafta Tatili Hakkı</b> .....	<b>1138</b>
a. Hafta Tatili Hakkı ve Yasal Düzenlemeler .....	1138
ı. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu .....	1139
ii. 854 Sayılı Deniz İş Yasası .....	1139
iii. Basın İş Kanunu .....	1139
b. İş Yasasında Hafta Tatili .....	1140
ı. Hafta Tatilini Hak Ediş Koşulları .....	1140
ii. Hafta Tatili Süresi .....	1143
iii. Hafta Tatili Ücreti .....	1146
iv. Çalışılan Hafta Tatili Ücretinin Hesaplanma Yöntemi .....	1148
v. Hafta Tatili Çalışmalarının Denkleştirmeye Tabi Tutulamayacağı .....	1149

c. Hafta Tatilini Düzenleyen Hükümlere Aykırılığın Yaptırımı .....	1151
<b>3. Ara Dinlenmesi Hakkı</b> .....	<b>1153</b>
a. Ara Dinlenmesinin Veriliş Şekli .....	1153
b. Ara Dinlenmenin Kanıtlanması .....	1156
<b>4. Yıllık Ücretli İzin Hakkı</b> .....	<b>1158</b>
a. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Niteliği .....	1159
b. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Hak Ediliş Koşulları .....	1163
i. İş Sözleşmesiyle İş Yasası Kapsamında Çalışma .....	1164
ii. En Az Bir Yıl Çalışmış Olma Koşulu .....	1168
iii. Aynı İşverenin Bir veya Değişik İşyerlerinde Geçen Sürelerin Birleştirilmesi .....	1170
c. Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Haller .....	1178
i. Feshin Geçersizliğinde Yıllık Ücretli İzin Süresinin Hesaplanması .....	1180
ii. Devredilen İşyerinde Geçen Süreler .....	1182
d. Yıllık İznin Kullanılma Esasları ve Yıllık Ücretli İzin Süreleri .....	1182
i. Yıllık Ücretli İznin Kullanılması .....	1183
ii. Yıllık Ücretli İzni Kullanma Tarihinin Belirlenmesi .....	1184
iii. Yıllık Ücretli İznin Bölünmezliği .....	1186
iv. Yıllık İzin Süresiyle Çakışamayacak Süreler .....	1189
v. İşverenin Kayıt Tutma Yükümlülüğü .....	1190
vi. İzin Kullanma Dönemlerinin İlanı .....	1191
vii. İzin Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü .....	1192
viii. Yıllık Ücretli İzin Ücreti .....	1193
e. Yıllık İzin Süreleri .....	1194
i. İzin İsteme Süresi .....	1196
ii. İzin Verilmesi .....	1197
iii. Toplu İzin .....	1199
iv. Alt İşveren İşçilerinin (Taşeron İşçilerinin) Yıllık İzin Kullanma Esasları .....	1199
f. İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde İzin Ücreti .....	1200
i. İş Sözleşmesinin Sona Eriş Şeklinde Bağımsız Ödenmesi Gereken İzin Ücreti .....	1201
ii. İş Sözleşmesi Sona Erdiğinde Son Ücrete Göre Ödenen Yıllık İzin Ücretine Uygulanacak Faiz .....	1206
g. Yıllık Ücretli İzinde Kanıt Yükümlülüğü .....	1210

## BEŞİNCİ BÖLÜM

<b>İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE SONUÇLARI</b> .....	<b>1215</b>
<b>I. İş Yasasına Göre İş İlişkisinin Sona Ermesi</b> .....	<b>1217</b>
<b>1. İş Sözleşmesinin Fesih Dışı Nedenlerle Sona Ermesi</b> .....	<b>1219</b>
a. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süre Bitimi Nedeniyle Sona Ermesi .....	1219
b. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süre Bitimi Nedeniyle Sona Ermesinin Sonuçları .....	1221
c. İş Sözleşmesinin Bozma (İkale) Sözleşmesiyle Sona Ermesi .....	1223
d. İş Sözleşmesinin Ölümle Sona Ermesi .....	1232
<b>2. İş Sözleşmesinin Fesih Beyanı ile Sona Ermesi</b> .....	<b>1233</b>
a. Fesih Kavramı .....	1234
b. Eylemli Fesih .....	1236
c. Fesih Sebebiyle Bağlılık .....	1239
d. Süreli Fesih .....	1241
e. Feshi Bildirim Süresi (İhbar Öneli) .....	1243
f. İşçinin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesini Sona Erdirmesi (İstifa) .....	1244
<b>3. Derhal Fesih Hakkı</b> .....	<b>1252</b>

a. Derhal Fesih-Haklı Nedenle Fesih Ayırımı .....	1253
b. Haklı Nedenle Fesihte Şekil .....	1256
c. Haklı Nedenle Fesihte Süre .....	1259
d. Haklı Feshin Disiplin Kurulu Kararıyla Yapılması .....	1263
e. Haklı Fesihte Kanıt (İspat) Yükümlülüğü .....	1264
<b>4. İşçinin Derhal Fesih Hakkı (Haklı Nedenlerle Fesih) .....</b>	<b>1265</b>
a. Sağlık Nedenleri .....	1265
b. Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri .....	1266
i. İşverenin İş Sözleşmesinin Kuruluş Aşamasında İşçiyi Yanıltması .....	1267
ii. İşverenin İşçi veya İşçinin Ailesinin Onuruna Dokunan Davranışları .....	1268
iii. İşçiye Cinsel Taciz .....	1271
iv. İş Koşullarında Esaslı Değişiklik .....	1271
c. Zorlayıcı Sebepler .....	1276
<b>5. İşverenin Derhal Fesih Hakkı .....</b>	<b>1277</b>
a. Fesih Nedenlerinin Hukuka Aykırı Şekilde Tespiti ve Haksız Fesih .....	1277
b. İşverenin Sağlık Sebepleriyle Fesih Hakkı .....	1281
c. İşverenin Haklı Nedenlerle Feshi .....	1283
i. İşçinin İşe Girerken İşvereni Yanıltması .....	1284
ii. İşçinin İşveren veya Ailesinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Davranışları .....	1286
iii. İşçinin İşverenin Başka Bir İşçisine Cinsel Tacizde Bulunması .....	1291
iv. Sataşma ve İşyerine Sarhoş Gelme .....	1295
v. İşçinin Doğrulukla ve Bağlılıkla Uymayan Davranışlarda Bulunması .....	1300
vi. İşçinin İşyerinde Suç İşlemesi .....	1306
vii. Devamsızlık .....	1306
viii. İşçinin Görevini Yerine Getirmemekte Israr Etmesi .....	1313
ix. İşçinin İşverene Zarar Vermesi, İşin Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi .....	1317
d. İşverenin Zorlayıcı Sebeplerle Feshi .....	1326
e. İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması .....	1326
<b>6. İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Sonuçları .....</b>	<b>1329</b>
a. Yeni İş Arama İzni .....	1330
b. Çalışma Belgesi .....	1335
c. İhbar Tazminatı .....	1336
i. 3008 Sayılı Yasada İhbar Tazminatı .....	1337
ii. 1475 Sayılı Kanun ve İhbar Tazminatı .....	1338
iii. 4857 Sayılı İş Kanunu ve İhbar Tazminatı .....	1339
iv. İhbar Tazminatına Esas ücret .....	1342
v. İhbar Tazminatının Hukuki Niteliği .....	1344
d. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Sona Ermesi .....	1355
i. İşverenin Belirli Süreli İş Sözleşmesini Süre Bitiminden Önce Feshi .....	1356
ii. Bakiye Süre Ücreti .....	1357
iii. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Haksız Feshi ve Sonuçları .....	1359
e. Kötü Niyet Tazminatı .....	1360
<b>7. Sendikal Tazminat .....</b>	<b>1366</b>
a. Bireysel Sendika Özgürlüğünün Kapsamı .....	1367
b. Fesihte Sendikal Nedenler .....	1375
i. Sendikal Faaliyet .....	1375
ii. Barışçıl Toplu Eylem Hakkı ve Sendikal Faaliyet .....	1380
iii. Uluslararası Sözleşmelerin İç Hukukta Uygulanması: Anayasa'nın 90. Maddesi, Yüksek Mahkeme Kararları ve Barışçıl Toplu Eylem Hakkı .....	1389
iv. Barışçıl Toplu Eylem Hakkının Koşulları .....	1391

v. Sendika Üyeliđi ve Sendikal Tazminat.....	1393
vı. Sendikal Tazminatta Kanıt Yüklümlülüđü .....	1396
<b>8. Haksız Fesih Nedeniyle Tazminat İsteme Hakkı.....</b>	<b>1409</b>
a. 1475 Sayılı Yasa ve Haksız Fesih Nedeniyle Tazminat .....	1410
b. 4857 Sayılı Yasa ve Haksız Fesih Nedeniyle Tazminat .....	1414
ı. İş Güvencesi Kapsamına Giren İşçiler ve Haksız Fesih Nedeniyle Maddi Tazminat .....	1414
ıı. 4857 Sayılı Kanun ve Haksız Fesih Nedeniyle Manevi Tazminat .....	1419
<b>9. Fesih Yasağı .....</b>	<b>1427</b>
a. Fesih Yasağının Kapsamı.....	1428
b. Fesih Yasağına Aykırılığın Sonuçları .....	1430
<b>II. İşverenin Fesih Hakkının Sınırlandırılması (İş Güvencesi).....</b>	<b>1444</b>
<b>1. İş Güvencesi Kavramı .....</b>	<b>1445</b>
a. İş Güvencesinin Hukuki Dayanakları.....	1451
b. 1475 Sayılı Kanun Döneminde İş Güvencesi Arayışları.....	1455
c. İş Güvencesinin Yasal Dayanađa Kavuşması.....	1467
<b>2. 4857 Sayılı İş Kanunu ve İş Güvencesi .....</b>	<b>1473</b>
a. İş Güvencesinin Kapsamı .....	1475
ı. İş Kanunu Kapsamında Çalışıyor Olmak.....	1475
ıı. İşyerinde Otuz ve Daha Fazla İşçi Çalışması .....	1476
1. Otuz İşçi Ölçütünün Getiriliş Nedeni ve Etkileri .....	1476
2. Otuz İşçi Ölçütünün Uygulanması.....	1479
b. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışma ve Altı Ay Kıdem Koşulu .....	1485
c. İşveren Vekili Olduğu İçin İş Güvencesinin Kapsamına Girmeme .....	1489
<b>3. Geçerli Nedenle Fesih Kavramı.....</b>	<b>1492</b>
a. Hiçbir Biçimde Geçerli Neden Kabul Edilmeyecek Haller.....	1495
b. Geçerli Fesihte Usul.....	1501
ı. Geçerli Fesih İçin Yazılı Yapılması Koşulu.....	1501
ıı. Fesih Sebebini Bildirme Zorunluluğu .....	1508
c. İşçinin Savunmasını Alma Zorunluluğu.....	1510
ı. Geçerli Fesihte İşçiden Savunma Alınmasının Amacı .....	1510
ıı. Savunma Alınması Zorunlu Nedenler .....	1511
ııı. Savunma Alınmasında Usul .....	1519
ıv. Savunma Alınmamasının Feshi Geçersiz Kılması.....	1521
<b>4. Geçerli Fesih Nedenleri.....</b>	<b>1522</b>
a. İşçinin Davranışından veya Yeterliliğinden Kaynaklanan Nedenler.....	1523
b. İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih Nedenleri .....	1523
c. İşçinin Davranışından Kaynaklanan Geçerli Fesih ve Yargıtay Kararları.....	1526
<b>5. İşçinin Yetersizliđinden Kaynaklanan Geçerli Fesih.....</b>	<b>1538</b>
a. İşçinin Yeterliliđi ve Verimi.....	1538
ı. Performans Değerlendirme Sistemleri.....	1539
ıı. İş Hukuku ve Performans Değerlendirme Sistemleri .....	1543
b. Performans Değerlendirmede Hedefler ve Yetkinlikler.....	1544
ı. Performans Değerlendirmede Hedef .....	1545
1. Hedeflerin belirgin olması .....	1546
2. Hedeflerin gerçekçi olması.....	1546
3. Hedeflerin ölçülebilir olması .....	1547
4. Hedeflerin değiştirilebilir olması .....	1547
5. Hedeflerin zamanla sınırlı olması .....	1547
ıı. Yetkinlikler .....	1547

