

Bireysel İř İlişkileri Açısından

TÜRKİYE İŞÇİ HUKUKU

Tarih-Öğreti-Uygulama-Eleřtiri

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 Selülöz-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 gelecektek 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

cerenlervakfi@gmail.com

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	25
SUNUŞ VE TEŞEKKÜR	28
ÖNDEYİŞ	29
BİR FİKRE, BİR KİTABA BİR ÖMÜR VERMEK	31
GİRİŞ	43
BİRİNCİ BÖLÜM	
BİREYSEL İŞ HUKUKUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE	51
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 Yasaklarına 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 İşlevsizleştirilmesi	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
8. Toplulukla İş Uyuşmazlığında Uzlaştırma (1950-1963 Dönemi)	136
a. Grev Yasalarında Israr ve Grev Korkusu	137
b. Sendikalara Toplulukla İş Uyuşmazlığı Çıkarma Yetkisinin Tanınması	143
1. 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 İş Uyuşmazlığının Grev Hakkından Yoksün Sendikalarca Kullanılması	149
e. Mevzuatının Tamamlanması ve Kurumsal Yapının Oluşturulması	150
9. 3008 Sayılı İş Kanunu'nun Önemi ve Etkileri	152
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
10. Milli Korunma Kanunu	162
a. Milli Korunma Kanunu'nun Uygulanma Biçimi	165
b. Milli Korunma Kanunu ve 3008 Sayılı İş Kanunu'nun Askıya Alınan Hükümleri	168
1. Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeler	168
ii. Zorunlu Çalıştırma (Mükellefiyet)	171
c. Milli Korunma Kanunu Uygulamasının Doğurduğu Sonuçlar	173
11. 931 Sayılı İş Kanunu	184
a. 931 Sayılı İş Kanunu'nun Kabul Edildiği Dönem	185
1. 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
1. "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
12. Türkiye'de İş Hukukunun Ayrırcı Özellikleri	210
a. Geç Başlayan Sanayileşme ve İş Hukuku	210
b. Sermaye Birikim Sürecine Zarar Vermeyecek İş Hukuku	210
c. Sınıf Mücadelelerini Engellenecek 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. Sözsöz (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 Üretimin 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 İşçisiz İş Hukuku	316

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKU UYGULAMASI VE TEMEL KAVRAMLAR	323
I. İşçi	326
1. Tarihsel Olarak İşçinin Hukuki Tanımı	327
2. İşçi ve Meslek Kavramları Arasında Ayrım	329
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 Müteahhitliği Nedir?.....	333
3. 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İşçi	336
4. İş Sözleşmesi	337
a. Sözleşme Özgürlüğü ve İş Sözleşmesi.....	338
b. Bağımlılık.....	342
c. İşçi Statüsünün Belirlenmesinde Bağımlılık.....	343
d. Yargıtay Kararlarında Bağımlılık.....	345
1. 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
5. Yeni Üretim Teknikleri, Bağımlılık ve İşçi Statüsü	373
a. Yeni Çalışma Biçimleri.....	376
b. Yeni Teknolojiler ve İşçilerin Daha Yoğun Denetimi.....	380
1. Elektronik Gözetleme Teknolojileriyle Denetim.....	383
ii. Bağımlılığın Yeni Görünümü: İçselleştirilmiş Kendi Kendine Denetim.....	389
c. Yeni Çalışma Biçimlerinde Bağımlılığın Tespitinde Yeni Ölçütler ve Yargı Kararları.....	390
1. Çalışanı 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
6. Ücret Karşılığı Çalışma	400
7. Zaman Unsuru	401
II. İşçi Benzeri Çalışanlar (Çırac ve Stajyerler)	402
1. Çırac ve Stajyerlerin Ucuz İşgücü Olarak Kullanılması	404
a. Çocukluktan İşçiliğe Geçiş.....	404
b. Türk Çalışma Yaşamında Çırac ve Stajyer Emeginin Kullanılması.....	406
c. Esnek İşletme Modelinde Üçüncü Derece Çevresel İşgücü Olarak Çırac ve Stajyerler.....	409

d. Çıkraklığa Başlama Yaşı ve Çıkraklık Süresi.....	414
2. Çıkrak ve Stajyerliğin Hukuki Sonuçları	415
3. Toplum Yararına Çalışma.....	418
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 Yapıtırılacak İşler.....	423
c. Toplum Yararına Çalışanların Hukuki Statüsü	424
III. İşçi Olduğunu Kabul Etmeyen İşçiler	428
1. İşçi Yerine Ücretli Çalışan Olarak Adlandırma	429
2. Beyaz Yakalı ve Ağırlaştırılmış Edim Yükümlülüğü (Patron İşçi)	431
IV. İşveren.....	434
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
V. Alt İşveren.....	487
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 Gerekirme 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 Gerekiren İş Ölçütü ve Yargı Kararları	542
3. Yardımcı İşlerin Alt İşverene Verilmesi ve Muvazaa Denetimi	543
4. Anahtar Teslim İş ve Alt İşverenin Alt İşvereni	548
5. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Asıl İşverenin Sorumluluğu	553
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
6. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sonuçları	563
VI. Ödünç İş İlişkisi, Özel İstihdam Büroları, Kiralık İşçilik	567
1. Özel İstihdam Bürosu	568
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. Korumayucu Mevzuatın Etkisizleştirilmesi	577
ii. Maliyetin Düşürülmesi, Yönetimin Kolaylaştırılması	578
2. Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Yasal Düzenleme	579
3. Kiralık İşçi (Geçici İş İlişkisi)	582
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
4. Kiralık İşçilik ve İş Hukuku	589
VII. İşyeri ve İşyerinin Devri	591
1. İşyeri	593

