

HAFTA 2 – İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

I. Resmi Kaynaklar

1. Anayasa

Anayasa'nın iş hukuku ile bağlantılı hükümleri Cumhuriyetin nitelikleri

Madde 2 – Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve **sosyal bir hukuk Devletidir**.

Çalışma hakkı ve ödevi

Madde 49 – Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.

Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.

Çalışma şartları ve dinlenme hakkı

Madde 50 – Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.

Sendika kurma hakkı

Madde 51 – Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.

Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir.

İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir.

Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.

Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı

Madde 53 – İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.

Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.

Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler.

Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir.

Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir.

B. Grev hakkı ve lokavt

Madde 54 – Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurusunun usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.

Grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.

(Mülga üçüncü fıkra: 7/5/2010-5982/7 md.)

Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir.

Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Yüksek hakem kurulunun kuruluş ve görevleri kanunla düzenlenir.

(Mülga yedinci fıkra: 7/5/2010-5982/7 md.)

Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiç bir şekilde engellenemez.

Ücrette adalet sağlanması

Madde 55 – Ücret emeğin karşılığıdır.

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

(Değişik fıkra: 3/10/2001-4709/21 md.) Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur.

Sosyal güvenlik hakkı

Madde 60 – Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.

Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.

2. Yasalar

- 4857 sayılı İş Kanunu
- 854 sayılı Deniz İş Kanunu
- 5953 sayılı Basın İş Kanununda (Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkına Kanun)
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu

3. Yürütme Kaynakları

- **Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği**
- **Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık Ve İaşelerine Dair Yönetmelik**
- **Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği**
- **Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik**
- **Kamu Görevlileri Sendikaları ve Konfederasyonlarınca Düzenlenecek üyeliğe Başvuru Belgesi, Çekilme Bildirimlerinin Şekli, İçeriği, Tutulacak Defterlerin Şekli, İhtiva Edeceği Bilgiler İle Kayıtların Düzenlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik**
- **Sendika üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi İle Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik**
- **Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği**
- **Alt İşverenlik Yönetmeliği**
- **Asgari ücret Yönetmeliği**
- **Deniz, Göl veya Nehir Altında Bulunan Madenlerdeki Çalışmalar Hakkında Yönetmelik**
- **Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik**
- **Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmelik**
- **Grev Gözcülerinin Zorunlu İhtiyaçlarının Karşlanması Hakkında Yönetmelik**
- **Grizulu Ocaklarda Elektrik Enerjisi Kullanılması Hakkında Yönetmelik**
- **Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği**
- **Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik**
- **Konut Kapıcıları Yönetmeliği**
- **Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik**
- **Sendika ve Konfederasyonlarca Düzenlenecek üye Kayıt Fişleri İle Defterlerinin Şekli ve İçeriği Hakkında Yönetmelik**
- **Sendika üye Sayıları ve Her Hizmet Kolunda Yetkili Kamu Görevlileri Sendikaları ve Bunların Bağlı Buldukları Konfederasyonların Belirlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik**
- **Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul ve Esasları İle Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik**
- **Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği**
- **Yıllık ücretli İzin Yönetmeliği**
- **Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik**
- **Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik**
- **Çalışma Hayatına İlişkin üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik**
- **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği**

- **Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla ödenmesine Dair Yönetmelik**
- **İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği**
- **İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği**
- **İşçi ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik**

4. İçtihadı Birleştirme Kararları

Yargıtay Kanunu m. 45/5: İçtihadı birleştirme kararları benzer hukuki konularda Yargıtay Genel Kurullarını, dairelerini ve adliye mahkemelerini bağlar.

İş hukuku ile ilgili İBK örnekleri

T.C. YARGITAY İÇTİHADİ 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 Kanunlarıca 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 yetkilerden 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 İÇTİHADİ 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 Reislığe 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 şumülü dışında kaldığının düşünülmemeyeceği, 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 hususiyetle 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 hesabıyla ücret olarak 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 hanel 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 hükümü 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 olması halinde hükümlerin birbirini kayıtlı olduğu 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 hususiyetle 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 arz ediyor 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 hükümlerindedir. Aynı pazar günü işçiye hiç bir emek karşılığı olmaksızın tatil ücreti ödenmesi ise 5837 sayılı kanunun 1. ve 2. maddesi hükümlerindedir. 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 amacıyla 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 gelinde bir artma olmayacaktır.

V) Kanun koyucuya İş Kanunlarını kabul ettiren tarihi sebepler ve bunlar arasında iktisadi durumca zayıf 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.