c. Performans Yönetimi İş Güvencesi İlişkisi .....	1548
i. Performans Değerlendirme Süreçlerinin Önceden Duyurulması.....	1549
ii. Performans Değerlendirmesinin İçeriği .....	1553
iii. Performans Değerlendirme Sonuçları Belgeleri .....	1559
iv. Ortalama Performans .....	1560
v. Performans Değerlendirmede Değerlendiriciler.....	1565
<b>6. İşletmesel Nedenlerle Geçerli Fesih.....</b>	<b>1566</b>
a. İşletmesel Neden .....	1567
b. İşletmesel Karar.....	1568
<b>7. Toplu İşten Çıkarma .....</b>	<b>1571</b>
a. 1475 Sayılı İş Kanunu ve Toplu İşten Çıkarma.....	1574
b. 4857 Sayılı Kanun ve Toplu İşten Çıkarma .....	1579
i. Toplu İşten Çıkarmanın Tanımı.....	1579
1. İş Sözleşmesinin İşK. 17. Maddeye Göre Sona Erdirilmesi.....	1579
2. Toplu İşçi Çıkarma Koşulu Olarak Fesihlerin Aynı Zaman Dilimi İçerisinde Gerçekleşmesi.....	1579
3. Toplu İşçi Çıkarmada Sayısal Koşul.....	1580
ii. Toplu İşten Çıkarmada Neden .....	1580
iii. Toplu İşçi Çıkarmada Usul.....	1582
iv. İşyerinin Kapatılmasına Bağlı Toplu İşçi Çıkarma.....	1588
v. Toplu İşçi Çıkarmanın Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenlenmesi .....	1589
<b>8. Şüphe Feshi .....</b>	<b>1592</b>
<b>ALTINCI BÖLÜM</b>	
<b>FESHİN YARGISAL DENETİMİ.....</b>	
<b>1599</b>	
<b>I. İş Güvencesinde Yargılama Usulü.....</b>	<b>1601</b>
1. İşe İade Davasının Türü .....	1603
2. İşe İade Davalarında Özel Hakem.....	1604
3. İşe İade Davalarının Yargılama Usulünde 7036 Sayılı Yasa ile Yapılan Değişiklikler .....	1608
4. İşe İade Davasında Davalı İşveren.....	1612
a. Birlikte İstihdam .....	1612
b. Organik Bağ.....	1614
c. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İşveren.....	1615
<b>II. Feshin Yargısal Denetiminde Ölçütler .....</b>	<b>1616</b>
1. Fesih Sebebinin Gerçek Olma Zorunluluğu.....	1616
2. Fesih ÖLçülülük İlkesinin Gözetilmesi .....	1617
3. Feshin Son Çare Olma İlkesi .....	1622
a. İşçinin Davranışlarından ve Yeterliliğinden Kaynaklanan Fesihlerde Son çare Olma İlkesi .....	1623
b. İşletmesel Nedenlerde Feshin Son Çare Olma İlkesi .....	1626
c. Tutarlılık Denetimi.....	1627
d. Keyfilik Denetimi.....	1630
e. Fesih Eşit İşlem Borcuna Uyma Yükümlülüğü .....	1631
f. Fesih Sosyal Seçim-Objektif Davranma Yükümlülüğü.....	1635
<b>III. Geçersiz Feshin Sonuçları .....</b>	<b>1638</b>
<b>I. İşe İade.....</b>	<b>1639</b>
a. İşçinin Eski İşine İadesi .....	1640
b. İşe İadede Ücret .....	1642

c. İşe İade İçin Başvuru Süreci .....	1642
d. İşe Başvuruda ve İşe Davette Samimi Olma Zorunluluğu .....	1646
<b>2. Çalıştırılmayan Süre (Boşta Geçen Süre) Ücreti.....</b>	<b>1649</b>
a. Çalıştırılmayan Süre Ücretinin Üst Sınırı/2017 Değişikliğinden Önce .....	1650
b. Çalıştırılmayan Süre Ücretinin Üst Sınırı/2017 Değişikliğinden Sonra .....	1653
c. Çalıştırılmayan (Boşta Geçen) Süre Ücreti ve İşçinin Diğer Hakları/ 2017 Değişikliğinden Önce.....	1654
d. Çalıştırılmayan (Boşta Geçen) Süre Ücreti ve İşçinin Diğer Hakları/ 2017 Değişikliğinden Sonra .....	1658
<b>3. İşe İade (İşe Başlatmama) Tazminatı.....</b>	<b>1658</b>
a. İşe İade (İşe Başlatmama) Tazminatının Belirlenme Esasları .....	1662
b. İşe İade (İşe Başlatmama) Tazminatına Esas Alınan Ücret/2017 Değişikliği Öncesi .....	1664
c. İşe İade (İşe Başlatmama) Tazminatına Esas Ücret/2017 Değişikliği Sonrası.....	1666
<b>4. İşçinin İşe Başlatılmamasının Feshe Bağlı Haklara Etkisi .....</b>	<b>1668</b>
a. İşe İade Kararı Sonrası İşe Başlatılmamanın Kıdem Süresine Etkisi .....	1669
b. İşe İade Kararı Sonrası İşe Başlatılmamada Kıdeme Bağlı Hakların Hesaplanması .....	1671
i. Geçersiz Kabul Edilen Fesihte Ödeme Yapılmamışsa .....	1671
ii. Geçersiz Kabul Edilen Fesihte Ödeme Yapılmışsa.....	1677
iii. İşe İade Kararı Sonrası İşe Başlatılmamada İhbar Tazminatı .....	1679
iv. İşe İadenin Mali Sonuçlarından Kurtulmak İçin İşe Başlatma .....	1686
c. İş Güvencesinin Sağlanamaması.....	1687
<b>IV. Kıdem Tazminatı .....</b>	<b>1689</b>
<b>1. Kıdem Tazminatının Tarihsel Gelişimi .....</b>	<b>1689</b>
a. İşçilerin Fabrikalardan Kaçış Dönemi ve Kıdem Tazminatı .....	1690
b. İşçi Sayısının Arttığı 1950'li Yıllar ve Kıdem Tazminatı .....	1692
c. Güçlü Sendikal Örgütlenmenin Yaşandığı Dönemde Kıdem Tazminatı .....	1694
d. Altın Çağın Sonu, Yeni Liberal Politikalar Dönemi, 12 Eylül Darbesi ve Kıdem Tazminatı .....	1696
<b>2. Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği .....</b>	<b>1699</b>
a. Kıdem Tazminatı, Karşılığı Çalışılmış Ancak Ödemesi Ertelenmiş Ücrettir.....	1699
b. Kıdem Tazminatı İkramiyedir Görüşü.....	1701
c. Kıdem Tazminatının İşsizlik Sigortası Olduğu Görüşü.....	1701
d. Kıdem Tazminatı Tazminattır Görüşü.....	1701
e. Kıdem Tazminatının Kendine Özgür Bir Kurum Olduğu Görüşü .....	1702
f. Kıdem Tazminatının Yargıtay Tanımı .....	1702
<b>3. Kıdem Tazminatı Uygulaması.....</b>	<b>1703</b>
a. Kıdem Tazminatının İşçileri Baskılamaya Aracı Haline Getirilmesi .....	1703
b. Kıdem Tazminatının Güvencesi Sorunu .....	1704
c. Kıdem Tazminatının Güvencesizliği ve Fon Yaklaşımı.....	1710
i. Fon Örnekleri ve Kıdem Tazminatının Fona Bağlanması .....	1710
ii. Kıdem Tazminatı Fonu ve Kaynak Yetersizliği .....	1712
iii. Kıdem Tazminatının Fona Devrinin Kıdem Tazminatı Tutarına Etkisi .....	1714
iv. Kıdem Tazminatının Fona Devri ve İş Güvencesi.....	1715
v. Fona Prim Tahsili Sorunu.....	1716
vi. Fonun, Kıdem Tazminatını Hak Ediş Koşullarını Ağırlaştırması .....	1716
d. Kıdem Tazminatı -İş Güvencesi- İşsizlik Sigortası .....	1718
e. Kıdem Tazminatında Güney Kore Modeli.....	1720
f. Dünyada Kıdem Tazminatı Uygulamaları.....	1722



