

İÇİNDEKİLER

İŞ HUKUKUNDA ADİL YARGILAMA <i>(Uğur OCAK, İst. 31. BAM Daire Başkanı)</i>	1
İŞ DAVALARINDA ADİL YARGILANMA HAKKI.....	1
BİLGİLENME HAKKI.....	3
SAVUNMA HAKKI-AÇIKLAMA VE İSPAT HAKKI	5
GEREKÇELİ KARAR HAKKI	15
ERİŞİM HAKKI.....	16
ANAYASA MAHKEMESİ HAK İHLALİ KARARI	26
MAKUL SÜREDE YARGILANMA HAKKI.....	37
 İŞ MAHKEMELERİNDE YARGILAMA YÖNTEMLERİ (Çelik Ahmet ÇELİK)	47
I- KONUYA BAKIŞ	47
1- Geçmişten Bugüne İş Mahkemeleri	47
2- Uygulamada İş Davaları.....	48
II- YENİ İŞ MAHKEMELERİ KANUNU	49
1- Yasaya Genel Bakış ve Maddeler	49
2- Arabuluculuk Şartına İlişkin Görüşler	51
3- İşçinin Dava Açmasına İlişkin Görüşler	53
III- İŞ MAHKEMELERİNİN GÖREV ALANI.....	53
1- 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'na Göre Görev Alanı.....	53
2- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	54
3- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu.....	55
4- 854 Sayılı Deniz İş Kanunu	55
5- 5953 Sayılı Basın İş Kanunu.....	56
6- 7036 Sayılı Yasa'ya Göre, İş Mahkemelerinin Görev Alanına Girmeyen Konular	56
7- 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre, İş Mahkemelerinin Görev Alanına Girmeyen İşler ve İş İlişkileri	57

8- Üçüncü Kişilerin de Sorumlu Olduğu İş Kazalarında Görevli Mahkeme	58
9- İş Mahkemelerinin Görevi Konusunda Bazı Değişik Örnekler	60
IV- YETKİ KURALI	65
1- 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'na Göre Yetkili İş Mahkemesi.....	65
2- Yasa'daki Yetki Kuralı Kamu Düzeniyle İlgili Olduğundan, Her Zaman İleri Sürülebilir ve Mahkemece Doğrudan Dikkate Alınması Gerekir	66
3- İş Kazalarında Yetkili Mahkeme	67
4- Yurtdışında İşçi Çalıştıran Şirketlere Karşı Açılacak Davalarda	70
5- Sigortalı Hizmet Tespiti Davalarında.....	70
V- İŞ MAHKEMELERİNDE YARGILAMA YÖNTEMİ	71
1- Yasal Düzenlemeler	71
2- İş Mahkemeleri Kanunu'nda Basit Yargılama Usulü	71
3- İş Mahkemesinde Basit Yargılama Yönteminin Uygulanması	73
4- İş Mahkemesi Kararlarına Karşı Kanun Yolları.....	75
VI- İŞ MAHKEMESİNDE AÇILACAK DAVA TÜRLERİ	76
1- İşçi Alacakları İçin “Belirsiz Alacak Davası” (6100/m.107).....	76
2- İş İlişkilerinin, İşverenin Kim Olduğunun, Tazminat ve Alacağın Miktarı ile Kimden İsteneceğinin Tespiti İçin “Belirsiz Tespit Davası” (6100/m.107/3).....	80
3- İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle “Belirsiz Alacak Davası” Açılması Gerekir	82
4- İş Kazalarında Sorumluların Kesin Belli Olmadığı Durumlarda, 107.Maddenin 3.Fıkrasına Dayanılarak “Tespit Davası” da Açılabilir	83
5- İş Mahkemesinde “Kısmi Dava” Açılması	83
6- İş Mahkemesinde Öteden Beri Açılmakta Olan “Tespit” Davaları (6100/m.106)	84
a) Sigortalı Hizmet Tespiti Davaları.....	84
b) İş Yasası'na Göre Feshin Geçersizliğinin Tespiti Davaları	85

c) Sendikalar Kanunu'na Göre "İşkolu Tespiti" Davası.....	85
d) Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'na Göre Tespit Davaları.....	86
VII- İŞÇİ ALACAKLARINDA ZORUNLU ARABULUCULUK.....	86
1- Dava Şartı.....	86
2- Arabulucuya Nasıl Başvurulacak.....	86
3- Arabulucu Nasıl Seçilecek.....	87
4- Arabuluculuk İncelemesi Nasıl Yapılacak.....	87
5- Arabulucunun Görev Süresi.....	88
6- Arabuluculuk Görüşmesi Nasıl Yapılacak.....	88
7- Arabuluculuk Başvurusunun Sonuçsuz Kalması Durumunda.....	88
8- Arabulucuya Başvuruda Zamanaşımının ve Hak Düşürücü Sürenin Durması.....	88
9- Arabulucuya Başvurunun Sonucu ve Dava Şartının Yerine Getirilmiş Olması.....	89
10- İşçinin Adalete Erişimini Güçleştiren Bir Uygulama.....	89
VIII- İŞÇİ ALACAKLARI İÇİN DAVA AÇILMASI.....	89
1- Dava Dilekçesinin İçeriği.....	89
2- İşçinin Dilekçesinde Yer Alabilecek Hususlar.....	91
3- Dava Dilekçesi Örneği.....	92
IX- DAVALININ SAVUNMASI.....	93
1- Cevap Dilekçesinin İçeriği.....	93
2- Davalının Yetki İtirazı ve Zamanaşımı Savunması.....	94
X- İŞ MAHKEMESİNDE DELİLLERİN SUNULMASI.....	95
1- Davacı İşçinin Delil Sunma Olanakları.....	95
2- Davalı İşverenin Delilleri.....	96
XI- İŞ HUKUKUNDA KANIT YÜKÜ.....	97
1- Genel olarak.....	97
2- İş Hukuku'nda Kanıt Yüğü Ağırlıklı Olarak İşverendedir.....	97
3- Dava Konularına Göre Kanıt Yüğü.....	99
4- Kanıt Yüğüne İlişkin Yargıtay Kararlarından Örnekler.....	100

XII- İŞÇİ ALACAKLARINDA BELİRSİZ ALACAK DAVASININ GEREKLİLİĞİ HAKKINDA GÖRÜŞLER	102
1- İşçinin Korunmasının Gerekliliği.....	102
2- İşçi Alacaklarında Belirsiz Alacak Davasının Gerekliliği.....	103
3- Yargıtay'ın Çelişkili Kararları	105
4- Hukuk Genel Kurulu'nun Yanlış ve Yasaya Aykırı Bir Kararı	106
5- Hukuk Genel Kurulu'nun İşçiyi Mağdur Eden Başka Kararları	107