5. Diğer Yargı Kararları (yardımcı kaynak)
6. Öğreti (yardımcı kaynak)

II. Özel Kaynaklar

1. İş sözleşmeleri

Türk Borçlar Kanunu MADDE 393- Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.

2. Toplu iş sözleşmeleri

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

MADDE 2/1-h

Toplu iş sözleşmesi: İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi ifade eder.

MADDE 33 – (1) Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir.

(2) Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir.

MADDE 36 – (1) Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

3. Tip iş akitleri

4. İç yönetmelikler

5. Genel işlem koşullarının (tip iş akitleri ve iç yönetmeliklerin) denetimi

Türk Borçlar Kanunu

E. Genel işlem koşulları

I. Genel olarak

MADDE 20- Genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir. Bu koşulların, sözleşme metninde veya ekinde yer alması, kapsamı, yazı türü ve şekli, nitelendirmede önem taşımaz.

Aynı amaçla düzenlenen sözleşmelerin metinlerinin özdeş olmaması, bu sözleşmelerin içerdiği hükümlerin, genel işlem koşulu sayılmasını engellemez.

Genel işlem koşulları içeren sözleşmeye veya ayrı bir sözleşmeye konulan bu koşulların her birinin tartışılarak kabul edildiğine ilişkin kayıtlar, tek başına, onları genel işlem koşulu olmaktan çıkarmaz.

Genel işlem koşullarıyla ilgili hükümler, sundukları hizmetleri kanun veya yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütmekte olan kişi ve kuruluşların hazırladıkları sözleşmelere de, niteliklerine bakılmaksızın uygulanır.

II. Kapsamı

1. Yazılmamış sayılma

MADDE 21- Karşı tarafın menfaatine aykırı genel işlem koşullarının sözleşmenin kapsamına girmesi, sözleşmenin yapılması sırasında düzenleyenin karşı tarafa, bu koşulların varlığı hakkında açıkça bilgi verip, bunların içeriğini öğrenme imkânı sağlamasına ve karşı tarafın da bu koşulları kabul etmesine bağlıdır. Aksi takdirde, genel işlem koşulları yazılmamış sayılır.

Sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı olan genel işlem koşulları da yazılmamış sayılır.

2. Yazılmamış sayılmanın sözleşmeye etkisi

MADDE 22- Sözleşmenin yazılmamış sayılan genel işlem koşulları dışındaki hükümleri geçerliliğini korur. Bu durumda düzenleyen, yazılmamış sayılan koşullar olmasaydı diğer hükümlerle sözleşmeyi yapmayacak olduğunu ileri süremez.

III. Yorumlanması

MADDE 23- Genel işlem koşullarında yer alan bir hüküm, açık ve anlaşılır değilse veya birden çok anlama geliyorsa, düzenleyenin aleyhine ve karşı tarafın lehine yorumlanır.

IV. Değiştirme yasağı

MADDE 24- Genel işlem koşullarının bulunduğu bir sözleşmede veya ayrı bir sözleşmede yer alan ve düzenleyene tek yanlı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme getirme yetkisi veren kayıtlar yazılmamış sayılır.

V. İçerik denetimi

MADDE 25- Genel işlem koşullarına, dürüstlük kurallarına aykırı olarak, karşı tarafın aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamaz.

6. İşyeri uygulamaları

7. İşverenin yönetim hakkı

Türk Borçlar Kanunu

MADDE 399- İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.

III. Kaynaklar Arasında Öncelik

“Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklardan en önemlisi şüphesiz 4857 sayılı İş Kanunu’dur. İşçinin ücretinin alt sınırının gösterildiği (m.39), günlük ve haftalık çalışma sürelerinin belirlendiği (m.41 ve m.63), hangi hallerde günlük ve haftalık iş sürelerini aşan çalışmaların yapılabileceğinin ve bu durumda ödenmesi gereken ücretlerin ve daha pek çok konunun açıklandığı İş Kanunu, çalışma koşullarının temelini oluşturur. İş ilişkisinde bu gibi emredici hükümlerin dışında, işçi aleyhine bir uygulamaya gidilemeyeceği gibi aksine uygulama iş

koşulu haline gelmez. Örneğin tam süreli bir iş sözleşmesi ile çalışan bir işçiye sürekli olarak asgari ücretin altında ücret ödenmiş olması iş koşulunu oluşturmaz.

Hafta Tatili Kanunu, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun hükümleri de çalışma koşullarının belirlenmesinde etkilidir.

