**HAFTA 2 - İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI**

1. **İş Hukukunun Kaynakları**

İş hukukunda kaynaklar, diğer hukuk dallarında olduğu gibi, Anayasa, kanunlar, tüzükler, yönetmelikler, genelgeler olarak belirlenir. Ancak, söz konusu resmi kaynaklar yanında iş hukukunun özelliklerine uygun özel kaynaklar da mevcuttur. Kanunun nispi emredici hükümleri, toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri, iç yönetmelikler, işyeri uygulamaları ve işverenin talimatları ise iş hukukunun özel kaynakları arasında yer alır.

İş hukukunda kaynaklar arasında şu şekilde bir hiyerarşik sıralama yapılmaktadır:

1. Anayasa hükümleri
2. Kanunun emredici hükümleri
3. Kanunun nispi emredici hükümleri
4. Toplu iş sözleşmeleri
5. İş sözleşmeleri – işverence düzenlenen iç yönetmelik – işyeri uygulamaları
6. Kanunun yedek hukuk kuralları
7. İşveren talimatları

Anayasa hükümleri, kişileri de bağlayan ve kişiler arasındaki ilişkilerde de doğrudan uygulanabilen kurallardır. Bunun yanında yukarıda da belirtildiği üzere, yorum ölçüsü olarak dikkate alınmalıdır. Hiçbir kural Anayasa’ya aykırı olacak şekilde yorumlanamaz. Aksi halde Anayasa’ya aykırılık sorunu gündeme gelir.

İşverence işyerinde uygulanmak üzere tek taraflı hazırlanan ve iş sözleşmesi kurulurken işçinin bilgisine sunulan ve işçi tarafından kabul edilmesi gereken düzenlemeler iç yönetmelik olarak adlandırılır. İç yönetmeliklerin işçiyi bağlaması için, iş sözleşmesi kurulurken işçinin bilgisine sunulması ve işçi tarafından içeriğini öğrenme imkanının bulunması gerekir. Ancak işverenin bu hükümlerin içeriğini işçiye tek tek anlatma gibi bir yükümlülüğü yoktur. İşçinin okumasına imkan vermek yeterli kabul edilmelidir. Bu şekilde işçi tarafından kabul edilen iç yönetmelik, işçi açısından bağlayıcı hale gelir ve iş sözleşmesinin eki niteliğini taşır. Bu nedenle iş sözleşmesi ile aynı sırada yer alır. İç yönetmelikler, Türk Borçlar Kanununun 20-25 maddeleri arasında düzenlenen genel işlem şartı niteliği taşıdığından, ayrıca genel işlem koşullarına özgü denetimlere ve yaptırımlara da tabidir. İş sözleşmesi kurulduktan sonra işçiye yeni bir iç yönetmelik önerisinde bulunulması halinde bu önerinin İş Kanununun 22. maddesinde düzenlenen şekilde yazılı olarak sunulması ve işçiye en az altı iş günlük düşünme süresi tanınması, işçinin susmasına ise ret iradesinin bağlanması gerekir.

İşyeri uygulamaları ise, herhangi bir sözleşmesel veya yasal yükümlülüğü bulunmamasına rağmen, işverenin tek taraflı olarak işçilerin lehine tanıdığı haklardan oluşur. İşverenin dini bayramlarda bir aylık ücret tutarında ikramiye ödemesi, yılbaşında ikramiye ödemesi, kıdem tazminatını 45 gün üzerinden hesaplayarak ödemesi ve bu uygulamalara işçilerde bu tür ödemelerin ileride de yapılacağı yönünde haklı güven yaratacak şekilde uzun süre devam etmesiyle işyeri uygulaması oluşur. İşyeri uygulamaları da, işçi ile işverenin zımnen anlaşarak kabul ettikleri şartlar olduğundan iş sözleşmesinin eki niteliğinde kabul edilir ve aynı sırada yer alır. İşyeri uygulaması oluştuktan sonra işveren tarafından söz konusu ödeme tek taraflı kaldırılamaz. Zira artık bu ödeme iş sözleşmesi hükmü haline gelmiştir ve diğer sözleşme hükümlerinde olduğu gibi ancak tarafların karşılıklı anlaşmasıyla değiştirilebilir. Bu nedenle işyeri uygulaması halinde gelen bir ödemeyi kaldırmak isteyen işverenin işçilerden İş Kanununun 22. maddesine göre yazılı onay alması gerekir. Yazılı onay alınmadığı sürece ödemenin yapılmaması halinde işçilerin alacak davası açma hakkı vardır. Ancak belirtmek gerekir ki, bir ödemenin işyeri uygulaması haline gelebilmesi için, tek bir sefer uygulanması yeterli değildir. İşçilerde ileride de bu ödemenin yapılacağına yönelik haklı güveninin yaratılması için birkaç kez bu ödemenin aynı koşullarda ve benzer hesap yöntemleriyle veya aynı miktarda yapılması gerekir. Yargıtay, üç kez ödenen ikramiyenin işyeri uygulaması haline geldiğini kabul etmektedir.