İŞ HUKUKUNDA ARABULUCULUK UYGULAMASI **(Arb. Av. Aysu IŞIK KURT)..... 111**

1. İŞ HUKUKUNDA ARABULUCULUK UYGULAMASI.....	111
1.1. İŞ HUKUKUNDA ARABULUCULUK.....	111
1.1.1. İŞ MAHKEMELERİNİN GÖREV ALANINA GİREN UYUŞMAZLIKLAR.....	111
1.1.2. ARABULUCULUĞA ELVERİŞLİLİK.....	112
1.1.3. ZORUNLU DAVA ŞARTI KAPSAMINDA ARABULUCULUĞA BAŞVURU	114
1.1.4. YETKİ	115
1.1.5. ARABULUCULUĞA BAŞVURU USULÜ	115
1.1.6. ARABULUCULUKTA SÜRELER	116
1.1.7. ARABULUCULUKTA TARAFLAR.....	118
1.2. İŞ HUKUKUNDA ARABULUCUNUN ROLÜ.....	118
1.2.1. ARABULUCUNUN SEÇİMİ	119
1.2.2. TARAFLARIN SÜRECE DAVET EDİLMESİ.....	119
1.2.3. ARABULUCULUK SÜRECİNDE İLK OTURUM	120
1.2.4. ARABULUCULUK FAALİYETİNİN SONA ERMESİ.....	121
1.2.4.1. ANLAŞMA SAĞLANAMAMASI.....	122
1.2.4.2. ANLAŞMA SAĞLANMASI.....	123
1.3. İŞE İADE TALEBİ.....	128
1.3.1. SÜRELER	128
1.3.2. İŞE İADE TALEBİNDE TARAFLAR	130
1.3.3. SÜRECİN SONLANDIRILMASI	131

1.3.4. ARABULUCULUK ÜCRETİ	132
1.4. TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜNDE ARABULUCULUK	132
1.4.1. OLAĞAN ARABULUCULUK.....	132
1.4.1.1. ARABULUCU TAYİNİ	133
1.4.1.2. ARABULUCUNUN NİTELİKLERİ.....	133
1.4.1.3. ARABULUCUNUN GÖREV SÜRESİ.....	134
1.4.1.4. ARABULUCUNUN UYUŞMAZLIĞI GİDERMEKTEKİ ROLÜ	134
1.4.1.5. ARABULUCULUK FAALİYETİ SONUCUNDA ANLAŞMA SAĞLANMASI	135
1.4.1.6. ARABULUCULUK FAALİYETİ SONUCUNDA ANLAŞMA SAĞLANAMAMASI	135
1.4.2. OLAĞANÜSTÜ (İSTİSNAİ) ARABULUCULUK	135
1.4.2.1. GREV VE LOKAVTIN ERTELENMESİ.....	135
1.4.2.2. KANUNİ GREV KARARI ALINMASI	136

İŞ HUKUKUNDA BELİRSİZ ALACAK VE KISMI ALACAK DAVA AYRIMI (Av. Filiz KURU)	137
Giriş.....	137
I. Belirsiz Alacak Davası.....	137
A. Belirsiz Alacak Davası Koşulları	139
1. Davanın Açıldığı Tarihte Talep Sonucunun (Alacağın Miktarının) Belirlenmesinin Davacıdan Beklenemeyecek veya İmkansız Olması Gereklidir.....	139
2. Davacı/Alacaklı, (Hukuki İlişkiyi) Davanın Sebebinin ve Delillerini Somut Olarak Ortaya Koymalıdır	140
3. Dava Dilekçesinde Geçici Talep Sonucu (Asgari Bir Miktar) Belirtilmelidir.....	142
B. Bedel Artırım Talebi	143
C. Zamanaşımı	143
D. Faiz.....	144
E. Şartları Olmadan Belirsiz Alacak Davası Açılması	145
II. Kısmi Dava	152
A. Kısmi Davanın Şartları	153

1. Dava Konusu Alacağın Tamamının Aynı Hukuki İlişkiden Doğmuş Olması	153
2. Talep Konusunun Niteliği İtibarıyla Bölünebilir Olması	155
3. Talep Konusunun Geri Kalan Kısımından Açıkça Feragat Edilmemiş Olması	155
B. Islah.....	157
C. Zamanaşımı.....	159
D. Faiz	161
III. İŞ HUKUKUNDAN KAYNAKLI ALACAKLARIN BELİRSİZ ALACAK DAVASI İLE KISMİ DAVAYA KONU OLMASI.....	161
1. Kıdem Tazminatı, İhbar Tazminatı, Yıllık İzin Ücreti	162
2. Ücret.....	167
3. Fazla Çalışma Ücreti, Hafta Tatili Ücreti, Ulusal Bayram Genel Tatil Ücreti.....	170
4. İşe Başlatmama Tazminatı, Boşta Geçen Süreye İlişkin Ücret ve Diğer Haklar	171
5. Kötüniyet Tazminatı.....	172
6. Sendikal Tazminat ve Ayrımcılık Tazminatı	173
7. Maddi Tazminat	173
8. Manevi Tazminat	173
İŞ HUKUKUNDA İSPAT VE TANIK BEYANLARI	
(Av. Çağatay UYGUN)	175
1. HUSUMETLİ TANIK BEYANLARI	176
2. İŞYERİNDE ÇALIŞMAYAN TANIĞIN BEYANINA İTİBAR EDİLEMEZ	177
3. TANIĞA SADECE KENDİ ÇALIŞMA DÖNEMİ KADAR İTİBAR EDİLİR.....	181
4. HİZMET TESPİTİNİN TANIKLA İSPATI.....	183
5. TEMİNAT SENEDİ İSPATINDA TANIK BEYANLARI.....	184
6. ÜCRETİN TANIKLA İSPATI	185
7. FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATINDA TANIK BEYANLARI	186
8. HAFTA TATİLİ ÜCRETİNİN TANIKLA İSPATI.....	188
9. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL ÜCRETİNİN TANIKLA İSPATI	191

10. YILLIK İZNİN TANIKLA İSPATI	193
11. FESİH BİLDİRİMİNDE TANIK BEYANLARI	194
12. KIDEM VE İHBAR TAZMİNATLARINDA TANIK BEYANLARI	196

İŞ HUKUKUNDA SÖZLEŞME ÖZGÜRLÜĞÜ

(Av. Arb. Mine DEMİREZEN)	199
---------------------------------	-----

I. İŞ SÖZLEŞMESİ	200
A. Türk Hukukunda İş Sözleşmesi	200
1. Anayasa	200
2. Türk Ceza Kanunu	203
3. Medeni Kanun	203
4. Borçlar Kanunu	206
5. İş Kanunu	208
B. İş Kanunu'nda Tanımlanan İş Sözleşmesi Çeşitlerine İlişkin Genel Kurallar	210
1. Sürekli ve Süreksiz İşlerdeki İş Sözleşmeleri	210
2. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi	211
3. Kısmi Süreli ve Tam Süreli İş Sözleşmesi	213
4. Çağrı Üzerine Çalışma	214
5. Uzaktan Çalışma	214
6. Deneme Süreli İş Sözleşmesi	215
7. Takım Sözleşmesi ile Oluşturulan İş Sözleşmeleri	216
II. İŞ İLİŞKİSİNİ TARAFLARIN ORTAK KARARI İLE SONA ERDİREN SÖZLEŞME ÇEŞİTLERİ VE SÖZLEŞME ÖZGÜRLÜĞÜ KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ	216
A. İkale Sözleşmesi	216
B. İbra Sözleşmesi	218
III. İŞ HUKUKUNDA SÖZLEŞME ÖZGÜRLÜĞÜ VE SINIRLARI	219
A. Genel Olarak	219
B. İş Sözleşmesinin İçeriği Açısından Özgürlük	223
C. İş Sözleşmesinin Şekli Açısından Özgürlük	228
D. Şarta Bağlı Olarak Yapılan Sözleşmeler	230