<b>4. Kıdem Tazminatını Hak Ediş Koşulları</b> .....	<b>1723</b>
a. 4857 Sayılı Kanun Kapsamında İşçi Olma Koşulu .....	1724
b. İş Sözleşmesinin Yasada Öngörülen Sebeplerden Biri Nedeniyle Sona Ermiş Olması .....	1727
c. Bir Yıl Çalışmış Olma Koşulu (Kıdem Süresi Koşulu) .....	1731
d. Kıdem Süresinin Hesabı .....	1733
i. Kıdem Süresinin Başlangıcı .....	1734
ii. İş Sözleşmesinin Aralıklarla Sürmesi ve Askı Halinde Kıdem Tazminatı .....	1735
iii. Çalışmanın Aynı İşverenin Bir veya Değişik İşyerlerinde Geçmiş Olması .....	1739
iv. Aynı İşveren Yanında Geçen Kıdem Sürelerinin Birleştirilmesi .....	1740
v. Değişik Kamu Kuruluşlarında Geçen Çalışma Sürelerinin Birleştirilmesi .....	1745
<b>5. Kıdem Tazminatı Hakkı Doğuran Haller ve Yargı Kararları</b> .....	<b>1749</b>
a. Kıdem Tazminatının Feshe Bağlı Olarak Doğması .....	1749
i. İşverenin Haksız, İşçinin Haklı Nedenlerle İş Sözleşmesini Sona Erdirmesi .....	1749
ii. Kadın İşçinin Evlilik Nedeniyle İş Sözleşmesini Sona Erdirmesi .....	1750
iii. Muvazzaf Askerlik Nedeniyle Fesihle Kıdem Tazminatı .....	1753
b. İşçinin Emekli Olması Halinde Kıdem Tazminatı .....	1756
c. Zorlayıcı Nedenlerle Fesihle Kıdem Tazminatı .....	1761
i. İşçinin Zorlayıcı Nedenle İş Sözleşmesini Sona Erdirmesinde Kıdem Tazminatı .....	1762
ii. İşverenin Zorlayıcı Nedenle İş Sözleşmesini Sona Erdirmesinde Kıdem Tazminatı .....	1762
d. İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması Nedeniyle Fesihle Kıdem Tazminatı .....	1763
e. İşçinin Ölümü Halinde Kıdem Tazminatı .....	1765
f. İşyeri Devrinde Kıdem Tazminatı .....	1767
i. İşyerinin Bir Hukuki İşleme Devredilmesi ve Kıdem Tazminatı .....	1767
ii. Alt İşverenlerin Değişmesine Karşın İşçilerin Kesintisiz Çalışması .....	1768
<b>6. Kıdem Tazminatının Ödenmesi</b> .....	<b>1770</b>
a. Kıdem Tazminatına Esas Ücret .....	1770
i. Giydirilmiş Brüt Ücret .....	1771
ii. Son Ücret .....	1774
1. İhbar Öneli Peşin Ödenerek Gerçekleştirilen Fesihlerde Son Ücret .....	1775
2. Bildirimli Fesihle Son Ücret .....	1777
3. İş Sözleşmesi Askıdayken Fesihle Kıdem Tazminatına Esas Son Ücret .....	1778
4. Mevsimlik İşlerde Kıdem Tazminatına Esas Son Ücret .....	1779
iii. Kıdem Tazminatına Esas Son Ücretin Hesaplanma Esasları .....	1780
iv. Kıdem Tazminatı Tavanı .....	1781
b. Kıdem Tazminatının Ödeme Zamanı .....	1785
c. Kıdem Tazminatına Uygulanacak Faiz .....	1786
i. Kıdem Tazminatına Uygulanacak Faizin Başlangıcı .....	1786
ii. En Yüksek Mevduat Faizi .....	1788
iii. Kıdem Tazminatının Taksitle Ödenmesi ve Faiz .....	1789
d. Kıdem Tazminatında Zamanaşımı .....	1790
e. Kıdem Tazminatının, Varlık Amacına Uygun Olarak Yeniden Düzenlenmesi Gereği .....	1791

## YEDİNCİ BÖLÜM

### ÇALIŞMA YAŞAMININ DENETİMİ, İŞ YARGISI VE ARABULUCULUK .....

<b>I. Devletin Çalışma Yaşamını Denetleme Yükümlülüğü</b> .....	<b>1795</b>
1. İş Yasasında Çalışma Yaşamının Denetimi .....	1796
2. Çalışma Yaşamının Devlet Tarafından Denetlenme Düzeyi .....	1797
<b>II. Çalışma Yaşamının İşsel Denetimi</b> .....	<b>1800</b>

1. İşçi Temsilciliği .....	1800
a. İş Güvencesi ve İşçi Temsilciliği .....	1800
b. İşçi Temsilciliğinin Güvencesi ve ILO 135 Sayılı Sözleşmesi .....	1801
2. İşçi Temsilciliğinin Hukuki Dayanağı .....	1803
a. İşçi Temsilcisi Seçme Hakkı .....	1803
b. İşçi Temsilcilerinin Hukuki Güvencesi .....	1803
c. İşçi Temsilciliğinin İşlevleri .....	1804
III. İş Hukukunda Hakların Güvencesi Olarak Yargı .....	1805
1. İş Mahkemelerinin Ortaya Çıkışı .....	1806
2. İş Uyuşmazlıklarına Yaklaşım .....	1807
3. 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu .....	1808
4. İş Yargılamasına Hâkim İlkeler ve İş Mahkemesi Kanunları .....	1812
a. Kolaylık ve Çabukluk İlkesi .....	1813
b. İş Mahkemelerinin Yapısı .....	1814
c. İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü .....	1817
ı. 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda Öngörülen Yargılama Usulü .....	1817
ii. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda Öngörülen Yargılama Usulü .....	1821
d. Ucuzluk İlkesi .....	1826
e. Emredicilik (Resen Araştırma İlkesi) .....	1830
f. Zayıf Tarafın Korunması İlkesi .....	1835
g. Kanunla İspat Kuralının Yer Değiştirmesi .....	1836
h. Fiili Karinelerle İspat .....	1838
5. İş Yargılamasının Etkinliği ve Geldiği Aşama .....	1840
a. Sayısı Sürekli Artan İş Uyuşmazlıkları .....	1840
b. Uzayan İş Davaları .....	1842
c. İş Uyuşmazlıklarının Sayısının Artma Nedenleri .....	1844
d. İş Davalarının Uzamasına Karşı Çözüm Arayışları .....	1847
IV. Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri ve Zorunlu Arabuluculuk .....	1854
1. İş Uyuşmazlıklarının Çözümü ve Alternatif Çözüm Yolları .....	1855
a. Uyuşmazlığın Tarafların Uzlaşmasıyla Çözülmesi .....	1856
b. Uyuşmazlığın Avukatlık Yasasındaki Usulle Sona Erdirilmesi .....	1856
c. Uyuşmazlığın İhtiyari Arabuluculuk Üzerinden Sona Erdirilmesi .....	1857
d. Uyuşmazlığın Hak Grevi Yoluyla Çözümlemesi .....	1858
e. Uyuşmazlığın Dava Yoluyla Çözümlemesi .....	1858
2. İş Davalarında Zorunlu Arabuluculuk .....	1858
a. Meclis Görüşmelerinde İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuğa Karşı Çıkan Görüşler .....	1859
b. Meclis Görüşmelerinde İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuğu Savunan Görüşler .....	1862
3. İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuğun Gerekçesi .....	1864
4. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda Zorunlu Arabuluculuk .....	1866
5. Zorunlu Arabuluculuk ve İş Hukuku .....	1867
a. Zorunlu Arabuluculuk Yasayı Çiğnemenen Uygulanamaz .....	1868
b. Hak Grevi Yolunun Tıkanması .....	1871
c. Zorunlu Arabuluculuk ve İş Hukukunun Temel İlkeleri .....	1872
d. Hak Temelli İş Hukukuyla Menfaat Temelli Zorunlu Arabuluculuk .....	1876
KAYNAKLAR .....	1878
DİZİN .....	1903

## KISALTMALAR

ABAD	Avrupa Birliği Adalet Divanı
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AGİ	Asgari Geçim İndirimi
AİHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AK Parti	Adalet ve Kalkınma Partisi
AP	Adalet Partisi
AP	Avrupa Parlamentosu
Ar-Ge	Araştırma-Geliştirme
AÜTK	Asgari Ücret Tespit Komisyonu
AB	Avrupa Birliği
AYM	Anayasa Mahkemesi
BAM	Bölge Adliye Mahkemesi
BM	Birleşmiş Milletler
CEPEJ	Avrupa Yargının Etkinliği Komisyonu
CHF	Cumhuriyet Halk Fırkası
CHP	Cumhuriyet Halk Partisi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİK	Deniz İş Kanunu
DİSK	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DP	Demokrat Parti
DYP	Dođru Yol Partisi
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
E.	Esas
ESKHUS	Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
GİK	Genel İşlem Koşulları
GGASŞ	Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
GSYH	Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
GVK	Gelir Vergisi Kanunu
Hak-İş	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HD	Hukuk Dairesi
HGK	Hukuk Genel Kurulu
HMK	Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HMUK	Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
ICFTU	Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu
K.	Kanun
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
KİT	Kamu İktisadi Teşekkülleri
KKK	Koordinasyon Kurulu Kararı

KISALTMALAR

TMMOB	Türk Mühendisler ve Mimarlar Odası Birliği
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TSGLK	Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TSKB	Sanayi ve Kalkınma Bankası
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İş Adamları (İnsanları) Derneđi
TTK	Türk Ticaret Kanunu
TYÇ	Toplum Yararına Çalışma
TYP	Toplum Yararına Program
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
vd.	Ve devamı
VDDK	Danıştay Vergi Dava Daireleri Kurulu
VUK	Vergi Usul Kanunu
WTO	Dünya Ticaret Örgütü
Yar.	Yargıtay
Yar. CGK	Yargıtay Ceza Genel Kurulu
Yar. İBK	Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı
YİBHKGK	Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu
YHK	Yüksek Hakem Kurulu
Yön.	Yönetmelik

## SUNUŞ VE TEŞEKKÜR

Uzun, yoğun bir çalışma ve yazım sürecinin sonunda, elinizdeki kitabın oluşumuna katkıda bulunan dost ve meslektaşlarıma teşekkür etmek herhalde işin en zevkli yanındır. Başlangıçtan itibaren çalışmanın değişik bölümlerini okuyup değerlendirerek, eleştirileriyle katkıda bulunan Prof. Dr. Ahmet Makal, Prof. Dr. Aziz Çelik, Av. Ahmet Akkuş, Av. Hacer Tuna Eşitgen, Av. Necla Acar ve duayen işçi eğitimcisi Erkan Aslan'ın isimlerini anmaktan mutluluk duyuyor ve kendilerine teşekkür ediyorum. Çalışmada savunulan görüşlerden, eksikliklerden ve hatalardan ise doğallıkla ben sorumluyum. Eğer Aliye Uçar Dere'nin bu kadar emeği görünür kılan özverili çalışması ve özenli editörlüğü olmasaydı, kitabın bu hâliyle okuyucuya ulaşması mümkün olamayacaktı; emekleri için kendisine teşekkür etmek benim için bir zevk olmaktadır.