İşyeri uygulamasıyla ilgili son husus, işverence sağlanan menfaatin, geri alma veya vazgeçme kaydıyla tanınmaması gerekliliğidir. İşveren bir menfaati, geri alma kaydı veya vazgeçme kaydıyla işçilere sunarsa, işçiler bu menfaatin her zaman geri alınabileceğini bileceğinden, haklı güven, dolayısıyla işyeri uygulaması oluşmaz.

Yönetim hakkı, kanunda düzenlenmese de iş sözleşmesinin niteliği gereği işverenin sahip olduğu yetki olarak kabul edilir. İş sözleşmesinin unsuru olan bağımlılık ilişkisi, işverene işyeri düzeni ve güvenliği ile iş görme ediminin ifası bakımından talimatlar verme, işçiyi denetleme ve gerektiğinde işçiye disiplin cezası verme yetkisini de beraberinde getirir. İşveren yönetim hakkına dayanarak hem işyeri düzeni ve güvenliği hem de iş görme ediminin içeriğini somutlaştırmak amacıyla talimatlar verme hakkına sahiptir. Ancak işveren tek taraflı talimatlarıyla, ne iş sözleşmesini, ne toplu iş sözleşmesini, ne de kanunun yedek kurallarını değiştirebilir. Bu nedenle işverenin talimat verebileceği alan, hakkında yedek hukuk kuralı dahi bulunmayan konuları kapsar. Örneğin, işverenin çağrı üzerine çalışma yaptırdığı işçiye tek taraflı talimat vererek haftalık çalışma süresini 10 saate indirmesi mümkün değildir; zira bu konuda İş Kanununun 14. maddesinde yedek hukuk kuralı vardır. Bu kural ancak tarafların karşılıklı anlaşmasıyla değiştirilebilir.

İş hukukunda kaynaklar hiyerarşisinde, diğer tüm hukuk alanlarında olduğu gibi, alttaki hukuk kaynağının üstekine aykırı olmaması gerekir. Aksi halde, yukarıdaki kaynağa aykırı olan düzenleme geçersiz olur. Ancak iş hukukunda “işçi lehine şart ilkesi” veya “işçiye yararlılık ilkesi” olarak adlandırılan bir kural uygulanır. Kanunun nispi emredici hükümleri, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, iç yönetmelik ve işyeri uygulamaları arasında uygulanan bu ilke uyarınca, alt sırada yer alan bir hukuk kaynağında, üst sırada yer alan hukuk kaynağına aykırı ve fakat işçinin daha lehine bir düzenleme varsa, işçinin lehine olan alt sıradaki düzenleme uygulanır. Örneğin, toplu iş sözleşmesinde işçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı davranması halinde işçiye iş sözleşmesini derhal fesih cezası uygulanacağı düzenlenmiş, ancak iç yönetmelikte bu halde işçiye ücretten kesinti yapma cezasının uygulanacağı düzenlenmiş ise, işçinin lehine olan iç yönetmelik hükmü uygulanmalı ve işçiye işten çıkarma cezası yerine ücretten kesinti yapma cezası uygulanmalıdır.

