

Ömer EKMEKÇİ

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

Esra YİĞİT

Türk-Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

BİREYSEL İŞ HUKUKU

İÇİNDEKİLER

YEDİNCİ BASIYA ÖNSÖZ	VII
----------------------------	-----

BİRİNCİ BÖLÜM BİREYSEL İŞ HUKUKUNA GİRİŞ

§ 1. İŞ HUKUKUNDAKİ KURALLARIN HUKUKİ NİTELİĞİ	1
I. Genel Olarak	1
II. Emredici Kurallar	1
III. Tamamlayıcı Kurallar.....	3
IV. Ancak Toplu İş Sözleşmesiyle İşçi Aleyhine Aksi Kararlaşdırılabilecek Kurallar.....	4
§ 2. 4857 SAYILI İŞ KANUNU’NUN KAPSAMI	5
I. Genel Olarak	5
II. Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunları İlişkisi.....	5
III. İş Kanunu’nun Kapsamının Dışında Kalan İşler, İşyerleri, Kişiler ve İstisnalar	6
1. Deniz taşıma işleri	6
2. Hava taşıma işleri.....	8
3. Tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri.....	8
4. Tarımla ilgili yapı işleri	9
5. Evlerde hısımlar arasında yapılan el sanatları işleri.....	10
6. Ev hizmetleri.....	10
7. Çıraklar	10
8. Sporcular	10
9. Rehabilite edilenler	17

10. Esnaf ve sanatkâr işyerleri	17
11. Basın İş Kanunu kapsamına giren gazeteciler	20
12. Konut kapıcılarının durumu	22

İKİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR

§3. İŞ SÖZLEŞMESİ	25
I. İş Sözleşmesinin Tanımı ve Unsurları.....	25
1. Tanımı	25
2. Unsurları.....	25
a. Bir işin görülmesi	25
b. İşin ancak ücret karşılığında görülmesi	26
c. İşin bağımlı olarak görülmesi	27
d. Ücret ve bağımlılık unsuru çerçevesinde iş sözleşmesinin diğer konusu iş görme olan sözleşmelerle mukayesesi.....	35
aa. İş sözleşmesi - eser sözleşmesi.....	35
bb. İş sözleşmesi - vekalet sözleşmesi	37
II. İş Sözleşmesinin Tarafları	39
1. İşçi tarafı	39
2. İşveren tarafı	40
a. Kavram.....	40
b. İşverenin belirlenmesinde tüzel kişilik perdesinin aralanması, birlikte istihdam ve organik bağ ölçütleri....	42
3. Çırak ve stajyer kavramları.....	55
a. Genel olarak.....	55
b. Aday çırak ve çırak.....	56
c. Stajyer.....	57
d. Çırak ve stajyere ödenecek ücret	58
III. İş Sözleşmesinin Özellikleri.....	59

1. Karşılıklı borç doğurması.....	59
2. Sürekli borç ilişkisi kurması.....	59
3. Özel hukuk sözleşmesi olması.....	59
4. İşçinin kişiliğine bağlı bir ilişki kurması	60
5. En az bir tarafının gerçek kişi olması.....	60
IV. İş Sözleşmesinin Şekli.....	60
1. Şekil serbestisi	60
2. Yazılı şeklin sözleşmenin türünün belirlenmesi için aranması.....	61
3. Yazılı şekilde yapılması gereken sözleşmeler ve hükümler ...	61
4. İş sözleşmesinin yazılı yapılmadığı hallerde işçiye yazılı belge verilmesi.....	62
V. İş Sözleşmesinin Türleri	63
1. Belirsiz süreli-belirli süreli iş sözleşmeleri.....	63
a. Tanım	63
b. Koşulları	65
aa. Yazılı olması	65
bb. Sözleşmede sürenin belirlenmesi	66
aaa. Sürenin somut olarak belirlenmesi	66
bbb. İşin niteliğine veya amaca göre belirleme	66
ccc. Sürelendirme imkanı veren objektif nedenler	68
ddd. Objektif neden yokluğu nedeniyle sözleşmenin belirsiz süreli sayılmasının işçinin aleyhine olması	70
cc. Zincirleme iş sözleşmeleri.....	72
dd. Kanun gereği belirli süreli yapılabilen iş sözleşmeleri.....	74
c. Belirli-belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımının sınırları.....	77
2. Tam süreli-kısmi süreli iş sözleşmeleri	78
a. Klasik kısmi süreli iş sözleşmeleri.....	78
b. Çağrı üzerine çalışma esasına dayalı kısmi süreli iş sözleşmesi.....	80

aa. Tanım	80
bb. Çağrı üzerine çalışmada süreler	80
aaa. İşçinin belirli bir zaman dilimindeki toplam çalışma süresinin kararlaştırılması	81
bbb. İşçinin çağrı süresinin kararlaştırılması	81
ccc. İşçinin çağrıldığı gündeki çalışma süresinin kararlaştırılması	81
cc. Çağrı üzerine çalışma süresinin aşılması	82
c. Ayrım yasağı ve orantılı ödeme	82
VI. Takım Sözleşmesi ve Takım Sözleşmesiyle Oluşturulan İş Sözleşmeleri	83
VII. İş Sözleşmesinde Deneme Süresi Kararlaştırılması	84
1. Tanımı	84
2. Deneme süresinin açıkça kararlaştırılması	85
3. Deneme süresinin uzunluğu	87
4. İş sözleşmesinin türünün önemli olmaması	88
5. Aralı çalışmalarda deneme süresi kararlaştırılması	88
6. İşyerinin devri halinde deneme süresi	89
7. Deneme süresi kararlaştırılmasının sonuçları	91
a. Deneme süresinde tarafların karşılıklı hak ve borçları ile iş sözleşmesinin feshi	91
b. Deneme süresinin işçinin kıdemine dahil olması	92
c. Deneme süresinin ceza koşulu ve eğitim giderlerinin istenmesi ile ilişkisi	93
VIII. İşyeri Dışından Çalışmaya İlişkin Atipik Çalışma Türleri	94
1. Evde hizmet sözleşmesi	94
a. Genel olarak	94
b. Evde hizmet sözleşmesinde çalışma koşullarının bildirilmesi	94
c. Evde hizmet sözleşmesinde işçinin borçları	94
d. Evde hizmet sözleşmesinde malzeme ve iş araçları	95
e. Evde hizmet sözleşmesinde işverenin borçları	95

f. Evde hizmet sözleşmesinin sona ermesi	96
2. Uzaktan çalışma	96
a. Tanımı	96
b. Uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmesi	96
c. Uzaktan çalışmada çalışma ortamının düzenlenmesi, malzeme ve iş araçlarının temini	96
d. Uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işler	97
e. Uzaktan çalışmaya geçiş	97
f. Uzaktan çalışmada verilerin korunması	98
g. Uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliği	98
§ 4. İŞVEREN VEKİLİ	99
I. Tanımı	99
II. Unsurları	99
1. İşveren adına hareket etmek	99
2. Yönetim görevine sahip olmak	99
III. Hükümleri	100
1. İşveren ile işveren vekili arasındaki ilişki	100
2. İşveren vekilinin işlem ve eylemlerinin sonuçları	100
a. Hukuki sorumluluk yönünden	100
b. Cezai sorumluluk yönünden	101
aa. İdari para cezalarından sorumluluk	101
bb. Suç oluşturan fiillerden sorumluluk	102
IV. Diğer Kanunlardaki İşveren Vekili Tanımları	102
§ 5. İŞYERİ KAVRAMI	104
I. Tanımı	104
II. Kapsamı	105
1. Asıl işyeri	105
2. İşyerine bağlı yerler	105
a. Nitelik yönünden bağlılık	107
b. Yönetim yönünden bağlılık	108
3. Eklentiler	111