İki yılı aşkın bir süre boyunca her telefonumda bana zaman ayırıp görüşlerini paylaşan dostum Prof. Dr. Ömer Ekmekçi'ye, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Üyesi dostum Bektaş Kar'a, 9. Hukuk Dairesi Üyesi dostum Şahin Çil'e; ısrarlı soruları, inatçı savunularıyla hep yanımda olan Av. İrfan Taşkın'a, ihtiyacım olduğu anda yanımda olan genç sendika uzmanları Tahsin Utku Özveri'ye ve Mine Dilan Kıran'a da içten teşekkürlerimi sunuyorum. Çalışmanın yazım sürecinde günlük hukuki işlerimi büyük bir titizlikle üstlenen Av. Naciye Akkuş'a, Av. Ahmet Akkuş'a, Av. Funda Özveri Erol'a, Av. Ziya Taşçı'ya, Av. Rabiya Özler'e, onlarca kitabı anında bulup önüme koyan Güler Zeybek'e ve Betül Kulaksız'a teşekkür etmek de benim için ödenmesi zevkli bir borçtur. Gönül Göner ve Canan Arslan'a baskı hazırlık sürecindeki katkıları nedeniyle çok teşekkür ediyorum.

Son, ama en büyük teşekkürüm ise sevgili eşim, meslektaşım, yoldaşım Nezaket Yüksel Özveri'ye. İki yıl boyunca tüm zamanımı bu çalışmaya hasretmeme katlanan Nezaket, sürecin duygusal yükünü anbean paylaştı. Ona ve Özveri ailesinin tüm gençlerine minnettarım.

***Dr. Murat Özveri***

***Eylül 2023, İzmit***

## ÖNDEYİŞ

Dr. Murat Özveri'nin Türk sosyal politika / iş hukuku yazınlarına önemli katkılarda bulunan, birçok yenilik getiren; bu özellikleriyle de değerli ve öncü bir çalışma olma niteliğini taşıyan "Türkiye İşçi Hukuku" başlıklı devasa çalışmasını heyecanla karşılıyorum. Çalışmanın özü ve temel yaklaşımı, daha kitabın başlığından bellidir; iş hukuku değil, işçi hukuku... Böylece iş hukukunun temel ilkesi olan "işçinin korunması" ilkesi daha kitabın kapağı açılmadan öne çıkmakta, kitap "İşçi Hukuku" adıyla bu ilkeyi yaklaşımının merkezine koymuş olmaktadır.

Dr. Özveri'nin çalışmasının getirdiği yenilik ve katkılardan biri ve belki de en önemlisi, ancak sosyal bilimler alanında son dönemlerde yaşanan en önemli tartışmalardan birine atıfla anlaşılabilir. Bu tartışmalarda, farklı sosyal bilimler arasındaki ilişkilerin önemi konu yapılmakta ve sosyal bilimlerin birbirlerine daha çok açılmalarının gerekliliğine işaret edilmektedir. Bu çerçevede değerlendirildiğinde, çalışma yaşamının ve işçi-işveren ilişkisinin çok boyutluluğu, bu alanda da disiplinlerarası yaklaşımın önemini artırmaktadır. Çalışma yaşamı, konunun iktisadî, siyasî, sosyolojik, psikolojik, hukuksal vb. boyutları olmaksızın hakkıyla kavranıp incelenemez. Bu boyutlardan birini diğerlerinden soyutlayarak ele almanın, çözümlenmeleri sınırlandıracağı açıktır. Ülkemizde işçi-işveren ilişkilerinin genellikle böyle bir çok boyutluluk içinde ele alındığını söylemek zordur ve iş hukuku da bu eksiklikten muzdariptir. İş hukuku kitaplarının pek çoğunda, hukukun sosyal altyapısı büyük ölçüde ihmal edilmekte, böylece iş hukuku da, sosyal içeriğinden büyük ölçüde yoksun kalarak, analitik değerini bir ölçüde yitirmiş olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, Dr. Murat Özveri'nin çalışmasının, Türk iş hukuku yazınında bir ilk olduğu rahatlıkla söylenebilir. Eserde, 1936'dan günümüze Türk İş Hukuku, kendisini çevreleyen iktisadî-siyasî-sosyal gelişmelerle karşılıklı etkileşimi içerisinde ele alınmaktadır. Kabul gördüğü üzere, bilimsel faaliyetin amacı sadece olguları ortaya koymak değil, onları ortaya çıkaran nedenleri açıklamaksa; ancak böyle bir yaklaşımlardır ki Türkiye'de iş hukukunun gelişim sürecini nedenleriyle birlikte ortaya koymak mümkün olabilecektir. Bu bağlamda, Dr. Özveri'nin eserini "öncü" bir çalışma olarak nitelenmek mümkündür ve gönül arzu eder ki, açılan bu yoldan gelecekte de genç hukukçular geçerek yeni eserler versinler ve iş hukukunu esas olarak sosyal boyutlarıyla ele alan yeni bir ekol gelişme olanağını bulsun.

TÜRKİYE İŞÇİ HUKUKU

İkinci olarak, eser tarihsel boyutu itibarıyla önemlidir. Tarihi, büyük tarihçi E. H. Carr'ın izinden giderek; bugünle geçmiş arasında hiç bitmeyen bir etkileşim, bugünün ışığında geçmiş, geçmişin ışığında bugünü anlamaya çalışma çabası olarak değerlendirirsek, günümüzün geçmişten geçmişin ise bugünden soyutlanmış olarak anlaşılamayacağı aşîkârdır. Türkiye'de iş hukukunu tarihsel boyutta ele alan çalışmaların yok denecek kadar az olması, Dr. Özveri'nin gelişmeleri 1936'dan günümüze ele alan çalışmasını, bu boyutta da değerli kılmaktadır.

Dr. Özveri'nin çalışması üçüncü olarak, bilimsel faaliyette teori ile pratiğin birlikteliği bağlamında değerlendirilmelidir. Özveri'nin çalışmasında büyük bir güçle hissedilen özellik, hukuk kuramı ile hukuk pratiği arasındaki birbirine kenetlenmiş birlikteliktir. Çok uzun yıllardır araştırmacı, öğretim görevlisi ve dergi editörü olarak iş hukukunun içinde olan Özveri, avukat olarak da bizatihi iş hukuku uygulamalarının ve davalarının içindedir. Eserde, Özveri'nin geniş saha deneyiminin izlerini ve bunların yazarın kişisel hukuk prizmasından geçerek çözümlemelere yansımını görmemek mümkün değildir. Kuramdan yaşama, yaşamdan tekrar kurama uzanan bu birliktelik, eserin temel özelliklerinden biri olmaktadır.

Yazım sürecinde harcanan insanüstü emeğe şahit olduğum bu çalışmadan dolayı Dr. Özveri'yi içtenlikle kutluyorum. Umarım ki eser gerek akademik camiada, gerekse sendikal dünyada hak ettiği ilgiyi görür ve yeterince tartışılır. Sadece iş hukuku alanında değil, sosyal politika alanında çalışan araştırmacılara da faydalı olacağını düşündüğüm eserin, alana ilişkin yeni çalışmalar yapılmasına da yol açmasını diliyorum.

İnsanüstü bir emekle ortaya çıkarılan bu eserin ardında, bir iş hukukçusunun alanına yönelik ilgi ve bilgisi yanında, bir babanın genç yaşta kaybettiği kızına duyduğu sevgi ve özlem de yatmaktadır ki, bu konuda sözcükler yetersiz kalır. Sevgili Ceren Özveri'nin anısına lâıyk bir eserin ortaya çıkmış olması ve kitabın başka Cerenler'in eğitim süreçlerine katkı sağlayacak olması, onu tanıyan ve sevenlerin gönüllerinde belki de küçücük bir teselli olacaktır.

**Prof. Dr. Ahmet Makal**

**A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Emekli Öğretim Üyesi**

*"Her kim ki teorisiz pratik tutkunudur,  
o, dümeni ve pusulası olmayan bir gemiyle  
yol alan ve asla nereye gittiğini bilmeyen  
bir denizci gibidir."*

*Leonardo da Vinci*

## BİR FİKRE, BİR KİTABA BİR ÖMÜR VERMEK

Bir fikre bir ömür veren insanlar vardır. Dostum, yol arkadaşım Murat Özveri onlardandır. Murat elinizdeki kitaba ömrünün on yıllarını vermiştir. Bu kitap Murat'ın yetişkin ömrünün bir müktesebatı, bir Murat Özveri külliyyatıdır.

Yazım ve birikim sürecine yakinen tanık olduğum Murat Özveri'nin *Türkiye İşçi Hukuku* kitabı ülkemiz iş hukuku yazını açısından bir dönüm noktasıdır. "Yazım ve birikim süreci" diyorum çünkü bu kitabı Murat yaklaşık iki yılda kaleme aldı ama bu kitabın ardındaki fikre ve kitabın kendisine on yıllar verdi. Yazım süreci de tıpkı birikim süreci gibi meşakkatli ve insanüstü bir çabaya dayalıydı. İş hukuku alanında ana akım dışı, eleştirel ve zülfüyâre dokunan bir kitap yazılması gerekiyordu. Bunu Murat yapabiliirdi ve dizginsiz bir sabırla, oya gibi işleyerek yaptı.

Bazı kitaplar bilgi yüklüdür, sizi bilgilendirir, donatır ama ruhu eksiktir. Bazı kitaplarınsa ruhu vardır. Elinizdeki kitabın bir ruhu var. Elbette akılla, bilgiyle yazıldı ama Murat bu kitaba yüreğini de koydu. Bir yoldaşın, bir dostun kitabına yazılan özsözün öznel olduğu düşünülebilir. Elbette öznel! Öznel olduğu için bunca detaya, nüansa vakıfım. Ama yazdıklarımın Murat ve kitabı için yazılabileceklerin çok azı olduğunu baştan söylemeliyim.

