

CUMHURİYET DÖNEMİNDE BİREYSEL VE TOPLU İŞ HUKUKUNDAKİ GELİŞMELER

Developments in Individual and Collective Labour Law During the Republican Period

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN*
Arş. Gör. Dr. H. Hilal TİRİTOĞLU ERSOY**

Öz: Türk hukuku açısından, iş hukukunun esas itibarıyla gelişimi, Cumhuriyetin ilanından sonraya tekabül etmektedir. Cumhuriyetin ilanından sonraki ilk yıllarda, bireysel iş hukuku alanında işçilere sosyal koruma sağlayan önemli kanunlar kabul edilmiş, toplu iş ilişkileri alanında ise bu gelişmeye rastlanılmamış ve hatta sendikal özgürlüklere yönelik yasaklayıcı bir tutum izlenmiştir. Bunun sebebi, bireysel iş ilişkilerinin siyasal gelişmelerden toplu iş ilişkilerine kıyasla daha az etkilenmesi olarak belirtilebilir. Böylece Cumhuriyet döneminde, bireysel iş hukuku alanındaki gelişmeler istikrarlı bir şekilde gerçekleşirken toplu iş hukuku alanındaki gelişmeler oldukça yavaş seyretmiştir. Mahiyetleri ve gelişim aşamaları farklı olduğundan, Cumhuriyet döneminde iş hukukundaki gelişmeleri bireysel ve toplu iş hukukundaki gelişmeler olarak iki başlık altında incelemek yerinde olur. Çalışmamızda, Cumhuriyetin ilanından günümüze kadar bireysel ve toplu iş ilişkilerini düzenleyen temel kanunlar mukayeseli olarak incelenmiş ve anılan kanunların birbirleriyle bağlantılarına yer verilmiştir. Bu suretle, süreç içerisinde bireysel ve toplu iş hukukundaki gelişmeler değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bireysel İş Hukuku, Toplu İş Hukuku, Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu.

Abstract: In terms of Turkish law, the main development of labour law corresponds to the period after the proclamation of the Republic. In the first years after the proclamation of the Republic, important codes providing social protection to employees in the field of individual labour law were adopted, while no such development was observed in the field of collective labour relations and even a prohibitive attitude towards trade union freedoms was followed. This is because individual labour relations are less affected by political developments than collective labour relations. Thus, during the Republican period, while developments in the field of individual labour law took place steadily, developments in the field of collective labour law were quite slow. Since their nature and stages of development are different, it would be appropriate to examine the developments in labour law during the Republican period under two main topics as the developments in individual and collective labour law. In our study, the basic codes regulating individual and collective labour relations from the proclamation of the Republic to the present day have been examined comparatively and the interconnections of the laws have been included. In this way, the developments in individual and collective labour law have been evaluated.

Keywords: Individual Labour Law, Collective Labour Law, Turkish Code of Obligations, Labour Code, Press Labour Code, Maritime Labour Code, Code of Trade Unions and Collective Labour Agreements, Code of Public Officials' Trade Unions and Collective Agreements.

* Ankara Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, usanfatih@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5489-5602.

** Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, hilaltiritoglu@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3429-9210.

Makale Geliş Tarihi: 17.08.2023, Makale Kabul Tarihi: 27.10.2023

DOI : 10.57083/adaletdergisi.1391351



GİRİŞ

Türkiye’de sanayileşme Batı ülkelerine göre oldukça geç başlamıştır. Sanayileşme hareketinin Batı ülkelerinde başladığı 18. yüzyılın sonlarında, Osmanlı İmparatorluğu’nda üretimin zanaatkarlar tarafından yapıldığı ve ekonominin büyük ölçüde tarıma dayalı olduğu bilinmektedir. Bu süreçte, çalışma hayatı esnaf kuruluşları (loncalar)¹ tarafından oluşturulan kurallar ve gelenekler ile şekillendirilmiştir. Bu sebeple, iş hukukunun gelişiminin uzun zaman içerisinde gerçekleştiği belirtilebilir. Zira Batı ülkelerinde işçi sınıfının doğuşu için geçerli olan sebepler ülkemizde ortaya çıkmamıştır². Türk hukuku açısından, iş hukukunun tarihi gelişimi incelenirken Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet sonrası şeklinde ikili bir ayrıma yer verilmesi gereklidir. İş hukukunun esas itibarıyla gelişimi, Cumhuriyetin ilanından sonraya tekabül etmektedir³.