E. İş Sözleşmesi Yapma Yasağı	232
F. İşe Başlatma ve/veya İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu	238
IV. İŞ HUKUKUNDA SÖZLEŞMENİN GEÇERSİZLİĞİ	242
A. İş Sözleşmesinin Kesin Hükümsüzlüğü	242
B. İş Sözleşmesinin İptali	244

İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ

(Şahin ÇİL, Yargıtay HGK Üyesi)	247
--	------------

I. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ	247
1. Belirli Süreli İş İlişkisinin Tanımı ve Unsurları	247
2. Belirli Süreli Sözleşmenin Şekli	251
3. Belirli Süreli Sözleşmenin Sona Ermesi	253
4. Bakiye Süre Ücreti	259
II. KISMİ SÜRELİ İŞ İLİŞKİSİ	263
1. Kısmi Süreli İş İlişkisinin Tanımı ve Unsurları	263
2. Kısmi Süreli İş İlişkisinde İşçilik Hakları	264
III. ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA	273
1. Çağrı Üzerine İş İlişkisinin Tanımı Unsurları ve Şekli	273
2. Çağrı Üzerine İş İlişkisinin Sonuçları	274
IV. UZAKTAN ÇALIŞMA	277
1. Genel Olarak	277
2. Uzaktan Çalışma Yapılamayacak İşler	278
3. Uzaktan Çalışmaya Geçiş	279
4. Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Şekli	280
5. Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin İçeriği	280
6. Çalışma Yerinin Düzenlenmesi	282
7. Uzaktan Çalışmada İşverenin Yükümlülükleri	282
a. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri	282
b. Eşit Davranma Borcu	283
8. Uzaktan Çalışmada İşçinin Yükümlülükleri	284
a. Verilerin Korunması	284
b. Malzeme ve İş Araçlarının Özenle Kullanımı	284
9. Çalışma Sürelerinin Belirlenmesi/İspatı	284
10. Dinlenme Sürelerinin Belirlenmesi/İspatı	286
11. Yeniden İşyerinde Çalışmaya Geçiş	286

12. Tazminata Esas Ücretin Belirlenmesi.....	288
13. Tazminata Esas Sürenin Belirlenmesi	288
V. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ	290

ASIL İŞVEREN, ALT İŞVEREN, İŞVEREN VEKİLİ KAVRAMLARI (Av. Sinem KAYA).....	293
A. GENEL OLARAK.....	293
B. ASIL İŞVEREN.....	293
1. Kanunlarda Yer Alan Düzenlemeler	293
2. Asıl İşveren Kavramının Unsurları	295
C. ALT İŞVEREN	303
1. Kavram ve Düzenlemeler.....	303
2. Alt İşveren Kavramının Unsurları	306
D. İŞVEREN VEKİLİ	314
1. Düzenlemelerde Yer Alan Kavramlar	314
2. Alt İşveren ile İşveren Vekili Kavramlarının Karşılaştırılması	315

İŞ HUKUKUNDA EŞİT DAVRANMA İLKESİ (Av. Gizem ÖZCAN ATAŞ)	317
1. GİRİŞ.....	317
2. ULUSLARARASI HUKUKTA ve TÜRK İŞ HUKUKUNDA EŞİT DAVRANMA İLKESİ’NİN HUKUKİ DAYANAKLARI.....	318
2.1. Uluslararası Hukukta	318
2.2. Türk İş Hukukunda.....	320
3. EŞİT DAVRANMA İLKESİ’NİN UYGULANMA KOŞULLARI	322
3.1. Yer ve Konu Bakımından Aynı İşyerinin İşçileri Olma.....	322
3.2. İşyerinde Bir İşçi Topluluğunun Bulunması.....	323
3.3. İşverenin İşyerinde Kolektif Nitelikte Kuralının veya Uygulamasının Olması.....	324
3.4. İş İlişkisinin Kurulmuş Olması	324
3.5. Uygulamanın Aynı Zaman Diliminde Yer Alan İşçilere Uygulanması	324

3.6. İşyerinde Uygulanan Uygulamanın İşçinin Aleyhine Olmaması	325
4. EŞİT DAVRANMA İLKESİNİN UYGULANMASI	325
4.1. İş İlişkisinin Kurulmasında Eşitlik İlkesinin Uygulanması	325
4.2. İş İlişkisi Devam Ederken Eşitlik İlkesinin Uygulanması	326
4.2.1. İşverenin Yönetim Hakkını Kullanırken Eşitlik İlkesine Uygun Davranması.....	327
4.2.2. Ücretlerin Belirlenmesinde Eşitlik İlkesinin Uygulanması	328
4.2.3. Cinsiyet Nedeniyle Ayrımcı Uygulamaların Yasaklanması.....	329
4.2.4. İş Sözleşmesinin Türüne Göre Eşitlik İlkesinin Uygulanması	329
4.3. İş İlişkisinin Sona Ermesinde Eşitlik İlkesinin Uygulanması	330
5. EŞİT DAVRANMA İLKESİNE AYKIRI DAVRANIŞLARDA İSPAT YÜKÜ VE YAPTIRIMLARI.....	332
5.1. İspat Yüğü.....	332
5.2. Yaptırımlar.....	333

UYGULAMA YÖNÜYLE ESNEK ÇALIŞMA

(Doç. Dr. Mustafa KILIÇOĞLU, Yargıtay Onursal Daire

Başkanı)	337
Giriş	337
I. Metodoloji (Yöntem).....	337
II. Esneklik Kavramı	340
A. Terim ve Tanım	340
B. Alan Olarak Farklılık ve Yapısal Özellik	340
III. Yargı Kararlarında Esneklik.....	341
A. Sözleşmesel ve Çalışma İlişkisi Açısından Esneklik.....	341
B. Çalışma Süresi Açısından.....	348
IV. Esnekliğin Getirdiği Kaygılar	350
V. Sonuç	351

KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

(Av. Çağlar SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU)	353
1. Tanımı	353
2. Kısmi Sürelİ İş Sözleşmesinin Şekli	355
3. Kısmi Süreliden Tam Sürelİye ve Tam Süreliden Kısmi Sürelİye Geçiş Hakkı	356
a. Genel Olarak	356
b. Ebeveyne Tanınan Kısmi Sürelİ Çalışmaya Geçiş Hakkı	356
4. Kısmi Sürelİ Çalışmanın Özel Bir Türü: Çağrı Üzerine Çalışma	359
5. Kısmi Sürelİ Çalışmada Ücret ve Ekleri	361
6. Kısmi Sürelİ Çalışmada İşin Düzenlenmesi	363
a. Fazla Çalışma	363
b. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Çalışması	368
c. Hafta Tatili	369
d. Yıllık İzin	370
e. İş Arama İzni ve Süt İzni	373
7. Kısmi Sürelİ İş Sözleşmesinin Sona Ermesi	374
a. Kıdem Süresinin Tespiti ve Kıdem Tazminatı	374
b. İhbar Süresi ve İhbar Tazminatı	378
c. İş Güvencesi	378

MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMELERİ

(Av. Paluri Arzu (KAL) DEMİRÇİ)	381
A. MEVSİMLİK İŞ	381
1. Tanımı	381
2. Yıllık Ücretli İzin	382
3. Kıdem ve İhbar Tazminatı	383
4. İş Güvencesi	384
B. MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMESİ	385
1. Tanımı	385
2. Mevsimlik İş Sözleşmesi Örneği	385
C. MEVSİMLİK İŞ DAVA DİLEKÇE ÖRNEKLERİ	392
İŞÇİLİK ALACAĞI BOZMA SONRASI İŞVEREN VEKİLİ BİLİRKİŞİ RAPORUNA BEYAN DİLEKÇESİ	392

<i>İŞÇİLİK ALACAĞI İŞVEREN VEKİLİ İSTİNAF DİLEKÇESİ</i>	399
<i>İŞÇİLİK ALACAĞI İŞVEREN VEKİLİNİN İŞE DAVETLE İLGİLİ BEYAN DİLEKÇESİ</i>	406
<i>İŞÇİLİK ALACAĞI YANIT DİLEKÇESİ VE DELİL LİSTESİ</i>	409

İŞ GÜVENCESİ VE İŞE İADE DAVALARI

(Doç. Dr. Ali EKİN)	413
I. İş Güvencesi.....	413
A. İş Güvencesi Kavramı	413
B. İş Güvencesine Tabi Olmanın Şartları.....	414
1. Belirli Kanun Kapsamında Çalışma	414
2. İşyerinde En Az Otuz İşçi Çalışıyor Olması.....	414
3. İşçinin En Az Altı Aylık Kıdeme Sahip Olması.....	415
4. Belirli Konumdaki İşveren Vekili Niteliğinde Olmamak	416
5. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışıyor Olmak	418
II. Geçerli Fesih Nedenleri	421
A. Geçerli Fesih Kavramı	421
B. İşçinin Yeterliliği veya Davranışları Nedeniyle Fesih	422
1. İşçinin Yetersizliği	422
2. İşçinin Davranışları	423
C. İşletmenin, İşin ve İşyeri Gerekleri Nedeniyle Fesih	424
D. Ultima Ratio (Fesih Son Çare Olması) İlkesi.....	430
E. Haksız Feshin Geçerli Nedenle Feshe Dönüşmesi.....	431
III. Fesih Bildiriminde Usul	432
IV. Fesih Bildirimine İtiraz ve Dava Süreci	436
V. Feshin Geçersizliği	437
A. İşe Başlatılması Halinde.....	437
B. İşe Başlatılmaması Halinde.....	438

İŞ HUKUKUNDA ÖZEL HAKEM UYUŞMAZLIKLARI

(Doç. Dr. A. Eda MANAV ÖZDEMİR)	443
I. TAHKİM KAVRAMI	443
II. TAHKİME ELVERİŞLİLİK	444
A. Genel Olarak	444

B. İş Hukuku Uyuşmazlıklarının Özel Hakem Yoluyla Çözüme Elverişliliği.....	445
1. İş Hukuku Uyuşmazlıkları.....	445
a. Bireysel İş Uyuşmazlığı-Toplu İş Uyuşmazlığı.....	445
b. Hak Uyuşmazlığı-Çıkar Uyuşmazlığı.....	446
2. Türk Hukukunda İş Uyuşmazlıklarının Özel Hakem Yoluyla Çözümü Bakımından Elverişliliği	446
a. İş Hukukunda Özel Hakemin Yasal Dayanakları	446
b. İş Uyuşmazlıklarının Özel Hakem Yoluyla Çözüme Elverişliliği	447
3. Bireysel İş Hukukunda Özel Hakem	451
a. Özel Hakem Sözleşmesinin Konusu.....	452
b. Özel Hakem Sözleşmesinin Zamanı	455
4. Toplu İş Hukukunda Özel Hakem	458

İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN

YÜKÜMLÜLÜKLERİ (Av. Zeynep ÖNCÜ UYGUN).....461

1- İş Görme Borcu.....	461
2- İşverenin Talimatına Uyuma Borcu	471
3- Sadakat Borcu	471
4- Teslim ve Hesap Verme Borcu	473
5- Rekabet Etmeme Borcu	473
6- Sır Saklama Yükümlülüğü	477

İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN

YÜKÜMLÜLÜKLERİ (Av. Zeynep ÖNCÜ UYGUN).....483

1. Ücret Ödeme Borcu	483
a. Ücretin Ödenmemesi	487
b. Ücretin Korunması.....	489
c. İş Görmekten Kaçınma Hakkının Hukuki Sonuçları	490
2. İşverenin İşçiyi Koruma Borcu	490
3. Eşit Davranma Borcu	497
4. İşverenin Diğer Borçları.....	500
a. Buluş veya Tasarım Yapan İşçiye Bedel Ödeme Borcu.....	500
b. İşverenin Kanundan Doğan Diğer Borçları	502

ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ (İŞ KANUNU M. 22) (Av. Kübra YALÇINTAŞ).....	503
A. GENEL OLARAK.....	503
B. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK	504
1. Esaslı Değişiklik Kavramı.....	504
2. Esaslı Olmayan Değişiklik Kavramı	506
C. ESASLI DEĞİŞİKLİK HALLERİ	508
1. İşçinin Nakli veya İşyeri Değişikliği.....	508
2. Çalışma Sürelerinde Değişiklik.....	511
3. İşin Niteliğinde Değişiklik	513
4. Ücrette Değişiklik	514
5. Ücretsiz İzin Uygulaması.....	516
D. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK YAPMA YÖNTEMLERİ.....	517
1. Çalışma Koşullarında İşveren Tarafından Değişikliğin Yapılması	517
a. İşverenin Yönetim Hakkına Dayanarak Değişiklik Yapması.....	517
b. İşverenin Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutması	519
2. Tarafların Anlaşması ile Değişiklik Yapılması	520
E. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASININ USULÜ	521
1. Değişikliğin Yazılı Olarak Yapılması	521
2. Değişiklik Önerisinin Altı İşgünü İçerisinde Kabul Edilmesi	522
3. Değişiklik Önerisinin İşçi Tarafından Kabul Edilmemesi	524
a. Sözleşmenin Eski Şartlarla Devamı	524
b. İşçinin Değişiklik Önerisini Kabul Etmemesine Rağmen İşverenin Değişiklikte Israr Etmesi	524
c. Sözleşmenin Değişiklik Feshiyle Sona Ermesi	526
F. DEĞİŞİKLİK FESHİNİN SONUÇLARI	526

İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ USULLERİ (Doç. Dr. Ş. Esra BASKAN).....	529
I. Giriş	529
II. Tüm Fesih Türleri Bakımından Ortak Hükümler.....	530
1. Fesih Bildiriminde Bulunması Zorunlu Unsurlar.....	530
a) Fesih İradesinin Sözleşmenin Sona Erdirilmesine Yönelik Açık/Anlaşılabilir Olması.....	530
b) Fesih İradesinin Karşı Tarafa Ulaşması.....	531
c) Feshin Şarta Bağlanamaması.....	532
2. Feshin Yapılacağı Yer ve Zaman	533
3. Fesih Hakkının Temsilci Aracılığı ile Kullanımı	533
III. Süreli Fesih Hakkının Kullanılmasında Fesih Usulü	534
1. Genel Olarak	534
2. İş Güvencesi Kapsamında Geçerli Fesihlere İlişkin Özel Düzenlemeler	536
a) Fesih Bildiriminin Yazılı Olması Zorunluluğu	536
b) Fesih Nedeninin Açık ve Kesin Bir Şekilde Belirtilmesi	538
c) Feshin Makul Süre İçerisinde Yapılması.....	539
d) Savunma Alma Zorunluluğu	639
3. Toplu İşçi Çıkarmada Usul	540
IV. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasında Fesih Usulü	542
1. Fesih Bildiriminin Şekli ve Fesih Nedeninin Gösterilmesinin Zorunlu Olup Olmaması	543
2. Fesih Hakkının Kullanılma Süresi	545
3. Savunma Alma Zorunluluğunun Bulunmaması	546
 İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞÇİ TARAFINDAN FESHİ (İK M:24) (Dr. Ali BULUT)	549
GİRİŞ	549
I. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDE HAKLI NEDEN.....	550
1. Haklı Neden Kavramı	550
2. Haklı Neden ile Geçerli Neden Ayrımı	551

II. İŞÇİ YÖNÜNDEN İŞ KANUNUNDA SAYILAN HAKLI NEDENLER	554
1. Genel Olarak İş Kanununda Sayılan Haklı Nedenler	554
2. Sağlık Sebepleri	555
A. İş Sözleşmesinin Konusu Olan İşin Yapılması İşin Niteliğinden Doğan Bir Sebeple İşçinin Sağlığı veya Yaşayışı İçin Tehlikeli Olması (İş Kanunu md. 24/1.a)	555
B. İşçinin Sürekli Olarak Yakından ve Doğrudan Buluşup Görüştüğü İşveren Yahut Başka Bir İşçi Bulaşıcı veya İşçinin İşİ ile Bağdaşmayan Bir Hastalığa Tutulması (İş Kanunu md. 24/1.b).....	557
3. Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri	559
A. İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasında Sözleşmenin Esaslı Noktalarında İşverenin İşçiyi Yanıltması (İş Kanunu md. 24/II.a)	559
B. İşverenin İşçi ya da Ailesi Üyelerinden Birinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Söz ve Eylemlerde Bulunması veya İşçiye Cinsel Tacizde Bulunması (İş Kanunu md. 24/II.b).....	561
C. İşverenin Sataşması, Gözdağı Vermesi, Kanuna Aykırı Davranışa Özendirmesi, Kışkırtması ya da Sürüklemesi, Hapsi Gerektiren Bir Suç İşlemesi, Asılsız Ağır İsnat ve İthamlarda Bulunması (İş Kanunu md. 24/II.c).....	564
D. İşverenin Psikolojik Tacizi (Mobbingi) (İş Kanunu md. 24/II.b-c).....	566
E. İşverenin Diğer İşçisi ya da Üçüncü Kişi Tarafından İşyerinde Cinsel Tacize Uğrayan İşçinin İşverene Başvurmasına Rağmen Gerekli Önlemlerin Alınmaması (İş Kanunu md. 24/II.d).....	569
F. İşverenin Ücret Ödeme Borcunu Yerine Getirmemesi (İş Kanunu md. 24/II-e).....	572
a. Ücret Kavramı ile Haklı Feshe İmkân Veren Ücret Kapsamı.....	572
b. Ücretin İfa Modalitelerine Uygun Ödenmesi	573
c. Ücretin Ödenmemesi	575

G. İşverenin İşçiye Eksik İş Vermesi ya da Çalışma Şartlarının Uygulanmaması (İş Kanunu md. 24/II.f).....	576
4. Zorlayıcı Sebepler	580
III. İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE FESİH HAKKINI KULLANMASI.....	581
1. İşçinin Haklı Nedenle Fesih Hakkı	581
2. İşçinin Haklı Nedenle Fesih Hakkını Kullanması	582
IV. İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE FESHİNİN HÜKÜM VE SONUÇLARI.....	585
1. İşçinin Haklı Nedenle Feshinin Hükmü	585
2. İşçinin Haklı Nedenle Feshinin Sonuçları.....	585
SONUÇ	586

İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN FESHİ (İK M:25) (Av. Arb. Recep KURT).....589

1. İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN HAKLI NEDENLE DERHAL FESHİ.....	589
1.1. SAĞLIK SEBEPLERİ (İŞ KANUNU MADDE 25/I).....	589
1.1.1. İşçinin Kendi Kastından veya Derli Toplu Olmayan Yaşayışından Yahut İçkiye Düşkünlüğünden Doğacak Bir Hastalığa Yakalanması veya Engelli Hale Gelmesi Durumunda, Bu Sebeple Doğacak Devamsızlığın Ardı Ardına Üç İş Günü veya Bir Ayda Beş İş Gününden Fazla Sürmesi.....	590
1.1.2. İşçinin Tutulduğu Hastalığın Tedavi Edilemeyecek Nitelikte Olduğu ve İşyerinde Çalışmasında Sakınca Bulunduğunun Sağlık Kurulunca Saptanması	591
1.1.3. İşçinin Sağlık Sorunları Nedeniyle Bekleme Süresini Aşan Devamsızlığı.....	593
1.2. AHLAK VE İYİNİYET KURALLARINA UYMAYAN HALLER VE BENZERLERİ (İŞ KANUNU MADDE 25/II).....	595
1.2.1. İş Sözleşmesi Yapıldığı Sırada Bu Sözleşmenin Esaslı Noktalarından Biri İçin Gerekli Vasıflar veya Şartlar Kendisinde Bulunmadığı Halde Bunların Kendisinde Bulunduğunu İleri Sürerek, Yahut Gerçeğe Uygun Olmayan Bilgiler veya Sözler Söyleyerek İşçinin İşvereni Yanıltması	595