Murat kitaba önsöz yazmamı istediğinde heyecanlandım, onurlandım ama doğrusu bir o kadar da ürktüm. En başta iş hukukçusu değildim. Bir sosyal politikacı, devasa bir hukuk kitabına önsöz yazabilir miydi? Ardından Murat'ın bu kitapta benimsediği yaklaşımın akademide eksikliğini yıllardır çeken bir sosyal politikacı



## TÜRKİYE İŞÇİ HUKUKU

olarak önsözü yazmaya karar verdim. Pek çok sosyal bilim alanının kesiştiği ve bu alanlardan beslenen sosyal politikanın kuşkusuz hukukla bağı çok daha derin. İşçi hakları (hukuku) olmadan sosyal politikadan söz edilebilir miydi? Bu nedenle bilim alanlarının birbirinden su sızdırmaz duvarlarla ayrılması yaklaşımıyla, bir tür *alan fetişizmi* ile hesaplaşmak gerekiyordu. Murat elinizde tuttuğunuz kitabında bunu yapıyor. Tarihten, edebiyattan, iktisattan, siyaset biliminden, sosyolojiden beslenerek işçinin hukukunu anlatıyor.

İş hukuku alanında çok sayıda kapsamlı kitap, ana akım kitap olduğu malum. Bu kitapların birçoğundan çok faydalandım ve faydalanmaya da devam ediyorum. Bunca iş hukuku kitabı varken Murat bu kitabı niye yazdı? Ben dahil pek çok kişi neden ısrarla Murat'ın bu kitabı yazmasını istedik. İlk neden kitabın adı, *işçinin hukukunun yazılması* gerekiyordu. İkinci nedenim, uzun bir sendikal deneyimden sonra çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri alanında akademik çalışmalara başladığımda fark ettiğim sorunlardan biri, alanın ders kitaplarının pek çoğunun toplumsal gerçeklerden hayli uzak olmasıydı. Kuşkusuz bilim soyutlama, kavramsallaştırma ve genelleme demek. İtirazım elbette buna değil. Ancak çalışma yaşamının gerçeklerinden, çelişkilerinden ve çatışmalarından uzak, teknisizmle malul ve nötr bir yaklaşımla kaleme alınmış çalışmalardan söz ediyorum. Örneğin iktisada giriş ve çalışma ekonomisi kitaplarında yer alan ve hâlâ anlamakta zorlandığım ana akım klişeler: “Kayıtsızlık eğrileri” veya “her arzın kendi talebini” yaratacağı itikadı. Madem her arz kendi talebini yaratıyor o halde neden işgücü arzı kendi talebini yaratmıyordu ve neden insanlar işsizdi? Benzer bir durum çalışma hukuku kitapları için de söz konusu. İş hukuku kitaplarının önemli bir bölümünün norm anlatımının ve norm yorumunun teknisizmle sınırlı olduğunu söylemek haksızlık olmasa gerek. Üstelik bu normatif anlatım sıklıkla nötr bir yaklaşımla da malul. Benim Murat'a ısrarımın ardındaki motif bu normatif ve nötr yaklaşımın eleştirisine olan ihtiyacı.

Kuşkusuz bu sadece ders kitaplarıyla sınırlı bir sorun değil, iş hukuku uygulaması ve yargılaması da sıklıkla bu yaklaşımla maluldü. Bir kural neden öyleydi? Kuralın arkasında hangi tarihsel ve toplumsal gerçekler vardı? İş hukuku kitaplarında tarihselliği ve toplumsallığı bulamamak en çok hissettiğim eksiklikti. Bu olmaksızın hukuk bir normlar silsilesine ve hiyerarşisine dönüşüyordu.

Bu sorunun farkında olan Murat'ın kitabı da çalışma hukukunda ayırt edici bir kitap olacak. Öncelikle bu kitap teknisizmle malul değil. Hukuku güç ilişkileri, tarihsel ve toplumsal bağlam içinde ele alıyor. Hukukun soyut ve teknik bir kurallar bütünü olmadığını, hukukun bir felsefesi, dahası bir ekonomi politikası olduğunu ortaya koyuyor. Sözü nü sakınmayan ve iş hukukunun tarihsel ve toplumsal temellerine dayanan, tepetaklak edilmeye çalışan iş hukukunu ayakları üstüne

oturtmayı hedefleyen bir kitap. Bu kitap “makbul” iş hukuka zihniyetine karşı eleştirel iş hukukunun sesidir.

Murat bu kitapla eleştirel bir iş hukuku kitabı gereksinimini karşılamış oluyor. Ana akım iş hukuku kitaplarının önemini ve değerini teslim ederek onların ötesine geçilmesi gerektiğini ortaya koyuyor. Murat’ın kitabında patronların, işçilerin, politikacıların ve yargıçların uygulamada neden böyle davrandıklarının arka planını anlıyoruz. Hukuk (özellikle de çalışma hukuku) güç ilişkilerini, sınıfları, toplumsal çelişkileri, çatışmaları ve onların nedenlerini kavramadan anlayamaz.

Murat’ın kitabında sadece iş hukukunun teknik taraflarını değil canlı-kanlı yaşayan işçileri ve patronları, yani sınıfları görüyoruz. Her iki sınıfın da davranışlarının izahını görüyoruz. Patronlar veya işçiler kişisel olarak açgözlü, kurnaz, zayıf, kahraman veya merhametli oldukları için değil, iktisadi ve sosyal çıkarları, çıkar çatışmaları yüzünden öyle tavır alıyorlar. Bunu şöyle anlatayım: Bilindiği gibi piyasacılığın ve liberalizmin özlü ifadesi olan ve *Laissez faire, Laissez passer* (Bırakınız yapınlar, bırakınız geçsinler) ile *görünmez el* şeklinde ifade edilen yaklaşım bütün bireylerin kendi çıkarlarını maksimize etmesinin toplumsal çıkar için en iyiye yol açacağını savunur. Ancak unuttukları husus, piyasanın genel yararı değil tekil yararı önceleyeceği, piyasanın bir kamusal aklı olmadığı ve bu yüzden büyük toplumsal felaketlere yol açtığıdır. Aynı durum çalışma hukuku alanında da söz konusudur. Eleştirel bir iş hukuku kitabı yazma gereği tam da burada karşımıza çıkmaktadır.

Murat ana akım dışı ve eleştirel bir çalışma hukukçusu olarak yıllardır sahada, mutfakta. İşçi hukukunun çarpıcı örneklerini yıllar önce Selüloz-İş Sendikası dergisinde “İşçi Recep” köşesinde yazdı. Çalışma hayatının hukuksal sorunlarını yaklaşık 20 yıldır yayın yönetmenliğini yaptığı, Murat ile özdeşleşen, ülkemiz sosyal politikasının önemli akademik mecralarından biri olan *Çalışma ve Toplum*’da, “Adaletin İş Yüzü” adını verdiği *Evrensel*’deki köşesinde anlatıyor. Kitaplarıyla, makaleleriyle, eğitimleriyle anlatıyor. Bence Murat’ın ana akım iş hukukuyla hesaplaşmasının en kritik anı 5 Nisan kararlarının (1994) ardından kamu işçilerinin toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılmış 4. ve 5. dilim ücret zamlarının ödenmemesi ve faizsiz ertelenmesinin ardından başlattığı ve daha sonra *İşçiler ve Bir Hukuk Devleti Masalı*<sup>1</sup> kitabında anlattığı büyük hukuk mücadelesidir. Bağışlanmış toplu iş sözleşmelerinin hükümet ve Türk-İş eliyle işçi aleyhine değiştirilmesine karşı “mini minnacık sendika” olarak adlandırdığı Selüloz-İş adına giriştiği hukuk mücadelesi ana akım öğretiyile, ana akım iş hukuku uygulamasıyla ve makbul sendikacılıkla esaslı bir hesaplaşmadır. *İşçiler ve Bir Hukuk Devleti Masalı* ile başlayan “makbul iş hukukuyla” hesaplaşma, 2012 yılında

1 Murat Özveri (tarihsiz), *Kendini Arayanlar Ülkesinde İşçiler ve Bir Hukuk Devleti Masalı*, Selüloz-İş Yayınları, İzmit.

## TÜRKİYE İŞÇİ HUKUKU

tamamladığı ve aynı yıl Prof. Dr. Cahit Talas Sosyal Politika Ödülü alan doktora tezi “Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1963-2009)”<sup>2</sup> ile devam etti, şimdi de bu kapsamlı *Türkiye İşçi Hukuku* ile doğal sonucuna ulaşıyor.

Elinizdeki kitap işçi haklarının savunulması için yazılmış sayısız dava dilekçesinden, kazanılmış veya kaybedilmiş sayısız davadan, emsal kabul edilenlerin yanı sıra ibretlik sayılabilecek kararlardan süzülerek ortaya çıkmıştır.

Murat, iş hukukunun bir işletme/işveren hukukuna dönüşmesinin ve esnekleşmenin teorik temellerini ortaya koymaya çalışan ve Profesör Marco Biagi’nin derlediği *İş Yaratma ve İş Hukuku - Korumadan Öngörülü Eyleme*<sup>3</sup> kitabı MESS tarafından Türkçede yayımlandığından bu yana bu kitapla ve bu kitabın ana fikriyle her alanda mücadele etti, ediyor. 2003 yılında 4857 Sayılı İş Kanunu’nun hazırlık sürecinde yasanın esnek ve güvencesiz çalışma biçimleri yaratacağı eleştirisini en çok yapanlardan biri Murat oldu. Yazılarında, konuşmalarında iş hukukunun işçiyi koruma işlevinin ortadan kaldırılmasına yönelik çeşitli girişimlere karşı hukuk alanında ve hukuki donanımla mücadele etti, ediyor.

Murat iş hukuku öğretisi ve uygulaması alanında verdiği mücadele yanında sahada da hep işçilerin yanında yer aldı. Uzun soluklu SEKA direnişinden pek çok işçi eylemine kadar Murat suya sabuna dokunan aktivist bir hukukçu olarak işçilerle omuz omuza oldu. Murat Özveri aynı zamanda Şinasi Yeldan<sup>4</sup>, Ertuğrul Sakaoglu<sup>5</sup> gibi zalimin sofrasına oturmamış, zalimin kılıcını çalmamış, muhannete minnet etmemiş İzmithan işçi avukatı kuşağının son temsilcisidir. Dolayısıyla eleştirel bir iş hukuku kitabını Murat yazmalıydı.

