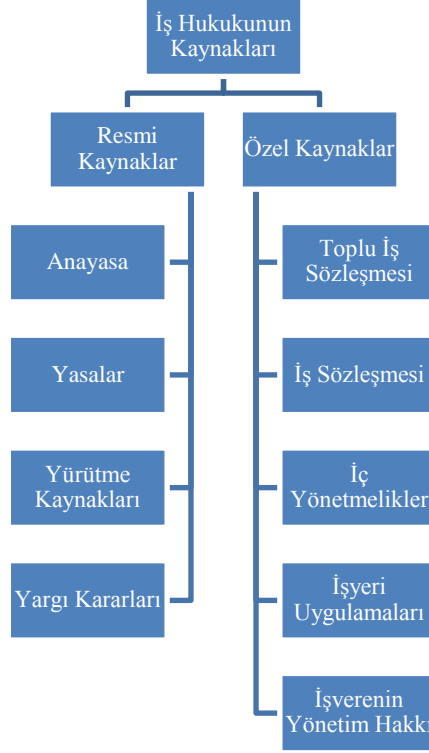


İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI



Aşağıda bu kaynaklardan bazılarının açıklaması isabetli olacaktır.

A. Resmi kaynaklar:

1. Anayasa: Emredicidir, üstündür. Temel hukuk kuralarıdır, devleti ve kişileri bağlar (Anayasa m.11). Anayasanın 2. maddesine göre Cumhuriyetin nitelikleri arasında 'sosyal hukuk devleti' olması da sayılmıştır. Sosyal hukuk devleti ilkesi ise kendisini en fazla iş hukukunda gösterir. Ayrıca anayasanın sosyal ve ekonomik hakları düzenleyen bölümünde de iş hukukunu ilgilendiren hükümler vardır (m.48, 49, 50, 54, 60, 62, 65).

2. Kanunlar: İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu'ndaki iş sözleşmesine ilişkin hükümler hep iş hukukuna ilişkindir.

3. Yürütme Kaynakları: Tüzükler ve yönetmeliklerdir.

B. Özel kaynaklar:

1. İş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi: İş sözleşmesi ile işçi işverene bağımlı olarak onun emir ve talimatlarıyla çalışma borcu altına girer. İşveren de ona ücret ödeme borcu altına girer. Toplu iş sözleşmesinde taraflardan biri işçi sendikası, diğer taraf işveren sendikasıdır. Toplu iş sözleşmesi normatiftir. Genel ve objektif nitelikte hükümler içerir. Toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesinin üzerinde ve ona emredici bir niteliğe sahiptir. Herhangi bir konu hem iş sözleşmesi hem de toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş ve iş sözleşmesindeki işçinin daha yararına ise, o hüküm geçerliliğini korur. Aksi bir durum söz konusuysa toplu iş sözleşmesindeki hüküm uygulanma önceliğine sahiptir.

2. İç Yönetmelikler: İşveren tarafından belirli bir işyerinde çalışma şartlarını belirlemek için tek taraflı olarak hazırlanan objektif ve genel nitelikteki düzenlemeler, iç yönetmelik olarak adlandırılabilir. İşverenlerin işyeri iç yönetmelikleri çıkarma zorunlulukları yoktur. İç

yönetmeliklerde genellikle fazla çalışma, işyerine giriş ve çıkış saati, sosyal yardımlar, disiplin cezaları düzenlenmektedir. İşyeri iç yönetmeliği iş hukuku kaynakları arasında iş sözleşmesi ile aynı düzeydedir. İşyeri iç yönetmeliği, iş sözleşmesinin eki niteliğindedir. Bu yönetmelikteki hükümlerle işveren, tek taraflı olarak işçinin aleyhine değişiklik yapamaz. İşçinin onayının olması gerekir. Ancak, işçinin lehine değişiklik için onaya gerek yoktur.

Uygulamada ayrıca işverenlerin sıklıkla tip iş sözleşmelerine başvurdukları da görülmektedir. İç yönetmelik adı altında ayrı bir belge düzenlemeyen işverenler, iç yönetmeliklerde düzenleyecekleri konuları tip iş sözleşmelerine koyarak tek bir metinde düzenleme konusu yapabilmektedirler. Diğer bir deyişle tip iş sözleşmeleri de iç yönetmelikler gibi işveren tarafından önceden tek taraflı olarak hazırlanmaktadır. Bu itibarla gerek tip iş sözleşmeleri gerek iç yönetmelikler bakımından iş sözleşmesinin kurulması aşamasında işçilere sadece iki seçenek bırakıldığı görülmektedir. İşçiler ya tip iş sözleşmesi veya iç yönetmelik hükümlerini kabul edip iş sözleşmesini imzalayacaklar, ya da söz konusu düzenlemeleri reddedip işsiz kalacaklardır. Bu bakımından gerek tip iş sözleşmeleri gerek iç yönetmelikler, hukuki anlamda genel işlem koşulu niteliğini kazanmaktadır. İşverenlerin tip iş sözleşmesi veya iç yönetmelik hükümlerini işçilere empoze etmesi, hukuk sistemimize hakim olması gereken sözleşme özgürlüğü ilkesinden işverenlerin tek taraflı yararlanması anlamına gelmekte olup, bu durum işçilerin korunması ilkesini zedelemektedir. Hukukumuzda işçilerin genel işlem koşulu niteliğini taşıyan tip iş sözleşmeleri ve iç yönetmelikler karşısında ne şekilde korunacağı tartışma konusu olmuşsa da, bu tartışma 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun yürürlüğe girmesiyle büyük ölçüde çözüme kavuşturulmuştur.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md.20-25 arasında genel işlem koşullarına ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Bu kapsamda tip iş sözleşmeleri ve iç yönetmeliklerin bağlayıcılık kazanabilmesi için işveren tarafından söz konusu sözleşme koşulları hakkında açıkça bilgi verilmesi ve işçiler tarafından tartışılmadan kabul edilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda iş sözleşmesinin içeriği niteliğini kazanan tip iş sözleşmeleri ve iç yönetmelikler, genel işlem koşullarına yönelik öngörülen yürürlük denetimi (md.21, md.22), yorum denetimi (md.23) ve içerik denetimine (md.25) tabi tutulabileceklerdir. İçerik denetimi, sözleşme hükümlerinin yerindeliliğini denetleyerek, dürüstlük kurallarına aykırı olarak işçilerin aleyhine kaleme alınmış olan sözleşme koşullarının geçersiz sayılmasına olanak verdiği için, en önemli denetim aşaması niteliğini kazanmaktadır.

