**HAFTA 1: İŞ HUKUKU KAVRAMI – İŞ HUKUKUNUN ÖZELLİKLERİ**

1. **İş Hukukunun Tanımı ve Konusu**

İş hukuku, eşitler arasındaki borç ilişkilerini düzenleyen borçlar hukukundan zamanla ayrılarak, işverene hukuki ve ekonomik bakımdan bağımlı olan işçinin korunması amacıyla bağımsız bir hukuk dalı olarak ortaya çıkmıştır. İşçilerin kendileri ve ailelerinin geçimlerini sağlamak için elde etmeleri gereken ücreti, işverene karşı sundukları iş görme edimi karşılığında kazanmaları, işverenin emir ve talimatları ile denetimi altında iş görmeleri ve iş görmeleri sırasında iş kazası ile meslek hastalıklarına maruz kalabilme ihtimalleri, işçilerin özel olarak korunmasını gerektirmiştir. Bu nedenle oluşan iş hukuku, günümüzde bireysel ve toplu iş hukuku olmak üzere iki ana bölümden oluşan bağımsız bir hukuk dalı olarak varlığını sürdürmektedir.

Bireysel iş hukukunda, işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin kurulması, bu sözleşmenin hüküm ve sonuçları ile sözleşmenin sona ermesi ile buna bağlı sonuçlar incelenir. Bu itibarla, iş sözleşmesinin kurulmasına ilişkin kurallar, iş sözleşmesinin taraflara yüklediği yükümlülük ve borçlar ile taraflara verdiği haklar ile iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdirilebileceği ve sona erdirme yollarının hukuki sonuçları bireysel iş hukukunun konusunu oluşturur.

Toplu iş hukukunda ise, sendika özgürlüğü, sendikaların kurulması, sendikaların zorunlu organları, sendikaların işleyişi ve sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi ile işçilerin sendikaya üye olmaları, üyelik ilişkisi, sendikanın yetki alması üzerine başlayan toplu görüşme süreci, toplu iş sözleşmesinin imzalanması, bu sözleşmenin kapsamı ve yarattığı hukuki sonuçlar ile toplu görüşmenin anlaşma ile sonuçlanmaması üzerine başvurulan arabuluculuk aşaması, Yüksek Hakem Kurulu, grev ve lokavt konuları incelenmektedir.

İnceleme konumuzun büyük kısmını bireysel iş hukukuna ilişkin konular oluşturacağından, toplu iş hukukuna özgü konulara gerekli olduğu ölçüde konular içinde yer verilecektir. Bu nedenle toplu iş hukuku ayrı bir başlık altında değil, gereken kısımlarda önemli olduğu ölçüde anlatılacaktır.

1. **İş Hukukunun Özellikleri**

İş hukuku alanında çalışmak, öncelikle iş hukukunun özelliklerini bilmeyi gerektirir. Zira yukarıda da belirtildiği üzere, iş hukuku, eşitler arasındaki ilişkileri düzenleyen borçlar hukukundan işçiyi korumak amacıyla ayrılmıştır. Bu nedenle borçlar hukukunda kabul edilen birtakım ilke ve esaslar, iş hukukunda uygulanmamakta veya farklılaşarak uygulanmaktadır. Borçlar hukukundaki bir kuralın farklılaşarak uygulanmasına iş hukukunda “uyarlama” adı verilmektedir. Uyarlamanın yapılabilmesi için ise öncelikle iş hukukunun özelliklerinin bilinmesi gerekir.