İş ve sosyal güvenlik alanının en önemli sorunlarından biri eleştirel ve ana akım dışı kapsamlı bir temel kitabın yokluğudur. Bu kitap bireysel iş hukuku (işçi hukuku) alanında bu boşluğu doldurmaya adaydır. İş hukukunun “anaakımlaşması” ciddi ve baş edilmesi gereken bir sorundur. Çünkü iş hukuku ana akım hukuk öğretilerinden temel farklara sahiptir; tarafların formel eşitliği ve sözleşme hürriyeti ilkeleri yerine çalışma ilişkisinde güçsüz olanın korunması (dahası esas alınması) yaklaşımına

2 Murat’ın doktora tezi *Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1963-2009)*, adıyla yayımlandı: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi, Basım Legal Yayınları, İstanbul, 2013.

3 Marco Biagi (Ed.), *İş Yaratma ve İş Hukuku - Korumadan Öngörülü Eyleme*, Çevirenler: Zülfü Dicleli-Ahmet Kardam, MESS Yayını, İstanbul, 2003. İroniktir; kitabın çevirmenleri Murat’ın ve benim eski yol arkadaşlarımızdır.

4 Şinasi Yeldan üstüne kapsamlı bir değerlendirme için bakınız: Berrak Burçak (2019), “1961-1971 Dönemi Türkiye İşçi Hakları Mücadelesinde İdealist Bir Hukukçu: Genç Avukat Şinasi Yeldan (1930-2017)”, *Çalışma ve Toplum*, 2019/1, ss. 27-38.

5 Murat Özveri’nin Ertuğrul Sakaoglu’nun ardından yazdığı yazı: Ertuğrul Abi <https://www.evrensel.net/yazi/73648/ertugrul-abi>

dayanır. İş hukuku, işte bu yüzden de aslında kitabın adında olduğu gibi işçiye özgü bir hukuk dalıdır, işçinin hukukudur. Kuşkusuz burada işçi ile kastın iş sözleşmesiyle çalışma, bağımlı çalışma olduğu açıktır. Murat'ın da benim de işçi eğitimlerinde özellikle beyaz yakalı işçilere anlatmakta en çok zorlandığımız hususlardan biri onların işçi olduğu gerçeğiydi.

Öğretinin ve uygulamanın -elbette tümüyle değil- hayli büyük bölümünün teknisizmle malul olduğunu belirtmiştim. Mevzuatın lafzı, norm veya uygulama örneklerinin bilinmesi maalesef hukukçu olmak için ve hukukun üstünlüğü için yeterli olmuyor. Bunun acı sonuçlarını 2020'ler Türkiye'sinin yargı uygulamasıyla bizzat yaşıyoruz. Bir normun hangi tarihsel ve toplumsal koşulların ürünü olduğu bilinmeden o norm anlaşılabilir. Norm hangi gerilim, mücadele ve çatışmanın ürünüdür? Nasıl bir siyasal ve toplumsal dengenin ürünüdür? Arka planında yatan toplumsal koşullar nedir bilinmeden norm anlaşılabilir. Oysa teknisizm (bir başka boyutuyla *ampirizm*) dediğimiz ve sosyal bilimlerin büyük bölümünü kemiren illet tarihsel ve toplumsal bağlam olmadan, ontoloji ve metodoloji olmadan bilimsel çalışma olabileceğini varsayar. Ontoloji demişken, iş hukuku alanında ontolojik tavrınız net olmadan bilim üretmek mümkün mü? İşçinin hukukuyla işletmeyi/işvereni korumayı bağdaştırmak mümkün mü? Mesele emek-sermaye çelişkisi olunca Murat'ın, *Dünyayı Sarsan On Gün*'de bir aydınla tartışan askerin tutumu kadar nettir tavrı: "İki sınıf var, emek ve sermaye."<sup>6</sup>

Hezarfen Leonardo da Vinci beş yüz yıl önce "*Her kim ki teorisiz pratik tutkumudur, o, dümeni ve pusulası olmayan bir gemiyle yol alan ve asla nereye gittiğini bilmeyen bir denizci gibidir*" diyor. Belki de bu söze en çok hukukçular ve özellikle de iş hukukçuları kulak vermeli. Ve o teorisiz pratik tutkunu denizcinin "*Trabzon'unu kaybetme*" tehlikesi büyüktür. *Perdere la trebisonda* İtalyanca "Trabzon'u kaybetmek" anlamına geliyor. Umberto Eco'ya göre *Trabzon'u kaybetmek* İtalyancada kontrolü kaybetmek, kafa karışıklığı ve yönünü şaşırma anlamına gelen bir ifadedir. Bunun kökeni, Karadeniz'deki Trabzon şehrinin, antik çağlarda Avrupa ile Orta Doğu rotasında seyahat eden tüm denizciler için bir tür deniz feneri olması olabilir. Umberto Eco'ya göre Trabzon, yönünü, pusulasını veya kuzey rüzgârını kaybeden gemiler için görsel bir referans noktası oluşturuyordu.<sup>7</sup> Murat'ın kitabı çalışma hukuku alanında *Trabzon'un kaybedilmesine* karşı ciddi bir uyarı, bir pusula ve deniz feneri niteliğinde.

Teori, yöntem ve kavram olmadan sosyal bilim olmaz. Ontolojiniz, kullandığınız metodoloji sosyal bilim alanında çalışmanızı doğrudan etkiler. Akademik bilginin

6 John Reed (1976), *Dünyayı Sarsan On Gün*, Çeviren: Rasih Güran, İstanbul, Ağaoğlu Yayınları.

7 "Non perdiamo la trebisonda" <https://www.metaprintart.info/varie/37006-non-perdiamo-la-trebisonda/>

## TÜRKİYE İŞÇİ HUKUKU

yansız olması gerektiği iddiası hayli yanlı bir iddiadır. Sosyal bilimler steril bir ortamda, laboratuvar koşullarında üretilemez. Sosyal bilimci sosyal olguları doğadaki şeyler gibi ele alamaz. Sosyal bilimcinin kendisi sosyal ilişkilerin bir parçasıdır. Sosyal olgular ise sosyal gerçeklerin, çatışmaların, eşitsizliklerin ürünüdür. Sosyal bilimlere tarafsızlık addetmek pozitivist bir illettir. Sosyal bilimcinin nesnel olması yani tahrifattan kaçınması şarttır ancak tarafsız (nötr) olamaz. Öte yandan sosyal olguların herkese göre farklı olabileceği yaklaşımı da (*yorumsamacılık*) bir o kadar sorunludur. Kuşkusuz olgular çok farklı görünüşlerle karşımıza çıkar. Marx'ın vurguladığı gibi olguların görünüşleriyle özleri aynı olsaydı her türlü bilim gereksiz olurdu. Bilim insanının özellikle de sosyal bilimcinin yapması gereken görünüşle öz arasında farkı anlamak ve yorumlamak; olguların, görünüşlerin arkasındaki sebepleri anlamak, nedensellik ilişkisi kurmak ve nedenler arasında bir sıralama yapmaktır. Sosyal bilimlerde eleştirel yaklaşım budur. Eleştirel yaklaşım iş hukuku alanında da elzemdir.

Sosyal bilimci bir teoriye, kurama yaslanmazsa bir çuval bilgi yığınıyla yüz yüze kalır. Kuram/teori onca bilgi yığınına düzene sokar, tasnif eder, anlaşılır kılar ve anlamlı bir soyutlama yapmanızı sağlar. İşverenlerin kâr maksimizasyonu amacıyla yüzlere farklı teknik ve uygulama kullandığını biliyoruz. Sayısız işten çıkarma gerekçesi kullanırlar. Yine sayısız sendikasılaştırma (*union busting*) tekniği olduğunu da bilmekle birlikte bu tekil örnekleri bir araya getirip anlamlı bir tema altında birleştirmek ancak teoriyle mümkündür. Teknisizm, sosyal bilimlerde genelleme ve soyutlamayı önemsizleştirerek kuramsal bir bütünlük ve tavrı engeller. Bir dava dosyasına bakan yargıç veya bilirkişi veya bir yargı kararını inceleyen bir akademisyen salt teknik hukuk içinde kaldığı süreç sınırları bellidir. Steril, yansız, suya sabuna dokunmayan sosyal bilim olmaz.

Kanunun lafzıyla sınırlı yaklaşım teknisist yaklaşımdır. Günümüz ana akım iş hukukunun en önemli maluliyeti budur. İş hukuku alanı bir teknik hukuk alanı olarak görülürse oldukça mümbit bir alandır! İhtilaf çoktur, dava çoktur, bilirkişi çoktur, çok sayıda mütalaa yazma ve para kazanma *imkânı* vardır. Sadece teknik bir iş olarak bakılırsa iş hukukunun getirisi çoktur. Ancak bu işlerin hiçbirisi yansız ve teknik değildir. İşverenlerin ve bir kısım öğretinin (doktrinin) pek sevdiği iddia, iş yargılamasının genellikle işçiden yana olduğu şeklindedir. Oysa Murat'ı çileden çıkararak ve basit bir akıl yürütmeye bile saçma oldukları anlaşılacak çeşitli düzeydeki işçi aleyhine yargı kararlarından kitapta bolca örnek göreceksiniz. Dahası, adalete erişim konusunda bile eşitlikten söz etmek hayli zordur. Murat'ın sık sık ve çarpıcı örneklerle ortaya koyduğu adalete erişimin (iş yargılamasının) hali çalışma hukukunun bir başka kanayan yarasıdır.

Kuralın varlığı yeterli değildir, adil ve etkin bir yargılama ve adalete erişim yoksa kural işe yaramaz. Tarafların eşitsiz toplumsal güçlerinden dolayı işçinin hukuku

olması gereken iş hukuku günümüzde sadece kural açısından değil yargılama hukuku açısından da aşınıyor.

Sosyal bilimcilerin aletleri kavramlardır. Kavramsız sosyal bilim olmaz. Ancak birer soyutlama olan kavramlar tarihsel ve toplumsal bağlamdan azade yansız sözcüklerden ibaret değildir. Dahası sosyal bilim hele de hukuk söz konusu olunca kavramlar, sözcükler, lafız ve imla işaretleri dahi ehemmiyet kazanır. Örneğin şu sıradan *çalışma* kavramını ele alalım. Bir yandan hayatımızın en uzun faaliyeti, en çok zamanımızı alan faaliyet öte yandan etimolojisi zorluk, zahmet olan bir kavram.<sup>8</sup> Çalışmanın zahmet ve zorluk gibi bir etimolojisi olması tesadüf değil. Ekonomik bağlamda çalışma ister siyasal ister iktisadi zora dayansın özünde zahmet ve zorluk demek oldu tarih boyunca. Çalışma zor ve zahmetli bir faaliyet olmasaydı çalışma sürelerinin kısaltılması işçi hareketinin bu kadar esaslı bir hedefi olur muydu?

