

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

İŞÇİLERİN ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI

Ders Adı: İŞ GÜVENLİĞİ HUKUKU

ASLI BAHAR CEYLAN

Prof. Dr. ZEHRA GÖNÜL BALKIR

KOCAELİ 2019

| | |
|---|----|
| KISALTMALAR | 3 |
| GİRİŞ | 4 |
| I. İŞÇİLERİN ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI | 5 |
| A. Genel Olarak | 5 |
| II. İŞVERENİN ÜCRET ÖDEME BORCU KAPSAMINDA İŞÇİLERİN KAÇINMA HAKKI | 6 |
| A. Genel Olarak | 6 |
| B. İşverenin Ücret Ödeme Borcu | 7 |
| 1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Şartları..... | 8 |
| a. Ücretin Ödenmemesi..... | 8 |
| b. Süre..... | 9 |
| c. Ödememenin Mücbir Sebep Dayanmaması | 10 |
| d. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Kullanımı..... | 12 |
| 2. Çalışmaktan Kaçınmanın Hukuki Sonuçları | 12 |
| a. Çalışmaktan Kaçınmanın Grev Sayılmayacağı | 12 |
| b. Çalışmaktan Kaçınan İşçiler Yerine İşçi Alınamayacağı | 13 |
| c. Çalışmaktan Kaçınan İşçilerin Sözleşmelerinin Feshedilemeyeceği . | 14 |
| d. Çalışmaktan Kaçınan İşçilere Ücret Ödenip Ödenmeyeceği Hususu | 14 |
| III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA İŞÇİLERİN KAÇINMA HAKKI | 16 |
| A. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Yükümlülükleri | 16 |
| B. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı | 17 |
| 1. Ciddi ve Yakın Tehlike | 17 |
| 2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kararı | 17 |
| 3. Çalışmaktan Kaçınmanın Hüküm ve Sonuçları | 18 |
| KAYNAKÇA | 20 |

KISALTMALAR

bkz. : bakınız

E. : esas

İSGK : 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İK : 4857 sayılı İş Kanunu

K. : karar

m. : madde

s. : sayfa

T. : tarih

TBK : 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

TMK : 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu

Yarg. : Yargıtay

GİRİŞ

Günümüzde hayatımızı idame ettirmek için, toplumun en küçük birimi olan ailenin neredeyse erişkin tüm bireyleri iş akdi kurmaktadır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının yayınladığı verilere göre 2019 Nisan ayında yaklaşık 14 milyon işçi bulunmaktadır¹. Bu miktar her altı kişiden birinin iş sözleşmesi ile çalışmakta olduğunu doğrulamaktadır. Bu oran iş sözleşmesinin hayatın içindeki yerini de net olarak belirlemektedir. Kişilerin yaşama, beslenme, barınma, korunma gibi her türlü ihtiyaçları iş sözleşmesi uyarınca iş görme borçlarını yerine getirerek elde ettikleri ücretleri ile karşılanmaktadır. Bu nedenle toplumların hayatlarının devamı için iş sözleşmeleri günümüz şartlarında maalesef ki olmazsa olmazdır. İşsizlik hakkımız yoktur.

İş akdinin, sermayesi ve tüm iş araç gereçleri elinde bulunan tarafı iş veren her yönden güçlü durumdadır. İş görme borçlusu olan işçi ise neredeyse her yönden zayıftır. Bu nedenle sosyal devlet anlayışının gelişmesi ve toplumsal ihtiyaçların da yönlendirmesiyle kanunlar zayıf olanı güçlü karşısında korumak üzere düzenlenmeye başlamıştır.

İş hukuku zayıfın güçlü karşısında korunduğu, koruyucu hükümlerin en yoğun olduğu özel hukuk dallarından biridir. Bu dalın en temel kavramlarından biri ücret, bir diğeri de iş sağlığı ve güvenliğidir. Her iki alanda da kanun koyucu işçilerin haklarına zeval gelmemesi, bir yandan işin devamı, bir yandan da işçinin ekonomik yönünün ve can ve mal güvenliğinin korunması için birçok düzenleme getirmiştir.

Bu çalışmada hem işçinin ücretinin ödenmemesi hem de işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaması durumunda işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı, hakkın kullanılabilmesi için gerçekleşmesi gereken şartlar, hakkın kullanılmasının hüküm ve sonuçları irdelenmiştir.

¹ www.ailevecalisma.gov.tr.

I. İŞÇİLERİN ÇALIŞMaktan KAÇINMA HAKKI

A. Genel Olarak

Sosyal devlet anlayışının bir sonucu olarak kanun koyucu birçok kanuni düzenlemede ekonomik açıdan zayıf tarafı korumayı gözetmektedir. Türk Borçlar Kanunu'nda (TBK) kiraya veren karşısında kiracı, Türk Medeni Kanunu'nda (TMK) erkeğe karşı (genelde çalışmayan, çocuklu, şiddet gören) kadın, İş Kanunu'nda da (İK) işveren karşısında işçi lehine bir çok hüküm yer almaktadır.

İş Hukukuna özgü işçi yararına yorum ilkesi her şart ve koşulda işçi lehine hüküm verilmesini değil, iş ilişkisi sürecinde ortaya çıkan güç dengesizliğine hakkaniyete uygun çözüm bulmayı amaçlamaktadır. İşçinin ücretine ilişkin düzenlemeler işçiyi ekonomik açıdan korumayı, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler ise işçinin kişisel olarak can ve mal güvenliğini korumayı hedeflemektedir.