Cumhuriyetin ilanından sonra, bireysel iş hukukuna yönelik olarak çıkarılan ilk özel kanun 1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Kanunudur⁴.

¹ Osmanlı İmparatorluğunda, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde ekonomik, sosyal ve hukuki bir sistem olarak yüzyıllar boyu esnaf kuruluşları (ahilik-loncalar) büyük bir rol üstelenmiştir. Bu bakımdan, çalışma ilişkilerinde loncalar tarafından oluşturulan kuralların belirleyici olduğu ifade edilebilir. Loncalar, meslek ve sanat dalları için kendi özellikleri ile uyum arz eden çalışma koşulları tesis etmiştir. Anılan kuruluşlarda, çıraklık, kalfalık ve ustalık şeklinde ilerleyen hiyerarşik bir sistem bulunmaktaydı. Sanayi devrimi sonrasında kapitülasyonların da etkisiyle, Osmanlı toplumunda zanaat yaşamı oldukça kötü şekilde etkilenmiştir. Bunun neticesinde, süreç içerisinde lonca sistemi zayıflayarak ortadan kalkmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 22. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2022, s.13; Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 10. Bası*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2022, s.14; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 26. Baskı*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022, s.13.

² Kemal Oğuzman, “931 Sayılı Yeni İş Kanununun Özellikleri”, C.33, S.3-4, 1967, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, s.215; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 35. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2022, s.5-6; Süzek, s.13; Aziz Can Tuncay/Burcu Savaş Kutsal/Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, Revize Edilmiş 8. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2023, s.7; Sur, 2022, s.14; Müjdat Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 14. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021, s.6-7; Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, Güncellenmiş 2. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2021, s.30; Ercan Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, Güncellenmiş 4. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022, s.31-32; Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, Güncellenmiş 7. Baskı, Lykeion Yayınevi, Ankara, 2022, s.41; M. Fatih Uşan/Canan Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022, s.37-38; Tuluççu N B, *İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi İşe İade*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2017, s.91.

³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.8-9; Süzek, s.13-14; Şakar, s.7; Sümer, 2022, s.5; Uşan/Erdoğan, s.37-38.

⁴ RG, 21.01.1924, S.54. Hafta Tatili Kanunu, 7033 sayılı “*Sanayinin Geliştirilmesi ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde*

Bununla birlikte iş sözleşmesine yönelik hükümlerin yer aldığı en önemli düzenleme, 1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunudur. Anılan Kanunda, iş sözleşmesine ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yer almaktadır. 818 sayılı Borçlar Kanunu 2012 yılına kadar uygulama alanı bulmuş, ardından yerini 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu almıştır. Belirtelim ki, kişilerin sağlıklarının korunması amacıyla güden 1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu⁵ da halen yürürlüktedir⁶.

İş Hukukuna ilişkin ilk temel kanun ise, 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunudur. 3008 sayılı İş Kanununun akabinde 931 sayılı İş Kanunu kabul edilmiş, ancak bu Kanunun Anayasa Mahkemesi tarafından iptali üzerine 1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu uzun bir süre yürürlükte kaldıktan sonra yerini 2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa bırakmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanununu bir maddesi haricinde (kıdem tazminatına yönelik 14. madde) tamamen yürürlükten kaldırmıştır. Halen yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanununda 77-89. maddeler arasında düzenlenen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler de 2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır. Böylece, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler tüm çalışanları kapsamına alan müstakil bir kanun ile güvence altına alınmıştır. Bunun yanı sıra, özel iş kanunları olarak bilinen 1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun ve 1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu yürürlüğünü sürdürmektedir⁷.

Toplu iş hukuku alanında, 1961 Anayasasının kabulünden sonra⁸, Anayasada öngörülen esaslara uygun olarak 1963 tarihinde 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt

Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bkz.RG, 01.07.2020, S.30111.

⁵ RG, 06.05.1930, S.1489.