İş hukuku kavramları da masum ve yansız değil. Tarihsel, toplumsal bağlamları var. Bazen bir noktalama işareti, bazen bir bağlaç bazen bir ifadenin kullanımını çok şey ifade ediyor. Lokavtı anayasallaştıran 1982 Anayasası'nda "grev ve lokavt hakkı" değil "grev hakkı ve lokavt" ifadesinin yer alması lokavtı anayasallaştırıp ama ona bir hak demeye cüret edememeyi göstermiyor mu? Veya İş Kanunu'nun 2. maddesinde yer alan alt işverene devredilecek işlere ilişkin kullanılan "ile" ifadesinin "ve" anlamına mı yoksa "veya" anlamına mı geldiğine ilişkin yürüyen ve "bağlaçların sınıf mücadelesi" tartışması.<sup>9</sup> Anayasal temel bir hak olan grevde geçen işgünü için "grevde kaybolan işgünü" denmesi ve aslında bir grev yasağı mekanizmasının "erteleme" diye masumlaştırılması gibi. Kuşkusuz burada semantik bir tartışmadan değil esasa dair bir tartışmadan söz ediyorum. Kavramlar ve lafza dair tartışma semantik bir tartışmaya indirgenemez. Arkasındaki gerçeği anlamak lazımdır. O yüzden "iş hukuku", "işçi hukuku", "iş sağlığı", "işçi sağlığı", "işçi sendikası" ve "işveren sendikası" gibi kavramların anlam yükünü akılda tutmak lazım. Murat kitabının içeriği kadar adıyla da ana akımla ciddi bir hesaplaşmaya giriyor.

Gelelim "iş hukuku kimin hukuku" meselesine, kitaba adını ve ruhunu veren meseleye! Çalışmanın/işin örgütlenmesi ve biçimi konusunda devasa değişiklikler yaşandığı, büyük teknolojik gelişmelerin işin biçimini ve örgütlenmesini köklü biçimde değiştirdiği görülüyor. Ancak bütün bu değişimlere rağmen çalışma

8 Çalışma kavramının evrimi ve etimolojisi için bakınız Mesut Gülmez (2014), *Çalışma Özgürlüğü ve Hakkı Açısından Emeğin Evrimi: Ulusal ve Uluslararası Hukuksal Boyutlar Üzerine Düşünceler, Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu IV Bildiriler Kitabı* içinde İstanbul, Petrol-İş Yayını, ss. 63-130.

9 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin altıncı fıkrasında geçen "veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan" ibaresiyle ilgili tartışmalar için bakınız Aziz Çelik (2020), "Bağlaçların sınıf mücadelesi" BirGün, 21.10.2010.

## TÜRKİYE İŞÇİ HUKUKU

ilişkilerinde köklü bir değişim yaşanmıyor. “Her şey değişirken değişmeyen ne” sorusu belki de değişim modasına karşı sarılmamız gereken en kritik soru. Üretim araçlarının (sermayenin) mülkiyeti ve işgücü arasındaki eşitsiz ilişki ve çelişki gücünü koruyor. En karmaşık ve sofistike üretim teknikleri ve iş örgütlenmeleri en banal ve vahşi çalışma ilişkileriyle el ele yürüyebiliyor. Meşhur deyimle *yeni şişede eski şarap* gibi! Dolayısıyla meydan okunması ve hesaplaşılması gereken iddia, çalışma ilişkisinin niteliğinin/özünün değiştiği iddiasıdır. Kaç sanayi devrimi yaşanırsa yaşansın ücretli emek ve sermaye ilişkisi asli yönünü koruyor. İşverenlerin işçileri kovmasının biçimleri değişiyor, evet. Artık WhatsApp mesajıyla, e-posta şifrelerinin iptal edilmesiyle, elektronik giriş kartlarının iptaliyle öğreniyor çalışanlar işten kovulduğunu. Nasıl işten kovma bildirim tekniklerinin değişmesi iş güvencesi sorununun özünü ortadan kaldırmıyorsa iş biçimleri ve tekniklerindeki değişim de çalışma ilişkisinin özünü değiştirmiyor. Öngörülebilir bir gelecekte de değiştirmeyecek gibi görünüyor.

Bir patronla tekil bir işçi arasındaki ilişki tipik bir güç eşitsizliği ilişkisidir. Güç eşitsizliği ve gücün temerküzü özgürlük ve adalet için en büyük tehlikedir. Güç temerküzü ve eşitsizliği iktisadi ve siyasi olarak iki biçimde ortaya çıkabilir. İkisi de özgürlük ve adalet için ciddi tehlikedir. İktisadi güç yoğunlaşması ve eşitsizliği kendini en bariz şekilde emek-sermaye ve sınıf ilişkilerinde gösterir. İktisadi güç eşitsizliği, servet ve gelir eşitsizliği kapitalizmle daha da belirgin ve vahim bir hâl aldı. Patronların sahip olduğu iktisadi güç onları işçiler karşısında biçimsel hukuki eşitlikle çözülemeyecek bir üstünlüğe ve ayrıcalığa kavuşturdu. Siyasal güç yoğunlaşması da aynı şekilde tehlikelidir. İktisadi güce sahip olanlar siyasi güce de hükmedebilecekleri için liberal demokrasi toplumsal eşitsizliklerin karşısında sessiz ve etkisizdir, dahası bunu doğal bulur.

İşte iş hukukunun amacı ve varlık nedeni tam da burada ortaya çıkar. Biçimsel eşitlikle, sözleşmesel hukukun eşitlik varsayımıyla çözülemeyecek toplumsal eşitsizliklere müdahale ve işçiyi koruma ihtiyacından. İş ilişkisi kendi başına eşitsiz ve dengesiz bir ilişkidir. İşçi iktisaden zayıftır, nicel olarak çoğunluk olmasına rağmen örgütlü çoğunluk olmadığı için sermayenin siyasal etki gücüyle de baş etmesi mümkün değildir. Sermaye, siyaseti ve yasa yapımını da kontrol altına alabilir. Dolayısıyla iş hukuku diğer hukuk alanlarından farklı olarak eşit oldukları varsayılanlar arasındaki bir ilişki değildir.

İş(çi) hukuku *apriori* olarak tarafların eşit olmadığını kabul eder ve onları eşitlemek için işçileri korur. Dolayısıyla yanlı/tarafli bir hukuk dalıyla yüz yüzeyiz. Borçlar hukukunun vazettiği akit tarafların eşitliği yaklaşımı iş(çi) hukukunda yoktur ve olamaz. O nedenle iş hukuku özünde işçinin hukukudur, işçiye özgülenmiş hukuktur. Nitekim erken cumhuriyet döneminde “işçi hukuku”, “işçi sağlığı” ve “işçi sigortaları” ifadelerinin kullanılması da maksadın bu olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu kullanımın erken cumhuriyet dönemi çalışma mevzuatının bireysel olarak işçiyi koruyucu ve liberalizme mesafeli yaklaşımıyla uyumlu olduğunu söylemek mümkündür. Kuşkusuz erken cumhuriyet döneminin toplu işçi hakları konusundaki otoriter tutumunu gözden uzak tutamayız. Ama bu bir başka kitabın konusudur.

Öte yandan İngilizcede “labour law” veya “employment law” olarak kullanılan ve Türkçeye “iş hukuku” olarak çevrilen kavramın genel anlamda iş (business) ile alakalı olmadığı açıktır. İşletme, ticaret veya şirketler hukuku bu anlamda iş (business) hukuku olarak anılabilir. Dolayısıyla çalışma hukuku, ismiyle müsemma olduğu üzere işçi (labour) ile emek, çalışma (istihdam) ve işçiyle alakalı bir hukuk dalıdır ve işçi hukuku olarak adlandırılması gayet yerindedir. Şirketlere dair hukuk “şirketler hukuku” olarak adlandırılıyorsa işçilere özgü hukukun işçi hukuku/çalışma hukuku olarak adlandırılması pekâlâ mümkündür. Zorluk, “iş” kavramının Türkçedeki farklı ve bazen sınırlı kullanımından kaynaklanmaktadır. *Business, work, labour* ve *employment* gibi farklı sözcükler Türkçede çoğu kez “iş” kavramıyla karşılanmaktadır. Oysa spesifik kullanım açısından bir ayrıştırma mümkündür. Örneğin *labour* sözcüğü farklı bağlamlarda emek, işçi ve çalışma gibi farklı şekillerde çevrilebilmektedir. Türkçede “iş dünyası” veya “iş alemi” dendiğinde genellikle şirketlere, işletmelere ve sermayeye dair bir dünyadan söz etmiş oluruz. Belki de bu kavram karışıklığını gidermek açısından *işçi hukuku* kavramı daha yerinde olacaktır. Çalışma ilişkilerinde başka hatalı kavramsal kullanımlara da rastlanmaktadır. Bunlardan biri de “işveren sendikası” kavramıdır. 5018 Sayılı Kanun’dan bu yana literatüre yerleşmiş bu kavram, bir oksimorondur. Sendika (trade union) işçilere özgülenmiş bir örgütlenmedir. İşverenlerin örgütlenmelerine sendika denemez; dernek, birlik veya örgüt denir. Ancak yasa koyucunun 1947’de benimsediği bu oksimoron hâlâ kullanımdadır. Keza işletme literatüründe işçi yerine kullanılan *işgören* kavramı da benzer bir garabete örnektir. Kavramsal netlik ve açıklıkta ısrar etmek lazım. Çünkü kavramlar anlam yüküdür. Çalışma ilişkileri alanında bu yük daha belirgin ve sınıfsaldır.

*İşçinin hukuku* kavramsallaştırması akıllara “peki işverenlerin hukuku” sorusunu getirebilir. Kitabın ilerleyen sayfalarında ayrıntıları yer alan, sendikacı ve TİP Milletvekili Rıza Kuas’ın muhtemelen Anatole France’tan<sup>10</sup> esinlenerek 1967’de Meclis kürsüsünde söylediği sözler biçimsel eşitliğin ve “işverenlerin hakları” meselesinin özlü bir eleştirisidir: “Herkesin geceyi köprü altında yatarak geçirme hürriyeti vardır. Ama işverenler bu hürriyetlerini hiçbir zaman kullanmazlar.” İnsan hakları, işçi hakları, kadın hakları, engelli hakları, çocuk hakları, yaşlı hakları, hayvan

10 “Yasalar o muhteşem eşitliği ile zenginlere de yoksullara da köprü altında uyumayı, sokaklarda dilenmeyi ve ekmek çalmayı yasaklar.” France, Anatole (2013) [1894] *Kırmızı Zambak*, Çev: Nuriye Yiğitler, İstanbul, Kafekültür Yayıncılık.



