

1. İŞ HUKUKUNUN KONU VE KAPSAMI

İş hukuku, iş ilişkilerini düzenler. Konusu, bireyler arasındaki iş ilişkileridir. Bağımlılık kriterinin iş hukukunda önemli bir yeri vardır. İş veren ile iş yapan arasında bağımlı bir hukuki ilişki varsa bu, iş hukukunun kapsamına girer. Arada bağımlı bir ilişki yoksa, iş hukukunun kapsamına girmez. İşçi, işverenin emir ve talimatlarına uymak zorunda olduğu için bağımlı bir ilişki vardır. Mesela, doktor ile hasta; terzi ile müşteri; avukat ile müvekkil arasında bağımlı bir ilişki yoktur. Ancak, bir fabrikada revirde çalışan bir doktor ile işveren arasındaki ilişki ya da bir şirkette hukuk müşaviri olarak çalışan avukat ile şirket arasındaki ilişki, bir iş hukuku ilişkisidir. Zira, burada bağımlılık kriteri gerçekleşmektedir. Bu yüzden iş hukukunun kapsamına girer. Devlet memuru ile devlet arasında bir atama ilişkisi vardır. Bu, kamu hukukuna ilişkin bağımlı bir ilişkidir ancak iş hukukunun kapsamına girmez. Devlet ile memur arasındaki ilişki idare hukukunun kapsamındadır.

İşçi, iş hukukunda korunması gereken taraftır. Devlet de burada işçiyi korur ve bu nedenle devletin buradaki konumu da iş hukukunun kapsamına dahildir. İşçilerin örgütlenerek kurdukları işçi sendikaları, işverenlerin örgütlenerek oluşturdukları işveren sendikaları, grev, lokavt gibi hususlar da iş hukukunun kapsamına girer.

Bir kimsenin işçi sayılabilmesi için, bedenen ya da fikri olarak çalışması, vasıflı ya da vasıfsız olması fark etmez.

2. İŞ HUKUKUNUN BÖLÜMLERİ

A. Bireysel iş hukuku

Bir işçiyle bir işveren arasındaki hukuki ilişkiyi ele alır ve düzenler. Aralarındaki sözleşme, iş sözleşmesidir. İş sözleşmesinden kaynaklanan hak ve borçların yerine getirilmesi, çalışma şartları, dinlenme süreleri, iş sağlığı ve güvenliği, iş sözleşmesinin sona ermesi ve sonuçları gibi kavramlar bireysel iş hukukunun kapsamına dahildir.

B. Toplu iş hukuku

Burada taraflar bireysel iş hukukundaki gibi bireyler değildir. İş ilişkileri bireysel düzeyden kollektif düzeye gelmiştir. Taraflardan en az birisi sendika türü bir mesleki kuruluştur.

3. İŞ HUKUKUNUN DOĞUMU

İş hukuku, yeni bir hukuk dalıdır. İş hukukunun bağımsız bir hukuk dalı olarak ortaya çıkması 18. yy sonlarında, sanayi devriminin etkisiyle olmuştur. Sanayi devrimi ile seri üretim yapan fabrikalar ortaya çıkmış, bu da işçi sınıfının ortaya çıkmasına neden olmuştur. O dönemde devletin ekonomiye herhangi bir müdahalesinin olmadığı bir sistem mevcuttu (iktisadi liberalizm).

O dönemde işçi ücretleri, taraflar arasında serbest piyasa şartlarına göre belirlenirdi. Devletin herhangi bir müdahalesi yoktu. Ancak uygulama işverenin çalışma koşullarını tek taraflı olarak belirlemesine yol açmıştır. İşverenler birbirleriyle rekabet ederken maliyeti düşürmüşler, yani işçi ücretlerini azaltmışlardır. O dönem en çok kadın ve çocukların ücretleri düşürülmüştür. Ayrıca o dönemde iş sağlığı ve güvenliği de söz konusu değildir. Bazı fabrikalar işçilere nakdi ücret ödemek yerine, üretimini yaptıkları mallardan işçilere vererek aynı ödeme yoluna gitmişlerdir.

Tüm bu uygulamaların ortadan kaldırılmasına yönelik faaliyetler, iş hukukunun temelini oluşturmuştur. Bu da üç adımda gerçekleşmiştir;

1. Adım (devletten) : İşçileri korumaya yönelik alınan tedbirler, iş hukukunun temeli olmuş, sosyal devlet anlayışı ön plana çıkmıştır. Sosyal devlet anlayışı; zayıf olan tarafın yanında yer almakta, yani işçiyi korumayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, asgari ücret, asgari çalışma yaşı, çalışma süreleri kanunlarla düzenleme altına alınmıştır.

2. Adım (işçilerden) : İşçiler, örgütlenmeye başlamış ve sendikalar kurmuşlardır. Birlikte hareket ederek işverenle pazarlığa girmişlerdir. Buna karşılık işverenler de sendika kurmuşlardır. Böylece toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt gibi kavramlar oluşmuştur.

3. Adım (anlaşmalar) : Versay Barış Anlaşması ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurulmuştur. Bu örgüt, çalışma şartları için asgari bir norm koymayı amaçlamaktadır. Birleşmiş Milletler bünyesindeki Ekonomik ve Sosyal Konsey de ülkeler arasında işbirliğini sağlamayı amaçlamıştır. Ayrıca Mecelle içinde de çalışma hayatına ilişkin kurallar yer almıştır.