⁶ Oğuzman, s.216; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.9; Ali Güzel, “3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri”, S.35-36, 1986, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, s.173; Şakar, s.7-8; Sümer, 2022, s.5-6; Akyiğit, 2021, s.31; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.44; Uşan/Erdoğan, s.38; Orhan Ersun Civan, “3008 Sayılı İş Kanunu”, Atatürk Ansiklopedisi, 2021, s.1, (<https://ataturkansiklopedisi.gov.tr/>, s.e.t. 01.08.2023); Ömer Ceylan, “3008 Sayılı İş Kanunu’ndan 931 Sayılı İş Kanunu’na: Türkiye’de Bireysel İş Hukukunun Kurumsallaşması”, C.4, S.1, 2019, Emek Araştırma Dergisi, s.89.

⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.9-15; Sümer, 2022, s.6; Akyiğit, 2021, s.31-33; Uşan/Erdoğan, s.38-39; Aydın Başbuğ/Mehtap Yücel Bodur, İş Hukuku, 6. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021, s.18-20.

⁸ 1961 Anayasasında çalışma hayatına ilişkin önemli esaslar düzenlenmiştir.1961 Anayasası ile ilk kez çalışma hakkı (m.42), çalışma şartları (m.43), dinlenme hakkı (m.44), ücrette adalet sağlanması (m.45), sendika kurma hakkı (m.46), toplu sözleşme ve grev hakkı (m.47), sosyal güvenlik hakkı (m.48) düzenlenmiş ve güvence altına alınmıştır. Böylece, ülkemizde çalışma hayatına yönelik önemli haklar anayasal güç kazanmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.11-12; Süzek, s.15; Şakar, s.8; Sümer, 2022, s.6; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.48.

Kanunu yürürlüğe konmuştur. 1982 Anayasasının kabulünden sonra ise⁹, 274 ve 275 sayılı Kanunlar yerlerini, 1983 tarihli 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa bırakmıştır. Nihayet 2010 tarihinde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe girmiş ve toplu iş hukuku alanının iki ayrı kanun ile düzenlenmesi uygulamasından vazgeçilmiştir. Kamu görevlileri için ise, ayrı bir düzenleme yapılmış ve 2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu yürürlüğe konmuştur¹⁰.

Çalışmamızda, Cumhuriyet döneminde bireysel ve toplu iş hukukundaki gelişmeler konusu ele alınmıştır. Bunun için, öncelikle genel bir giriş kısmına yer verilmiştir. Akabinde bireysel ve toplu iş hukukuna yönelik temel kanunlar iki ana başlık altında mukayeseli olarak ele alınmıştır. Böylece, bireysel ve toplu iş hukuku alanlarında süreç içerisinde gerçekleşen gelişmeler değerlendirilmiştir.

I. BİREYSEL İŞ HUKUKU

A. GENEL OLARAK

Cumhuriyet döneminde, bireysel iş hukuku alanındaki gelişmelerin istikrarlı bir şekilde gerçekleştiğini belirtebiliriz. Zira bireysel iş ilişkileri, siyasal gelişmelerden toplu iş ilişkilerine kıyasla daha az etkilenmiştir¹¹. Bireysel iş hukukunun konusunu, iş sözleşmesi ile işçi ve işveren arasında kurulan hukuki ilişki oluşturur. Bu doğrultuda, iş sözleşmesinin kurulması, iş sözleşmesinden kaynaklanan hak ve borçların yerine getirilmesi, çalışma koşullarının düzenlenmesi, çalışma ve dinlenme süreleri, iş sağlığı ve güvenliği, iş sözleşmesinin sona ermesi ve sonuçları gibi hususlar bireysel iş hukukunun kapsamı içerisinde bulunur¹². Bireysel iş ilişkileri; esas itibarıyla 4857 sayılı İş Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki

⁹ 1982 Anayasasında, iş hukuku ile doğrudan bağlantılı olarak “*Çalışma ile ilgili hükümler*” başlığı altında, çalışma hakkı ve ödevi (m.49), çalışma şartları ve dinlenme hakkı (m.50), sendika kurma hakkı (m.51), toplu iş sözleşmesi, grev hakkı ve lokavt (m.53), grev hakkı ve lokavt (m.54), ücrette adalet sağlanması (m.55) ile sosyal güvenlik hakkına (m.60) yönelik hükümlere yer verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.14; A. Murat Demircioğlu/Tankut Centel/Hasan Ali Kaplan, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 21. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021, s.29; Süzek, s.16.