a. İş Hukukunda İşyerinin Tanımı.....	594
1. Maddi Unsurlar.....	595
ii. Maddi Olmayan Unsurlar.....	595
iii. Organizasyon	595
b. Bağlı İşyeri ve Eklentiler.....	596
1. Bağlı İşyeri.....	596
ii. Eklentiler.....	600
c. İşyerini Bildirme Yükümlülüğü.....	601
2. İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri.....	602
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
1. İş Sözleşmesinin Sürekliliğinin Sağlanması.....	612
ii. İşçinin Kıdeme ve Feshe Bağlı Alacaklarında İşveren Sorumluluğu.....	614
iii. Devir Tarihinde Ödenmesi Gereken Alacaklardan Sorumluluk.....	617
3. İşyerinin Kapatılması	618
VIII. İş Yasasının Kapsamı	621
1. Kapsam Dışı Bırakılan Faaliyetler (Deniz ve Hava Taşıma Hizmetleri).....	621
2. Kapsam Dışı Bırakılan İşletmeler (Tarım ve Orman İşletmeleri).....	622
3. Kapsam Dışı Bırakılan İşler	624
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
4. Kapsam Dışı Bırakılan Kişiler	626
a. Çıraklar	627
b. Sporcular.....	627
c. Rehabilite Edilenler.....	628
5. Kapsam Dışı Bırakılan İşlerin İstisnaları.....	628

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİNİN HAKLARI, İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ..... 629

I. İşçinin Hakları	631
1. İşçinin Ücret Hakkı.....	632
2. Ücretin Tanımı	634
3. Ücret Çeşitleri.....	635
a. Asgari Ücret.....	635
1. 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
i. 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
4. Yarım Ücret	654
5. Zorlayıcı Neden-Zorunlu Neden	656
a. Zorlayıcı Neden	657
b. Zorunlu Neden	658
6. Ücretin Ödenme Biçimi ve Ödenme Zamanı	659
a. Ücretin Ödenme Biçimi	659
b. Ücretin Ödenme Zamanı	660
i. 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
7. Ücretin Belgelenmesi, Kanıtlanması ve Zamaşımı	669
a. Ücretin Belgelenmesi	669
b. Ücretin Kanıtlanması	671
8. Ücretin Güvencesi	673
a. Ücretin Tek Taraflı Olarak İşveren İşlemleriyle Düşürülememesi	678
b. Kamu Makamlarının ve Asıl İşverenlerin Yükümlülükleri	683
d. Ücret Kesme Cezası	687
9. Ücret Garanti Fonundan İşçi Ücretlerinin Ödenmesi	688
10. İşçi Ücretlerinde Zamaşımı	688
11. İşverenin Aciz Hali, İflas, Konkordato ve İşçi Alacakları	689
a. Güvencesiz İşçi Alacağı	689
b. İşverenin Aciz Hali ve İşçi Alacakları	694
c. İflas ve İşçi Alacakları	696
d. Konkordato	698
i. 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
12. İşçi Alacaklarının Güvencesi İçin Yasal Düzenleme Gerekliği	707
13. İşçinin İşverenden Yapmama Yükümlülüğüne Uygun Davranılmasını İsteme Hakkı	711
a. Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerinden İşverenin Yapmama Yükümlülüğünün Değerlendirilmesi	714
i. 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. İşçiyi Cinsel Taciz.....	757
1. Cinsel Tacizde Haklı Fesih Süresinin Uygulanma Esasları.....	762
ii. Cinsel Tacizde Kanıt Sorunu.....	762
iii. Cinsel Tacizde İşverenin Sorumluluğu.....	764
f. Psikolojik Tacizde Kanıt Sorunu.....	765
II. İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İşverenin Yükümlülüğü.....	767
1. İşçinin, Sağlığının Korunmasını İsteme Hakkı.....	769
2. İşverenin Mesleki Riskleri Önleme Yükümlülüğü.....	772
a. Mesleki Risk Kavramı (Risk-Önleme-Risk Değerlendirmesi-Tehlike).....	773
b. Mesleki Risklerden Korunma İlkeleri.....	773
c. İşverenin Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü.....	775
3. İşverenin Bilgi Verme ve Eğitim Yükümlülüğü.....	775
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
4. İşverenin Sağlık Gözetimi Yapma Yükümlülüğü.....	780
5. İşverenin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonu Kurma Yükümlülüğü.....	782
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
6. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetlerinin Piyasaya Açılması.....	794
a. Güvencesiz ISG Çalışanları.....	795
b. İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanlarının Güvencesizliği.....	795
c. Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri (OSGB).....	798
d. İşyerlerinin Dışsal Denetimi.....	799
7. İşverenin Sorumluluğu ve Hukuki Sonuçları.....	801
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
8. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Türk Ceza Yasası Açısından Sorumluluk.....	807
9. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sisteminin Açmazları.....	810

III. Ayrımcılık Yasağı ve İşverenin Eşit İşlem Yükümlülüğü	814
1. Uluslararası Sözleşmelerde Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi	815
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
2. Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi	825
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
1. 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
IV. İşçinin Erişilememe Hakkı	853
1. Erişilememe Hakkının Tanımı	853
2. Erişilememe Hakkının Hukuki Dayanağı	856
V. İşverenin Yönetim Hakkı ve İşçinin Borçları	857
1. İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu (İşverenin Yönetim Hakkı)	858
a. İşçinin İş Bizzat Yapma Borcu	859
b. İşçinin Özen ve İşverenin Meşru Çıkarlarını Gözetme Borcu	860
1. İşçinin Özen Borcu	860
ii. İşçinin İşverenin Meşru Çıkarlarını Gözetme Borcu	862
c. İşçinin İşvereniyle Rekabet Etmeme Borcu	865
1. 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
2. Çalışma Koşullarında Değişiklik	876
a. Çalışma Koşulları	877
b. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik	881
1. 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
1. 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
VI. İş Sözleşmesinin Türleri	893
1. Sürekli ve Süresiz İşlerdeki İş Sözleşmeleri	894

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. İhtihadı 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
i. Vardiyalı (Postalar Halinde) İşçi Çalıştırma	1027
ii. Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılması	1032
e. Gece Çalışma Yasağının İstisnaları	1034
5. Kısa Çalışma ve Telif 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. Telif 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