1.2.2. İşçinin, İşveren Yahut Bunların Aile Üyelerinden Birinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Sözler Sarfetmesi veya Davranışlarda Bulunması, Yahut İşveren Hakkında Şeref ve Haysiyet Kırıcı Asılsız İhbar ve İsnadlarda Bulunması	597
1.2.3. İşçinin İşverenin Başka Bir İşçisine Cinsel Tacizde Bulunması	599
1.2.4. İşçinin İşverene Yahut Onun Ailesi Üyelerinden Birine Yahut İşverenin Başka İşçisine Sataşması, İşyerine Sarhoş Yahut Uyuşturucu Madde Almış Olarak Gelmesi ya da İşyerinde Bu Maddeleri Kullanması	601
1.2.5. İşçinin, İşverenin Güvenini Kötüye Kullanmak, Hırsızlık Yapmak, İşverenin Meslek Sırlarını Ortaya Atmak Gibi Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunması	603
1.2.6. İşçinin, İşyerinde, Yedi Günden Fazla Hapisle Cezalandırılan ve Cezası Ertelenmeyen Bir Suç İşlemesi	604
1.2.7. İşçinin İşverenden İzin Almaksızın veya Haklı Bir Sebebe Dayanmaksızın Ardı Ardına İki İşgünü veya Bir Ay İçinde İki Defa Herhangi Bir Tatil Gününden Sonraki İş Günü, Yahut Bir Ayda Üç İşgünü İşine Devam Etmemesi	606
1.2.8. İşçinin Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi	608
1.2.9. İşçinin Kendi İsteği veya Savsaması Yüzünden İşin Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi, İşyerinin Malı Olan veya Malı Olmayıp da Eli Altında Bulunan Makineleri, Tesisatı veya Başka Eşya ve Maddeleri Otuz Günlük Ücretinin Tutarıyla Ödeyemeyecek Derecede Hasara ve Kayba Uğratması	610
1.3. ZORLAYICI SEBEPLER (İŞ KANUNU MADDE 25/III)	613
1.4. İŞÇİNİN GÖZALTINA ALINMASI VEYA TUTUKLANMASI HALİNDE DEVAMSIZLIĞIN 17'NCİ MADDEDEKİ BİLDİRİM SÜRESİNİ AŞMASI (İŞ KANUNU MADDE 25/IV)	615

HAKSIZ FESHİN SONUÇLARI (Av. Serkan ÖZDEMİR).....	617
KIDEM TAZMİNATI.....	617
I- Kıdem Tazminatının Tanımı ve Yasal Dayanağı.....	617
II- Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Şartları	617
1- İşçinin En Az Bir Yıllık Kıdem Süresinin Bulunması Gerektiği ve Sürenin Hesabında Önem Arz Eden Çeşitli Durumlar	617
2- İş Akdinin Kanunda Öngörülen Nedenlerden Birisiyle Son Bulmuş Olması.....	621
2.a- Emeklilik Sebebiyle Kıdem Tazminatı.....	621
2.b- Evlilik Sebebiyle Kıdem Tazminatı.....	622
2.c- İşçinin Ölümü Sebebiyle Kıdem Tazminatı.....	623
2.d- Askerlik Sebebiyle Kıdem Tazminatı.....	624
2.e- İş Akdinin Feshi Sebebiyle Kıdem Tazminatı	625
III- Kıdem Tazminatının Hesaplanması	626
IV- Kıdem Tazminatında Faiz Türü ve Başlangıç Tarihi	630
VI- Kıdem Tazminatında Zamanaşımı.....	630
İHBAR TAZMİNATI	631
I- İhbar Tazminatının Tanımı, Yasal Dayanağı ve Hükümleri	631
II- İhbar Tazminatının Hesaplanması	634
III- İhbar Tazminatında Faiz Türü ve Başlangıç Tarihi.....	635
IV- İhbar Tazminatında Zamanaşımı.....	635
FAZLA ÇALIŞMA (MESAİ) ALACAĞI	635
I- Fazla Çalışma Alacağının Tanımı, Yasal Dayanağı ve Hükümleri	635
II- Ara Dinlenmesi.....	643
III- Fazla Çalışma Alacağının İspatı.....	645
IV- Fazla Çalışma Alacağında Hakkaniyet İndirimi	650
V- Fazla Çalışma Alacağının Hesaplanması	650
VI- Fazla Çalışma Alacağında Faiz Türü ve Başlangıç Tarihi	652
VII- Fazla Çalışma Alacağında Zamanaşımı.....	652
YILLIK ÜCRETİLİ İZİN ALACAĞI	653
I- Yıllık Ücretli İzin Alacağı, Yasal Dayanağı ve Hükümleri	653
II- Yıllık Ücretli İzin Alacağının İspatı	658
III- Yıllık Ücretli İzin Alacağının Hesaplanması	660

IV- Yıllık Ücretli İzin Alacağında Faiz Türü ve Başlangıç Tarihi	663
V- Yıllık Ücretli İzin Alacağında Zamanaşımı.....	663
ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL ÜCRETİ İLE HAFTA TATİLİ ÜCRETİ ALACAKLARI.....	663
I- Genel Hükümler.....	663
II- Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti ile Hafta Tatili Ücreti Alacaklarında İspat	667
III- Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti ile Hafta Tatili Ücreti Alacakları Hesabı	670
IV- Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti ile Hafta Tatili Ücretinde Faiz Türü ve Başlangıç Tarihi	674
V- Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti ile Hafta Tatili Ücretinde Zamanaşımı	674

İŞ HUKUKU AÇISINDAN MOBBİNG

(Av. <i>Abbas BİLGİLİ</i>).....	675
1. Mobbing Hakkında Genel Bilgiler.....	675
2. Yasal Düzenleme ve Yargı Yolu.....	677
3. Maddi Tazminat Davası	679
4. Manevi Tazminat Davası	681
5. Mobbing Nedeniyle İşçi Tarafından Haklı Nedenle Fesih.....	684
6. Mobbing Nedeniyle İşveren Tarafından Haklı Nedenle Fesih.....	692
7. Mobbing Bağlamında Haklı Neden – Geçerli Neden ve İşe İade Davaları.....	695
8. İspat Sorunu	698

İŞ HUKUKUNDA DİJİTALLEŞME İLE İŞLETME İÇİ SÜREÇLERİ VE COVID-19 ETKİSİ

(Av. <i>Begüm GÜREL</i>).....	703
GİRİŞ	703
1. Online - Uzaktan Çalışma Düzeni ve Yaşanan Sorunlar	704
2. Dijitalleşme Sürecinin İş Hukuku Üzerine Etkisi.....	706
3. Korona Virüs Salgınının İş Hukukuna Etkisi Olarak Uzaktan Çalışma	707