¹⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.12-15; Melda Sur, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, C.4, S.39, 2013, Çalışma ve Toplum Dergisi, s.318; Sümer, 2022, s.6-7; Akyiğit, 2021, s.32; Uşan/Erdoğan, s.39; Başbuğ, Yücel Bodur, s.18-19.

¹¹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.52.

¹² Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.7; Şakar, s.4; Sümer, 2022, s.4; Uşan/Erdoğan, s.36.

Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda düzenlenmektedir¹³.

B. BİREYSEL İŞ İLİŞKİLERİNİ DÜZENLEYEN GENEL KANUNLAR

İş ilişkileri, yalnızca özel kanunlar vasıtasıyla düzenlenmemektedir. Genel kanunlar da iş hukukunun kaynakları arasında yer alır¹⁴. Türk Medeni Kanunu m.5 uyarınca, “*Bu Kanun ve Borçlar Kanununun genel nitelikli hükümleri, uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanır.*” Bu hüküm, esasen her iki kanunun temel kanun olma özelliğinden kaynaklanmaktadır. Elbette ki, iş ilişkileri bakımından da anılan hüküm uygulama alanı bulur. Özellikle, Borçlar Kanunu bireysel iş ilişkilerine kaynak teşkil eden genel kanunların başında gelir¹⁵. Borçlar Kanununun bireysel iş ilişkilerinin düzenlenmesi bakımından özel ve önemli bir yerinin bulunması dolayısıyla çalışmamızda 818 sayılı mülga Borçlar Kanununa ve yürürlükte olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa ayrı birer başlık altında yer verilmiştir.

1. 818 Sayılı Borçlar Kanunu

Cumhuriyetin ilanından sonra, iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin yer aldığı en önemli ilk düzenleme 22.04.1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunudur¹⁶. İsviçre Borçlar Kanunundan uyarlanan 818 sayılı Borçlar Kanunu, henüz bir iş kanununun bulunmadığı dönemde kabul edilerek uzun bir süre bireysel iş ilişkilerini düzenleyen tek metin olarak yürürlükte kalmıştır. Tüm borç ilişkilerini düzenleme amacı güden 818 sayılı Borçlar Kanununun onuncu babında (m.313-354) “*Hizmet akdi*”ne ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Böylece, Kanunda işçi-işveren ilişkileri hizmet akdi başlığı altında düzenlenmiştir. Bununla birlikte, sözleşme özgürlüğü ilkesine yaslanan bu Kanunun, iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinde liberal ve bireyci görüşe bağlı kaldığı ifade edilebilir¹⁷.

¹³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.15; Süzek, s.3; Akyiğit, 2021, s.45; Uşan/Erdoğan, s.36.

¹⁴ En basit ifade ile, genellik gösteren ve kapsam itibarıyla geniş bir konuyu düzenleyen kanunlar “*genel kanun*”, sınırlı konuda düzenleme yapan ve belirli bir alana ilişkin olarak çıkartılan kanunlar ise “*özel kanun*” olarak adlandırılır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Ejder Yılmaz, “Genel Kanun – Özel Kanun İlişkisi” (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında), S.22, 2011, Sicil İş Hukuku Dergisi, s.23-24.

¹⁵ Yılmaz, s.27-28; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.65; Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, Onikilevha Yayınevi, İstanbul, 2021, s.5; Sabahattin Yürekli, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016, s.68; Karaçöp/Yamakoğlu, s.87.

¹⁶ RG, 29.04.1926, S.359.

¹⁷ Güzel, s.173; Yılmaz, s.29; Sümer, 2022, s.5-6; Süzek, s.14; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.65; Uşan/Erdoğan, s.38; Tulukçu, s.91;

818 sayılı Kanun, kabul edildiği 1926 yılından itibaren 85 yıl boyunca yürürlükte kalmış ancak günün ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalması, dili itibarıyla anlaşılmasının zor olması gibi gerekçelerle 2012 yılında yerini 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa bırakmıştır¹⁸.