2. Fazla Çalışmanın Sınırı	1062
a. Fazla Çalışmada Süre Sınırı	1062
b. Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşler ve İşçiler	1064
c. Üst Düzey Yöneticinin Fazla Çalışması	1065
3. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Karşılığı	1066
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
4. Fazla Çalışma Karşılığı Serbest Zaman	1081
5. Fazla Çalışmanın Kanıtlanması	1084
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
6. Zorunlu Nedenlerle ve Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma	1100
a. Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma	1101
b. Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma	1102
7. Fazla Çalışmada Zamanaşımı	1104
V. Çalışma Sürelerini Düzenleyen Hükümlere Aykırılığın Sonuçları	1105
1. Çalışma Sürelerinin Sınırlandırılması ve İşverenlerin Direnci	1105
2. Günlük Çalışma Süresine Aykırı Yasadışı Çalışmalar	1109
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
3. Çalışma Sürelerine Aykırılığın Yaptırımı	1120
a. İdari Para Cezası	1120
b. Çalışma Sürelerine Aykırılığın Fesih Nedeni Oluşturması	1121
c. Yasadışı Çalışma ve İşçinin Tazminat İsteme Hakkı	1124
VI. Ücretli Dinlenme Süreleri	1128
1. Genel Tatiller	1130
a. Genel Tatil Ücreti	1134
b. Genel Tatil Ücretinde Takdiri İndirim	1137
2. Ücretli Hafta Tatili Hakkı	1138
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
3. Ara Dinlenmesi Hakkı	1153
a. Ara Dinlenmesinin Veriliş Şekli	1153
b. Ara Dinlenmenin Kanıtlanması	1156
4. Yıllık Ücretli İzin Hakkı	1158
a. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Niteliği	1159
b. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Hak Ediliş Koşulları	1163
1. 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
1. Feshin Geçersizliğinde Yıllık Ücretli İzin Süresinin Hesaplanması	1180
ii. Devredilen İşyerinde Geçen Süreler	1182
d. Yıllık İzin Kullanılma Esasları ve Yıllık Ücretli İzin Süreleri	1182
1. 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
1. 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
1. İş Sözleşmesinin Sona Eriş Şeklinden 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

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE SONUÇLARI	1215
I. İş Yasasına Göre İş İlişkisinin Sona Ermesi	1217
1. İş Sözleşmesinin Fesih Dışı Nedenlerle Sona Ermesi	1219
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
2. İş Sözleşmesinin Fesih Beyanı ile Sona Ermesi	1233
a. Fesih Kavramı	1234
b. Eylemli Fesih	1236
c. Fesih Sebebiyle Bağlılık	1239
d. Süreli Fesih	1241
e. Fesih Bildirim Süresi (İhbar Öneli)	1243
f. İşçinin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesini Sona Erdirmesi (İstifa)	1244
3. Derhal Fesih Hakkı	1252

a. Derhal Fesih-Haklı Nedenle Fesih Ayrımı.....	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
4. İşçinin Derhal Fesih Hakkı (Haklı Nedenlerle Fesih).....	1265
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
5. İşverenin Derhal Fesih Hakkı.....	1277
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
6. İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Sonuçları.....	1329
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
7. Sendikal Tazminat.....	1366
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 Üyeliği ve Sendikal Tazminat	1393
vi. Sendikal Tazminatta Kanıt Yükümlülüğü	1396
8. Haksız Fesih Nedeniyle Tazminat İsteme Hakkı	1409
a. 1475 Sayılı Yasa ve Haksız Fesih Nedeniyle Tazminat	1410
b. 4857 Sayılı Yasa ve Haksız Fesih Nedeniyle Tazminat	1414
1. İş Güvencesi Kapsamına Giren İşçiler ve Haksız Fesih Nedeniyle Maddi Tazminat	1414
ii. 4857 Sayılı Kanun ve Haksız Fesih Nedeniyle Manevi Tazminat	1419
9. Fesih Yasası	1427
a. Fesih Yasasının Kapsamı	1428
b. Fesih Yasasına Aykırılığın Sonuçları	1430
II. İşverenin Fesih Hakkının Sınırlandırılması (İş Güvencesi)	1444
1. İş Güvencesi Kavramı	1445
a. İş Güvencesinin Hukuki Dayanakları	1451
b. 1475 Sayılı Kanun Döneminde İş Güvencesi Arayışları	1455
c. İş Güvencesinin Yasal Dayanağa Kavuşması	1467
2. 4857 Sayılı İş Kanunu ve İş Güvencesi	1473
a. İş Güvencesinin Kapsamı	1475
1. İş Kanunu Kapsamında Çalışıyor Olmak	1475
ii. 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
3. Geçerli Nedenle Fesih Kavramı	1492
a. Hiçbir Biçimde Geçerli Neden Kabul Edilmeyecek Haller	1495
b. Geçerli Fesihte Usul	1501
1. Geçerli Fesih İçin Yazılı Yapılması Koşulu	1501
ii. Fesih Sebebini Bildirme Zorunluluğu	1508
c. İşçinin Savunmasını Alma Zorunluluğu	1510
1. Geçerli Fesihte İşçiden Savunma Alınmasının Amacı	1510
ii. Savunma Alınması Zorunlu Nedenler	1511
iii. Savunma Alınmasında Usul	1519
iv. Savunma Alınmamasının Feshi Geçersiz Kılması	1521
4. Geçerli Fesih Nedenleri	1522
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
5. İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Fesih	1538
a. İşçinin Yeterliliği ve Verimi	1538
1. Performans Değerlendirme Sistemleri	1539
ii. İş Hukuku ve Performans Değerlendirme Sistemleri	1543
b. Performans Değerlendirmede Hedefler ve Yetkinlikler	1544
1. 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
ii. 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
6. İşletmesel Nedenlerle Geçerli Fesih	1566
a. İşletmesel Neden	1567
b. İşletmesel Karar	1568
7. Toplu İşten Çıkarma	1571
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
8. Şüphe Feshi	1592
ALTINCI BÖLÜM	
FESHİN YARGISAL DENETİMİ	1599
I. İş Güvencesinde Yargılama Usulü	1601
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
II. Feshin Yargısal Denetiminde Ölçütler	1616
1. Fesih Sebebinin Gerçek Olma Zorunluluğu	1616
2. Fesihte 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. Fesihte Eşit İşlem Borcuna Uyma Yükümlülüğü	1631
f. Fesihte Sosyal Seçim-Objektif Davranma Yükümlülüğü	1635
III. Geçersiz Feshin Sonuçları	1638
1. İşe İade	1639
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
2. Çalıştırılmayan Süre (Boşta Geçen Süre) Ücreti	1649
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
3. İşe İade (İşe Başlatmama) Tazminatı	1658
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
4. İşçinin İşe Başlatılmamasının Feshe Bağlı Haklara Etkisi	1668
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
IV. Kıdem Tazminatı	1689
1. Kıdem Tazminatının Tarihsel Gelişimi	1689
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
2. Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği	1699
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
3. Kıdem Tazminatı Uygulaması	1703
a. Kıdem Tazminatının İşçileri Baskılama 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