4. Covid-19 Salgını Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamasına Geçiş	708
5. Uzaktan Çalışma Düzenine İlişkin Yasal Düzenlemeler	710
5.1. 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun	710
5.2. 4857 sayılı İş Kanunu Çağrı Üzerine Çalışma ve Uzaktan Çalışma	711
6. 6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU'NUN EVDE HİZMET SÖZLEŞMESİ İLE İLGİLİ HÜKÜMLERİ.....	711
6.1. Sözleşmenin Kurulması	712
6.2. İşçinin Özel Borçları.....	713
6.2.1. İşin Yapılması.....	713
6.2.2. Malzeme ve İş Araçlarının Özenle Kullanılması.....	714
6.3. İşverenin Özel Borçları	715
6.3.1. Çalışma Koşullarının Bildirilmesi	715
6.3.2. Ürünün Kabulü	716
6.3.3. Ücret Ödeme Borcu	717
6.4. Sözleşmenin Sona Ermesi.....	718
7. EVDE ÇALIŞMANIN HUKUKİ STATÜSÜ	719
8. 4857 SAYILI İŞ SÖZLEŞMESİ ÇERÇEVESİNDE UZAKTAN ÇALIŞMANIN DEĞERLENDİRİLMESİ	721
9. EVDEN (UZAKTAN) ÇALIŞMA DÖNEMİNDE İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMINDA İŞÇİ VE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ	723
9.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Evde Çalışma Döneminde Yaşanan İş Kazaları	726
9.2. Çalışmaya Devam Eden İşçiler Neler Yapmalı?.....	728
9.3. İş Kazası Kavramı.....	728
9.4. İşverenin İşçiyi Denetleme Hakkı.....	731
9.4.1. Evde Çalışmada Anayasal Haklar Bakımından Denetim Sorunu	733
9.5. İşin İfasında Gerekli Araçların Temin Edilmesi	734
9.6. İşçinin Şahsen İfa ve Sadakat Borcu.....	735
9.7. Çalışma ve Dinlenme Süreleri	737
9.7.1. Fazla Çalışma.....	738

10. EVDEN ÇALIŞMA SIRASINDA ALINMASI GEREKEN TEDBİRLER.....	739
11. EMSAL YARGITAY KARARLARI.....	741
SONUÇ	743

İŞ HUKUKUNDA ÜCRET

(Dr. Öğretim Üyesi Ayşegül EKİN).....	745
--	------------

I. Ücret Kavramı ve Unsurları	745
A. Asıl Ücret (Çıplak)-Giydirilmiş Ücret Farkı.....	745
B. Brüt Ücret-Net Ücret Farkı	746
C. Ücret Ekleri.....	747
1. İkramiye.....	747
2. Prim	747
3. Aracılık Ücreti	748
4. İşin Sonucundan Pay Alma.....	748
II. Ücretin Unsurları ve Ödeme Zamanı	749
A. İş Karşılığında Ödenme	749
B. İşveren veya Üçüncü Kişiler Tarafından Ödenme	749
C. Para ile Ödeme	750
D. Ödeme Yeri ve Birimi	750
E. Ödeme Zamanı	751
F. Zamanaşımı ve Faiz.....	752
III. Ücretin Belirlenmesi ve Türleri	752
A. Ücretin Belirlenmesinde Tarafların İradesi	752
B. Asgari Ücret.....	753
C. Yargı Kararları	753
D. Ücret Türleri	755
1. Zamana Göre Ücret.....	755
2. Verime Göre Ücret.....	755
3. Yüzde Usulüne Göre Ücret	756
IV. Ücretin Korunması	758
A. İşverenden Kaynaklanan Nedenlerden Dolayı.....	758
1. İşverenin Aczi Halinde İşçinin Ücreti İçin Teminat Talep Edebilmesi	758

B. İşverenin Herhangi bir Neden Olmaksızın Ücret Ödememesi Halinde	759
1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı	759
2. İşçinin İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı	760
3. Faiz Talep Etme Hakkı	761
4. İspat Yükünün İşverene Ait Olması.....	762
C. Genel Olarak İşçinin Ücretini Koruyucu Düzenlemeler	762
1. Ücretin Haczedilememesi ile Devir ve Temlik Edilememesi	762
2. Ücretin Takas Edilememesi	763
3. Ücretin Ayrıcalıklı Alacak Olması	763
4. Ücret Kesme Cezasının Serbest Olmaması.....	764
5. Ücretten İndirim Yapılmaması.....	765
6. Mütعاahhit ve Alt işverenin Hak Edişlerinden Ücretin Ödenmesi.....	765
7. İşverenin Temerrüdü Halinde Ücretin Ödenmesi	766
V. Ücrete İlişkin İdari Para Cezaları	767

TAZMİNAT HESAPLARI YÖNÜNDEN İŞ HUKUKUNDA ÜCRET KAVRAMI

(Çelik Ahmet ÇELİK).....	769
I- İŞÇİNİN ÜCRETİ	769
II- ÜCRET TÜRLERİ.....	770
1- Asıl Ücret	770
2- Ücret Ekleri.....	771
a) İkramiyeler	771
b) Prim	771
c) Komisyon	772
d) Kârdan Pay Alma	773
3- Sosyal Yardımlar.....	773
4- Yüzde Yöntemine Göre Ücret ve Bahşışlar	774
5- Akort Ücret	776
a) Parça Başına Ücret	776
b) Zaman Akordu.....	776
6- Götürü Ücret	776
7- Ücretin Yabancı Para Olarak Ödenmesi	777

III- TAZMİNAT HESAPLARI VE İŞÇİ ÜCRETLERİ	778
1- İşçilerin Tazminat Hesabına Esas Ücretleri	778
2- Ücretlerin Toplanması ve Netleştirilmesi İşlemi.....	779
IV- İŞÇİ ÜCRETLERİYLE İLGİLİ YARGITAY KARARLARI	780
1- Ücret ve Ekleriyle İlgili Kararlar.....	780
2- Primlerle İlgili Kararlar.....	784
3- Ücretin Bahşış Olarak ve Üçüncü Kişilerden Alınmasıyla İlgili Kararlar.....	785
4- Yüzdelerin Ücrete Yansıtılmasıyla İlgili Kararlar.....	787
5- Yabancı Para Olarak Ödenen Ücretlerle İlgili Kararlar	788

FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA (Prof. Dr. Mustafa ALP)	791
1. KAVRAM	791
2. Fazla Çalışmanın Koşulları	792
3. Fazla Çalışmanın Karşılığı	794
4. Yasak Çalışmalar ve Karşılığı	795
5. Fazla Çalışmanın İspatı	797
6. Fazla Çalışmada Özel Durumlar.....	801
a. Üst Düzey Yöneticiler.....	801
b. Fazla Çalışmaların Ücrete Dahil Edilmesi.....	802
c. Primli Çalışmalarda Fazla Çalışma Ücreti.....	804
d. Hakkaniyet İndirimi.....	806
7. Zorunlu ve Olağanüstü Fazla Çalışma.....	807
a. Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma	807
b. Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma.....	808