2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

İş hukukunu etkileyen en önemli düzenlemelerden biri de 01.11.2010 tarihinde kabul edilen ve 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunudur¹⁹. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun, “*Hizmet Sözleşmeleri*” başlığını taşıyan 6. Bölümünde, sırası ile “*Genel Hizmet Sözleşmesi*” (m.393-447), “*Pazarlamacılık Sözleşmesi*” (m.448-460) ve “*Evde Hizmet Sözleşmesi*”ne (m.461-469) ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Bu doğrultuda, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun, 818 sayılı Borçlar Kanununa kıyasla daha kapsamlı ve ayrıntılı hükümler içerdiği belirtilebilir. Anılan Kanun, uygulama alanına giren konularda köklü değişiklikler meydana getirmiştir²⁰.

Ceylan, s.89-90; Güneş/Mutlay, s.233. Liberal ve bireyci dönem, işçi işveren ilişkileri hususunda, bazı doğrudan yahut dolaylı yasal düzenlemeler bulunsa da, çalışma koşullarının sözleşme özgürlüğü uyarınca belirlendiği ve bu suretle işverenin keyfi muamelelerinin ağır bastığı bir dönemdir. Bahsi geçen dönemde işçiler, oldukça kötü şartlar altında iş görmüşlerdir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Mesut Gülmez, *Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)*, 2. Bası, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 1991, s.406; Güzel, s.170, 173-174; Ceylan, s.89-90.

¹⁸ Yılmaz, s.28; Sümer, 2022, s.5-6; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.65; Uşan/Erdoğan, s.38; Başak Güneş/Faruk Barış Mutlay, “Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, C.3, S.30, 2011, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, s.233; Eda Karaçöp/Efe Yamakoğlu, “6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları ile İlişkisi”, C.10, S.38, 2013, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, s.84.

¹⁹ RG, 04.02.2011, S.27836.

²⁰ Yılmaz, s.29; Süzek, s.17; Cevdet Yavuz, “Yeni (6098 sayılı) Türk Borçlar Kanunu’na Göre Hizmet Sözleşmeleri”, S.2, 2011, *İzmir Barosu Dergisi*, s.48; Sümer, 2022, s.6; Akyiğit, 2021, s.32; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.65; Yürekli, 2016, s.26; Güneş/Mutlay, s.233; Karaçöp/Yamakoğlu, s.84-85. 6098 sayılı Kanunun Genel Gereğesinde yer verilen yeni düzenlemeler şu şekilde ifade edilmiştir; “*Birinci Ayrımında, genel hizmet sözleşmesinin kurulmasını düzenleyen 394 üncü maddenin son fıkrasına, “Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur.” hükmü eklenerek, işçilerin menfaati korunmuştur. Yürürlükteki Kanunda yer almayan “Teslim ve hesap verme borcu”, 397 nci maddede düzenlenmiş yeni bir hükümdür. Aynı şekilde, “Düzenlemelere ve talimata uyma borcu” da 399 uncu maddede düzenlenmiş yeni bir hükümdür. Yeni hükümlerden biri de, 404 üncü maddede yer verilen “Aracılık ücreti”dir. Aynı şekilde “İkramiye”yi düzenleyen 405 inci madde, “Ücret alacağının haczi, devri ve rehnedilmesi” konusunu düzenleyen 410 uncu madde, “Birim ücreti” düzenleyen 412 nci madde, “Giderler” kenar başlığını taşıyan 414 üncü madde, “Taşıma araçları” kenar başlıklı 415 inci madde, “Giderlerin ödenmesi” konusunu düzenleyen 416 ncı madde, “İşçinin kişiliğinin*

6098 sayılı Kanunun “*Hizmet Sözleşmeleri*” başlıklı 6. Bölümünün 1. Ayırımında, 393 ila 447. maddeler arasında “*Genel Hizmet Sözleşmesi*” düzenlenmiştir²¹. Bireysel iş ilişkilerini iş sözleşmesi bağlamında düzenleyen hükümleri; iş sözleşmesinin tanımı (m.393), işçinin borçları (m.395-400), işverenin borçları (m.400-426), sınai ve fikri mülkiyet hakkı (m.427), hizmet ilişkisinin devri (m.428-429) ve sözleşmenin sona ermesi (m.430-447) şeklinde belirtebiliriz. Genel hizmet sözleşmesine ilişkin yer verilen bu hükümler, bireysel iş ilişkilerinin genel hüküm mahiyetindeki önemli esaslarını meydana getirmektedir. Zira bahsi geçen genel hükümler, Türk Borçlar Kanununun sözleşmelere ilişkin genel kurallarına kıyasla bireysel iş ilişkileri için özel olarak öngörölmüş kurallardır. Türk Borçlar Kanunu, çoğunlukla yedek hukuk kuralı ya da yorumlayıcı nitelikte düzenlemeler içermektedir. Bununla birlikte, bireysel iş ilişkilerine yönelik düzenlemeler emredici niteliktedir. Bu yönüyle, 6. Bölüm hükümlerinin Kanunun geneli içerisinde farklı bir yeri vardır²².