4. Kıdem Tazminatını Hak Ediş Koşulları	1723
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
5. Kıdem Tazminatı Hakkı Doğuran Haller ve Yargı Kararları	1749
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 İşlemlerle Devredilmesi ve Kıdem Tazminatı	1767
ii. Alt İşverenlerin Değişmesine Karşın İşçilerin Kesintisiz Çalışması	1768
6. Kıdem Tazminatının Ödenmesi	1770
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	1793
I. Devletin Çalışma Yaşamını Denetleme Yükümlülüğü	1795
1. İş Yasasında Çalışma Yaşamının Denetimi	1796
2. Çalışma Yaşamının Devlet Tarafından Denetlenme Düzeyi	1797
II. Çalışma Yaşamının İçsel Denetimi	1800

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
i. 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 Çiğnemenin 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

TÜRKİYE İŞÇİ HUKUKU

KOBİ	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
KVKK	Kişisel Verileri Koruma Kanunu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İHEB	İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
İİK	İcra İflas Kanunu
İKY	İnsan Kaynakları Yönetimleri
İMK	İş Mahkemeleri Kanunu
İSF	İşsizlik Sigortası Fonu
İŞİGK	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İTO	İstanbul Ticaret Odası
Md.	Madde
MESS	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MGK	Milli Güvenlik Konseyi
MİKSEN	Mahalli İdareler Kamu İşveren Sendikası
MİSK	Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
MK	Medeni Kanun
MKK	Milli Korunma Kanunu
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OHAL	Olağanüstü Hal
OSGB	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
ÖİB	Özel İstihdam Bürosu
RG	Resmî Gazete
SAGP	Satın Alma Gücü Paritesi
SATURN	Yargıda Zaman Yönetimi Merkezi
SEKA	Türkiye Selüloz ve Kâğıt Fabrikaları A.Ş.
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SHAK	Sosyal Haklar Avrupa Komitesi
SHP	Sosyaldemokrat Halkçı Parti
SÖK	Sendika Özgürlüğü Komitesi
SSGAK	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
PTT	Posta ve Telgraf Teşkilatı
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCEE	Türkiye Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi
TCK	Türk Ceza Kanunu
TEK	Tatil-i Eşgal Kanunu
THŞ	Temel Haklar Şartı
TKİ	Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu
TİP	Türkiye İşçi Partisi
TİHEK	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
TİHEKK	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
TİS	Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMK	Türk Medeni Kanunu

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) Derneği
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
YİBHKG	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 yanıdır. 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 karşıyorum. 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 bilimlerin alanında son dönemlerde yaşanan en önemli tartışmalardan birine atıfla anlaşılabilir. Bu tartışmalarda, farklı sosyal bilimlerin 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 alındığı 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.

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 geçmişi, geçmişin ışığında bugünü anlamaya çalışma çabası olarak değerlendirirsek, günümüzün geçmişten geçmişi ise bugünden soyutlanmış olarak anlaşılamayacağı âşikârdır. 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 çözümlenmelere yansımaları 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 lâayık 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 külliyatıdır.

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

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 ihtiyaçtı.

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 kuralları bütünü olmadığını, hukukun bir felsefesi, dahası bir ekonomi politikası olduğunu ortaya koyuyor. Sözümlerini 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 felakete 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 başladığı ve daha sonra *İşçiler ve Bir Hukuk Devleti Masalı*¹ kitabında anlattığı büyük hukuk mücadelesidir. Bağıtlanmış 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.

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)”² 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*³ 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 Yeldan⁴, Ertuğrul Sakaoğlu⁵ gibi zalimin sofrasına oturmamış, zalimin kılıcını çalmamış, muhannete minnet etmemiş İzmit’in 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 “anaakımlılaşması” ciddi ve baş edilmesi gereken bir sorundur. Çünkü iş hukuku ana akım hukuk öğretisinden 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 Sakaoğlu’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 aydınlı tartışan askerin tutumu kadar nettir tavrı: “İki sınıf var, emek ve sermaye.”⁶

Hezarfen Leonardo da Vinci beş yüz yıl önce “*Her kim ki teorisisiz pratik tutkunudur, 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 hukukcuları kulak vermeli. Ve o teorisisiz 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.⁷ 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/>

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 görünümlemlerle 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, görünümünün 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 sürece 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.⁸ 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 kullanımı 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.⁹ 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 Emegın Evrimi: Ulusal ve Ulusalüstü 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.

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 işçiyi 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 garabet örnekler. Kavramsal netlik ve açıklıkta ısrar etmek lazım. Çünkü kavramlar anlam yüklüdür. 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’tan¹⁰ 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.

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. Tefvik 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 kavramlaştırma değildir.

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

“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 zımni, 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 bağlamsız, 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 hesaplaşıyor.

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 imkanındır.