4. Araçlar	112
§6. ÇALIŞMA KOŞULLARI KAVRAMI VE ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK.....	113
I. Çalışma Koşulu ve İşyeri Uygulaması	113
II. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik.....	116
1. Esaslı değişiklik kavramı.....	116
2. Çalışma koşullarında esaslı değişiklik için uyulması gereken usul	125
a. Değişiklik teklifinin işçiye yazılı olarak bildirilmesi	125
b. İşçiye süre tanınması ve yazılı olarak kabul	125
c. İşçinin değişikliğe itiraz etmemesi	127
d. Esaslı değişiklik ve geçerli nedenle fesih ilişkisi.....	131
3. Değişikliğin Kanuna uygun olarak yapılmaması.....	134
4. Tarafların anlaşarak çalışma koşullarını değiştirmesi imkanı	135
a. Tarafların anlaşması.....	135
b. Değişikliğin geleceğe yönelik olması	137

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞYERİNDE BİR BAŞKA İŞVERENDEN HİZMET ALINMASI

§7. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ	139
I. Genel Olarak	139
II. Tanımı	140
III. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurucu Koşulları.....	141
1. Birden fazla işverenin bulunması.....	141
2. Bir işverenin diğer işverenin işyerinde görülen işi/ işleri alması ve işin orada görülmesi.....	146
3. Alınan işin işyerindeki mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olması	158

4. İşi alan işverenin işçilerini sadece işyerinde aldığı işte çalıştırması	164
5. Alınan işin umuma yönelik olarak gerçekleştirilmemesi ...	167
6. Asıl işverenle alt işveren arasındaki sözleşmenin belirleyici olmaması	170
IV. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Hukuka Uygunluk Koşulları ve Sınırlamalar	170
1. Alt işverene verilebilecek işlere ilişkin sınırlama	171
a. İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işler	171
b. Asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler	177
2. Alt işverenin o işte çalıştıracağı işçilere ilişkin sınırlama ...	182
3. İşin verileceği alt işverene ilişkin sınırlama.....	185
4. İlişkinin işçi kiralama görünümünde olması.....	185
5. Kanuna aykırılık oluşturabilecek diğer haller	188
V. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması	190
1. Alt işverenlik sözleşmesi yapılması	190
a. Sözleşmenin şekli.....	190
b. Sözleşmenin içeriği.....	190
2. İşyerinin tescili ve asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bildirimi	191
a. Alt işverenin iş aldığı işyerinin tescili.....	191
b. Kayıt dışı alt işveren işyerlerinin tescil işlemleri.....	193
VI. Kurulan Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin İncelenmesi ve Sonucu	193
1. İnceleme usulü	193
2. İnceleme sonucu asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespit edilmesi	195
VII. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Hükümleri	196
1. İlişkinin hukuka uygun olması halinde	196
a. Sorumluluğun hukuki niteliği	196

b. Sorumluluğun kapsamı.....	196
2. İlişkinin hukuka uygun olması halinde taraflar arasındaki rücu ilişkisi.....	200
3. İlişkinin hukuka aykırı olması halinde.....	205
VIII. Kamudaki Alt İşverenlik İlişkilerine İlişkin Düzenlemeler.....	208
IX. Asıl İşverenin Alt İşveren Üzerindeki Kontrol Yetkisi ve Yükümlülüğü	215
§8. GEÇİCİ (ÖDÜNC) İŞ İLİŞKİSİ.....	220
I. Genel Olarak	220
II. Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi.....	220
III. Konuya İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararı	221
IV. Geçici İş İlişkisinin Benzer Müesseselerle Karşılaştırılması	227
1. Geçici iş ilişkisi ile iş aracılığının karşılaştırılması.....	227
2. Geçici iş ilişkisinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi ile karşılaştırılması	228
V. Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisinin Kurulması.....	230
1. Özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurma yetkisi ...	230
2. Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulabileceği haller	231
a. Doğum/evlat edinme izinleri, kısmi süreli çalışma, askerlik ve diğer askı halleri	231
aa. Doğum/evlat edinme izinleri ve ebeveynlerin kısmi süreli çalışması.....	231
bb. Askerlik.....	232
cc. İş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer haller	232
b. Mevsimlik tarım işleri	233
c. Ev hizmetleri.....	233
d. İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işler.....	234
e. İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işler ve zorlayıcı nedenler.....	234

f. İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin öngörülemez şekilde artması	235
g. Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları	235
VI. Geçici İş İlişkisine İlişkin Sınırlamalar	236
1. Süre yönünden sınırlama	236
2. İşçi sayısı yönünden sınırlama.....	237
VII. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Kurma Yasakları.....	238
1. Aynı iş için tekrar geçici iş ilişkisi kurma yasağı.....	239
2. Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde geçici iş ilişkisi yasağı	240
3. Kamu kurumlarında geçici iş ilişkisi yasağı	241
4. Yeraltında maden çıkarılan işyerlerinde geçici iş ilişkisi yasağı.....	241
5. Grev ve lokavt esnasında geçici iş ilişkisi yasağı	241
6. İş sözleşmesi feshedilen işçi ile geçici iş ilişkisi kurma yasağı.....	242
VIII. Geçici İş İlişkisinin Hükümleri	242
1. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasındaki ilişki.....	242
a. Büro ile işçi arasındaki iş sözleşmesinin türü	244
b. İşçinin rızası ve bilgilendirilmesi	246
c. Büronun işçiye ödeyeceği ücretin değişkenliği ve eşitlik ilkesi.....	247
aa. Geçici işçiye ödenecek ücretin değişkenliği	247
bb. Geçici işçiye ödenecek ücret ve eşitlik ilkesi	247
2. Özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasındaki ilişki....	251
3. Geçici işveren ile geçici işçi arasındaki ilişki	252
a. Geçici işverenin yönetim hakkı.....	253
b. Geçici işverenin açık pozisyonları bildirme ve belge saklama yükümlülüğü.....	253
c. Geçici işverenin eşit davranma borcu.....	254
d. Geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri	254

e. Geçici işverenin ücret ödemelerini kontrol etme yükümlülüğü.....	256
IX. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisinin Hukuka Aykırılığı	257
1. Hukuka aykırılık halleri	257
a. Kanunda belirtilen haller dışında geçici iş ilişkisi kurulması.....	257
b. Özel istihdam bürosunun yetkisi olmaksızın geçici iş ilişkisi kurulması.....	258
aa. Büronun baştan itibaren yetki sahibi olmaması.....	258
bb. Büronun yetkisinin iptal edilmesi.....	258
c. Geçici iş ilişkisinde süre sınırına uyulmaması.....	258
d. İşçi sayısındaki sınırlamanın aşılması	259
e. Geçici iş ilişkisi kurma yasaklarına aykırılık	260
2. Hukuka aykırılığın sonuçları	260
a. Geçici iş ilişkisinin geçersizliği.....	260
b. İdari para cezası.....	261
X. Geçici İş İlişkisinin Sona Ermesi	262
XI. Holding veya Aynı Şirketler Topluluğu İçinde Kurulan Geçici İş İlişkisi	263