Her iki alanda da (gerek ücrete gerek iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerde) bir takım koşulların gerçekleşmesiyle işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı öngörülmüştür. Aşağıdaki başlıklarda konular detaylıca irdelenecekse de burada kısaca değinmek yerinde olacaktır:

İş Kanunu m. 8/I hükmüne göre iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Görüldüğü gibi, işverenin borcu olan ücret iş sözleşmesinin kurucu unsurlarındandır. Bu nedenle de ücretin, diğer bir deyişle sözleşmenin kurucu unsurlarından birinin belli bir zaman diliminde ifa edilmemesi halinde kanun koyucu işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı vermiştir.

Yine İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) m. 4 hükmüne göre de işveren iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu doğrultuda işçinin işyerinde ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalması söz konusu olduğunda da kanunda öngörülmüş diğer şartlarla birlikte işçinin çalışmaktan kaçınabileceği düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınmaması sebebiyle iş görmekten kaçınma hakkı ILO Sözleşmesinde de yer alan önemli bir önleyici imkandır.

Aşağıdaki başlıklarda işçinin işten kaçınma hakkı her iki düzenlemenin detaylarıyla birlikte ayrıntılı olarak incelenecektir.

II. İŞVERENİN ÜCRET ÖDEME BORCU KAPSAMINDA İŞÇİLERİN KAÇINMA HAKKI

A. Genel Olarak

İşçinin ücretinin ödenmemesi durumunda işçi ücretin tahsili için yargı yoluna başvurabileceği gibi iş sözleşmesini İş Kanunu m. 24/II uyarınca haklı nedenle feshedebilir. Bunlardan başka yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı da vermiştir.

4857 sayılı İş Kanunundan önce yürürlükte olan 3008 sayılı İş Kanunu ve 1475 sayılı İş Kanunu'nda çalışmaktan kaçınmayla ilgili herhangi bir düzenleme mevcut değildi². 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulüyle birlikte artık çalışmaktan kaçınma hakkı yasal bir temele dayandırılmıştır. Çalışmaktan kaçınma hakkı anılan kanunun 34. maddesinde düzenlenmiştir;

“Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.”

Hükümden görüldüğü gibi, kanun koyucu işçinin emeğinin karşılığını oluşturan ücretinin ödenmemesi halinde, işverene karşı temel borcu olan çalışmayı ifa etmekten kaçınabileceğini düzenlemiştir. İşveren hükme göre işçinin iş akdini bu sebeple

² PEKŞEN, Miraç Şamil, Ücretin Süresinde Ödenmemesi Nedeniyle İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı (Yüksek Lisans Tezi), Nisan 2018, s. 68. Önceki dönemde Yargıtay'ın kararlılık kazanmış uygulamasına göre işçinin işveren tarafından ücretinin ödenmemesi halinde, işçinin işi bırakma veya başka türlü eylemlerde bulunma hakkı vermeyeceği, böyle bir durumda işçinin yasal yollara başvurma, Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne şikayette bulunma ya da haklı nedenle feshetme gibi hakları olduğu belirtiliyordu (NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, İstanbul 2014, s. 308). Örnek karar için bkz. Yarg. 9. HD. 15.09.1999, 10493/13722 (www.kazanci.com, 10.05.2019).

feshedemeyeceği gibi yerine yeni işçi alamayacak ve işi de başka şahıslara yaptıramayacaktır. Kanun koyucu işçinin veya toplu olarak işçilerin ücretlerinin ödenmemesi durumunda işvereni baskı altına alarak işçilere, işverenin iş sözleşmelerinden doğan temel borcunu yerine getirmesine zorlama imkanı sağlamıştır.

B. İşverenin Ücret Ödeme Borcu

Ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcu karşısında işverenin iş akdinden doğan temel borcudur³. Daha önce de değindiğimiz gibi ücret iş akdinin kurucu unsurudur. Bu nedenle ücret olmaksızın iş sözleşmesinden bahsedilmesi mümkün değildir.

Ücret bir sosyal hak olarak öncelikle Anayasa’da güvence altına alınmıştır. Anayasa m. 55 hükmüne göre;

“Ücret emeğin karşılığıdır.

Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.

Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur.”

Anayasanın bu hükmü uyarınca devlet, ücretin işverene, üçüncü kişilere ve hatta işçinin kendisine karşı dahi korunması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. İşte işçinin ücretinin ödenmemesi halinde çalışmaktan kaçınabileceğine ilişkin hüküm sosyal devlet anlayışının bir sonucu olarak anayasal düzenlemeye uygun olarak meydana gelmiştir.

İşçinin temel ücretinin ödenmemesi halinde bu hakkın kullanılabilmesi şüphesizdir. Ancak belirtilmelidir ki ücretin geniş anlamda yorumlanarak ücret eklerinin ödenmemesi halinde de işçilerin kanundan bu hakkını kullanabilmesi gerekmektedir⁴. Nitekim hükmün amacı çoğu zaman başkaca geçim kaynağı olmayan ve hayatını idame ettirmek için ücretine muhtaç işçinin süresinde ücretinin tamamını almasını sağlamaktır⁵. Aksi halde işverenin işçinin temel ücretini ödeyip eklerini

³ SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 16. Baskı, İstanbul 2018, s. 362.

⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2018, s. 179.

⁵ SÜZEK, s. 383.

ödememesi halinde, işçinin işverene karşı bu kanun hükmü uyarınca uygulayacağı bir yaptırım bulunmayacak, hüküm bu anlamda işlevsiz kalacaktır. Bu nedenle prim, ikramiye, fazla mesai, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödenmemesi de kaçınma hakkının işçi tarafından kullanılmasına imkan sağlayacaktır⁶.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2005/3551 Esas 2005/7831 Karar sayılı 09.03.2005 tarihli kararında ikramiye için, aynı daire 2010/17234 Esas, 2010/3921 Karar sayılı 18.02.2010 tarihli kararında prim için geniş anlamda ücrete dahil olduğundan işçilerin bireysel kararlarına dayalı iş görme ediminden kaçınma eyleminin yasadışı grev sayılamayacağını hüküm altına almıştır.

Belirtilmelidir ki, ücretin kısmi şekilde yatırılıp, bakiye ücretin ödenmemesi halinde de çalışmaktan kaçınma hakkı kullanılabilir⁷.

1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Şartları

a. Ücretin Ödenmemesi

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi işverenin geniş anlamda ücret ödeme yükümlülüğünü yerine getirmemiş olması gerekir. Yine ücret alacağının muaccel ve zamanaşımına uğramamış olması hukuken zorunludur. Kanunun açıkça belirttiği üzere ödenmeyen ücretler için yasal faiz yerine mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır. En yüksek faizin belirlenmesinde kamu bankası – özel banka ayrımı yapılmaz⁸.

Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatları uyarınca faiz istenebilmesi için kural olarak ücretin muaccel olmasının yanı sıra işverenin TBK m. 117 uyarınca temerrüde düşürülmesi de gerekmektedir⁹. Ücretin ödenme tarihi sözleşmede kesin vade şeklinde belirtilmişse TBK m. 117/II gereği temerrüde düşürmeye gerek yoktur. Eğer böyle bir

⁶ GÖKTAŞ, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Yetkin Yayınları, Ankara 2008, s. 80; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, s. 680; PEKŞEN, s. 76.

⁷ ÇELİK, Nuri/CANİKOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul 2018, s. 331. Öğretide ücretin kısmi ifa edilmesi halinde çalışmaktan kaçınılabilmesi için ödenmeyen kısmın kaçınmayı haklı gösterecek nitelikte olması gerektiği ifade edilmiştir (MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 179; SOYER, Polat, İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları, Sarper Süzek'e Armağan, İstanbul 2011, s. 662).

⁸ SÜZEK, s. 381.

⁹ Yarg. 9 HD. 20.04.2010, E. 2008/24519, K. 2010/11510; Yarg. 9 HD. 06.07.20009, E. 2009/11522, K. 2009/19492 (www.kazanci.com).

durum söz konusu değil ve işveren de temerrüde düşürülmemişse dava açılması ihtar niteliği taşıdığından dava tarihinden itibaren faiz işleyecektir¹⁰.

Doktrinde bazı yazarlar hükümde ‘*yirmi gün içinde*’ ibaresi geçtiği için faizin yirminci günün sonundan itibaren işletilmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Ancak baskın görüşe göre kanun hükmünde hiçbir sınırlama olmaması ve ‘*ücretin gününde ödenmemesi*’ ifadesi yer alması ve yine hükmün devamında ‘*gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır*’ ibaresi yer aldığı için faizin yirmi günün sonundan değil, temerrüde düşürmeye gerek olan hallerde temerrüt tarihinden, olmayan hallerde ise vade tarihinden itibaren işletilmesi gerekmektedir¹¹.

b. Süre

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için işverenin ücreti ödememesinin üzerinden yirmi gün geçmiş olması gerekmektedir¹². Yirmi günden iş gününü değil, takvim gününü anlamak gerekmektedir¹³. Bilim kurulu taslağının gerekçesinde de belirtildiği üzere kanun koyucunun bu süreyi koyma sebebi, ekonomik zorluğa düşen işverenin kısa süre içerisinde durumu toparlamasına imkan sağlamak ve işçilerin en kısa sürede işi bırakmasına zemin hazırlamamaktır. En az yirmi günlük süreden sonra (herhangi bir zaman) işçiler çalışmaktan kaçınabilme hakkına sahiplerdir.

Doktrinde bazı yazarlar ücretle geçinen bir kimse için yirmi günün uzun olduğu hususunda eleştiri getirmişlerdir¹⁴. Yazara göre, belirli bir zorunlu nedene dayanan ve arızı olan gecikmelerde yirmi günlük sürenin beklenmesi gerekir. Ancak ödeme olanağı olan işverenin ücreti geciktirmemesi gerektiğinden, bu gibi durumlarda işçinin yirmi günlük süreyi beklemeden hakkını kullanabileceği ileri sürülmüştür¹⁵. Yine

¹⁰ SÜZEK, s. 382.

¹¹ BİLGİLİ, Abbas, İş Hukukunda Faiz Uygulaması Açısından Muaccelliyet ve Temerrüt Kavramları, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. II, İstanbul 2011, s. 1575; KESER, Hakan, 4857 sayılı İş Kanunu’na göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri, Yargıç Resul Arslanköylü’ye Armağan, Kamu-İş 2004, s. 235-236; SÜZEK, s. 382.