**İş hukuku ile ilgili İBK örnekleri**

T.C. YARGITAY İÇTİHADI BİRLEŞTİRME GENEL KURULU E. 1957/20 K. 1958/9 T. 18.6.1958

DAVA : Temyiz Mahkemesi Dördüncü Hukuk Dairesinin 624/1412 sayılı ve 24/3/1953 günlü kararı ile Ticaret Dairesinin 6380/6632 sayılı ve 1/10/1954 günlü kararı arasında İş Kanunu hükümlerince konulan yasaklara rağmen işçi olarak çalıştırılmış bulunan kimsenin hukuk bakımından işçi sayılarak İşçi Sigortaları Kanunlarınca sigorta haklarından istifade edip etmeyecekleri meselesinin çözümünde birbirini tutmazlık olduğu bildirilmekle Hukuk Kısmı Umumi Heyetinde iş incelenip görüşülmüş ve aşağıda yazılı sebeplerden dolayı Ticaret Dairesi içtihadının doğru olduğu neticesine varılmıştır.

1 - Dördüncü Hukuk Dairesinin kararında işçinin yaşı dolayısıyla işe alınması İş Kanununa dayanan nizamname hükümlerince yasak olduğu cihetle işçi sıfatını kazanamayacağı ve bundan dolayı işçi sigortalarından istifade edemeyeceği kabul edildiği halde Ticaret Dairesinin kararında işe alınma yasağının işçilik sıfatını ve işçi sigortaları hükümlerince sigortalı olma durumunu halele uğratmayacağı esası benimsenmiştir. O halde kararlar arasında açıkça birbirini tutmazlık ve ortada içtihadı birleştirme sebebi vardır.

2 - İş Kanunlarının ve işçi sigortaları kanunlarının kabulündeki ilk gaye, işçinin menfaatlarını korumak olmasına, belki işte çalışması yaşı veya kadın olması itibariyle veya işin ağır işlerden bulunması gibi sebeplerle yasak olan bir kimsenin ( velevki hilesiyle durumunu saklayarak ) işçi sıfatını kazanmış olması halinde butlan sebebini taraflardan birisi ileri sürünceye kadar işçi sayılmasının ve işçinin sağladığı hak ve salahiyetlerden ve bu arada sigortalı olma hakkından istifade etmesinin İş Kanunu ve işçi sigortaları kanunlarının kabul edilmiş gayesine uygun ve bunun aksine olan düşüncenin kanunun gayesine aykırı olacağına ve iş aktinin hükümsüz olmasını gerektiren bir hukuk kaidesinin aktin hükümsüz sayılmasıyla korumak istenilen kimsenin aleyhine neticeler verecek şekilde tatbikinin kanunun gayesine uygun olarak tefsiri lazım geldiği yollu hukuk kaidesine aykırı düşeceğine ve 255 sayılı tefsir kararıyla Türkiye Büyük Millet Meclisi dahi batıl olan iş aktinin muteber bir akit gibi işçi lehine hukuki neticeler doğurması gerekeceğini kabul etmiş olmasına göre Ticaret Dairesinin içtihadı kanunun ruhuna uygun ve doğrudur. Netice:

SONUÇ : Yaşı veya kadın oluşu gibi sebeplerle herhangi bir işte çalışması yasak bulunan işçinin yasağa rağmen çalıştırılmış olması halinde işçi sayılacağına ve bundan dolayı işçi sigortaları kanunlarının işçilere tanıdığı haklardan istifade edeceğine, 18.6.1958 tarihli birinci toplantıda ittifakla karar verildi.

T.C. YARGITAY İÇTİHADI BİRLEŞTİRME GENEL KURULU E. 1957/15 K. 1958/5 T. 27.5.1958

ÖZET : Haftanın altı günü çalışmış bulunan işçi, tatil günü dahi çalışmış olması nedeniyle, hem fazla çalışma ücretine ve hem de hafta tatili ücretine hak kazanır.

DAVA : Temyiz Mahkemesi Dördüncü Hukuk Dairesi Reisliğince Birinci Reisliğe yazılan 12.9.1957 tarihli yazıda haftanın altı günü sekizer saat çalıştıktan sonra tatil günü dahi sekiz saat çalışmış, ve böylece haftada ellialtı saat çalışmış bulunan işçinin tatil günü için alacağı paranın hesaplanma şekli hakkında Hukuk Umumi Heyetinin T/110 esas, 101 karar sayılı ve 28.9.1955 günlü kararı ile T/77 esas, 72 karar sayılı ve 19.9.1956 günlü kararı arasında birbirini tutmazlık bulunduğu bildirilmesi üzerine toplanan İçtihadı Birleştirme Büyük Heyetince kararlar arasında birbirini tutmazlık bulunduğu kabul edildikten sonra iş incelendi, gereği konuşuldu:

KARAR : Sözkonusu kararlardan birincisinde tatil günündeki sekiz saatlik çalışmasıyla haftalık çalışma müddeti 56 saate yükselen işçinin tatil günü alacağı paranın İş Kanununun 37. maddesiyle Büyük Millet Meclisi'nin bu maddeye ilişkin 255 sayılı tefsir kararı gereğince zamlı olarak hesaplanan gündelik ile 5837 sayılı kanun hükmünce hiç bir iş karşılığı olmaksızın tatil günleri için işçiye ödenecek gündeliğin tutarından ibaret olacağı kabul edilmişken kararlardan ikincisinde işçiye tatil günü çalışması karşılığı olarak sadece İş Kanununun 37. maddesiyle 255 sayılı tefsir kararı gereğince zamlı olarak hesaplanan gündelik ödeneceği ve 5837 sayılı kanunla kabul edilen gündeliğin verilmeyeceği esası benimsenmiştir. O halde kararlar arasında birbirini tutmazlık açıktır.

İşin esasının anlaşılması için işçilere ödenmesi gerekli fazla çalışma gündeliği ile tatil gündeliğinin ne şartlar altında ödeneceğinin anahatlarıyla hatırlatılması uygun olacaktır.

A ) İş Kanununun 35. maddesi hükmünce işçi kaide olarak haftada en çok 48 saat çalışacaktır, lakin adı geçen kanunun 37. maddesi hükmünce bir takım zaruretler dolayısıyla, muafakatı ile ve yılda 90 günü ve günde üç saati geçmemek üzere fazla çalışma ile mükellef tutulabilirse de her bir saat fazla çalışma karşılığında gündeliğinin sekizde birinin ve bunun yüzde yirmibeşten yüzde elliye kadar zammının tutarını alır ki bu ücret, fazla çalışma gündeliğidir.

B ) 5837 sayılı kanun ile işçinin hiç bir çalışma karşılığı olmaksızın hafta tatili gününde, diğer günlerde sekiz saatlik çalışma için aldığı asıl gündeliğin yüzde ellisine hak kazanacağı kabul edilmiş ve 5837 sayılı kanunun bazı maddelerini değiştiren 6734 sayılı kanunla bu nispet, asıl gündeliğin yüzde yüzüne çıkarılmıştır ki buna tatil gündeliği denilmektedir.

Burada halledilecek mesele, haftanın altı günü, sekizer saat çalıştıktan sonra tatil gününü de çalışarak geçirmiş ve böylece haftada ( 48 saat yerine ) ellialtı saat çalışmış bulunan işçiye tatil günü çalışmasına karşılık ödenecek gündeliğin sadece fazla çalışma gündeliği mi, yoksa fazla çalışma gündeliği ile tatil gündeliğinin tutarından ibaret olan gündelik mi olacağıdır. Aşağıda bildirilen sebeplerle ilk kararın kanuna uygun olduğu neticesine varılmıştır.

1 ) Türkiye Büyük Millet Meclisinin 255 sayılı ve 11.11.1953 günlü ve İş. Kanununun 37. maddesine ilişkin bulunan tefsir kararında aynen ( Kanunda başkaca sarahat bulunan ahval müstesna olmak üzere haftada 48 saatlik normal mesainin dışındaki hukuki ve fiili her türlü mesai, fazla mesai olup işçiye de bu sebeple fazla ücret ödenmesi icap eder ) denilmektedir. Bu kararın ne sebeple verilmiş olduğu araştırıldığı takdirde Büyük millet Meclisi reisliğine Başvekaletçe gönderilen 28.1.1953 günlü tezkereye ekli Gümrük ve İnhisarlar Vekaleti'nin 16.12.1952 günlü yazısında pazar günleri çalışmasıyla 48 saatlik en yüksek çalışma haddinin aşıldığı kabul edilmekle beraber İş Kanununun 37. maddesinde ve fazla saatlerle çalışma nizamnamesinde hedef tutulan fazla çalışmanın sadece haftanın tatil günü olmayan altı günü içindeki zamanda ve günlük 8 saati aşan çalışmadan ibaret olduğu, buna rağmen iş davalarını gören İstanbul Asliye 14. Hukuk Mahkemesinin 8.12.1951 günlü kararında haftanın altı gününde çalışmış olan işçinin yedinci günündeki sekiz saatlik çalışmasının dahi İş Kanununun 37. maddesinin şumulüne giren bir fazla çalışma olduğu kabul edilerek verilen kararın Temyiz Mahkemesi Ticaret Dairesince tasdik edildiği belirtilerek zamlı ücrete esas olacak çalışmanın mahkeme kararında kabul edilen şekilde bir çalışma olup olmadığının tefsir yoluyla bildirilmesi istenilmektedir ve müzekkereye ekli olan iş mahkemesi kararında gerçekten pazar günündeki sekiz saatlik çalışmanın dahi fazla çalışma olduğu kabul edilmiş bulunmaktadır. ( Büyük Millet Meclisi zabıt ceridesi devre 9 cilt 25 - 1 Kasım 1953'den 30 Kasım 1953'e kadar S. sayısı 252, Sayfa 1 ila 4 ).