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFININ DEĞİŞMESİ

§9. İŞYERİNİN DEVRİ	265
I. Genel Olarak	265
II. İşyerinin Devri Kavramı.....	267
III. İşyeri Devrinin Hükümleri	275
1. İş sözleşmesinin yeni işverene geçmesi	275
2. İşçinin kıdem süresinin devam etmesi.....	276

3. İşçinin işlemiş ve işleyecek haklarından sorumluluk	277
a. Devir tarihinden önce ödenmesi gereken borçlar	278
b. Devir tarihinden sonra doğan borçlar	278
c. İş sözleşmesinin sona ermesine bağlı hakların durumu	279
IV. İşyeri Devri ve Tarafların Fesih Hakkı	280
V. İşçinin Değişen Alt İşverenler Yanında Çalışmaya Devam Etmesi	282
§ 10. ŞİRKETİN BÖLÜNMESİ, BİRLEŞMESİ VE TÜR DEĞİŞTİRMESİNİN İŞ İLİŞKİLERİNE ETKİSİ	286
I. Genel Olarak	286
II. Türk Ticaret Kanunu'ndaki Düzenleme	286
§ 11. İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİ	295
I. Genel Olarak	295
II. İş Sözleşmesinin Devri ve İşyerinin Devri	295
III. İş Sözleşmesinin Devri İçin İşçinin Rızasının Gerekmesi	297
1. Rızanın yazılı olması	297
2. Rızanın alınma zamanı	298
3. Devir sözleşmesi yapılması	299
IV. İş Sözleşmesinin Devrinin Hükümleri	300
1. İş sözleşmesinin devralana geçmesi	300
2. İşçinin kıdem süresinin devam etmesi	300
3. İşçinin işlemiş ve işleyecek haklarından sorumluluk	301

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YÜKÜMLÜLÜKLERİ

§ 12. ENGELLİ İŞÇİ İSTİHDAMI	303
I. Genel Olarak	303
II. Yükümlülük Bakımından Engelli Kavramı	304

III. Yüklümlülüğün Kapsamı.....	304
IV. İstihdam Edilecek İşçilerin Temini.....	308
V. Engelli İşçilerin Çalıştırılacağı İşler ve Kısmi Süreli İstihdam.....	310
VI. Yüklümlülüğe Aykırılığın Yaptırımı.....	310
VII. Engelli İşçi Bakımından Geçerli Neden.....	312
§ 13. ASKERLİK VEYA KANUNİ ÖDEV SEBEBİYLE İŞTEN AYRILANLARLA İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ	314
I. Genel Olarak	314
II. Şartları.....	314
1. İşçinin askerlik/kanuni ödev nedeniyle işten ayrılmış olması.....	314
2. İşçinin talepte bulunması.....	315
3. İşyerinde boş yer bulunması.....	315
III. Yaptırım	315
§ 14. İŞTEN MALULEN AYRILANLAR İLE İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ.....	317
I. Genel Olarak	317
II. Şartları.....	317
1. İşçinin çalışırken malul hale gelmesi.....	317
2. İşçinin malullük sebebiyle işten ayrılması	317
3. İşçinin maluliyetinin ortadan kalkması	317
4. İşyerinde boş yer bulunması.....	317
5. İşçinin talepte bulunması	318
III. Yaptırım	318
§ 15. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA KAPSAMINDA İŞ SÖZLEŞMESİ SONA ERENLERİN İŞE ALINMASI YÜKÜMLÜLÜĞÜ	319
I. Genel Olarak	319
II. Şartları.....	319
1. İşverenin toplu işçi çıkarma yoluna gitmiş olması	319

2. Altı aylık sürenin geçmemiş olması.....	319
3. İşçi alma ihtiyacının doğması.....	319
III. Yaptırım	320

ALTINCI BÖLÜM İŞÇİ VE İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BELİRLİ BORÇLARI

§ 16. İŞVERENİN BORÇLARI	321
I. Ücret Ödeme Borcu.....	321
1. Ücret kavramı	321
2. Ücretin belirlenmesinde esaslar.....	326
3. Ücret ekleri.....	327
a. İkramiye.....	327
b. Prim	328
c. Kardan/cirodan pay alma (temettü) ve jestiyon	329
d. Prim ve benzeri nitelikteki ödemelerin ödeme tarihinde fiilen çalışma koşuluna bağlanması.....	329
4. Ücretin ödenme yeri	331
a. Ücretin banka hesabına ödenmesi	331
b. Belirli yerlerde ücret ödenmemesi	333
5. Ücretin ödenme zamanı	333
6. Ücretin avans olarak ödenmesi	334
7. Ücret hesap pusulası verilmesi.....	337
8. Ücretin ödenmemesi nedeniyle işçinin çalışmama hakkı	338
a. Çalışmama hakkının kullanılmasının koşulları.....	338
b. Çalışmama hakkının kullanılması.....	339
c. Çalışmama hakkı ve haklı nedenle fesih ilişkisi	340
9. Asgari ücret	341
a. Kapsamı.....	341

b. Tanımı	342
c. Asgari ücretin belirlenmesi	342
aa. Komisyonun yapısı	342
bb. Asgari ücretin belirlenmesine ilişkin ilke ve esaslar	344
cc. Asgari ücretin yürürlüğe girmesi	344
10. Ücretin yabancı para olarak ödenmesine ilişkin esaslar	344
a. Genel olarak	344
b. Yasağın kapsamı	347
c. İstisnalar	348
11. Ücret Kesme Cezası	350
a. Genel olarak	350
b. Kesintiye konu fiillerin veya nedenlerin sayılması	351
c. Uygulanan ücret kesintisi cezasının bildirimi	351
d. Ücret kesintisi cezasının sınırı	351
e. Ceza kesintilerinin gönderilmesi ve kullanılması	352
12. Belirli haller nedeniyle ücrette indirim yapılamaması	352
13. Ücretin saklı kısmı ve korunması	353
14. Ücret garanti fonu	353
a. Ücret garanti fonunun tanımı ve kaynakları	354
b. Ücret garanti fonundan yararlanma şartları	354
aa. İşverenin ödeme güçlüğüne düşmesi	354
bb. 4447 sayılı Kanun kapsamında en az bir gün çalışmış olma	355
cc. Alacağın zamanaşımına uğramamış ücret alacağı olması	356
dd. Kuruma başvuru	356
c. Fondan karşılanacak ücrete dair sınırlamalar	357
aa. Ücretin temel ücret olması	357
bb. Ücretin günlük kazanç üst sınırına tabi olması	358
cc. Ödemenin fon kaynaklarıyla sınırlı olması	358