Toplu iş sözleşmeleri çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli yeri bulunan diğer bir hukuk kaynağıdır. Çalışma koşullarının işçi lehine olarak değiştirilebileceği ve bunun iş sözleşmesi hükmü olarak geçerli olduğu 2822 sayılı Yasanın 6'ncı maddesinde öngörülmüştür.

[...]

Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında, iş sözleşmesinin eki sayılan personel yönetmeliği veya işyeri iç yönetmeliği gibi belgeler de yerini alır. Bu nedenle işçinin açık veya örtülü onayını almış personel yönetmeliği, iş sözleşmesi hükmü niteliğindedir. İşyerinde öteden beri uygulanmakta olan personel yönetmeliğinin kural olarak işçi ile iş ilişkisinin kurulduğu anda işçiye bildirilmesi gerekir. Daha sonra yapılacak olan değişikliklerin de işçiye duyurulması bağlayıcılık açısından gereklidir. Yasal veya sözleşme gereği bir zorunluluk olmadığı halde, işyerinde uygulanagelen "işyeri uygulamaları" da çalışma koşullarının belirlenmesinde etkindir. İşyerindeki uygulamaların tüm işçiler yönünden ortak bir nitelik taşıması mümkün olduğu gibi, eşit konumda olan bir ya da birkaç işçi açısından süregelen uygulamalar da çalışma koşullarını oluşturabilir.

Çalışma koşullarının değiştirilmesi, işçiye hiç iş verilmemesi ya da daha az iş verilmesi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçinin parça başı ücret usulüne göre çalıştığı durumlarda bu durumun işçi aleyhine olduğu tartışmasızdır. Ancak işçiden iş görmesi istenmemekle birlikte, ücret ve diğer aynî veya sosyal haklarının aynen devam ettirilmesi de çalışma koşullarında değişiklik anlamına gelebilir. Gerçekten, işçinin çalıştığı sürece kendisini geliştirme imkanına sahip olduğu kabul edilmelidir. İşçinin işyerinden kaynaklanan geçerli nedenlerle sürekli olarak işyerinin değiştirilmesi şeklinde bir uygulamanın varlığı halinde, başka işyerlerinde zaman zaman görevlendirilmesi çalışma koşulları arasındadır. Böyle bir durumda işçiye bir başka işyerinde görev verilmesi, kural olarak çalışma koşullarında değişiklik niteliğinde sayılmaz. Örneğin işçinin çeşitli şantiyelerin proje müdürü olması ve sürekli olarak değişik yerlerde kurulu bu şantiyelerde görev yapması halinde, kabul edilebilir sınırlar dahilinde aynı türdeki bir başka görevlendirmeyi reddedemez.

Çalışma koşullarını belirleyen faktörler arasında yukarıdan aşağıya doğru bir sıralama yapmak gerekirse; Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ve işyeri uygulamaları bir bütün olarak çalışma koşullarını belirler. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar piramidinin üst sıralarında mutlak emredici olarak düzenlenen bir hususun, işçi lehine olsa dahi daha alt sıradaki kaynaklarla değiştirilmesi mümkün değildir. 4857 sayılı Yasa'nın 21'inci maddesinin son fıkrası hükmü bu konuda örnek olarak verilebilir. Feshin geçersizliğinin tespiti üzerine işverenin bir aylık işe başlatma süresi, işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırı ile boşa geçen sürenin en çok dört ayla sınırlı olduğu yönündeki hükümler yasada mutlak emredici olarak belirlenmiş ve işçi lehine de olsa değişiklik yolu kapatılmıştır.

Yasada mutlak emredici herhangi bir hüküm bulunmaması şartıyla, çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında çatışma olması durumunda, işçinin yararına olan düzenleme ya da uygulamanın, çalışma koşulunu oluşturduğu kabul edilmelidir. Örneğin yasada haftalık 45 saati aşan çalışmaların %50 zamlı olarak ödeneceği kuralına rağmen, işverenin bu yönde hiç ödeme yapmamış olması, fazla çalışmanın ödenmeyeceği yönünde bir çalışma koşulu oluştuğu şeklinde yorumlanamaz. Aynı şekilde işverenin %50 zamlı ücret yerine daha az bir oranda ödeme yapmış olması da, işçi aleyhine olduğundan bağlayıcılık

taşımaz. Buna karşın, işçiye fazla çalışma ücretlerinin %100 zamlı ücret üzerinden ödenmesine dair iş sözleşmesi ya da süreklilik gösteren işyeri uygulaması geçerli olup, bu yönde bir çalışma koşulu ortaya çıkmış olur.”

AKIN, Levent: İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, Mart 2013, C. 27, S. 2, 38-50.