4. TÜRKİYE'DE İŞ HUKUKUNUN GELİŞİMİ

Türkiye'de iş hukukunun gelişimi, cumhuriyetten sonra olmuştur. Bu konuda yapılan düzenlemeler özetle şöyledir:

- 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu çıkarılmıştır. İlgili Kanunla haftada en az bir gün tatil yapma zorunluluğu getirilmiştir.
- 818 sayılı Borçlar Kanunu kabul edilmiş olup, Borçlar Kanunu m.313-354 arasında hizmet (iş) sözleşmesi düzenlenmiştir. 01.07.2012 tarihinde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girerek, uzun yıllardan beri yürürlükte bulunan 818 sayılı Borçlar Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır.
- 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu, 1961 Anayasasına kadar uygulanmış, 1961'de de bazı değişikliklere uğramıştır. 1970 yılında 3008 sayılı İş Kanunu yürürlükten kaldırılmış, yerine 931 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Ancak Anayasa Mahkemesi tarafından bu kanunda iptal edilince yerine 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilerek, yürürlüğe girmiştir. 10 Haziran 2003 tarihinde 4857 sayılı yeni İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 1475 sayılı İş Kanununda yer alan 14. madde yürürlükte bırakılmış, 1475 sayılı İş Kanununun diğer tüm hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu, Avrupa Birliği mevzuatına uyum amacını taşır. Esnek iş sözleşmesi biçimlerine ve atipik çalışma sürelerine yer verilmiştir.
- 1961 Anayasasından sonra ilk defa toplu iş sözleşmesi yapma hakkı serbest bırakılmıştır. Bu döneme kadara grev yapılması yasakken, 1961 Anayasasıyla grev, anayasal düzeyde kabul edilmiştir. 1964 yılında 275 sayılı Grev ve Lokavt Kanunu çıkarılmıştır. 1983 yılında 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu çıkarılmıştır. 2821 sayılı ve 2822 sayılı yasalar, 2012 yılında yürürlükten kaldırılarak, yerlerine 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 7.11.2012 tarihli resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu 1961 Anayasası döneminde kabul edilmiştir. Tam anlamıyla 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 506 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmıştır. Sosyal güvenlikte tek çatı esasına geçilerek, Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı 5502 sayılı Kanunla Sosyal Güvenlik Kurumu adı altında birleştirilmiştir.
- 1982 Anayasasında, 1961 Anayasasında yer alan temel hak ve özgürlüklere yer verilmiştir. Bu kapsamda Anayasamızda iş hukukuyla yoğun bağlantısı olan ekonomik ve sosyal hak ve

ödevlere yer verilmiştir. Söz konusu haklardan başlıcaları; çalışma hakkı, toplu iş sözleşmesi yapma ve grev hakkı şeklinde özetlenebilir.

- İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve çalışanların korunmasını daha etkin kılma adına sadece işçileri değil tüm bağımlı çalışanları kapsamına alan 20.06.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir.

5. İŞ HUKUKUNA HAKİM OLAN ESASLAR

A. İşçilerin korunması ilkesi

İş hukukunun ortaya çıkmasındaki temel neden, işçilerin korunması kaygısıdır. İşçiyi koruyarak sosyal adalet ve toplumdaki dengenin sağlanması da amaçlanır. İşçi, bağımlı olarak çalışır, işverenin emir ve talimatlarına uyar. Bu da kimi zaman işverenin ona vereceği disiplin cezasını kabul etmesi anlamına gelir. Bu nedenle de iş sözleşmesi, taraflar arasında kişisel ilişki kuran bir sözleşmedir. Ancak bu koruma ne pahasına olursa olsun yerine getirilmek zorunda da değildir. Toplumda var olan hassas dengenin gözetilmesi zorunludur. Diğer bir ifadeyle ekonomik olan ile sosyal olan arasında bir denge kurulmalıdır. Anayasa m.65'e göre, devlet, sosyal ve ekonomik alanda anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına yönelik önceliklerini gözeterek mali kaynakların yeterliliği ölçüsünde yerine getirir. Devlet işçilerin korunmasını, emredici hukuk kuralları koymak suretiyle sağlar.

İş kanununda emredici kurallar mutlak ve nispi olarak ikiye ayrılır. Mutlak emredici kurallar, aksi hiçbir şekilde kararlaştırılamayan kurallardır. Örneğin, grev ve lokavtta geçen süre işçinin kıdeminden sayılmaz ve bunun aksi bir hüküm de sözleşmeye konulamaz. Konulursa batıl olur. Bu mutlak emredici bir hükümdür.

Nispi emredici kurallar ise, aksi işçi yararına olmak üzere değiştirilebilirler. Örneğin, haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Ancak, bunun 40 saat olduğuna dair bir hüküm sözleşmeye konulursa, geçerlidir. Ancak 45 saatin üzerine çıkılamaz. Nispi emredici kurallara, *sosyal kamu düzenine ilişkin kurallar* da denir.

B. İşçi yararına yorum ilkesi

Bir hukuk kuralı yeterince açık değilse, yorum yoluna başvurulur. İş hukukunda açık olmayan hususların yorumlanması durumunda işçi yararına yorum yapılır. Bununla işçinin olduğu kadar toplum yararı da gözetilir. Yapılacak yorumlarda işçi yararının gözetilmesi gerekmektedir.

6. İŞ HUKUKUNUN HUKUK SİSTEMİ İÇERİSİNDEKİ YERİ

İş hukuku, özel bir hukuk dalı gibi görünmesine rağmen tam olarak böyle bir nitelikte değildir. İş hukukunda özel hukukta olduğu gibi kişi iradeleri önemlidir. Bu husus, iş hukukunda da böyle olmakla beraber, bu hukuk dalında devletin ağırlığı, müdahalesi de oldukça fazladır. Bu yön ise iş hukukunu, kamu hukuku alanına yaklaştırmaktadır. Tüm bu nedenlerle iş hukuku, her iki hukuk dalının da özelliklerin taşıyan karma nitelikli bir hukuk dalıdır.