3. İşyeri uygulamaları: Belirli bir işyerine özgü örf ve adet kuralı niteliğini taşıyan uygulamalardır. İşyeri uygulaması işverenin açık beyanlarıyla değil, işyerinde bazı fiili davranışların tekrarlanmasıyla ortaya çıkar. İşveren tarafından başlangıçta sözleşmesel veya yasal bir zorunluluk olmaksızın bir menfaatin tek taraflı olarak devamlı şekilde ve aynı koşullarla sağlanması halinde, işçilerinde örtülü kabulleriyle iş sözleşmesi hükmü haline gelen bir işyeri uygulaması oluşur. İşverenin uygulamayı yaparken bunun gelecekte bağlayıcı olmasını gerçekten düşünmüş ve istemiş olması aranmaz. Önemli olan işçilerin, işverenin davranışından böyle bir isteği olduğu sonucunu dürüstlük ve iyiniyet kurallarına uygun olarak çıkarmış olmalarıdır.

İşyeri uygulamasına pek çok örnek verilebilir. Örneğin; işveren, her sene yılbaşında işçilere sözleşmede olmamasına rağmen, kendi iradesiyle ikramiye veriyorsa, sonraki takip eden yıl için vermeyeceğini söyleyemez. Bundan başka işçilere giyecek ve yakacak yardımı yapılması, yasada öngörülenden daha uzun yıllık izin süreleri verilmesi veya lojman sağlanması bu kapsamdaki örnekler arasında yer alır.

İşveren bunu tek taraflı olarak değiştiremez. Bir eylemin işyeri uygulaması olarak kabul edilebilmesinin süre açısından kesin bir ölçüsü yoktur. Duruma göre bir eylemin üç kere tekrarlanması dahi işyeri uygulamasının oluşmasına yol açabilir. Örneğin Yargıtay bir

kararında işverenin 3 yıl boyunca her yıl bir kez ikramiye vermesi halinde işyeri uygulamasının oluşturulmasının kabul edileceğini belirtmiştir.

4. İşverenin Yönetim Hakkı: İşçinin göreceği iş, genel olarak iş sözleşmesiyle bellidir. Ancak ayrıntıları belli değildir. Dolayısıyla işçinin işyerinde çalışması kapsamında, işverenin vereceği talimatlara uyma yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır.

İşverenin yönetim hakkı kendi içerisinde ikili bir ayrıma tabi tutulabilir. Biri işyerinde işin nerede, ne zaman ve nasıl yapılacağına yönelik talimatlar olup, işin görülmesine ilişkin talimatlardır. Diğeri ise işyerinde belirli bir düzen ve güvenliğin sağlanmasına yönelik işçilerin işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlardır. Örneğin kaza ve yangın durumunda yapılacak işlere ilişkin işverence işçilere verilecek talimatlar bu kapsamda yer almaktadır. Yönetim hakkı iş hukuku kaynakları içinde en alt sırada yer aldığından üstteki kaynaklara (Anayasa, yasa, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, iç yönetmelikler vs.) aykırı kullanılamaz. İşverenin talimatlarına uymayan işçiye disiplin cezası uygulanabilir. İş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilebilir ve işçi tazminat yaptırımıyla karşı karşıya kalabilir.

8. İŞ HUKUKUNDA DİSİPLİN CEZALARI

İş hukukunda işverenlere belirli koşulların varlığı halinde işçilere disiplin cezası verme yetkisi tanınmıştır. Başlıca disiplin cezası türleri uyarı, kınama, ücret kesintisi, işin veya işyerinin değiştirilmesi, geçici işten uzaklaştırma, işten çıkarmadır.

Genellikle ülkemizde disiplin cezaları toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmektedir. Ayrıca toplu iş sözleşmelerinde disiplin cezalarının disiplin kurullarınca verileceği hüküm altına alınmaktadır. Disiplin kurulları, sadece toplu iş sözleşmesinin tarafı sendika üyesi işçiler hakkında değil, işyerinde çalışan tüm işçiler hakkında karar vermektedir. Ayrıca disiplin kurulları, disiplin suçu işleyen işçilere uyarıdan işten çıkarmaya kadar değişen cezaları verebilmektedir.

Disiplin cezalarına karşı işçiler isterse iş mahkemelerine başvurabilirler. Bununla birlikte iş mahkemelerine başvuru verilen disiplin cezalarının iptaline konu olamaz. Kanunlarımızda özel bir düzenleme bulunmadığından disiplin cezaları bakımından iş mahkemelerinin, özel hukuk ilişkisi içinde bulunan işvereni belirli bir davranışta bulunmaya zorlayan karar verebilmeleri olanaklı değildir. Bu itibarla işçi, hukuka aykırı verildiğini düşündüğü disiplin cezası nedeniyle uğradığı maddi kayıpların tazminini talep edebileceği gibi aynı zamanda ruhsal bütünlüğünün ihlali nedeniyle manevi tazminatta talep edebilir.