1. **İş Hukukunda Yorum**

İş hukukunda yorum, ayrı bir öneme sahiptir. Zira günümüzde hukukçular tarafından dahi yapılan yanlış, mevcut bir kanun veya sözleşme hükmünü ilk aşamada işçi lehine yorumlama yoluna gitmektir. Önemle belirtmek gerekir ki, iş hukukunda var olan “işçi lehine yorum” ilkesi, öncelikle ve ilk aşamada başvurulacak bir yorum yöntemi değildir. Bir kanun veya sözleşme hükmünü, her özel hukuk ilişkisinde olduğu gibi, Türk Medeni Kanununun 1. maddesi uyarınca lafzı ve ruhu ile birlikte uygulanmalıdır. Bu nedenle, yoruma tabi tutulan normun lafzı (sözü) ile ruhu (amacı) birlikte dikkate alınmalıdır, bu şekilde hükmün ne anlama geldiği anlaşılabiliyorsa, artık ayrı bir yorum yöntemine gitmeye gerek yoktur. Bununla birlikte amaçsal yorum olarak adlandırılan bu yöntemle halen normun ne anlama geldiği anlaşılamıyorsa, bu durumda “işçi lehine yorum” yöntemine başvurulması gerekir. Zira iş hukukunun var oluş sebebi ve dolayısıyla nihai amacı, işçinin korunmasıdır. Ancak bu nihai amaç, hiçbir zaman normun kendi somut amacının önüne geçemez. Bu nedenle öncelikle normun lafzı ve amacı belirlenmeye çalışılmalı, ancak bu şekilde sonuca varılamıyorsa işçi lehine yoruma başvurulmalıdır. Burada belirtmek gerekir ki, hiçbir norm, sırf işçi lehine olsun diye lafzı ve amacı dışında yorumlanamaz. Zira kanun koyucu iradesini norma yansıtmış ise, artık hukukçu olarak o normu lafzı ve amacı açık iken işçi lehine yorumlamak mümkün değildir. Bunun yapılması, normun kanun aleyhine yorumlanması sonucunu doğurur ki, bu da hukuki güvenliği ortadan kaldırır. Son olarak belirtmek gerekir ki, diğer tüm hukuk dallarında olduğu gibi, iş hukukunda da, her normun Anayasa’ya uygun yorumlanması gerekir. Anayasa’da düzenlenen adil ücret hakkı, dinlenme hakkı, sendika özgürlüğü, sağlık hakkı gibi temel hak ve özgürlükler dikkate alınarak kanun veya sözleşme hükmü yorumlanmalı, bu hak ve özgürlüklere aykırı sonuç doğuracak yorumlardan kaçınılmalıdır. Ancak kanun hükmünün açıklığı karşısında Anayasa’ya uygun yorum yapılamaması halinde, Anayasa’ya aykırılık sorunu ortaya çıkarılmalıdır. Anayasa’ya aykırı sözleşme hükmünün mevcudiyeti karşısında ise, söz konusu sözleşme hükmünün geçersiz olacağı açıktır.

 İş sözleşmesinin herhangi bir hükmünün yorumunda, bu normun amacını bulabilmek için, sözleşme taraflarının ortak sözleşme iradesinin ne olduğu belirlenmelidir. Bu belirlemenin yapılamaması durumunda ise işçi lehine olan yorum tercih edilmelidir. Aynı sonuca toplu iş sözleşmelerinin yorumu bakımından da ulaşılması gerekir. Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren veya üyesi olduğu işveren sendikası arasında imzalanan ve parasal hükümleri dışında, işyerinde sendikalı olsun olmasın tüm işçileri kapsayan sözleşmelerdir. Toplu iş sözleşmesinin parasal hükümleri, sendikaya üye olan veya dayanışma aidatı ödeyen işçilere uygulanırken, disiplin kurulu, çalışma süresi gibi hükümleri işyerindeki tüm işçilere uygulanır. Bu sözleşmelerin yorumunda da tarafların ortak sözleşme iradesi öncelikle araştırılmalı, bunun tespit edilememesi halinde ise işçi lehine olan yorum tercih edilmelidir.