İKALE VE İBRA SÖZLEŞMESİ (Av. Ümit ORTAK).....	809
1. İKALE SÖZLEŞMESİ	809
ÖRNEK İKALE SÖZLEŞMESİ.....	819
2. İBRA SÖZLEŞMESİ.....	821
ÖRNEK İBRA SÖZLEŞMESİ	830

ÇALIŞMA HAYATINDA HABERLEŞME HÜRRİYETİ KAPSAMINDA KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI (Av. Elif ŞAHİN TAŞKIN)	833
Özet	833
1. Genel Hatlarıyla Kişisel Veri ve Kişisel Verilerin İşlenmesi Kavramları	835
1.1. Kişi, Kişilik Hakkı Kavramı ve Hukuktaki Yeri	835
1.2. Genel Hatlarıyla Kişisel Veri Kavramı	836
1.3. Kavram Olarak Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Genel İlkeler	838
2. İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİN KORUNMASININ KİŞİSEL VERİLERLE İLİŞKİSİ	841
2.1. İşverenin Yönetim Hakkı ve Bağımlılık Unsuru	841
2.2. Çalışma Hayatında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması	843
2.2.1. İşçilerin İşveren Tarafından İzlenmesi	845
2.2.1.1. İşçilerin İletişiminin İzlenmesi	846
SONUÇ	856

İŞ SÖZLEŞMESİ GEREĞİ AÇILAN HİZMET TESPİT DAVALARI (Doç. Dr. Mehmet BULUT)	857
Giriş	857
1. Hizmet Tespit Davalarında Görev ve Yetki	859
2. Davanın Tarafları	860
3. Süre	863
4. Nitelik ve Şartlar	866
5. Deliller	871
6. Hizmet Tespit Davalarının Sonuçları	876
a) Teminat İstenmesi	878
b) İhtiyati Haciz	879
c) İhtiyati Tahakkuk	880
d) Diğer Koruma Yöntemleri	880
7. Hizmet Tespit Davası Sonucunda Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Uygulanacak İdari Para Cezaları	882
a) Sigortalılık Tesciline İlişkin Uygulanacak İdari Para Cezası	882

b) Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesinin Verilmemesi Nedeniyle Uygulanacak İdari Para Cezası	883
b.1- Sigortalıların, Prime Esas Kazançlarının veya Hizmetlerinin Bildirilmediği, Eksik ya da Geç Bildirildiği Asıl Nitelikteki Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannameleri	883
b.2- Sigortalıların, Prime Esas Kazançlarının veya Hizmetlerinin Bildirilmediği, Eksik ya da Geç Bildirildiği Ek Nitelikteki Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannameleri	884
b.3- Mahkeme Kararı, veya Denetim ve Kontrol ile Görevlendirilmiş Memurlarca Yapılan Tespitler ya da Resmi Kurum ve Kuruluşlardan Alınan Yazılar Üzerine Hizmetleri ve Kazançları Kuruma Bildirilmediği veya Eksik Bildirildiği ya da Sadece Hizmetlerinin Kuruma Eksik Bildirildiği Anlaşılan Sigortalılarla İlgili Düzenlenen Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannameleri	884
b.4- Mahkeme Kararı, veya Denetim ve Kontrol ile Görevlendirilmiş Memurlarca Yapılan Tespitler ya da Resmi Kurum ve Kuruluşlardan Alınan Yazılar Üzerine Sadece Prime Esas Kazançlarının Kuruma Eksik Bildirildiği Anlaşılan Sigortalılarla İlgili Düzenlenen Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannameleri	888

SENDİKAYA ÜYE OLMA ÖZGÜRLÜĞÜ

(Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT).....	893
I. Genel Olarak Örgütlenme Özgürlüğü-Sendika Hakkı.....	893
II. Sendika Üyeliğinin Güvencesi.....	896
1. Ayrım Yasağı.....	897
a. İşe Almada Ayrım Yapma.....	897
b. Çalışma Koşullarında Ayrım Yapma	899
c. İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Ayrım Yasağı.....	901
2. Ayrım Yasağına Bağlanan Hukuki Yaptırımlar	902
a. İşe Alım ve Çalışma Koşulları Bakımından Ayrımcılık- Sendikal Tazminat.....	903

b. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Bakımından Ayrımcılık- Feshin Geçersizliğinin Tespiti ve/veya Sendikal Tazminat Talep Hakkı.....	904
3. Sendikal Nedenle Feshe Karşı Açılan Davalarda Kanun Yolu.....	908
4. Sendikal Ayrımcılığın Cezai Yaptırımını.....	909

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA

(Arş. Gör. Özgür SEVİM).....	911
GİRİŞ	911
I. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya Konu Hükümleri	912
A. Genel Olarak	912
B. Toplu İş Sözleşmesinin Ücret, İkramiye, Prim ve Paraya İlişkin Sosyal Yardım Konularını Düzenleyen Hükümleri.....	914
II. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Şartları.....	915
A. İşçi Sıfatına Sahip Olmak.....	915
i. Genel Olarak	915
ii. Toplu İş Sözleşmesiyle Bağlı İşverene Bağlı Olarak Çalışma.....	916
B. Yürürlükte Olan Bir Toplu İş Sözleşmesinin Varlığı.....	917
i. Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlüğe Girmesi.....	918
1. Toplu İş Sözleşmesinin İmza Tarihinde Yürürlüğe Girmesi	918
2. Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlük Başlangıcının İmza Tarihinden Önceye Çekilmesi.....	918
3. Toplu İş Sözleşmesinin İmza Tarihinden Sonra Yürürlüğe Girmesi.....	920
ii. Toplu İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Art Etki	921
1. Toplu İş Sözleşmesinin Süresi	921
2. Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi	922
C. Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamında Olan Bir Ünitelerde Çalışma.....	924
III. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Şekilleri.....	926
A. Toplu İş Sözleşmesinden Üyelik Sıfatıyla Yararlanma.....	926
i. Genel Olarak	926

ii. Yararlanmanın Başlangıcı	926
1. İmza Tarihinde Üye Olan İşçiler	926
2. İmza Tarihinde İş Sözleşmesi Sona Ermiş İşçiler	927
3. İmza Tarihinden Sonra Üye Olan İşçiler	928
iii. Yararlanmanın Sona Ermesi	928
B. Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Ödemek	
Suretiyle Yararlanma	929
i. Genel Olarak	929
ii. Yararlanmanın Başlangıcı	932
iii. Yararlanmanın Sona Ermesi	933
C. Toplu İş Sözleşmesinden Taraf Sendikanın Yazılı	
Muvafakatiyle Yararlanma	934
IV. Teşmil	934
V. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak Olanlar	936
A. İşveren Vekilleri ve İşvereni Temsilen Toplu İş	
Görüşmelerine Katılanlar	936
B. Greve Katılmayıp Çalışmaya Devam Edenler	936
C. Kapsam Dışı Personel	939
VI. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya Dair Özel	
Durumlar	940
A. İşyeri Devri	940
B. İşkolu Değişikliği	940
C. Muvazaalı Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi	941
SONUÇ	943
KAYNAKLAR	945