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun, İsviçre Borçlar Kanununun etkisinde kalarak iş sözleşmesine dair ayrıntılı düzenlemeler öngörmesi esasen öğretide eleştirilmektedir²³. Zira 818 sayılı Borçlar Kanununun kabul edildiği 1926 yılında iş mevzuatı bulunmadığından anılan Kanunda

korunması” ile ilgili 419 ve ibraya ilişkin 420 nci maddeler, “Yıllık izin” ile ilgili 422 ilâ 425 inci maddeler ile “Hizmet ilişkisinin devri”, “Sözleşmenin devri”, “Feshe karşı koruma”, “Haklı sebebe dayanmayan feshin sonuçları”, “İşçinin haksız olarak işe başlamaması veya işi bırakması”, “Sözleşmenin sona ermesinin sonuçları”, “Geri verme yükümlülüğü” ile “Makbuz hükmünde sayılmama” konularını düzenleyen 428, 429, 434, 438, 439, 442, 443 ve 447 nci maddeler, yürürlükteki Kanunda mevcut olmayan yeni hükümlerdir. İkinci Ayırımında düzenlenen “Pazarlamacılık Sözleşmesi”, 818 sayılı Borçlar Kanununda yer almamış olmakla birlikte, uygulamada çok sık karşılaşılan, hizmet sözleşmesinin özel bir türüdür. Bu ayırımın içerdiği hükümlerin yer aldığı 448 ilâ 460 inci maddeler, tamamen yeni düzenlemelerdir. Üçüncü Ayırımında yer verilen “Evde Hizmet Sözleşmesi”ne ilişkin 461 ilâ 469 uncu maddeler de yeni düzenlemeler arasındadır.”

²¹ Öğretide bir görüş, 4857 sayılı İş Kanununda benimsenen “iş sözleşmesi” kavramı yerine 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda “hizmet sözleşmesi” kavramının tercih edilmesinin yerinde olmadığını belirtmektedir. Zira farklı kanunlar arasında aynı hukuki müesseseler için terminolojik birliğin sağlanması yoluyla karışıklıkların önüne geçilebileceği kanısı hakimdir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Güneş/Mutlay, s.235.

²² Süzek, s.17; Yavuz, s.48; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.65-66; Güneş/Mutlay, s.234.

²³ Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.65. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu başka açılardan da eleştirilmektedir. Kanunun hazırlık sürecinde uluslararası alanda ve Avrupa’da yapılan çalışmaların ve değişikliklerin yeterli düzeyde dikkate alınmadığı, liberal hukuk sistemine ve irade özgürlüğüne aykırı hükümlere yer verildiği ileri sürülmüştür. Bunun yanı sıra, Kanunda dili sadeleştirmek adına yerleşmiş hukuki kavramların terk edildiği ve terk edilen kavramlar yerine bu kavramları tam olarak karşılamayan ibarelere yer verildiği öne sürülmüştür. Yine, kullanılan bazı terimlerde birlik olmadığı, madde metinlerinde cümle düşüklükleri ve ifade bozuklukları bulunduğu belirtilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Güneş/Mutlay, s.234.

iş sözleşmesine ilişkin düzenlemelere yer verilmesi makul ise de 6098 sayılı Kanun bakımından durum farklıdır. Böylece, yeni tarihli genel kanun olan 6098 sayılı TBK ile eski tarihli özel kanun olan 4857 sayılı İş Kanununun aynı konuyu düzenleyen ve çelişen hükümleri ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, esasen her iki Kanunun kapsam ve içeriği farklıdır. Bu halde, anılan Kanunlarda aynı konuyu düzenleyen ve çelişkili hükümler bakımından 6098 sayılı Kanunun 4857 sayılı Kanunu değiştirdiği söylenemez²⁴.