## TÜRKİYE İŞÇİ HUKUKU

hakları gibi çok sayıda hak kategorisi söz konusu iken “işveren hakları”, “mülk sahibi hakları” diye bir hak kategorisinin olmayışı tesadüf mü? Kuşkusuz burada spesifik bir grubun o gruba özgülenmiş haklarından söz ediyorum. Yoksa insan hakları bağlamında işverenler de birey olarak temel insan haklarına sahiptir. Ancak bir çıkar grubu veya toplumsal grup olarak “işveren hakları” kategorisinden söz edilebilir mi? Kanımca hayır! Çünkü hak/hukuk haksızlığa uğrayan, uğrama potansiyeli olan, korunması gerekenlere dair bir kategoridir. Tevfik Çavdar hocanın işçi eğitimleri sırasında pek veciz şekilde vurguladığı gibi “İşveren/sermayedar zaten hak küpünün üstünde oturmaktadır.” Sermayedar sınıfın asimetrik iktisadi gücü ve bu gücün ürünü olan siyasal gücü nedeniyle hukuk sistemi, mevzuat ve *müesses nizam* esasen sermayedar sınıfın çıkarlarını korur. Bunların karşısında korunması gerekenlerin haklarından söz edilebilir. Tüm bir hukuk sisteminin esasen koruduğu bir sınıfın, hâkim sınıfın haklarından değil, onlara karşı toplumun, çalışanların, yurttaşların korunmasından söz edilebilir. İşçi hukuku işte bu yüzden sermayeye ve onun gücüne karşı işçinin korunmasına vurgu yaptığı için isabetli bir kavramlaştırmadır.

Tam burada Adam Smith’in erken kapitalizm döneminde dikkat çektiği işçi ve patronların toplumsal etki ve örgütlenmelerine ilişkin bir saptamayı hatırlamak yerinde olacaktır:<sup>11</sup>

“İşçiler, elden geldiğince çok almak; ustalar [patronlar] ise, elden geldiğince, az vermek isterler. Birincileri, emek ücretini artırmak; ikinciler ise, bunu indirmek için, kendi aralarında birleşmeye yatkındırlar. Ustalar [patronlar] arasındaki birliklerin kulağımıza çalındığı pek olmaz da, sık sık, işçilerinkini duyarız, denilmiştir. Buna bakıp, ustaların, kendi aralarında pek seyrek birleştiklerini sanmak hem dünyayı hem sözü edilen sorunu bilmemektir. Emek ücretlerini oldukları kertenin üstüne çıkarmamak için, ustalar, her zaman her yerde, bir nevi zımnı, fakat sürekli ve bir örnek, bir birleşme içindedirler. (...) Gerçekte, bu birliğin pek kulağımıza geldiği olmaz. Çünkü bu, kimsenin farkına varmadığı olağan işlerdendir; hatta denilebilir ki doğal durumdur. Bazı defa, ustaların, emek ücretlerini bu kertenin bile aşağısına indirmek için aralarında özel tertiplere giriştikleri olur.”

Görüldüğü gibi işverenler sessiz ve derinden ama işçilerden çok daha etkin bir örgütlenme içinde olabilirler. Dolayısıyla “işverenlerin hakları” kavramı bağsız, tarihsel ve toplumsal içerikten yoksun yapay bir kavram olacaktır. Bu yüzden açıkça “işveren hakları” kavramına rastlanmazken veya bu kavram öne sürülemezken iş hukukunun işletmeyi de işi de koruması gereğinden, bunlar arasında bir denge kurması gereğinden dem vurulur. Murat kitapta bu iddiayla da güçlü biçimde hesaplıyor.

11 Adam Smith (2008). *Milletlerin Zenginliği*, Çeviren: Haldun Derin, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, II. Baskı, 2008, ss. 72-74.

Murat, ismiyle soy ismiyle müsemma bir insandır. Muradı olan, bir fikre bir ömür veren özverili, yaptığı işin hakkını veren insanlardandır. Murat'ın ömrünü verdiği fikir savaşı ve sömürsüz bir dünya fikridir, sosyal adalet ve eşitlik fikridir. Ancak bu sadece romantik bir tutum değildir. Uzmanı olduğu alanı en iyi şekilde bilme ve bu fikir uğruna kullanma çabasıdır da. Murat bu fikrine pek uygun bir alanda okudu. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ni bitirdi. Tam da adalet ve eşitlik meselesinin odağında yer alan bir konuda çalışma hayatı ve çalışma hukuku alanında uzmanlaştı. Yüksek lisans ve doktora tezini İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde tamamladı. Mümbit bir alanda, sendikalarda çalıştı; eşitlik ve adalet meselesinin derin kökleri saldı mümbit topraklarda, bir sanayi kentinde, İzmit'te yaşadı. Mümbit bir alanda ve bölgedeki deneyimini bilimin imbiğinden geçirerek yazdı. Murat'la aynı dönemde İstanbul Üniversitesi öğrenciliği yaptık. Öğrenciliğimizde aynı idealler peşinden, birbirimizden haberdar olmadan koştuk. Sonra aynı alanda çalışmaya başladık, 35 yıldır aynı alanda, benzer zorluklarla boğuşup sosyal adalet için her gün ter dökmeye devam ediyoruz. O yüzden bu kitabı sadece bir sosyal politikacı, bir okur olarak değil, bir dost, bir yoldaş olarak büyük bir heyecanla bekledim. Bu kitabı heyecanla beklememin bir diğer nedeni de her zaman kerteriz noktası aldığım Murat'ın hukuksal yaklaşımını derli toplu bir arada, el altında bulundurma, bir eleştirel iş hukuku şerhine erişme imkanıdır.

Murat'ın sözünü sakınmaz eleştirel tutumu, yorumları, tespitleri, yazdıkları ana akım tarafından görmezden gelinmeye çalışıldı. Doktorası bir süre geciktirildi! Üniversitede çok severek verdiği toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik derslerini vermesine olanak tanınmadı. Ama Murat onlar ne derlerse desin kendi bildiği yoldan yürümeye devam etti. Bu kitap da bu inadin bir simgesidir. Sözünü sakınmadan kullanır, çünkü ayaklarını sağlam basar.

Murat hukukun toplumsal yaşamla ve diğer bilimlerle bağına o kadar inanır ki *Kapital*'i ve *Mukaddime*'yi okumadan hukuk üstüne laf etmeyi kendine hak görmez. Günlük gözlemlerini ve vakaları yaratıcı ve diyalektik bir kavrayışla iş hukuku öğretisine aktarmayı başarır. İş hukuku onun anlatımında teknik bir süreç olmaktan çıkar, ete kemiğe bürünür. Yapısal ve kurumsal bir mesele değil kanlı-canlı yaşayan bir mesele haline gelir. Uzun ve derin deneyiminden süzülen vakalar, davalar, örnek olaylar teoriyle yaşamı birleştirir. Teorinin griliği onda yoktur, çünkü teori her daim yaşamın sonsuz renk tayfıyla birlikte vardır. Onun satırlarında işçilerin döktükleri teri, yaşadıkları haksızlığı, eşitsizliği hissedersiniz. Halk edebiyatından, türkülerden, yerel ağızlardan beslenen bir tarzı vardır. Deyişler, hikayeler eksik olmaz anlatımında. Sosyal güvenliği "Beni muhannete muhtaç eyleme" türküsüyle öğrenen öğrencinin bir daha bunu

TÜRKİYE İŞÇİ HUKUKU

unutması; uygulamalı toplu pazarlık dersinde sendika kuran, müzakere eden, dersliğin kapısında greve çıkan öğrencinin bu deneyimi unutması mümkün değildir.

Murat işçi eğitimciliğinde de üniversite de aynı yalınlıkta ve hayatın içinden bir dille iş hukuku anlattı, anlatıyor. Neredeyse bir ömürdür işçi hukukçusu ve işçi avukatı. Bunlarla beraber öğretim görevlisi, gazete yazarlığı, akademik dergi editörlüğü yaparak hukuk bilgisiyle, gündelik hayatı ve kuramı birbirine bağladı. Bu kitap bu geniş deneyim ve birikimin imbiğinden süzülenlerdir, bir Murat Özveri külliyatıdır. Bu kitapta anlatılan hepimizin hikayesidir.

Murat'ın yoğun emeği ve kararlılığıyla hayat bulan *Çalışma ve Toplum* dergisi başlı başına ele alınması gereken büyük bir özverinin ve inadin ürünüdür. *Çalışma ve Toplum* bir yandan akademik ve bilimsel standartların gereğini yapmanın öte yandan işçinin hukukunu, eşitlik ve adaleti savunmanın mümkün olduğunu gösteren müstesna bir deneyimdir. Murat en zor zamanda, sevgili kızı Ceren'in hastalığı sırasında dahi *Çalışma ve Toplum* yayını aksatmadı. Bu kitabın kaleme alınmasında Ceren'in hatırasının yaşatılması onun en büyük motivasyonu oldu. Bu devasa kitabın gelirinin aktarılacağı *Cerenler Vakfı* çok sayıda gencin yaşamına dokunarak Ceren'in hatırasının yaşatılmasına katkı verecek. Belki bu Murat için küçük bir teselli olacak.

İş hukuku şerhleri hariç bu alanda yazılmış en kapsamlı ve en teferruatlı kitabı bir önsözde tanıtmak haddim değil. O yüzden kitabın içeriğinin tanıtımına bu önsözde girmeyeceğim. Ancak şu kadarını söyleyebilirim ki bu kitap iş hukukunu yeniden işçi merkezli, çalışan odaklı ve sosyal adalet teorisiyle birlikte ele almaya dönük eleştirel, özverili ve özenli bir çabadır.

İş hukuku bu kitaptan sonra eski iş hukuku olmayacaktır. Hacmi korkutucu bu devasa kitabın öğretiye, iş hukuku uygulamasına, sendikacılara, öncü işçilere, iş hukuku ve sosyal politika öğrencilerine büyük yararı olacağı şüphesiz. Umarım ve dilerim ki kıymeti bilinir.

Emeğine, aklına, yüreğine, sabrına sağlık Murat'ım!

**Prof. Dr. Aziz Çelik**

**26 Eylül 2023, Üsküdar**