¹² Haklı sebeple fesih için işçinin gününde ücretini alamaması yeterlidir. Şüphesiz ki yirmi günü beklemesine gerek yoktur (NARMANLIOĞLU, s. 310). Yazara göre zorlayıcı bir sebep olmamasına rağmen işverene ücret ödeme borcu hususunda yirmi gün gecikme imkanı verilmiştir.

¹³ GÖKTAŞ, s. 86; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 179.

¹⁴ EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul 2019, s. 160.

¹⁵ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 161.

yazara göre, işverenin kasten ödeme yapmaktan kaçındığının veya ileriye dönük olarak böyle bir ödemeyi hiç yapmayacağını anlaşılmaması durumunda da işçinin iş görme edimini sürdürmesi beklenemez¹⁶. Bu gibi durumlarda işverenin iş sözleşmesini feshetmesi ve işçinin haklarını ödemesi gerekir. Aksi halde hiç ücret alamayacak işçiyi çalışmaya zorlamak angarya niteliği taşır. Böyle hallerde işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı yerine iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi daha yerinde olacaktır.

c. Ödememenin Mücbir Sebebe Dayanmaması

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için işverenin ücret ödeme borcuna aykırı davranmasının mücbir sebebe dayanmaması da gerekir. Temeli Roma hukukuna dayanan mücbir sebep kavramı, kusur olmaksızın, kişinin kendisi veya işletmesi dışında gelişen, öngörülmesi ve önlem alınması mümkün olmayan olaylara denmektedir¹⁷. Savaş, ihtilal gibi insan iradesi sonucu ortaya çıkabileceği gibi, insan iradesinden bağımsız şekilde doğa olayları nedeniyle de söz konusu olabilir. Doktrinde birçok yazar mücbir sebebi tanımladığı gibi, Yargıtay kararlarında da mücbir sebebin açıklaması yapılmıştır.

İş Kanunu'nda m. 34 dışında mücbir sebep kavramına yer verilmemiştir. Fakat aynı anlamı ifade etmek üzere zorlayıcı neden veya zorlayıcı sebep kavramları kullanılmıştır (Örn. İK m. 24 ve 25). Kanunun aynı anlamı veren kelimelere farklı kavramlar kullanması doktrinde karışıklığa yol açmaktadır.

Mücbir sebeple aynı durumları anlatmak için kullanıldığına vurgu yaptığımız zorlayıcı sebep Kısa Çalışma Yönetmeliğinde tanımlanmıştır. Kısa Çalışma Yönetmeliğinin 3. maddesine göre zorlayıcı sebep,

“İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenleri” ifade etmektedir.

¹⁶ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 161.

¹⁷ KILIÇOĞLU, Ahmet M., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Genişletilmiş 22. Bası, Ankara 2018, s. 413; KOÇ, Muzaffer/KURT, Resul, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, Güncellenmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Ankara 2017, s. 568.

Yönetmelikten görüldüğü gibi esas olan mücbir sebebin, işveren veya işyerinden kaynaklanmayan, öngörülemeyen ve bertaraf edilemeyen şekilde olması gerekmektedir. Yoksa herhangi bir şekilde işverenin önleyebileceği, işverenle bağlantısı bulunan sebeplerin mücbir sebep sayılmayacağı anlaşılmaktadır.

Doktrinde, sel, yangın, heyelan, deprem, toprak kayması, yıldırım düşmesi, kasırga, yer çökmesi, aşırı yağış yüzünden yolların kapanması ya da köprünün çökmesi gibi tabiat olayları mücbir sebep örnekleri olarak sayılmıştır¹⁸. Bunların yanı sıra genel grev, isyan, seferberlik, ithalat ve ihracat yasağı, savaş ve sınırların kapatılması, devletin işyerine el koyması gibi hallerin de mücbir sebep kapsamına girer¹⁹.

Stok fazlalığı, piyasalardaki durgunluk, makinelere bakım yapılması gibi durumlar ise mücbir sebebin koşulları oluşmaması nedeniyle mücbir sebep niteliğinde sayılmayacaklardır²⁰. Ancak yine de anılan mücbir sebep sayılan veya sayılmayan hallerin her olayda kendine özgü değerlendirilmesi ve iş hukukuna hakim ilkeler gözetilerek yorum yapılması gerekmektedir.

Doktrinde mücbir sebep olup olmadığı en çok tartışılan husus ekonomik krizdir. Özellikle ülkemizdeki gibi ekonomik dalgalanmaların yoğun olduğu ülkelerde ekonomik nedenlerle ücretin ödenememesi her zaman mücbir sebep sayılmamaktadır. Ekonomik krizin mücbir sebep sayılması için, işletmeden, işyerinden veya işverenden kaynaklanmaması, öngörülemez ve engellenemez olması gerekmektedir. İşyerinin iyi yönetilememesi durumunda meydana gelen ekonomik zorluğun mücbir sebep sayılmayacağı aşikardır. Yine ekonomik bazı tedbirlerin alınmasıyla ortadan kalkabilecek ekonomik zorluk da engellenebilir niteliktedir. Ancak ani ve beklenmedik şekilde oluşan ve tüm ülkeyi hatta bazı durumlarda dünya ekonomisini dahi etkileyen ekonomik krizler veya piyasa dalgalanmaları, işyerinden, işletmeden, işverenden bağımsız, öngörülemez ve kaçınılmaz olabilir. Bu durumlarda meydana gelen ekonomik krizler mücbir sebep olarak değerlendirilebilecektir.