dd. Fondan karşılanacak ücretin ilişkin olduğu süre sınırlaması	359
d. İşçinin fondan birden fazla kez yararlanması	359
e. Kurumun işverene rücuu	359
f. Ödemenin yapılması ve bildirilmesi.....	360
II. İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu	361
1. Genel olarak.....	361
2. İşçinin kişiliğini koruma yükümlülüğü	362
a. İşçinin kişiliğinin korunması ve işyeri düzeni	362
b. İşverenin işçinin kişisel verilerini koruma borcu.....	362
c. İşçinin tacize karşı korunması	363
aa. İşçinin psikolojik taciz (mobbing)'e karşı korunması.....	363
aaa. Psikolojik tacizin tanımı ve amacı	363
bbb. Psikolojik tacizin unsurları	368
ccc. Psikolojik tacizin ispatı	372
bb. İşçinin cinsel tacize karşı korunması.....	377
aaa. Cinsel tacizin tanımı	377
bbb. Cinsel tacizin ispatı	380
d. Tacize uğramış işçiler için önlem alma yükümlülüğü..	381
e. İşçinin kişiliğinin korunması borcuna aykırılık halinde işçinin hakları.....	384
aa. İşçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı	384
aaa. Tacizde bulunan işveren ise	384
bbb. Tacizde bulunan işveren dışında biri ise	386
bb. Maddi-manevi tazminat hakkı	386
cc. Kişilik hakkının korunmasına ilişkin davalar	387
dd. Türk Ceza Kanunu bakımından değerlendirme	387
3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümü	389
a. Genel olarak.....	389
b. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü	390

c.	İş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğü	391
aa.	Genel olarak.....	391
bb.	Eğitimin türleri.....	392
aaa.	İşe başlama eğitimi	392
bbb.	Temel eğitim.....	392
cc.	Eğitimin uzaktan verilmesi	394
dd.	Eğitimi verebilecek kişi ve kuruluşlar	394
ee.	Eğitimin belgelendirilmesi.....	395
d.	İşçinin bilgilendirilmesi yükümlülüğü	396
e.	Risk değerlendirmesi yapma/yaptırma yükümlülüğü	396
aa.	Genel olarak.....	396
bb.	Risk değerlendirmesi yapabilecek kişiler	397
cc.	Risk değerlendirmesinin aşamaları	398
dd.	Risk değerlendirmesinin yenilenmesi	398
ee.	Risk değerlendirmesi yapılmaması halinde işin durdurulması	399
f.	İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü	399
aa.	Kurul oluşturma yükümlülüğünün şartları.....	399
bb.	Kurulun üyeleri	401
cc.	Kurulun görev ve yetkileri.....	401
dd.	Kurulun toplanması	401
g.	Personel görevlendirme yükümlülüğü	402
aa.	İş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğü.....	403
bb.	İşyeri hekimi ve diğer personel bulundurma yükümlülüğü.....	406
4.	İşverenin sorumluluğu.....	409
a.	Hukuki sorumluluk	409
b.	Cezai sorumluluk.....	410
III.	Ayrımcılık Yapmama ve Eşit Davranma Yükümlülüğü	410
1.	Genel olarak.....	410
2.	Yükümlülüğün kapsamı.....	411

a. 4857 sayılı İş Kanunu bakımından.....	411
aa. Aykırılığın yaptırımı	415
aaa. İdari para cezası.....	415
bbb. Yoksun kalınan haklar ve tazminat	415
ccc. Haklı nedenle fesih hakkı.....	422
bb. İspat	422
b. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu bakımından	422
aa. Kapsamı	422
bb. Ayrımı haklı kılan nedenler.....	423
cc. İspat	424
dd. İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na başvuru.....	425
c. Türk Ceza Kanunu bakımından.....	427
IV. İşverenin Araç ve Malzeme Sağlama ve Giderleri	
Karşılama Borcu	427
1. Genel Olarak.....	427
2. İş Araç ve Malzemelerinin Karşılanması.....	427
3. Giderlerin Karşılanması	427
4. Taşıma Araçlarının Giderlerinin Karşılanması	428
5. Giderlerin Ödenme Zamanı.....	428
§ 17. İŞÇİNİN BORÇLARI	429
I. Özen ve Sadakat Borcu.....	429
1. Genel olarak.....	429
2. Özen borcunun kapsamı	429
3. Sadakat borcu	430
4. Sır saklama yükümü	434
II. İş Sözleşmesi Sona Erdikten Sonra Rekabet Yasağı	
Kararlaştırılması.....	437
1. Genel olarak.....	437
2. Rekabet yasağı sözleşmesinin koşulları ve kapsamı.....	438
a. İşçinin fiil ehliyetine sahip olması	438

b. Sözleşmenin yazılı yapılması	438
c. Rekabet yasağı kararlaştırılabilecek işçinin nitelikleri	438
d. Rekabet yasağının kapsamı	440
3. Rekabet yasağının sınırlanması	440
4. Hakimin rekabet yasağı sözleşmesini değerlendirmesi	442
5. Rekabet yasağı sözleşmesinin bağlayıcılığı bakımından iş sözleşmesinin sona erme nedeni	445
6. Rekabet yasağına aykırılığın hükümleri	446
7. Rekabet yasağının sona ermesi	448
8. Görevli mahkeme	448
§ 18. İŞ İLİŞKİSİNDE KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI	450
I. Kişisel Verilerin İşlenmesine Dair Temel Kavramlar	450
1. Kişisel veri	450
a. Gerçek kişiye ait olma	450
b. Kişiyi belirleme veya belirlenebilir kılma	451
c. Her türlü bilgi	451
2. Özel nitelikli kişisel veri	452
3. Kişisel verilerin işlenmesi	453
4. Veri sorumlusu	453
5. Veri işleyen	454
II. Kişisel Verilerin İşlenmesinde Temel İlkeler	454
1. Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma	455
2. Doğru ve gerektiğinde güncel olma	455
3. Belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme	455
4. İşlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü Olma	455
5. İlgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme	456
III. İşverenin Kişisel Verileri Koruma Borcundan Doğan Bazı Yükümlülükleri	456
1. Aydınlatma yükümlülüğü	456
2. Teknik ve idari tedbirler alma yükümlülüğü	459

IV. İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebepleri.....	461
1. İşçinin kişisel verilerinin açık rıza ile işlenmesi	462
a. Açık rızanın geçerlilik şartları.....	463
b. Açık rızanın içeriği.....	467
c. Açık rızanın şekli.....	467
d. İşçiden açık rızanın alınacağı zaman	468
e. Açık rızanın geri alınması	468
f. Açık rıza ve aydınlatma arasındaki ilişki.....	469
2. Veri işlemenin Kanunda açıkça öngörülmesi: Özlük dosyası.....	471
a. Özlük dosyasının içeriği	471
b. Özlük dosyasının ilkeleri.....	473
3. İşçinin özel nitelikli kişisel verilerinin işlenmesi	474
a. Özel nitelikli verilerin işçinin açık rızası ile işlenmesi	475
b. Özel nitelikli verilerin işçinin açık rızası olmaksızın işlenmesi	475
aa. Kanunlarda açıkça öngörülmesi	475
bb. İstihdam, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardım alanlarındaki hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için zorunlu olması.....	476
4. İşçinin kişisel verilerinin yurtdışına aktarılması	480
5. İşçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı şekilde işlenmesinin sonuçları	481
a. Genel olarak.....	481
b. İşçinin bilgi alma hakkı	482
c. İşçinin işverene başvurması	482
d. İşçinin işvereni Kişisel Verileri Koruma Kurulu'na şikayet etme hakkı	483
e. İşçinin tazminat talebi.....	484
f. İşçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı	484

g. İdari para cezaları.....	485
h. İdari para cezalarına karşı yargı yolu	486
i. Kişilik hakkına dair koruyucu davalar	486
j. Türk Ceza Kanunu'ndaki düzenlemeler.....	486

YEDİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNDE CEZA

KOŞULU VE ÇALIŞMA TAAHHÜDÜ

KARARLAŞTIRILMASI

§ 19. İŞ SÖZLEŞMESİNDE CEZA KOŞULU

KARARLAŞTIRILMASI489

I. Ceza Koşulunun Hukuki Niteliği ve Unsurları.....	489
II. Ceza Koşulunun Türleri.....	491
III. İş Sözleşmesinde Ceza Koşulu Kararlaştırılmasına İlişkin Sınırlamalar	493
1. Kural: Salt işçi aleyhine ceza koşulu kararlaştırma yasağı .	493
2. İstisna: salt işçi aleyhine ceza koşulu kararlaştırılabilecek haller	495
3. Belirli/belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ceza koşulu kararlaştırılması.....	496
4. Ceza koşulu talebinde çalışılan süre/çalışılmayan süre indirimi	499
5. Ceza koşulunun fahiş görülmesi.....	500
6. Ceza koşulu talebinde iş sözleşmesinin sona erme nedeni	500

§ 20. EĞİTİM VEYA TRANSFER MASRAFI KARŞILIĞI

ÇALIŞMA TAAHHÜDÜ KARARLAŞTIRILMASI502

I. Belirli Bir Süre Çalışma Taahhüdü İçeren Hükümlerin Geçerliliği.....	502
1. Kural.....	502
2. İstisna: Mevzuatta eğitim giderlerinin işverence karşılanacağını düzenlendiği haller.....	503

II. Geri Almanın Açıkça Kararlaştırılması	504
III. Talep Edilebilecek Harcamalar ve Giderler	505
IV. Kararlaştırılabilecek Zorunlu Hizmet Süresi	507
V. Geri Ödeme Yükümlülüğünün Doğmasında İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedeni	508
VI. Geri Ödenecek Miktarın Belirlenmesinde Çalışılan/ Çalışılmayan Süre İndirimi	509

SEKİZİNCİ BÖLÜM

İŞ SÜRELERİNİN DÜZENLENMESİ

§ 21. İŞ SÜRESİ.....	513
I. İş Süresi Kavramı	513
II. Farazi İş Süreleri.....	513
1. İşçinin işe hazır halde beklediği süre.....	514
2. Yer ve sualtına inip çıkmak için geçen süre	515
3. Emzirme izni süresi	515
4. Yolda geçen süreler	516
a. Çalışmak üzere gönderme halinde	516
b. Çalışılacak yere birlikte taşıma süresi	516
5. İşverenin talimatıyla gönderme halinde asıl işini yapmaksızın geçen süre	517
6. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde geçen süre	518
7. Çocuk ve genç işçilere ilişkin özel haller	518
8. İş sağlığı ve güvenliği kurulu toplantısında geçen süre.....	518
III. İş Süresinden Sayılmayan Haller	518
1. Sosyal yardım amacıyla işyerine getirilip götürülme süresi.....	518
2. Ara dinlenmesi süresi	519
3. İşe hazırlık süreleri.....	519

4. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri dışındaki eğitimlerde geçen süre.....	520
IV. İş Süresinin Uzunluğu ve Dağılımı.....	521
V. Günlük Azami İş Süresi Sınırı	522
VI. Denkleştirme Çalışması	524
§22. FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA.....	526
I. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Kavramları	526
II. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Karşılığı	528
1. Para olarak ödenmesi	528
2. Serbest zaman olarak verilmesi.....	530
3. Fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dahil edilmesi.....	532
III. Fazla Çalışma Yasakları.....	535
1. Fazla çalışma yapılamayacak işler	535
2. Fazla çalışma yaptırılamayacak işçiler.....	536
IV. Fazla Çalışmanın Nedenleri ve Koşulları.....	537
1. Olağan fazla çalışma	537
a. Nedeni.....	537
b. İşçinin rızası ve rızanın geri alınması	537
c. Fazla çalışmanın azami süresi	538
d. Ücret.....	539
2. Zorunlu fazla çalışma	539
a. Nedeni.....	539
b. İşçinin çalışma zorunluluğu.....	540
c. Fazla çalışmanın azami süresi	540
d. Ücret.....	541
3. Olağanüstü fazla çalışma	541
a. Nedeni.....	541
b. Fazla çalışma talebi	541
c. Çalışma ve çalıştırma zorunluluğu	541
d. Fazla çalışmanın azami süresi	542
e. Ücret.....	542

4. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde fazla çalışma	542
a. Kapsama giren işler	542
b. Kapsama giren işçiler	543
c. Çalıştırılacak azamî işçi sayısı.....	543
d. Fazla çalışma süresi sınırı.....	544
e. Dinlenme süresi verilmesi.....	544
f. Nöbetleşe çalıştırma.....	545
g. İşçilerin rızasının aranmaması.....	545
h. Ücret.....	545
V. Fazla Çalışmanın ve Alacağının Belirlenmesi.....	545
1. İşçinin fazla çalışma yapmadığına dair ilişkin yazılı beyanının alınması.....	546
2. Ücret bordroları çerçevesinde belirleme.....	548
a. Ücret bordroları imzalıdır, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiştir ve fazla mesai tahakkuku vardır	548
b. Ücret bordrosunda fazla mesai tahakkuku vardır ancak işçinin imzası yoktur ve ödeme banka vasıtasıyla yapılmıştır	550
c. Fazla mesai tahakkuku olan ücret bordrosu ihtirazi kayıt ileri sürülerek imzalanmıştır	552
d. Ücret bordrolarında imza olmamakla birlikte, fazla mesai tahakkuku vardır.....	552
e. İmzalı ücret bordrosunda fazla mesai tahakkuku yoktur	552
f. Bordrolarda ücret düşük gösterilmiştir	553
g. Bordro imzalı olmakla birlikte tahakkuk semboliktir..	554
h. Ücretin bir kısmının fazla çalışma ücreti olarak gösterilmesi (bordro hilesi).....	555
3. İşyeri kayıtları ve benzeri nitelikteki yazılı deliller	557
4. Tanık beyanlarının değerlendirilmesi.....	561
5. Hayatın olağan akışına aykırı iddialar	567

6. Üst düzey yöneticilerin fazla çalışma iddiası.....	567
7. Üç vardiya çalışılan işyerlerinde fazla çalışma iddiası.....	570
8. Hesaplanan fazla çalışma ücretinden indirim yapılması....	571
§23. TELAFİ ÇALIŞMASI.....	574
I. Genel Olarak	574
II. Telafi Çalışması Kavramı.....	576
III. Telafi Çalışmasının Koşulları	577
1. Telafi çalışması yapılabilecek nedenler.....	577
2. Telafi ettirilecek sürenin tamamen tatil edilmesi veya önemli ölçüde altında çalışılması	581
3. Telafi çalışmasının işçiye bildirilmesi	581
IV. Telafi Çalışmasının Sınırlanması	582
1. Telafi çalışmasının dört ay içinde yaptırılması.....	582
2. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaması	584
3. Telafi çalışmasının günde üç saati geçmemesi	584
V. Telafi Çalışmasının Hükümleri	585
1. Telafi çalışmasının ücreti.....	585
2. Kanuna aykırı telafi çalışması uygulanmasının hukuki yaptırımı	585