Türk Borçlar Kanununun iş sözleşmesine yönelik hükümleri, İş Kanunu hükümleri karşısında göreceli bir genel hüküm niteliği taşır. Burada, işçilerin iş kanunlarına tabi olup olmamasına göre bir ayırım yapılması gerekir. İş kanunlarının kapsamı dışında kalan işçiler bakımından, Türk Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri, bu işçiler ile işverenleri arasında genel hüküm olarak değil de özel hüküm olarak doğrudan uygulama alanı bulur. İş kanunlarının kapsamında bulunan işçiler bakımından ise, Türk Borçlar Kanunu genel nitelikli – tamamlayıcı bir kanun olarak değerlendirilmektedir. Böylece, iş kanunlarında boşluk bulunan hallerde, iş hukukunun özel niteliğine aykırı düşmediği takdirde, 6098 sayılı Kanun genel kanun – özel kanun ilişkisi bağlamında uygulama alanı bulur. Ancak, iş kanunlarında boşluk bulunmaması halinde Türk Borçlar Kanunu hükümleri işçiler bakımından daha lehe oldukları gerekçesiyle uygulanamaz²⁵.

Türk Borçlar Kanununun 6. Bölümü “*Hizmet Sözleşmeleri*” başlığını taşısa da bu bölümde iş sözleşmesinin yanı sıra “*Pazarlamacılık Sözleşmesi*” ile “*Evde Hizmet Sözleşmesi*”ne yönelik düzenlemeler de bulunmaktadır. Belirtmekte fayda var ki, 818 sayılı Borçlar Kanununda ve 4857 sayılı İş Kanununda “*Pazarlamacılık Sözleşmesi*” ile “*Evde Hizmet Sözleşmesi*”ne yönelik düzenlemelere yer verilmemiştir²⁶. 818 sayılı Borçlar Kanununda yer verilmiş olan çıraklık sözleşmesi ile umumi mukaveleye ise, 6098 sayılı Kanunda isabetli olarak yer verilmemiştir. Bununla birlikte, 6098 sayılı Kanun m.393/3’te çıraklık sözleşmesinden ismen bahsedilmiş ve özel kanun hükümleri saklı kalmak üzere genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin kıyas yoluyla çıraklık sözleşmesine de uygulanacağı belirtilmiştir²⁷.

²⁴ Yılmaz, s.28, 30; Mollamahmutuoğlu/Astarlı/Baysal, s.65.

²⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.17; Yılmaz, s.28; Süzek, s.231; Yavuz, s.48; Şakar, s.8; Mollamahmutuoğlu/Astarlı/Baysal, s.66; Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, Onikilevha Yayınevi, İstanbul, 2021, s.6; Başbuğ/Yücel Bodur, s.19; Yürekli, 2016, s.72; Güneş/Mutlay, s.233; Karaçöp/Yamakoğlu, s.91.

²⁶ Yavuz, s.48; Mollamahmutuoğlu/Astarlı/Baysal, s.66; Güneş/Mutlay, s.234.

²⁷ Yavuz, s.48; Mollamahmutuoğlu/Astarlı/Baysal, s.66. Çıraklık sözleşmesi konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. M. Fatih Uşan, Çıraklık Sözleşmesi, Mimoza Yayınevi, Konya, 1994, s.1 vd.

C. BİREYSEL İŞ İLİŞKİLERİNİ DÜZENLEYEN ÖZEL KANUNLAR

Bireysel iş ilişkilerini düzenleyen üç özel kanun mevcuttur. Bunlar; 22 Mayıs 2023 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu, 13 Haziran 1954 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu) ve 20 Nisan 1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanunudur. Belirtmekte fayda vardır ki, yalın olarak “İş Kanunu” denildiğinde akla 4857 sayılı İş Kanunu gelir. 4857 sayılı İş Kanunu, genel kanun niteliğinde olmasa da uygulama kapsamı genel olan bir iş kanunudur. Bu özelliği açısından, 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş Kanunundan farklıdır. Bununla birlikte, 4857 sayılı İş Kanununun, diğer iş kanunları ile ilişkisinin genel kanun – özel kanun ilişkisi kapsamında değerlendirmesi mümkün değildir²⁸.