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 öğretilerine 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

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 inadın 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* yayınına 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 öğretiyeye, 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

GİRİŞ

*Tankınız ne güçlü generalim,
Siler süpürür bir ormanı,
Yüz insanı ezer geçer.
Ama bir kusurcuğu var;
İster bir sürücü.*

*Bombardıman uçağımız ne güçlü generalim,
Fırtınadan tez gider, filden zorlu.
Ama bir kusurcuğu var;
Usta ister yapacak.*

*İnsan dediğin nice işler görür, generalim,
Bilir uçurmasını, öldürmesini, insan dediğin.
Ama bir kusurcuğu var;
Bilir düşünmesini de.*

Bertolt Brecht
Çeviren: Asım Bezirci

Mardin Dara antik kentinde içine girilebilir, büyük bir kent kalıntısı bulunmaktadır. Gezenleri hayran bırakan Dara kentinin çok ilginç bir mezar odası vardır. Mezar odası kat kat yapılmıştır. En alt katta sıradan halkın, kenti kuran işçilerin, kenti kurarken ölenlerin naaşları yer almaktadır. Mezar odasındaki katların en üstüne ise yönetici ve asker sınıfının naaşları konulmuştur. Mezar odasına dev bir bacayı andıran, tavana kadar çıkıp yeryüzüyle bağlantısını sağlayan geçit yapılmıştır. Bu geçidin ne olduğu anlaşılınca mezar odasında yöneticilerin naaşlarının neden en üste konulmuş olduğu da ortaya çıkmaktadır. Dara antik kentini inşa edenlerin inancına göre, ölümler bir gün dirilip mezar odasından yeryüzüne çıkacaktır. Baca bu çıkışı sağlamak için inşa edilmiştir. Yönetici sınıfın naaşlarının en üstte yer almasının nedeni, diriliş anında öncelikle onların yeryüzüne çıkmalarına olanak tanımaktır. Yani, Dara antik kentinde

inşa edilen mezar odası, ölümden sonra da yönetici sınıfın ayrıcalıklı konumunu yitirmemesine engel olacak bir şekilde inşa edilmiştir. Yaşarken kullandıkları imtiyazları ölüp de geri dirildiğinde de kullanmak isteyen yönetici sınıf, kenti inşa edenleri yaşarken ezdikleri gibi ölüp de geri dirilme anında da ezmeyi kendilerinde bir hak olarak görmüşlerdir.¹

Bu durum sadece Dara antik kentine özgü değildir. İnsanlığın yaptığı her büyük eserin bir yaptıranı, bir de yapanı olmuştur. Hayranlıkla izlediğimiz ve genellikle yaptırınların adlarını yaşatan eserleri izlerken, yapanlar genellikle akla gelmemektedir. Nasıl yaptıkları ve esere kattıkları ter, gözyaşı, kan görülmemektedir. Eser, yapanları değil yaptırınları yaşatmaktadır.

Üstelik çalışma ve çalışanlar çok uzun süre aşağılanmış, çalışma özgür insanlara yakışmayan bir etkinlik olarak görülmüştür. Örneğin, Antik Yunan ve Roma'da çalışma ve çalışanlar küçümsenmiş, çalışma toplumdan dışlanma anlamına gelmiştir.² Sanayi devriminden sonra ise bir yandan çalışma kutsanmış, diğer yandan çalışanlar insanlık dışı çalışma koşullarına mahkûm edilmiştir.

Bu kitabın konusu ise aşağılanma, toplumdan dışlanma, toplumun en altında görülme pahasına eserleri yapanlardır. Yaşamı var eden, adı sanı bilinmeyen, binlerce eseri canı pahasına inşa eden, yaşamın nimetlerinden ancak asgari ölçülerde

1 Bugün Mardin il sınırları içerisinde yer alan Dara antik kentinin kuruluşu ve konumu için Mardin Valiliği şu bilgileri vermektedir: "Dara ismi ve kuruluşu hakkındaki en eski kaynak, M.Ö. 1. yüzyılda yaşamış olan Gnaeus Pompeius Trogus'un yazdıklarıdır. Gnaeus Pompeius Trogus'un kitabı ve içindekiler hakkındaki derlenmiş bilgiler, MS 3. yüzyılda yaşamış Romalı tarihçi Iustinus Frontinus tarafından 'Epitome Historiarum Philippicarum Pompeii Trogi' adlı kitap ile günümüze gelebilmiştir. Iustinus, Dara hakkında bize şu bilgileri aktarmaktadır:

'... Arsakes Parth devletini kurdu, askerler topladı, kaleler inşa etti ve kentlerini güçlendirdi. Zapaortenon (Masius=Turabdin) Dağı'nda Dara diye adlandırılan bir şehir kurdu ki, hiçbir yer bu yerden daha güvenli veya daha hoş olamazdı. Çünkü savunulmasına ihtiyaç duyulmayan, pozisyonu güçlü dik kayalar ile kuşatılmıştı ve bu yerin etrafındaki bereketli topraklarından elde edilen ürünleri depolanıyordu. O kadar bol miktarda akarsu ile beslenen kaynaklar ve o kadar çok ağaç vardı ki bir avın takibinin tüm hazırları ile doluydu'. ... Mardin'in 30 km güneydoğusunda, Nisibis'in (Nusaybin) 20 kilometre batısında, Suriye sınırına yaklaşık 10 kilometre mesafede yer alan Dara Antik Kenti, coğrafi olarak Mezopotamya Ovası'nın bitip Tur Abidin Dağları'nın başladığı yerde konumlanmaktadır. Kireçtaşı ana kaya üzerine kurulan kent, ortasında Antik Çağ'da "Cordis" olarak adlandırılan, günümüzden yirmi yıl öncesine kadar aktif olan bir derenin, her iki yanında yer alan kalıntılardan oluşmaktadır." <http://www.mardin.gov.tr/dara-antik-kenti.İ.T.18.07.2023>.