DOKUZUNCU BÖLÜM

İZİNLER VE DİNLENME SÜRELERİ

§24. ARA DİNLENMESİ	587
I. Ara Dinlenmesi Kavramı ve Süresi.....	587
II. Ara Dinlenmesinin Kullandırılması.....	588
III. Ara Dinlenmesinin Çalışma Süresinden Sayılmaması	590
§25. HAFTA TATİLİ	592
I. Genel Olarak	592
II. Hafta Tatiline Hak Kazanma	592
III. Hafta Tatilinin Kullandırılması.....	593

1. Genel kural.....	593
2. İstisna: turizm işletme belgesi verilen konaklama tesisleri	595
IV. Hafta Tatili Ücreti.....	596
§26. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER	598
I. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Sayılan Günler.....	598
II. İşçinin Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışması...	599
III. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü Ücreti.....	600
§27. YILLIK ÜCRETİ İZİN	603
I. Genel Olarak	603
II. Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Koşulları.....	603
1. İşçinin en az bir yıl çalışması	603
2. Aynı işverenin yanında aralı olarak geçen süreler.....	605
3. Alt işverenler değişmesine rağmen aynı işyerinde çalışma	606
4. Yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller	607
5. Yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış sayılmayan haller	608
6. Mevsimlik işlerde yıllık ücretli izin	609
III. Yıllık İzin Süreleri ve İznin Uygulanması.....	612
1. Yıllık izin süreleri	612
2. Diğer izinlerin yıllık izinden mahsup edilememesi	615
3. İznin uygulanması	615
a. İzin kurulu	615
b. İznin kullanılma zamanı	616
c. Yıllık izin süreleriyle iç içe geçemeyecek süreler	619
d. İznin bölünerek kullandırılması.....	619
e. Yıllık ücretli izinde çalışma yasağı.....	621
f. İznin toplu kullandırılması.....	621
g. İzin süresine ilişkin ücretin peşin veya avans olarak ödenmesi	622
IV. İznin Paraya Çevrilmesi.....	623
1. İş sözleşmesi devam ederken.....	623
2. İş sözleşmesi sona erdiğinde.....	625

V. Fazladan Kullandırılan İznin Parasal Karşılığının Talep Edilmesi.....	626
VI. İşçinin Yıllık Ücretli İzin Kullandığının Belgelenmesi	627
VII. Hayatın Olağan Akışına Aykırı Yıllık Ücretli İzin Alacağı İddiaları.....	627
VIII. Yıllık İzin Alacağı İçin Tespit Davası Açılabilmesi	629
§ 28. ÜCRETSİZ İZİNLER.....	630
I. Genel Olarak	630
II. Mevzuatta Düzenlenen Ücretsiz İzin Halleri.....	630
1. Ücretsiz analık izni	630
2. Ücretsiz gebelik izni	631
III. Tarafların Anlaşmasına Dayanan Ücretsiz İzin	632
§ 29. İŞ KANUNUNDAKİ MAZERET İZİNLERİ	636
I. İzinlerin Niteliği ve Kullanımı.....	636
II. Mazeret İzni Süreleri.....	636
1. Evlenme izni	636
2. Evlat edinme izni	636
3. Ölüm izni.....	636
4. Doğum izni	637
5. Engelli veya süregen hastalığı olan çocuk nedeniyle izin...	637
§ 30. ANALIK DURUMU VE EVLAT EDİNME İLE İLGİLİ İZİNLER.....	638
I. Kapsamı.....	638
II. Kadın İşçinin Durumunu Bildirme Yükümlülüğü	639
III. İzinlerin İşverenin Kabulüne Bağlı Olmaması.....	640
IV. İzinler	640
1. Muayene izni	640
2. Doğum izni	640
a. Kadın işçinin (toplam 16 hafta) ücretli doğum izni kullanması	640
b. Annenin vefatı nedeniyle babanın izin kullanması	642

3. Evlat edinme izni	642
4. Toplam 16 haftalık iznin bitiminden sonra alternatif izinler.....	643
a. Altı aya kadar ücretsiz izin.....	643
b. Yarım çalışma izni	645
aa. İznin kullanımı	645
bb. İşçinin haklarının yarım çalışmaya bağlı olarak azaltılması.....	646
cc. Yarım çalışma ödeneğine hak kazanılması.....	646
5. Süt izni	648
6. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı (ebeveyn izni)	648

ONUNCU BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN ALACAKLARDA ZAMANAŞIMI VE FAİZ

§ 31. İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN ALACAKLARDA ZAMANAŞIMI	653
I. Zamanaşımına İlişkin Usul ve Esaslar	653
II. İş Sözleşmesinden Doğan Alacaklarda Zamanaşımı	655
1. Beş yıllık zamanaşımı süresine tabi olan alacaklar	655
2. On yıllık zamanaşımı süresine tabi olan alacaklar.....	657
III. Zamanaşımının Başlangıcı	658
IV. Zamanaşımı Süresinin Değiştirilememesi ve Zamanaşımından Önceden Vazgeçilememesi.....	660
V. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Zamanaşımının Uygulanması.....	661
§ 32. İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN ALACAKLARDA FAİZ.....	663
I. Faiz Uygulamasında Taleple Bağlılık	663
1. Faizin talebe bağlı olması	663
2. Faizin türü bakımından taleple bağlılık.....	663

3. Faizin başlangıç tarihi bakımından taleple bağlılık	665
II. Faizin Başlangıç Tarihinin Hükümde Gösterilmesi	
Zorunluluğu.....	666
III. Temerrüt Tarihinin Belirlenmesi.....	666
1. Temel esaslar.....	666
2. İhtar ile temerrüdün özellikleri.....	667
3. Arabulucuya başvuru ve temerrüt	669
IV. İşçilik Alacaklarının Türüne Göre Temerrüt Tarihinin Belirlenmesi	670
1. Ücret alacaklarında.....	670
2. Kıdem tazminatında.....	671
a. Genel kural.....	671
b. İstisnai haller.....	671
c. Kıdem tazminatının taksitle ödenmesi halinde	672
3. İhbar tazminatında	673
4. İş kazası veya meslek hastalığından doğan maddi- manevi tazminat taleplerinde	673
V. Uygulanacak Faiz Oranı	674
1. Ücret alacakları yönünden	674
2. Kıdem tazminatı yönünden	675
3. Diğer işçilik alacakları yönünden	676
4. Yabancı para borcu yönünden.....	676

ON BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE SONUÇLARI

§33. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ.....	677
I. Genel Olarak	677
II. İş Sözleşmesinin Ölümle Sona Ermesi.....	677
1. İşçinin ölümü.....	677