Başvekalet tezkeresi üzerine Meclisce kurulan geçici komisyonun esas 3/437, karar 10 sayılı ve 3/12/1953 günlü raporunda haftada altı gündeki 48 saatlik çalışmanın dışına çıkan pazar çalışmasının kanunun hafta tatilinde çalışılmasını yasak ettiği, cihetle hukuki bakımından fazla çalışma sayılamayacağı fakat fiili bakımdan fazla çalışma olan pazar çalışmasının İş Kanununun 37. maddesinin şumulü dışında kaldığının düşünülemeyeceği, kanunun müsaade ettiği haftanın iş günlerindeki fazla çalışma için dahi işçinin her günün dinlenme saatlerinin bir kısmından mahrum edilmesine karşılık İş Kanununun 37. maddesiyle zamlı ücret ödenmesi derpiş edilmiş iken aynı mahiyette korunma konusu olan ve hatta işçinin çalıştırılmasına hiç cevaz verilmeyen ve çalıştırana ceza verilen pazar gününde yaptırılan 48 saatlik çalışmaya bu 37. maddede bildirilen fazla ücretin verilmesinin kanun tarafından evleviyetle hedef tutulduğu, pazar günü çalışmasının hukuki bir çalışma olmayıp sadece fiili bir çalışma olmasının işçinin verdiği fazla emek ve neticede hak etmesi gerekli fazla ücret bakımından hiç bir önemi olmadığı esasına dayanılarak neticede 3008 sayılı İş Kanununun 38. maddesinde olduğu gibi kanunda işin mahiyetine ve karşılığına ilişkin açık hüküm bulunan haller müstesna olmak üzere çalışma günlerine taksim edilmek üzere adı geçen kanunun 35. maddesiyle konulmuş olan haftada 48 saatlik normal çalışma dışındaki hukuki ve bilhassa fiili çalışmanın evleviyetle fazla çalışmadan sayılması ve işçiye ücretinin 37. madde gereğince ödenmesi kanunun ruhuna, gaye ve maksadına uygun bulunduğundan, haftanın diğer bir gününde tatil verilmeksizin işçiye pazar günü yaptırılan çalışma ve bunun ücreti hakkında 37. maddenin teklif edildiği şekilde tefsiri gerektiği hükmüne varılmış ve Meclisce olduğu gibi kabul edilen ve yukarıya örneği çıkarılan tefsir metni teklif olunmuştur. ( Büyük Millet Meclisi zabıt ceridesi devre 9 - cilt 25 - 1 Kasım 1953'den 30 Kasım 1953'e kadar S. sayısı 252 ).

Bütün bu açıklamalara göre, İş Kanununun 37. maddesine ait tefsir kararının esas hedefi, haftanın altı gününde çalışmış olduğu halde yedinci tatil gününde ve hususiyle pazar gününde çalıştırılmış bulunan bir işçinin pazar günündeki sekiz saatlik çalışmasının fazla çalışma mahiyetinde olduğu ve bu bakımdan işçinin pazar günündeki sekiz saatlik çalışmasına karşılık adı geçen 37. madde hükmünce zamlı ücrete hak kazanacağıdır.