2 "Belirtmek gerekir ki çalışmanın aşağı görülmesinin sebebi, bu faaliyetlerin kadınlara ve kölelere özgü olması değildi. Tersine, çalışma zaten özü itibarıyla hor görüldüğü için kadınlara ve kölelere ayrılmıştı. Daha açık bir ifadeyle, yaşamı sürdürmek için yerine getirilmesi gereken zorunluluklar, doğaları gereği kölece oldukları için hor görülmüştür. Özgür yurttaşlar bu zorunlulukların kölesi olamayacakları için, bu zorunluluklara hükmetme yolu olarak kölelere hükmetmeleri gerektiğine inanmışlardır. Bu bakış açısıyla kölelik kurumu meşrulaştırılmış ve doğal karşılanmıştır." Selcan Peksan, Çalışmanın Evrimi ve İşin Sonu, Ankara, İmge Kitapevi, 2021, s. 48.

yararlanabilip göçüp giden, mezarları da yaşamları gibi sade olan ve bir nesil sonra unutulmaların hak ve hukuklarına odaklanılmaya çalışılmıştır. Bu nedenle kitaba, eser yaratanların hukukunun ilk ortaya çıktığı dönemdeki adı verilmiştir: İşçi Hukuku.

Kitabın adını “İşçi Hukuku” olarak saptadığımızda, aslında incelediğimiz bu hukuk alanının adının başlangıçta “İşçi Hukuku” olduğunu, hatta ilk basılı “iş hukuku” kitabı olan ve Ali Fuat Başgil tarafından 1936 yılında yazılan kısa çalışmanın adının “İşçi Hukuku” olduğunu bilmiyordum.³

Yaygın biçimde “iş hukuku” olarak kullanılan, kavram karmaşasına neden olmamak için bu kitapta da kullanmak zorunda kaldığımız “iş hukuku” adlandırmasının ise sonradan, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1919 yılında kurulmasıyla ortaya çıktığını ve yaygınlaştığını da kitabı yazarken öğrendim.

Gördük ki gerçekten de “Hafıza-i beşer nisyan ile malulmüş.” [İnsan hafızasının eksikliği unutkanlıştır veya unutkanlık insan hafızasının kusurudur] Bu nedenle, birinci bölümde uzun bir özet halinde iş hukukunu tarihsel gelişimi içinde ele almaya çalıştım. Böylece bugün kullandığımız kavramların hangi koşullarda ortaya çıktığını, anlam ve içeriğini nasıl değiştirdiğini izlemek, kavramları oluşum süreçleri içerisinde anlamak ve anlamlandırmak istedim. Bu bölümde çok büyük ölçüde bundan önceki araştırmalardan yararlandım. Halk ozanı Muharrem Ertaş’ın söyleyişiyle, bize miras kalan araştırmaları, sözleri, yapanları saygıyla anarak, onların sözlerini “havalandırmaya” çalıştım.⁴

Kitabımızda yazım tutarlılığı sağlamak için Türk Dil Kurumu ve Dil Derneği’nin çevrimiçi ve basılı sözlüklerinden yararlanılmıştır. İş hukukunda kullanılan kavramların akademide, basında ve diğer yazılı iletişim kanallarında farklı yazılış göz önüne alınarak, sözcük anlamlarının yanı sıra iş hukuku alanındaki bilimsel çalışmalardan da yararlanılarak kavramsal anlamları doğrultusunda yazılmaları tercih edilmiştir.

Kitabımızın bütününde “kanun” yerine “yasa” denilmesi tercih edilmiş, ancak yasanın resmi adının geçtiği yerde “kanun” denilmiştir.

Alıntılarda hiçbir yazım düzeltmesi yapılmamış; metin, alıntı kaynaktan alındığı şekliyle korunmuştur.

3 Bu konuda bir sohbet sırasında bizi uyarın ve bu önemli bilgiye ulaşmamıza vesile olan değerli hocamız Prof. Dr. Mesut Gülmez’e teşekkür borçluyuz. Her zamanki gibi ufukumuzu genişletmiştir. Minnettarız.

4 Halk ozanı Neşat Ertaş, babası ve ustası ozan Muharrem Ertaş’a neden türkü bestelediğini sorduğunda Muharrem Ertaş’ın verdiği yanıtı şöyle anlatmıştır: “Baba dedim ‘Sen neden kendin beste yapmıyorsun türkü yazmıyorsun?’ ‘Oğlum,’ dedi ‘Ozanlar birbirinin devamıdır. Eğer benim demek istediğimi benden evvel gelip giden bir ozanımız yazmış gitmiş ise bana o bir miras bırakmıştır, saygıyla anarak onun sözlerini havalandırırım’ dedi...” <https://www.perspective.org.tr/single-post/2019/05/18/g%C3%B6n%C3%BClden-g%C3%B6n%C3%BCle-ne%C5%9Fet-erta%C5%9F> İ.T. 21.01.2023.

Kısaltmalar, kelime olarak okunur bütünlük taşımadığı sürece kısaltılan harflerin okunuşuna göre ek almıştır.

Kitabımız tarihçe bölümü dahil yedi bölümden oluşmuştur. Tarihsel bölümü takip eden ikinci bölümde iş hukukunun temel kavramları ele alınmıştır. Üçüncü bölümde işçinin haklarıyla işverenin yükümlülüklerine yer verilmiştir. İşin düzenlenmesi ve çalışma hakkı dördüncü bölümde, iş sözleşmesinin sona ermesi ve sona ermenin sonuçları beşinci bölümde, feshin yargısal denetimi ve kıdem tazminatı altıncı bölümde, çalışma yaşamının denetimi, arabuluculuk ve iş yargılaması son bölüm olan yedinci bölümde ele alınmıştır.

İş hukuku çoklu bir disiplindir. Ekonomi, sosyoloji ve doğal olarak hukuk bilimleri iç içe geçmiştir. Kitapta, hemen her kural tarihsel gelişimi içerisinde oluşum süreçleriyle ele alınmaya çalışılmıştır. Olanaklı olduğu ölçüde uluslararası hukuka başvurulmuştur. Kavramlar bu çerçevede ele alınmış, geçirmiş olduğu dönüşümler özetlenmiş, kavramların güncel hali öğreti ve Yargıtay kararları ışığında tartışılmıştır. Yargıtay kararları ilgili olduğu konu boyutuyla verilmiştir. Bu nedenle aynı kararın değişik bölümleri ilgili olduğu yerlerde ayrı ayrı verildiği için, aynı karara bazen birden fazla konuda değinme zorunluluğu doğmuştur.