2. İşverenin ölümü	678
III. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinin Dolması ile Sona Ermesi	679
IV. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinin Bitiminden Önce Feshi	680
1. Genel olarak.....	680
2. Belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshi	681
a. Bakiye süreye ilişkin ücret tutarında tazminat	681
b. Tazminattan indirilecek tutarlar	685
aa. İşçinin tasarruf ettiği miktar	685
bb. İşçinin başka bir işten elde ettiği gelir	686
cc. İşçinin kazanmaktan kasten kaçındığı miktar	687
dd. İndirim şekli	688
c. Haksız fesih tazminatı.....	690
d. İşçinin ceza koşulu ile bakiye süre ücret tutarındaki tazminatı birlikte talep etmesi	691
3. Belirli süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından haksız feshi ..	692
V. İş Sözleşmesinin Karşılıklı Anlaşmayla Sona Ermesi	692
1. İşçiye makul yarar sağlanması	693
2. Fesih talebinin işçiden gelmesi	696
VI. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Fesih Bildirimi (Olağan Fesih) Yoluyla Sona Ermesi	697
1. Genel olarak.....	697
2. Fesih bildiriminin içeriği ve niteliği	698
3. Fesih bildirimi süreleri.....	702
a. Fesih bildirimi sürelerinin uzunluğu.....	702
b. Feshi bildirimi sürelerinin artırılması	703
4. Fesih bildirimi süresinin işlemesi ve hükümleri	704
a. Karşılıklı hak ve borçların devamı	704
b. Yeni iş arama izni verilmesi	706

c. Askı halinin ortaya çıkması.....	709
d. İhbar süresinin bölünememesi.....	710
e. Sözleşmenin sona ermesi	710
5. Peşin ödeme yoluyla fesih.....	711
6. Feshin usulsüz yapılması ve ihbar tazminatı.....	712
a. Feshin usulsüz yapılması	712
b. İhbar tazminatı, niteliği ve miktarı	713
7. Fesih hakkının kötüye kullanılması (kötüniyet tazminatı).....	715
§34. İŞ GÜVENCESİ.....	717
I. İş Güvencesinin Temeli	717
II. İş Güvencesine Tabi Olmanın Koşulları	719
1. Tabi olunan kanuna ilişkin koşul	719
2. İş sözleşmesinin belirsiz süreli olması.....	720
3. İş sözleşmesinin işverence feshedilmesi.....	721
4. İşçi sayısına ilişkin koşul.....	724
5. Altı aylık kıdem koşulu	730
6. Belirli düzeyde işveren vekili olmamak	734
a. İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri	735
b. İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilinin yardımcıları	736
c. Bir işyerini yönetip de işçi alma çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri	743
III. İstisna: İş Güvencesine Tabi Olmayan İşçilerin (Sendikal) İşe İade Davası Açabilmesi.....	746
IV. Feshin Geçerli Nedene Dayanması.....	747
1. Genel olarak.....	747
2. İşçiye ilişkin geçerli nedenler	748
a. İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli nedenler	749
b. İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenler	752

3. İşin, işyerinin, işletmenin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedenler	766
4. İşçinin savunmasının alınması	772
5. Feshin son çare olması ilkesi.....	775
6. İşletmesel karar-işveren kararı alınması	784
V. Fesih Bildiriminin Yazılı Yapılması.....	785
VI. Fesih Nedeninin Açık ve Kesin Olarak Bildirilmesi	786
VII. İşverenin Gösterdiği Fesih Nedeniyle Bağlı Olması.....	787
VIII. Geçerli Nedenle Fesih Hakkını Kullanma Süresi.....	787
§ 35. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA	790
I. Genel Olarak	790
II. Toplu İşçi Çıkarma Kavramı	790
1. İş sözleşmesinin belirli sebeplerle feshi	790
2. Belirli sayıda işçinin iş sözleşmesinin feshi	790
3. İş sözleşmelerinin belirli bir zaman aralığında feshedilmesi	791
III. Toplu İşçi Çıkarma Usulü	791
1. İşKur'a bildirim	791
2. Sendika temsilcisine bildirim ve görüşme	792
IV. Toplu İşçi Çıkarmanın Hükümleri.....	793
1. Fesihlerin hüküm doğurması	793
2. Yeni işçi alma yasağı	793
V. Toplu İşçi Çıkarma Sayılmayan Haller.....	794
1. İşyerinin daimi kapatılması.....	794
2. Mevsim ve kampanya işleri.....	794
VI. Toplu İşçi Çıkarma Usulüne Aykırılık.....	794
§ 36. FESHE İTİRAZ VE USULÜ (İŞE İADE DAVASI)	797
I. Feshin Geçerli Nedene Dayanmadığı İddiası ve İşe İade Talebi.....	797
II. Dava Şartı Olarak Arabulucuya Başvurulması.....	797

III. Tarafların İşe İade Konusunda Arabulucuda Anlaşmaları veya Anlaşmamaları	798
1. Tarafların arabulucuda işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları ve anlaşmanın zorunlu içeriği.....	798
2. Tarafların arabulucuda işçinin işe başlatılmaması konusunda anlaşmaları	803
3. Tarafların arabulucuda işçinin işe başlatılmaması konusunda anlaşmaları halinde iş sözleşmesinin sona erme tarihinin belirlenmesi	804
4. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işe iade talebiyle arabulucuya başvuru	806
IV. Arabuluculuk Sürecinde Anlaşma Olmaması ve Dava Açılması	807
V. Arabulucuya Başvurulmaksızın Dava Açılması	808
VI. Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Geçersizliği ile İşe İade Davasının İlişkisi.....	808
VII. Davanın Görülmesi.....	810
1. İspat yükü.....	810
2. Davanın ivedilikle sonuçlandırılması.....	810
VIII.Dava Devam Ederken İşçinin İşe Davet Edilmesi.....	810
IX. Mahkemenin Kararı	814
1. Mahkemenin feshin geçerli olduğuna karar vermesi	814
2. Mahkemenin feshin geçersiz olduğuna karar vermesi	814
a. En çok dört aylık süreye ilişkin ücret ve diğer haklar ..	816
b. İş güvencesi tazminatı	818
X. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İşe İade.....	820
XI. Kararın İstinaf Edilmesi.....	822
XII. Karar Kesinleştikten Sonraki Süreç	823
1. İşçinin işe başlamak üzere başvuruda bulunması.....	823
2. İşverenin işçiyi işe başlatması.....	826
a. İşçinin davet edilmesi.....	826
b. Davetin usulüne uygun olması.....	828

c. İşçinin işe başvurduğu tarihte başka bir yerde çalışması.....	835
d. İşçinin işe başlatılması halinde karşılıklı alacak durumu	835
e. Usulüne uygun davete rağmen işçinin gelmemesi	836
3. İşverenin işçiyi işe başlatmaması	838
4. İşverenin işçiyi işe başlatmaması halinde iş sözleşmesinin sona erdiği tarih	838
5. Dört aylık sürenin işçinin kıdemine dahil edilmesi	839
6. İşe başlatılmayan işçinin ihbar ve kıdem tazminatı talebi..	840
7. İşe iade süreci tamamlanmadan işçinin vefatı	842
XIII. Aksine Anlaşmaların Geçersizliği.....	843
XIV. İşe İade Davası ve Diğer İşçilik Alacaklarına İlişkin Davalar Arasındaki İlişki	844
XV. İşe İade Davasının Diğer İşçilik Alacaklarına Etkisi.....	846
§ 37. İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ	848
I. Genel Olarak	848
II. İş Sözleşmesinin Feshi İhbarla Sona Ermesiyle Haklı Nedenle Feshin Karşılaştırılması.....	848
III. Haklı Fesih Nedenleri.....	849
1. İşçi için haklı fesih nedeni sayılan haller	849
a. Sağlık nedenleri.....	849
aa. Görülen işin işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması	849
bb. İşçinin görüştüğü işverenin veya iş arkadaşlarının hastalanması.....	856
b. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri.....	857
aa. İşverenin işçiyi yanıltması	857
bb. İşverenin işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna yönelik söz ve davranışları veya işçiye cinsel tacizde bulunması	858