2 ) Memleketimizde ücretli hafta tatili esasını kabul eden 5837 sayılı kanun ise hafta tatili gününde kanun hükümlerine aykırı olarak veya kanunun bir müsaadesine dayanılarak çalıştırılmış olan işçiye hafta tatili günü çalışmış olmasına karşılık ne esaslar uyarınca ücret ödeneceğini gösteren umumi bir hükmü ihtiva etmemektedir. O kanunun hafta tatiline ait hükümleri, hafta tatili günü için her hangi bir emek karşılığı olmaksızın işçiye belli bir para ödenmesini sağlama maksadıyla konulmuştur. Ve o kanunda bu paraya ( hafta tatili ücreti ) denilmektedir madde 2 ). Gerçekten, bu kanunun hafta tatilini ilgilendiren maddeleri, birinci, ikinci, dördüncü, beşinci, altıncı, yedinci, sekizinci, dokuzuncu, onikinci maddeleridir. Birinci madde, İş Kanununun tatbik edilmekte olduğu iş yerlerinde haftanın tatilden önceki günlerinde devamlı olarak çalışmış bulunan işçilere çalışmadıkları hafta tatili günü işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın ücret ödeneceğini, beşinci madde, hafta tatili kanununun 4, 5 ve 6. maddeleri gereğince pazar günleri açık olan işyerlerinde çalışıp haftanın diğer bir günü çalışmayan işçilere de bir iş karşılığı olmaksızın ücret ödeneceğini, ikinci madde hafta tatili ücretine hak kazanabilmek için birinci madde hükmünde aranılan devamlı çalışma şartının manasını ve müstesnalarını, dördüncü madde, devletin idare ve murakabesi altında bulunan veya devlet hesabına işleyip de Milli Savunma ile ilgili olan müesseselerde hafta tatilinden istisna edilen işçilerin çalıştıkları hafta tatili günü için bir misli tutarında fazla ücrete hak kazanacaklarını, altıncı madde, iş kazaları ile meslek hastalıkları, hastalık ve analık sigortaları kanunları gereğince işçi sigortaları kurumundan iş göremezlik ödeneği alan işçilere hafta tatili günleri için dahi iş göremezlik ödeneği verileceğini, yedinci madde, saat veya parça hesabıyla veya götürü olarak çalışılan işlerde o hafta içinde kazanılan ücretin aynı hafta içinde çalışılan iş günlerine bölünmesi sonunda bulunacak ücretin ve hafta, 15 gün veya ay hesabiyle ücret alarak çalışan işçilere beher çalışma gününe karşılık olan ücretin hafta tatili ücreti olarak verileceğini, sekizinci madde, aylık ücret alan işçilerin hafta tatili günü çalıştıkları hallerde tatil günlerine ait ücretlerinin ayrıca ödeneceğini, dokuzuncu madde, fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretlerin ve primlerin ve hazırlama, temizleme işlerinde normal çalışma saatleri dışında çalışan işçilerin bu şekildeki çalışmaları sebebiyle aldıkları ücretlerin tatil ücretinin hesabında göz önünde tutulamayacağını ve nihayet on ikinci madde ise bu kanunun tatbiki dolayısıyla önceden işçilere ödenmekte bulunan ücretlerde hiç bir indirme yapılamayacağını, bu kanunun hiç bir hükmünün işçilere hafta tatili günlerinde ücret verilmesi hakkındaki daha elverişli menfaatler sağlayan kanun, mukavele veya adetlerden doğan müktesep haklara halel getirmeyeceğini bildirmektedir.

Kanunun dördüncü maddesi, işçinin pazar günü çalışmış olduğunu derpiş ederek bir hüküm koymuş ise de o hükümde de işçinin pazar günkü çalışması karşılığında ne esaslara göre para alacağını değil ve fakat çalışarak istirahattan mahrum kalmış bulunması dolayısıyla ne esaslara göre hafta tatili ücreti alacağını tayin etmiştir. Bütün bu metinlerden çıkan netice, 5837 sayılı kanunun işçinin pazar günü çalışması halinde bu çalışmasının karşılığında ne esaslara göre ücret alacağını bildirmeyi konu dışında bırakıp sadece işçinin hafta tatili günü çalışmaksızın ücret alacağını ve bu ücretin nasıl hesaplanacağını hedef tutarak yalnız bu cihetlere ait hükümler koymuş bulunmasıdır. Bu itibarla, işçinin pazar günü çalışmış olması halinde çalışması karşılığında ne kadar para alacağı meselesini 5837 sayılı kanun hükümlerine dayanarak halletmeye ve 5837 sayılı kanunun herhangi bir hükmünün İş Kanununun veya akitlerinin çalışma karşılığı ücret hakkında işçi lehine koyduğu bir hükmü takyit ettiği şeklinde manalandırılmasına imkan yoktur.