Otuz iki yıldır iş hukuku alanında çalışan bir hukukçu olarak, somut olay örneklerine yer verilmemesini düşünemezdim; somut olaylar örnek olarak ve çerçeve yazılar içinde genel anlatımı bozmamaya çalışılarak aktarılmıştır.

Belirtmeliyiz ve vurgulamalıyız ki, kimi temsil ettiğinden bağımsız olarak her iş hukukçusu iş hukukunda taraf olmak zorundadır. İş hukukçusunun işçiyi koruma ilkesi başta olmak üzere, iş hukukunun tüm temel ilkeleri yanında taraf olması, iş hukukunun varlık nedeninden kaynaklanan bir yükümlülüktür. Bu nedenle, iş hukukunun temel ilkelerinden yana, dolayısıyla işçinin haklarını gerçekleştirme doğrultusunda taraf olmayan iş hukukçusunun yükümlülüklerini tam olarak yerine getirdiğini de söylemek olanaklı değildir. Unutulmamalıdır ki iş hukuku insanın doğaya etkide bulunarak eser yarattığı günden bugüne kadar, bu eseri yaratanları korumayı konu edinmiş, sadece bu nedenle var olmuş tek özgün hukuk disiplindir.

Diğer yandan iş hukuku bir uzlaşmanın ürünüdür. Sistem içi kurallar bütünüdür. Bu yanı sıra düzeni değiştirmek, insanın insanı sömürmesini ortadan kaldırmak gibi radikal hedefleri yoktur. Aksine iş hukuku insanın insanı sömürdüğü kapitalist düzenin en alttakilere bir nefes alma olanağı vererek sürdürülmesi için sömürülenlerin katlandığı, katlanmak zorunda kaldığı kurallar bütünüdür. İş hukukunun böyle bir uzlaşmanın ürünü olması, iş hukukunun işçiyle işveren arasında denge sağlamak için var olan bir hukuk alanı olduğu anlamına gelmemektedir. İş hukukunu denge kavramı

içerisinde ele almak iş hukukunun varlık nedenine ters düşen bir yaklaşımdır. İş hukuku, kapitalist sistemin sınırlarını zorlayabildiği kadar çok zorlayarak işçiyi korumak için vardır. Uzlaşma, işçi ve işveren arasında denge sağlanmasında değil, işçinin korunması konusunda sağlanmıştır. İşçilerin örgütlü güçlerinin zayıfladığı, sermayenin kendini güvende hissettiği her tarihsel kesitte iş hukukunun koruma amacı, denge kavramı üzerinden sözcüğün tam anlamıyla sulandırılmakta, erozyona uğratılmaktadır. Bugün iş hukuku, işverenlerin toplumda güçler dengesini kendilerinden yana görünce etkisizleştirmeye çalıştığı, kurallarının ve ilkelerinin esnetildiği, işsiz iş hukukunun yaratılmaya çalışıldığı bir sürecin içerisinde yer almaktadır.

İşçilerin üretimden hak ettiği payı aldığını, çalışma koşullarının iyileştiğini, işçilerin iş yasaları aracılığıyla korunma gereksiniminin kalmadığını söylemek ise olanaklı değildir. Bir yandan ekonomilerin iş yaratma hızının yavaşladığı, işlerini kaybeden işçilerin yeni iş bulmakta zorlandığı, istihdam güvencesinin ciddi anlamda erozyona uğradığı, işsizliğin yarattığı baskı nedeniyle işçi ücretlerinin düşürülmesine, işçinin daha kötü çalışma koşullarına rıza göstermek zorunda kaldığı bir süreç işlemektedir. Diğer yandan ise işçilerin emek üretkenliği artışının çok gerisinde kalan ücret artışları yaşanmaktadır. Nitekim, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı OECD üyesi ülkelerde emek üretkenliğinin yılda yüzde 1,5 oranında artmış olmasına karşın, 1995 ile 2013 yılları arasında ortalama reel ücretlerin sadece yüzde 0,8 artmış olduğu belirtilmektedir.⁵ Reel ücretlerde yaşanan düşüşler 2022 ve 2023 yılında sürmüştür. OECD üyesi ülkelerde enflasyon karşısında reel ücretlerin eridiği ve düştüğü görülmüştür. OECD üyesi 34 ülkeden 30'unda 2023'ün ilk çeyreğinde yıllık reel ücret artışının negatif olduğu ve reel ücretlerde ortalama %3,8'lik düşüş yaşandığı vurgulanmıştır.⁶ Üstelik işçiler her ekonomik krizin bedelini daha fazla hak kaybı yaşayarak ödemek zorunda kalmaktadır. İşverenler ise yapısal hale gelen işsizliğin baskısından yararlanmakta, ekonominin iyileşmesi için işçinin korunmasından vazgeçecek veya korumayı etkisizleştirecek yasal düzenlemeler için siyasi iktidarlar lobicilik yapmaktadır. İşsizlik, büyüyen kayıtdışı istihdamın ve atipik istihdamın yaygınlaşmasını beraberinde getirmiştir. Ortaya bir kısır döngü çıkmıştır. İşsizlik atipik istihdama, atipik istihdam güvencesiz çalışmanın yaygınlaşmasına, güvencesiz çalışma koruma mevzuatının işçi aleyhine aşınmasına neden olmaktadır. İşçilerin korumasız kalması bu kısır döngüyü yapısal hale getirmektedir. Uluslararası Çalışma

5 Aaron Benanav, **Otomasyon İçin Geleceği**, Çev. Diyar Saraçoğlu, İstanbul, Nota Bene Yayınları, 2021, s. 77.

6 OECD Employment Outlook, "Labour Market And Wage Developments In OECD Countries 11 Temmuz 2023", OECD-İlibrary https://www.oecd-ilibrary.org/sites/08785bba-en/1/3/1/index.html?itemId=/content/publication/08785bba-en&_csp_=9f4368ffe3fc59de4786c462d2cdc236&itemIGO=oecd&itemContentType=book. İ.T. 24.07.2023.