cc. İşverenin işçiye veya ailesi üyelerinden birine sataşması, suça sürüklemesi, şeref ve haysiyetine yönelik asılsız isnadlarda bulunması...	860
dd. İşçinin uğradığı tacize karşı gerekli önlemlerin alınmaması	862
ee. İşçinin ücretinin eksik ödenmesi veya ödenmemesi.....	864
ff. Yapılan işe göre ücret kararlaştırılması halinde eksik ödeme veya çalışma şartlarının uygulanmaması	866
c. Zorlayıcı sebepler	869
d. Diğer mevzuattaki düzenlemeler	869
aa. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca iş sözleşmesinin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmaması nedeniyle feshi	870
bb. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca iş sözleşmesinin kanun dışı lokavt nedeniyle feshi	870
2. İşveren için haklı fesih nedeni sayılan haller	870
a. Sağlık nedenleri.....	870
aa. İşçinin özensiz hayat şeklinden kaynaklanan sağlık nedeniyle devamsızlığı	870
bb. İşçinin tedavi edilemeyecek hastalığa tutulması	871
cc. İşçinin kusurlu hastalık dışında kalan sağlık nedenleriyle devamsızlığı.....	873
dd. Sağlık nedeniyle devamsızlıkta işçinin savunmasının alınması konusu	875
b. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri.....	876
aa. İşçinin işvereni yanıltması.....	876
bb. İşçinin şeref ve namusa dokunacak sözler sarf etmesi yahut şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.....	879

cc. İşçinin işverenin bir başka işçisine cinsel tacizde bulunması	883
dd. İşçinin sataşması.....	884
ee. İşçinin işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması	887
ff. İşçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları.....	889
gg. İşçinin hapsi gerektiren bir suçu işyerinde işlemesi.....	896
hh. İşçinin izinsiz ve mazeretsiz devamsızlıkta bulunması.....	897
ii. İşçinin hatırlatıldığı halde görevini yapmamakta direnmesi.....	902
jj. İşçinin kusuruyla işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, zarar vermesi	904
c. Zorlayıcı sebepler	907
d. İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanmasına dayalı devamsızlığı.....	909
e. Diğer mevzuattaki düzenlemeler.....	909
aa. İş sözleşmesinin yasa dışı grev nedeniyle feshi	909
bb. İşçinin yasal grev ve lokavt halinde başka işverenin yanında çalışması.....	910
3. Haklı nedenle fesih hakkını kullanma süresi.....	910
a. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine dayalı fesihlerde hak düşümü süresi	910
b. Diğer haklı nedenle fesih hallerinde hak düşümü süresi.....	915
IV. Çıkış Kodunun Değiştirilmesi Davası	916
§ 38. İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESİH HAKKININ SINIRLANDIRILMASI.....	918
I. Genel Olarak	918
II. Sınırlandırmanın İçeriği	918

1. İşveren bakımından.....	918
a. Fesih sebepleri bakımından sınırlama	918
b. Fesih usulü bakımından sınırlama.....	921
2. İşçi bakımından.....	923
§ 39.YENİ İŞVERENİN SORUMLULUĞU	924
§ 40.KIDEM TAZMİNATI	926
I. Kıdem Tazminatının Gelişimi.....	926
II. Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları.....	927
1. İşçinin bir yıllık kıdem süresini doldurması.....	927
2. İş sözleşmesinin belirli nedenlerle sona ermesi.....	928
a. İş sözleşmesinin işverence feshi	928
aa. İşK. md. 25/II dışında kalan nedenlerle fesih.....	928
bb. İş sözleşmesinin yasa dışı grev nedeniyle feshi	929
cc. İşçinin yasal grev ve lokavt halinde başka işverenin yanında çalışması.....	929
dd. İş sözleşmesinin işverence feshedilmiş sayılması ..	930
b. İş sözleşmesinin işçi tarafından feshi	930
aa. İş sözleşmesinin İşK. md. 24 uyarınca feshi	930
bb. İş sözleşmesinin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmaması nedeniyle feshi	931
cc. İş sözleşmesinin kanun dışı lokavt nedeniyle feshi.....	931
dd. İş sözleşmesinin muvazzaf askerlik nedeniyle feshi.....	931
ee. İş sözleşmesinin Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan aylık veya toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi	933
ff. İş sözleşmesinin emeklilik aylığı için yaş koşulu dışındaki koşulların tamamlanması nedeniyle feshi.....	935
gg. Kadın işçinin evlilik tarihinden itibaren bir yıl içerisinde iş sözleşmesini feshetmesi	938

hh. Profesyonel sendika yöneticisinin iş sözleşmesini feshetmesi.....	942
c. Fesih dışındaki sona erme halleri	943
aa. İşçinin vefat etmesi	943
bb. Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitimiyle sona ermesi	944
cc. İşçilikten memuriyete geçiş	945
3. Kıdem tazminatına münhasır fesih nedenlerinin bildirilmesi	946
4. Kıdem süresinin hesaplanması.....	951
a. Aynı işverenin işyerlerinde geçen süreler.....	952
b. Aynı işyerinde farklı işverenler nezdinde geçen süreler.....	952
c. Aynı işverenin yanında fasıllı olarak geçen süreler	953
d. İş sözleşmesi devam ederken kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemelerin durumu	958
e. Kamuda farklı işverenler yanında geçen süreler	959
f. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin kıdem süresinin hesaplanması	960
g. Mevsimlik işlerde çalışan işçilerin kıdem süresinin hesaplanması.....	961
h. 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamına yeni alınan işçilerin kıdem süresinin hesaplanması	961
5. Kıdeme dahil edilmeyen süreler	962
III. Kıdem Tazminatının Miktarı ve Hesaplanması	963
1. Miktarı	963
2. Hesaba esas ücret.....	964
3. Kıdem tazminatının tavanı.....	967
4. Kıdem tazminatına ilişkin düzenlemenin emredici niteliğinin değerlendirilmesi	968

a. 1475 sayılı İşK. md. 14'te sayılan haller dışında kıdem tazminatı ödeneceğinin kararlaştırılmasının değerlendirilmesi	969
b. Bir yılını doldurmayan işçilere kıdem tazminatı ödenmesinin kararlaştırılmasının değerlendirilmesi...	970
c. Tavan sınırlaması aşılarak kıdem tazminatı ödenmesinin değerlendirilmesi	970
d. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu yönünden değerlendirme	976
IV. Kıdem Tazminatından Sorumluluk	977
1. Kıdem tazminatının alacaklısı ve borçlusu	977
2. İşyerinin devri ve intikali halinde sorumluluk	978
V. Kıdem Tazminatı Fonu.....	979
§41. İBRANAME.....	985
I. Genel Olarak	985
II. Geçerlilik Koşulları	985
1. Şekil koşulu	986
2. Düzenlenme tarihi koşulu.....	986
3. Alacak türleri ve miktarlarının belirtilmesi koşulu.....	987
4. Eksiksiz ve banka aracılığıyla ödeme koşulu	987
III. Geçerlilik Koşullarını Taşımayan Belgeler.....	988
§42. ÇALIŞMA BELGESİ	990
§43. KANUN KAPSAMINDAKİ BİLDİRİMLERİN YAZILI VEYA KAYITLI ELEKTRONİK POSTA İLE YAPILABİLMESİ.....	991
YARARLANILAN KAYNAKLAR.....	997