3 ) Gerek İş Kanununun haftalık çalışma müddetini en çok 48 saat olarak sınırlandıran hükmü ile haftada 48 saatten fazla çalışma halinde fazla saatler için zamlı ücret esasını derpiş eden 37. maddesinin hükmünün, gerekse işçilere ücretli hafta tatili sağlayan 5837 sayılı kanunun kabul edilmesindeki gayeler araştırıldığı takdirde, bu gayelerin aynı alması halinde hükümlerin birbirini kayıtlandırdığı neticesine varılacağı gibi, gayelerin ayrı olması halinde de bu hükümlerin birbirinden ayrı olarak tatbik olunacağı neticesine varılacaktır. Bu sebeplerle bunların gayeleri de araştırılmalıdır.

a ) İnsan gücünün uzun zaman işe yarar halde bulunması ve iş hayatı emrinde uzun zaman ve verimli olarak netice verebilmesi ve işçinin kendisine ve ailesine ait maddi ve manevi ihtiyaçlarını ve hususiyle kültürel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için yüzyıllar boyunca yapılan araştırma ve denemeler sonunda tesiri itibariyle birbirini tamamlayıcı ve fakat haddizatında birbirinden ayrı iki tedbirin iş hayatında tatbikinin zaruri olduğu anlaşılmıştır. Bunlardan birisi işçinin günde ve dolayısıyla bir hafta içinde belli saatten fazla çalıştırılmaması, diğeri ise her işçinin haftanın bir gününde mutlak şekilde çalıştırılmaması...

b ) Bir hafta içinde kanunun kabul ettiği en çok çalışma zamanı olan 48 saatten fazla işçinin çalıştırılmaması ve böylece işçinin sağlığının ve verim kabiliyetinin korunması ve işçinin fazla çalıştırılması zarureti bulunan hallerde dahi fazla çalışılacak saatlerin sayısının yine kanunun tayin ettiği en yüksek haddi aşmaması ve fazla çalışma saatlerinde işçi normal saatlerdeki çalışmadan daha fazla yorulacağından bu fazla yorulma karşılığının zamlı ücret şeklinde ödenmesi maksadıyla İş Kanununun 35, 36 ve 37. maddeleri konulmuştur.

c ) Hafta tatili mecburiyeti, 394 sayılı hafta tatili kanunu ile kabul edilmiş ve ayrıca İş Kanununun 35. maddesinin çalışma günlerinin haftanın altı gününden ibaret olacağını esas tutan hükmü ile teyit olunmuştur. Çalıştığı günlerin karşılığı olan kazancının ancak o günlere ait olan masraflarını karşılayacak derecede az olması itibariyle tatil gününü yokluk içinde geçirmeye mecbur kalan ve bu itibarla tatil gününde bir iş bulup çalışma yolunu arayan işçinin hafta tatilini iç rahatlığı ile geçirerek herkes gibi dinlenmesini sağlamak üzere iş günlerindeki kazancının tatil günleri içinde işçiye ödenmesi uygun görülmüş ( Büyük Millet Meclisi tutanak dergisi devre, 9, cilt 9, 2/7/1951- 10/8/1951 Meclis zabıtları ve bunun eklerinden olan S. sayısı 278'deki teklif ve raporlar ) ve bu gayeye erişmek üzere 5837 sayılı kanun kabul edilmiş ve kanunun ilk şeklindeki hafta tatili ücretinin miktarı 6734 sayılı kanunla artırılarak gayeye uygun hükümler konulmuştur.