Doktrinde hastalık halinin de mücbir sebep niteliğinde olacağı belirtilmiştir²¹. Şüphesiz ki hastalık halinin mücbir sebep sayılması durumunda her hastalık değil

¹⁸ PEKŞEN, s. 85.

¹⁹ PEKŞEN, s. 85.

²⁰ KOÇ/KURT, s. 568.

²¹ PEKŞEN, s. 85.

işçinin ücretinin ödenmesini engelleyecek ölçüde ciddi olan hastalıklar mücbir sebep sayılacaktır²².

d. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Kullanımı

Yukarıda açıkladığımız şartların gerçekleşmesi halinde işçi çalışmaktan kaçınabilecektir. İşçinin hakkını kullanırken dürüstlük kuralına uyması beklenir. Çalışmaktan kaçınma tam olmalıdır²³. Fakat çalışmaktan kaçınmanın ortaya konuş şekli doktrinde tartışmalıdır. Bazı yazarlara göre işçi, işyerine gelmemek veya gelip de çalışmamak şeklinde hakkını sergileyebileceği gibi, işvereni veya vekilini haberdar ederek de çalışmaktan kaçınabilir²⁴. Aksi görüşü savunan yazarlara göre, işçi ücretinin her an ödenmesi ihtimaline karşın çalışmaya hazır konumda olmalıdır²⁵. Ayrıca işçinin iş devamsızlığı işçinin iş sözleşmesinin feshi olarak yorumlanabilir.

Kanaatimizce hayatını idame ettirmek üzere hak ettiği ücreti alamayan işçinin her an ücret ödenme ihtimaline binaen işinin başında hazır konumda olmasını beklemek, dürüstlük ilkesine aykırı düşeceği gibi angarya niteliğindedir.

2. Çalışmaktan Kaçınmanın Hukuki Sonuçları

a. Çalışmaktan Kaçınmanın Grev Sayılmayacağı

İşverenin ücret ödeme borcunun aynı zamanda diliminde birden fazla işçiye karşı yerine getirilmemesi söz konusu olduğunda işçiler toplu şekilde çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilirler. Ancak burada önemli olan husus çalışmaktan kaçınma kararının işçinin kişisel kararına bağlı olmasıdır. Çalışmaktan kaçınmanın işçilerin kişisel kararına dayanması koşulunun nasıl sağlanacağına yönelik doktrinde iki farklı görüş bulunmaktadır:

Bir görüşe göre, kanun maddesinin mefhumu muhalifinden, işçilerin kendi aralarında anlaşarak aldıkları bir karar doğrultusunda veya bir kuruluşun aldığı karara

²² PEKŞEN, s. 85.

²³ NARMANLIOĞLU, s. 310.

²⁴ NARMANLIOĞLU, s. 310.

²⁵ ÇİL, Şahin, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Ankara 2010, s. 686.

uyarak çalışmaktan kaçınmaları grev sayılmalıdır²⁶. Bu nedenle işçilerin toplu halde kaçınmalarının grev olarak nitelendirilmemesi için aralarında anlaşma olmadan veya bir kuruluşun talimatıyla hareket etmeden çalışmaktan kaçınmaları gerekmektedir.

Diğer görüşe göre ise, sendikanın veya başka bir örgütün işi bırakma yönündeki kararına işçi uymak zorunda olmadığı için işçiler kişisel kararları sonucunda çalışmaktan kaçınacaklardır. Bu nedenle sendikanın veya başka bir örgütün kararının bulunması işçilerin kanunun aradığı işçilerin kişisel kararına dayanma koşulunu ortadan kaldırmayacaktır²⁷.

Kanaatimizce çalışmaktan kaçınmanın işçinin kişisel kararına mı yoksa diğer işçilerle ortaklaşa alınan bir karara veya sendika gibi kuruluşların kararına mı dayandığının tespiti oldukça zordur. İşçi lehine yorum ilkesi ve tüm iş hukukunun ruhu düşünüldüğünde işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmasının öncelikle şahsi kararına dayandığının karine olarak kabulü gerekmektedir²⁸. Aksini ispat, iddia eden tarafa düşmelidir.

b. Çalışmaktan Kaçınan İşçiler Yerine İşçi Alnamayacağı

Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanarak ücretinin ödenmesi hususunda işvereni baskı almak isteyen işçi lehine düzenleme getirilmiş, işverenin işi başka bir işçiye yaptıramayacağı hüküm altına alınmıştır. “...yerine yeni işçi alnamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.” demekle kanun koyucu, iş sözleşmesi ile işçi alnamayacağını belirttiği gibi, geçici iş ilişkisi veya alt işverenlikle de, çırak, stajyer veya memurlara da işin yaptırılmayacağı açıkça somutlaştırılmıştır. Ne var ki, anılan hükme aykırı davranılması halinde işveren aleyhine bir yaptırım öngörülmemiş, idari para cezası yer almamıştır²⁹.

İşverenin hükme aykırı olarak çalışmaktan kaçınan işçi yerine işçi alması halinde, kaçınan işçinin iş akdi haksız olarak feshedilmiş olur veya işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir, tazminat talep edebilirler³⁰.