1. **İş Hukukunda Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlanması**

Klasik hukuk teorisinde, kanun hükümleri, emredici kurallar ve yedek hukuk kuralları olarak ikiye ayrılır. İş hukukunda ise, emredici kurallar, mutlak emredici kurallar ve nispi emredici kurallar olarak ayrıca bölümlenmektedir. Mutlak emredici kurallar, işçi ile işverenin hiçbir şekilde değiştiremeyecekleri, aksini kararlaştıramayacakları kurallardır. Bunların amacı, işçinin korunması değil, çalışma barışının korunması veya kamu düzeninin sağlanmasıdır. Örneğin, 1475 sayılı Kanunun halen yürürlükte olan 14/13. fıkrasında, kıdem tazminatı tavanı düzenlenir. Bu tavanın üzerinde kıdem tazminatı ödemesi işçiye yapılamaz, bu yöndeki hükümler geçersiz kabul edilir ve işçiye ödenecek kıdem tazminatı tavan miktardan hesaplanır. Nispi emredici kurallar ise, “sosyal kamu düzeni kuralları” olarak da adlandırılmakta ve işçiyi koruma amacını taşımaktadır. Bu kuralların aksi işçi aleyhine değil, ancak işçi lehine kararlaştırılabilir. Diğer bir anlatımla bu kurallar, işçilerin lehine bir alt sınır koymakta, bu alt sınırın altına işçi aleyhine inilemeyeceğini, ancak işçi lehine bu sınırın üstüne çıkılabileceğini düzenler. Örneğin, 4857 sayılı İş Kanununun 41. maddesinde, yapılan her bir saatlik fazla çalışma karşılığında işçiye %50 zamlı ücret ödeneceği düzenlenmiştir. Tarafların fazla çalışma ücretini %25 zamlı ücret olarak düzenlemesi halinde bu hüküm geçersiz olur ve kanundaki %50 zamlı ücret kuralı uygulanır, ancak tarafların fazla çalışma ücretini %75 zamlı ücret olarak düzenlemesi mümkündür.

Yedek hukuk kuralları ise, aksi işçinin lehine ve aleyhine kararlaştırılabilen kurallardır. Bu kurallar, borçlar hukukunda olduğu gibi, hakkında taraflarca kararlaştırılmış bir sözleşme hükmü mevcut olmadığı durumlarda uygulanan, aksi sözleşme ile kararlaştırılmış ise uygulama alanı bulmayan kurallardır. Örneğin, 4857 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde çağrı üzerine çalışma sözleşmesi düzenlenmiştir. Buna göre, “aksi kararlaştırılmadıkça” haftalık çalışma süresi 20 saat kabul edilmelidir. Ancak taraflar, haftalık çalışma süresini 10 saat veya 30 saat olarak kararlaştırabilirler.

1. **İş Hukukunda Boşlukların Uyarlama Yapılarak Doldurulması**

İş hukuku genç ve sürekli gelişen-değişen bir hukuk dalı olduğu için, her detay ve konu çalışma mevzuatında düzenlenmemiş olabilmektedir. Bu durumda boşluğun, İş Kanununa göre genel kanun kabul edilen Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu hükümleriyle doldurulması gerekir. Aynı kural, 1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile 1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu için de geçerlidir. İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu özel kanun, Türk Medeni Kanunu ile Türk Borçlar Kanunu ise genel kanun niteliğindedir. Özel kanunlarda boşluk bulunan hallerde ise genel kanunların uygulanması gerekir.

Burada ifade etmek gerekir ki, İş Kanununun genel kanun, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununun özel kanun olduğu yönündeki bir kabul doğru değildir. Zira her üç iş kanunu da, kendi kapsamlarına giren iş ilişkilerini özel olarak düzenler. Anılan üç iş kanununun kapsamına girmeyen iş ilişkilerinde ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun “hizmet sözleşmeleri” başlıklı ve 393. maddeyle başlayan altıncı bölüm hükümleri uygulanır. TBK’nun 393 vd. maddeleri ile anılan kanunun genel hükümleri, üç iş kanunu açısından da genel hüküm niteliği taşır. İş Kanununun 4. maddesinde belirtilen işlerde çalıştırılan işçiler, İş Kanunu kapsamı dışında kaldığından, TBK’nun 393 vd. hükümlerine tabidir. Bu işçilere sadece TBK hükümleri uygulanırken, İş Kanununa tabi işçilere öncelikle İş Kanunu, bu kanunda boşluk olan hallerde ise TBK’nun 393 vd. hükümleri genel hüküm olarak uygulanır. Deniz İş Kanununa tabi işçiler “gemi adamı” olarak adlandırılmakta ve İş Kanununun 4. maddesinde sayıldıkları için İş Kanunundan yararlanamamaktadır. Gemi adamlarına doğrudan Deniz İş Kanunu ve boşluk bulunan hallerde TBK’nun 393 vd. hükümleri uygulanır. Basın İş Kanununa tabi işçiler de doğrudan Basın İş Kanunundan yararlanırlar, ancak gazeteci olarak tanımlanan basın işçileri, İş Kanununun 4. maddesinde kapsam dışı bırakılan işçiler arasında sayılmadıklarından, bu kişilerin hakkaniyete aykırı sonuç doğuran durumlarda İş Kanunundan yararlanması gerektiği yönünde Yargıtay kararları oluşturulmaya başlanmıştır. Ancak bu kararlarda da, gazetecilerin Basın İş Kanununda boşluk bulunan her halde değil, sadece hakkaniyete ve adalete açık aykırılık oluşturan ve gerçek bir toplumsal ihtiyaca cevap veren durumlarda İş Kanunundan yararlandırılmaları gerektiği, yoksa İş Kanununun genel kanun gibi her boşlukta uygulanmaması gerektiği önemle vurgulanmaktadır. Basın İş Kanununa tabi gazeteciler açısından da Türk Borçlar Kanunu genel kanun niteliği taşır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 80. maddesinde ise, bu husus açıkça düzenlenmiştir. Bu kanunun sendikalara ilişkin hükümlerinde boşluk bulunan hallerde, Türk Medeni Kanunu ile Dernekler Kanunu; toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinde boşluk bulunan hallerde ise Türk Medeni Kanunu ile Türk Borçlar Kanunu genel hüküm olarak uygulanmalıdır.