ç ) Fazla çalışma ücretine ait hükümlerin gayesi, işçinin haftada belli saatten fazla çalışması dolayısıyla fazla yorgunluğunun karşılanması, ücretli hafta tatiline ait hükümlerin gayesi ise işçinin çalışıyormuş gibi ücret almasını ve haftada bir gününü rahatça geçirmesini sağlama olduğu cihetle her iki kısım hükmün gayeleri, birbirinden müstakil bir mahiyet arzediyor demektir. O halde bir hadisede her iki hükmün de tatbik şartları gerçekleştiği takdirde her iki hükmün de tatbiki zaruri olur.

IV ) Haftanın altı günü sekizer saat çalışmış bulunan işçinin pazar günü dahi sekiz saat çalışmış olması halinde pazar çalışmasının İş Kanununun 37. maddesi hükmünce fazla çalışma sayılarak sekiz saatlik pazar çalışması ücretinin zamlı olarak ödenmesi, 1. bentte açıklanan 255 sayılı tefsir kararı hükümlerindendir. Aynı pazar günü işçiye hiç bir emek karşılığı olmaksızın tatil ücreti ödenmesi ise 5837 sayılı kanunun 1. ve 2. maddesi hükümlerindendir. O halde işçiye pazar çalışmasının karşılığı ( fazla çalışma karşılığı olması sebebiyle ) zamlı olarak ödenecek ve tatil ücreti de 5837 sayılı kanun hükümlerince hesaplanarak ödenecektir. Bunun aksinin kabulü, haftanın bütün günlerini çalışmakla geçiren işçinin fazla çalışma ücretini alması ve hafta tatilinden mahrum kalmış olduğu halde altı günlük çalışması neticesinde bir iş karşılığı olmaksızın almaya hak kazandığı tatil ücretinden de mahrum edilmesidir. Halbuki 5837 sayılı kanun işçiyi her hangi bir hakkından mahrum etmek için değil, belki ona daha önce tanınmamış olan bir hakkı tanımak ve onun iktisadi durumunu eskisine nazaran düzeltmek maksadıyla konulmuş bulunmaktadır. İşçinin pazar çalışmasının fazla çalışma olması sebebiyle zamlı ücret almış olması halinde artık başka bir istekte bulunamayacağını kabul etmek, şöyle garip bir neticeye de ulaştıracaktır: 5837 sayılı kanunun yürürlüğe girmesinden önce haftanın yedi günü çalışıp İş Kanununun 37. maddesi hükmünce pazar günleri çalışması için zamlı ücrete hak kazanmış olan bir işçi, işçiye o tarihe kadar mevcut olmayan yeni bir ücret sağlayan 5837 sayılı kanunun yürürlüğe girmesinden sonra dahi aynı şekilde haftanın yedi gününde çalıştığı halde pazar günleri için aynı parayı almakta devam edecektir ve bunun gelirinde bir artma olmayacaktır.

V ) Kanun koyucuya İş Kanunlarını kabul ettiren tarihi sebepler ve bunlar arasında iktisadi durumca zaif olan işçiyi iktisadi durumu daha kuvvetli olan işverene karşı özel şekilde koruyacak içtimai muvazeneyi ve cemiyetin sükununu sağlama hedefi ve hukuk hükümlerinin tefsirinde lafzın gayenin ışığı altında manalandırılmasının gerektiği göz önünde tutulunca, iş hukukuna ait hükümlerin tefsirinde tereddüt halinde işçinin lehine olan hal şeklinin kabul edilmesi, iş hukukunun ana kaidelerinden olduğu neticesine varılır. Zaten mahkemelerin iş hukuku tatbikatında bu esas benimsenmiş bulunmaktadır. Hadiseye tatbiki gerekli metinler incelenince hemen hemen tereddüde yer olmamakla beraber, bir tereddüdün söz konusu olabileceği kabul edilse dahi, heyetçe varılan netice, burada hatırlatılan tefsir esasına da uygun bulunmaktadır. Netice;

SONUÇ : Haftanın altı günü çalışmış bulunan işçinin tatil günü dahi çalışmış olması sebebiyle hem İş Kanununun 37. maddesi hükmünce fazla çalışma gündeliğine, hem de ücretli hafta tatiline ait 5837 sayılı kanun ile 6734 sayılı kanun hükmünce hafta tatili gündeliğine hak kazanacağına 67 reyin ittifakıyla ve 27.5.1958 tarihli birinci toplantıda karar verildi.