Ancak doktrinde bazı yazarlara göre, işçinin ücretini kasten ödemeyen işverene para cezası verilmesini düzenleyen İş Kanunu'nun m. 102 a bendi gereği, işveren, idari

²⁶ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 160.

²⁷ NARMANLIOĞLU, s. 308.

²⁸ PEKŞEN, s. 92.

²⁹ SÜZEK, s. 385.

³⁰ PEKŞEN, s. 110; SÜZEK, s. 385.

para cezasına çarptırılabilir. Çünkü çalışmaktan kaçınan işçisinin ücretini ödemeyen ancak onun yerine işçi alan işverenin hareketi, maddede aranan kasıt unsurunu karşılayacak ölçüdedir³¹.

c. Çalışmaktan Kaçınan İşçilerin Sözleşmelerinin Feshedilemeyeceği

Hukuka uygun şekilde çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçinin iş akdi feshedilemez. Aksi halde işçi işten çıkarılırsa haksız fesih söz konusu olur ve buna ilişkin hukuki sonuçlar ortaya çıkar³².

Diğer yandan belirtmek gerekir ki işçinin de çalışmaktan kaçındığı sürede sadakat borcuna uygun davranması gerekir. Çalışmaktan kaçınmak işverene ücret ödetme borcuna uygun davranmasını sağlamak dışında bir amaç taşımamalı, başka bir iş sözleşmesi yapmamalı, rekabet etmemeli, yine kendi işverenin işlerinin devamını engelleyecek (örn. Makineleri kapatmak, işçi giriş çıkışlarını işgal etmek gibi) davranışlarda bulunmamalıdır³³. Bu gibi durumların varlığı halinde işveren sözleşmeyi haklı nedenle feshedebileceği gibi, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanırken işveren aleyhine başkaca bir haklı nedene yol açarsa bu durumda da iş sözleşmesi haklı veya geçerli nedenle sonlandırılabilir.

d. Çalışmaktan Kaçınan İşçilere Ücret Ödenip Ödenmeyeceği Hususu

Bilim kurulu taslağında ve yasa tasarısında çalışmaktan kaçınan işçilerin çalışmadıkları süre için ücretlerine hak kazandıkları yer almaktaydı. Ancak isabetsiz şekilde ücrete ilişkin bu düzenleme 4857 sayılı kanunun m. 34 hükmünde yer almamıştır. Bu nedenle de işçilerin haklarını kullandıkları esnada ücrete hak kazanıp kazanmadığı hususu doktrinde tartışmalıdır.

Bazı yazarlara göre işçiler çalışmaktan kaçınma haklarını kullanırken ücrete hak kazanmamaktadır³⁴. Ancak bizim de katıldığımız baskın görüşe göre işçiler çalışmadıkları süre için ücret talep edebilirler³⁵. Yargıtay ise kararlarında doktrindeki

³¹ GÖKTAŞ s. 130; PEKŞEN, s. 111.

³² SÜZEK, s. 385.

³³ PEKŞEN, s. 110; SÜZEK, s. 385.

³⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 180; GÖKTAŞ, s. 46-47; NARMANLIOĞLU, s. 311.

³⁵ ÇELİK/CANİKOĞLU/CANBOLAT, s. 331-332, EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 161; SÜZEK, s. 386.

baskın görüşün aksine ücretin istenemeyeceğini hüküm altına almıştır³⁶. Oysa hükmün tam da amacı ücretin ödetilmesidir. Ücretini alabilmek için işverene baskı kurma hakkı veren bir düzenleme karşısında işçinin ücretini alamayacağını savunmak, hükmün amacıyla ters düşmektedir³⁷.

Diğer yandan Türk Borçlar Kanunu m. 408'e göre "*İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez.*" Çalışmaktan kaçınan işçilerin ücretinin ödenmeyeceği iddiası anılan Borçlar Kanunu hükmü ile de çelişmektedir. Çalışılan dönemin ücreti ödenmemesi halinde işçinin devam eden sürede çalışmaktan kaçınmalarına kendi kusuruyla sebebiyet vererek işveren, işçilerin iş görme edimlerini sunmaları için gerekli hazırlık fiillerini yerine getirmemiş olmakta ve temerrüde düşmektedir³⁸. İşçiler iş görme edimlerini sundukları halde ücretlerinin ödenmediğini, ödenmesi halinde iş görme edimlerine devam edeceklerini açıklamaktadırlar. Bu halde işveren ücreti ödemek zorundadır³⁹. Bu nedenlerle Yargıtay kararlarının aksine birçok yabancı ülke hukukunda ve yargı kararlarında belirtildiği gibi işçiler çalışmaktan kaçınma haklarını kullanırken çalışmadıkları süre için ücrete hak kazanırlar⁴⁰.

Olması gereken husus açısından düşünüldüğünde de işçilerin ücrete hak kazandığını savunmak gerekir. İşçilerin çalışmaktan kaçındıkları sürede ücretlerine hak kazanmadıkları düşünüldüğünde, dolaylı bir biçimde işverenin her zaman işçilere ücretsiz izin uygulanması söz konusu olmaktadır⁴¹. Diğer yandan aşağıdaki başlıklarda detaylıca irdeleneceği üzere iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle iş görmekten kaçınan işçilere çalışmadıkları dönem için ücretlerinin ödeneceği İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 13 ile hüküm altındadır. Aynı hakkı veren diğer düzenlemede bu sonuca ulaşılabilmesi kanunun bütünlüğünü bozmaktadır⁴².