Özel kanun niteliği taşıyan çalışma mevzuatını oluşturan kanunlarda boşluk bulunan hallerde genel kanunların uygulanmasıyla oluşan hukuki durum, bazen iş hukukunun amaç, ilke ve esaslarıyla bağdaşmaz. Bu halde genel düzenlemenin iş hukukunun özelliklerine uyumlu hale getirilmesi ve bu şekilde somut olaya uygulanması gerekir. Genel kanundaki kuralın, iş hukukunun özellikleri, amaç ve ilkeleriyle uyumlu hale getirilmesi amacıyla yeniden tanımlanmasına “uyarlama” adı verilir. Örneğin, borçlar hukukunda geçersizlik yaptırımı, geçmişe etkili olarak hukuki işlemi ortadan kaldırır, böylece hukuki işlemin ilk yapıldığı andan itibaren hiçbir hüküm ve sonuç doğurmadığı kabul edilir. Bununla birlikte, iş sözleşmesinin geçersizliği söz konusu olduğunda, sözleşmenin ilk yapıldığı andan itibaren geçersiz sayılması, işçinin aleyhine sonuç doğurur; işçiden aldığı ücretleri geri ödemesi, işçi adına yatırıla SGK primlerinin geri ödenmesinin talep edilmesi, iş hukukunun nihai amacıyla ve var oluş sebebiyle bağdaşmaz. Bu nedenle iş hukukunda geçersizlik yaptırımı geçmişe değil, ileriye etkili olarak hüküm ve sonuç doğurur.

1. **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği**

T.C. Anayasası’nın 53. maddesinde *“İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler”* düzenlemesi bulunmaktadır. Toplu iş sözleşmesinde sosyal taraflar, işçi sendikası ve işveren veya üyesi olduğu işveren sendikasıdır. İşçi tarafında işçi sendikası olması zorunlu iken, işveren sendika üyesi olmadığı sürece toplu iş görüşmelerini yürütme ve toplu iş sözleşmesini imzalama yetkisine sahiptir. İmzalanan toplu iş sözleşmesi, bir kanun gibi, normatif etkiler yaratır. İş sözleşmesinin yapılması, sonuçları ve sona ermesine ilişkin kurallar, işyerindeki tüm işçileri doğrudan etkiler ve iş sözleşmelerinden önce toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanır. Toplu iş sözleşmesinin parasal hükümleri de aynı şekilde normatif etki yaratır, ancak bu hükümler, sadece işçi sendikasına üye olan veya bu sendikaya dayanışma aidatı ödeyen işçilere uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinin normatif etki yaratan, iş sözleşmesinin yapılması, hükümleri ve sona ermesine ilişkin olan hükümleri yanında ayrıca sosyal tarafları bağlayıcı borç doğurucu hükümleri de vardır. Bu hükümler, işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikasını ilgilendiren ve onları bağlayan hükümlerdir.

Toplu iş sözleşmesi taraflarının özerkliği anayasal hak olarak düzenlenmiştir. Bu nedenle taraflar, toplu iş sözleşmesini, kanunların emredici hükümlerine ve Anayasa’ya aykırı olmamak üzere serbestçe düzenleyebilirler. Toplu iş sözleşmesi hükümlerine ne bir kanunla ne de yargı işlemiyle müdahale edilebilir.