Örgütü (ILO) 2023 küresel tahminine göre ise küresel işsizlik oranı 2023 yılında yüzde 5,8 olacaktır.⁷ İşsizlik, OECD üyesi ülkelerde Mayıs 2023'te yüzde 4,8, AB üyesi ülkelerde Mayıs 2023'te yüzde 5,9 olmuştur.⁸

Diğer yandan, işsiz kalınca geçimini sağlamak için kendilerini bir an önce iş bulmak zorunda hisseden işçilerin ücret ve sosyal haklarından ödün vermeyi kabul etmek zorunda kaldıkları belirtilmektedir. Nitekim, ILO verileri dayanak gösterilerek, 2015 yılında küresel düzeyde işgücünün yalnızca yüzde 26'sının "tam veya yarı zamanlı olarak herhangi bir türde sürekli istihdama" sahip olduğu, geri kalan yüzde 74'ünün geçici iş sözleşmeleriyle veya kayıtdışı, gerçekte işverene bağımlı çalışırken kendi nam ve hesabına çalışıyormuş gibi gösterildiği vurgulanmıştır.⁹ Üstelik, güvencesizlik işçilerin örgütlenerek hak aramalarının önünde de ciddi bir engel haline gelmiştir. Bir başka anlatımla güvencesizlik arttıkça, örgütlü hak arama süreci de zayıflamaktadır. Bu zayıflamayı sendika yoğunluğu rakamlarından izlemek olanaklıdır. OECD üyesi ülkelerde 1985 yılında yüzde 30 olan sendika yoğunluğu, 2016 yılında yüzde 16'ya düşmüştür. Aynı dönemde toplu sözleşmeden yararlanan işçilerin oranı yüzde 45'ten yüzde 32'ye gerilemiştir. Küresel sendika yoğunluğunun ise 2014 yılında sadece yüzde 7 olduğu vurgulanmıştır.¹⁰ Sendika yoğunluğu 2019 yılına gelindiğinde ise yüzde 15,8'e gerilemiştir.¹¹ Diğer yandan OECD üyesi ülkeler içinde 2022 yılında geçici iş sözleşmesiyle çalışanların oranı, toplam istihdam içinde yüzde 11,3, AB üyesi ülkelerde ise ortalama yüzde 14 olmuştur.¹²

OECD üyesi ülkeler içinde 2022 yılında part-time (yarı zamanlı) çalışanların oranı ise toplam istihdam içinde yüzde 16,1, AB üye ülke ortalamasında yüzde 14,5'tir.¹³ Toplu sözleşmeden yararlanan işçilerin oranı 2016 yılında yüzde 45'ten yüzde 32'ye düştükten sonra artmamıştır. Gerçekten de 2019 yılında, aradan üç

7 ILOStat, "Unemployment Rate 2023", <https://ilostat.ilo.org/> İ.T. 24.07.2023.

8 OECDData, "Unemployment Rate 2023", <https://data.oecd.org/> İ.T. 24.07.2023.

9 Bu kısır döngü ve aslında standart dışı çalışmanın hâkim çalışma biçimine dönüştüğünü Benanav şu sözlerle özetlemektedir: "Bu bağlamda, 'standart dışı istihdam' terimi açıkça bir yanlış adlandırmadır: dünyanın çoğu insanının yaşadığı bölgelerde, hiçbir zaman küresel bir gerçeklik haline gelmeyen, yirminci yüzyılın ortalarındaki tam istihdam rüyasının kalıntısı. Bunun pratikte anlamı, -korunan çalışanların küçük bir azınlığı dışında- dünyanın dört bir yanındaki işçilerin kendilerini emek talebinin gelgitlerine yüksek oranda maruz kalmış bulmalarınıdır. Emek talebinin genel olarak düşük olduğu bir çağda, pek çok işçi mevcut işini kaybederse yenisini bulmakta zorlanacağından korkar, çünkü zaten onlar gibi -aynı beceri ve yeteneklere sahip- işsiz, istediği işi bulamayan veya iş arayan pek çok işçi vardır. İş güvencesizliği ile karşı karşıya kalan bu işçiler, nispeten durgun ücretleri ve kötü çalışma koşullarını kabul etmek zorunda kalıyorlar." Benanav, 2021, s. 78-79.

10 Benanav, 2021, s. 88.

11 OECDData, "Temporary Employment 2023", <https://data.oecd.org/> İ. T. 24.07.2023.

12 OECDData, Part-Time Employment 2023, <https://data.oecd.org/> İ.T. 24.07.2023.

13 OECDStat, Trade Union Dataset 2023, [https:// stats.oecd.org](https://stats.oecd.org) İ.T. 24.07.2023.

yıl geçmiş olmasına karşın, toplu sözleşmeden yararlananların oranı yüzde 32,1 düzeyinde kalmıştır.¹⁴ ILO verilerine göre ise 2019 yılında çalışanlar içinde sendika yoğunluğu yüzde 16,8 olmuştur.¹⁵

Tüm bu sürecin işçilerden yana dönüştürülmesi, işçilerin güvencesizlik cenderesinden çıkmaları, işverenlerin güvencesizlikten yararlanmalarının engellenmesi etkin bir iş hukukunun varlığını gerektirmektedir.¹⁶ Bu nedenlerle iş hukukunun koruma amacının erozyona uğratılmasına iş hukukunun temel ilkelerini ön plana çıkararak itiraz etmek gerekmektedir.

Bu kitap bir tek cümleyle belirtmek gerekirse, işsiz iş hukukuna itiraz çabasıdır. İş hukukunu gerçek amacıyla uyumlu var etmeye çalışanların itirazlarına bir nebze olsun katkı sağlarsa, çalışma amacına ulaşmış olacaktır.

14 OECDStat, "Collective bargaining coverage 2023", [https:// stats.oecd.org](https://stats.oecd.org) İ. T. 24.07.2023.

15 ILO, Social Dialogue Report 2022, Geneva.

16 "Şirketlerin, sefilleştirici çalışma biçimleri yaratmak için gelir güvencesi olmayan işçilerden yararlanmalarına izin verilmesi, her ülkenin emek koruma yasalarının gücüne bağlıdır." Benanav, 2021, s. 86.