³⁶ Yarg. 9. HD. 10.02.2005, E. 2004/13259, K. 2005/3782 (www.kazanci.com, 10.05.2019). Çil, Yargıtay'ın 2009 yılında verdiği bir kararda işçinin ifaya hazır olması halinde ücrete hak kazanabileceğine ilişkin hüküm vermesiyle, işçinin çalışmaktan kaçındığı esnada ücrete hak kazandığı yönünde fikirlerinin değiştiğine sinyal olabileceğini belirtmiştir (s. 690).

³⁷ SÜZEK, s. 386.

³⁸ SÜZEK, s. 387.

³⁹ SÜZEK, s. 387.

⁴⁰ SOYER, s. 1; SÜZEK, s. 387.

⁴¹ SÜZEK, s. 387.

⁴² SÜZEK, s. 388.

III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA İŞÇİLERİN KAÇINMA HAKKI

A. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Yükümlülükleri

İş sözleşmesinden kaynaklanan işverenlerin gözetim borcu, işverenin işyerinde işçilerin yaşam, sağlık ve beden bütünlüklerinin korunması için gereken her türlü önlemi almakla yükümlü kılmaktadır⁴³. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda 89/391 sayılı Avrupa Birliği Çerçeve Yönergesi geniş ölçüde esas alınarak, işverenin yükümlülükleri tüm ayrıntılarıyla düzenlenmiştir⁴⁴. Kanunun m. 4 hükmü “Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması” ifadesi nedeniyle mevzuatta öngörülmüş veya öngörülmemiş dahi olsa işveren, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almalıdır.

Yine, işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla da yükümlüdür. İşverenler çalışanları iş sağlığı ve güvenliği hususunda bilinçlendirmeli, işyeri hakkında risk değerlendirmesi de yapmalıdır. İşveren çalışanlarının gözetimlerini de yerine getirmeli, iş kazalarını ilgili kurumlara bildirme ve kayıt altına almakla da yükümlüdür. Acil durumlarda ve önlenemeyen tehlikelerde işveren önlem almalıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 13 uyarınca işyerinde ciddi ve yakın bir tehlike meydana gelmesi durumunda işçiler (diğer koşulların da sağlanması halinde) çalışmaktan kaçınabilirler. Yine, ülkemizde 07.01.2004 tarihli ve 5038 sayılı yasayla onaylanmış olan 1981 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 13. maddesinde, sağlığı ve yaşamı ciddi ve yakın tehlike altında bulunan işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkı vardır.

İşverenin kendi işçilerinin yanı sıra, alt işverenin işçilerine karşı da yukarıda sayılan yükümlülükleri vardır. Yine geçici iş ilişkisiyle çalıştırılan işçiler de işverenin gözetme borcu dahline girmektedirler. Bu nedenle işverenin kendi işçileri, alt

⁴³ SÜZEK, s. 879.

⁴⁴ SÜZEK, s. 879.

işverenin işçileri ve geçici iş sözleşmesi ile çalışan işçiler de ciddi ve yakın tehlike halinde çalışmaktan kaçınabilirler⁴⁵.

B. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

1. Ciddi ve Yakın Tehlike

Tehlikenin ciddi olması, önemli ölçüde zarar verici nitelikte olduğu, yakın olması ise kısa bir zaman diliminde gerçekleşebileceği anlamına gelmektedir⁴⁶. Doktrinde bazı yazarlar, ‘ciddi ve yakın tehlike’ ibaresi yerine yasa metninde ‘ciddi ve yakın veya hayati’ ibaresinin daha uygun olacağını ileri sürmektedir⁴⁷. Bunun sebebi ise ciddi olmakla beraber kısa süre içerisinde gerçekleşecek bir tehlikede bu hükmün uygulanma olanağının olmamasıdır. Oysa kanunun amacı ve bu hükmün gerekçesi değerlendirildiğinde uzun vadede tehlike içeren çalışma ortamlarının da bu kapsama dahil edilmesi gerekmektedir. Yazara göre yakın olmasa bile uzun vadede hayati tehlike taşıyan işlerde işverenin iş güvenliği önlemlerini yerine getirmemesi hazırlık fiillerini yerine getirmemesi anlamına gelir ve TBK m. 408 ve İSGK m. 13 uyarınca alacaklı temerrüdünü oluşturur, çalışanlar bu halde de çalışmaktan kaçınarak ücretlerini talep edebilirler⁴⁸.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kararı

Çalışanların ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalmaları durumunda kaçınma haklarından faydalanmaları için öncelikle iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, bunun bulunmadığı yerlerde işverene başvuruda bulunmaları gerekir. Başvurunun nasıl yapılacağına dair kanunda bir hüküm yoktur. Kanaatimizce yazılı veya sözlü yapılabilir⁴⁹.

Ciddi ve yakın bir tehlikenin bulunup bulunmadığına dair karar derhal verilir. Durum tutanakla saptanır ve işçilere veya temsilcilerine yazılı olarak bildirilir. Kurul

⁴⁵ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Önlemlerin Alınmaması Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Fasikül Aylık Hukuk Dergisi, Mayıs 2012, s. 23-37; SÜMER, Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Güncellenmiş İkinci Baskı, Ankara 2018, s. 200.

⁴⁶ SÜMER, s. 196.

⁴⁷ SÜZEK, s. 914.

⁴⁸ SÜZEK, s. 917.

⁴⁹ SÜMER, s.197.

veya işverence ciddi ve yakın tehlikenin varlığının saptanması, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması için yeterlidir. İşçilerin işverenin bu konuda başkaca bir önlem almasını beklemelerine gerek yoktur⁵⁰.

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için kurula veya işverene başvurmanın bir istisnası mevcuttur. Ciddi ve yakın tehlikenin *önlenemez* olması durumunda çalışanlar yukarıda belirtilen usule uymaksızın güvenli bir yere gidebilirler. Önlenemezlik, işçinin içine bulunduğu somut koşullarda tehlikenin alınacak herhangi bir önlemlerle engellenemeyeceğini ifade eder⁵¹. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz. Belirtmek gerekir ki ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olup olmadığının takdirinde işçinin mesleği, yaşı, tecrübesi, sağlığı gibi kişisel özellikleri göz önünde tutulmalıdır⁵². İşçinin hakkını dürüstlük ilkesine aykırı şekilde kullanmasına mahal vermemek gerekse de bunun sınırını, işçinin çalışma ortamında önlenemez ciddi ve yakın tehlike oluştuğu hususunda makul sayılabilecek bir durumun varlığı çizecektir⁵³.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca ciddi, yakın ve önlenemez bir tehlikenin varlığında işveren çalışanların işi bırakarak derhal güvenli bir yere gidebilmeleri için önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir. İSGK m. 13 uyarınca çalışmaktan kaçınma haklarını kullanarak iş yerini ve tehlikeli bölgeyi terk eden çalışanlar işyerinde tahliye halinde gidilecek bu bölgeye veya yerin hazırlanmamış olması halinde güvenli herhangi bir yere gidebilirler⁵⁴.

3. Çalışmaktan Kaçmanın Hüküm ve Sonuçları

Çalışanlar gerekli önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilirler. İşverenin gerekli önlemleri alması ve ciddi ve yakın tehlikenin ortadan kalkması halinde ise işçinin tekrar işe başlaması gerekir⁵⁵.

İşçilerin bu hareketlerinden dolayı haklarının kısıtlanamayacağı açıkça hüküm altına alınmakla, işçinin ücret ve diğer hakları saklıdır. Çalışmadan geçirdikleri süre

⁵⁰ SÜZEK, s. 915.

⁵¹ SÜMER, s.198.

⁵² SÜZEK, s. 916.

⁵³ SÜZEK, s. 916.

⁵⁴ SÜZEK, s. 916.

⁵⁵ SÜMER, s.198.

boyunca doğan ücretlerini talep edebilecek, kanun ve sözleşmeden doğan diğer hakları da işlemeye devam edecektir⁵⁶.

Kurulun veya işverenin veya vekilinin yakın ve ciddi tehlikenin varlığını karara bağlamış olmasına rağmen işverenin gerekli önemleri almaması, meydana gelen bir iş kazası ya da meslek hastalığı halinde işverenin kusurunun ve buna bağlı sorumluluğunun ortaya çıkmasına sebep olur⁵⁷.

Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar işverenin önerdiği benzer bir işte çalışmak durumundadır⁵⁸. İşçinin bu öneriyi kabul etmemesi sadakat borcuna aykırılık oluşturur ve işveren sözleşmesini haklı sebeple feshedebilir⁵⁹.

⁵⁶ KILKIŞ, İlknur, İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa 2018, s. 168.

⁵⁷ SÜMER, s.199.

⁵⁸ SÜMER, s.199.

⁵⁹ SÜMER, s.199.

KAYNAKÇA

- BİLGİLİ, Abbas : İş Hukukunda Faiz Uygulaması Açısından Muacceliyet ve Temerrüt Kavramları, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul 2011.
- BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz : İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Önlemlerin Alınmaması Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Fasikül Aylık Hukuk Dergisi, Mayıs 2012.
- ÇELİK, Nuri/CANİKOĞLU, Nurşen/
CANBOLAT, Talat : İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul 2018.
- ÇİL, Şahin : İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Ankara 2010.
- EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/
ULUCAN, Devrim : Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul 2019.
- GÖKTAŞ, Seracettin : Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Yetkin Yayınları, Ankara 2008.
- KESER, Hakan : 4857 sayılı İş Kanunu'na göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri, Yargıç Resul Arslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş 2004.
- KILIÇOĞLU, Ahmet M. : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Genişletilmiş 22. Bası, Ankara 2018.
- KILKIŞ, İlknur : İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa 2018.
- KOÇ, Muzaffer/KURT, Resul : İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, Güncellenmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Ankara 2017.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi :İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2014.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI,

Muhittin/BAYSAL, Ulaş : İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2018.

NARMANLIOĞLU, Ünal : İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, İstanbul 2014.

PEKŞEN, Miraç Şamil : Ücretin Süresinde Ödenmemesi Nedeniyle İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı (Yüksek Lisans Tezi), Nisan 2018.

SOYER, Polat : İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları, Sarper Süzek'e Armağan, İstanbul 2011.

SÜMER, Haluk Hadi : İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Güncellenmiş İkinci Baskı, Ankara 2018.

SÜZEK, Sarper : İş Hukuku, Yenilenmiş 16. Baskı, İstanbul 2018.

www.ailevecalisma.gov.tr

www.kazanci.com