Çalışmamızda, bireysel iş ilişkilerini düzenleyen üç özel kanun - 4857 sayılı İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu- mukayeseli olarak incelenmiştir. Bunun yanı sıra, bireysel iş hukukunun süreç içerisindeki gelişiminin değerlendirilebilmesi bakımından 4857 sayılı İş Kanunundan önceki eski iş kanunlarına -3008 sayılı İş Kanunu, 931 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı Kanunu- yer verilmiştir.

I. İş Kanunu

a. 3008 Sayılı İş Kanunu

Türkiye’de, bireysel iş ilişkileri alanında ilk İş Kanunu, 8 Haziran 1936 tarihinde kabul edilen ve 15 Haziran 1937 tarihinde yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunudur²⁹. 1930’lu yıllarda devletin öncülüğü ile ulusal sanayinin kurulmaya başlaması, bunun neticesinde işçi sayısının giderek artması iş ilişkilerini düzenleyecek bir iş kanununa duyulan gereksinimi artırmıştır³⁰. Mevcut iş mevzuatımızın şekillenmesinde büyük etkisi

²⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.17-18; Yılmaz, s.27-28; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.59; Uşan/Erdoğan, s.75-76; Güneş/Mutlay, s.233; Karaçöp/Yamakoğlu, s.86-87; Kayık, s.154-155. “Aynı konu hem genel hem de özel kanunda düzenlenmiş ise kural, özel kanun önce uygulanır. Genel kanun hükümleri ancak özel kanunda hüküm bulunmayan durumlarda devreye girer... TBK. eskiden olduğu gibi yine iş kanunları (4857 sayılı İş K., 854 sayılı Deniz İş K., 5953 sayılı Basın İş K.) karşısında genel kanundur. Ancak bireysel iş kanunlarında hüküm bulunmayan hallerde BK. hükümlerinin uygulanması gerekir.” Yargıtay HGK, E:2016/1414, K:2016/1072, T:16.11.2016, (<http://www.lexpera.com.tr/>, s.e.t. 05.08.2023).

²⁹ RG, 15.06.1936, S.3330. Oğuzman, s.215; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.10; Güzel, s.176; Süzek, s.14; Şakar, s.8; Sümer, 2022, s.6; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.45; Uşan/Erdoğan, s.38; Kayık, s.155.

³⁰ 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanununa kadar çalışma hayatında “liberal” ve “bireyci” olarak değerlendirilen bir dönem hakimdi. Bahsi geçen dönemde, çalışma ilişkileri genel bir yasal çerçeveden yoksundu, iş koşulları sözleşme özgürlüğü çerçevesinde belirlenmekteydi. Bunun neticesinde, işçiler uzun çalışma saatleri boyunca, ağır çalışma koşulları altında, her türlü güvenceden

bulunan anılan Kanun ile toplum yararına uygun çalışma koşullarının düzenlenmesi amaçlanmıştır. 3008 sayılı İş Kanunu ile devlet çalışma ilişkilerine hem koruyucu hem de yasaklayıcı bir yöntemle, kapsamlı bir biçimde dahil olmuştur. Anılan Kanun ile ülkemizde ilk defa, işçi işveren ilişkilerine genel ve kapsamlı bir hukuki çerçeve çizilmiştir.148 maddeden oluşan Kanun, iş sözleşmesi, ücretler, iş süreleri, özel olarak korunan grupların çalışma koşulları, işçi sağlığı ve iş güvenliği, işe yerleştirme, iş uyuşmazlıkları, çalışma hayatının denetimi gibi birçok konuda ayrıntılı düzenlemeler içermekte idi³¹.

3008 sayılı İş Kanununda, 818 sayılı Borçlar Kanunundan farklı olarak, işçi ve işveren eşit gücde kişiler olarak kabul edilmemiş, iş ilişkisinde işçiyi koruma düşüncesi ön plana çıkmıştır. Çalışma sürelerinin sınırlandırılması, fazla çalışmanın belirli kurallara bağlanması, ücretlere güvence sağlanması, asgari ücret, işçi sağlığı ve güvenliği, çocuk ve kadın işçileri koruyucu düzenlemeler içermesi dolayısıyla anılan Kanunun zamanın koşullarına göre başarılı bir Kanun olduğu ve Uluslararası İş Hukukunun kimi esaslarını dikkate alarak hazırlandığı belirtilebilir. Böylece, işçi yararına ve işçiyi koruyucu birçok hükme yer vermesi dolayısıyla, 3008 sayılı İş Kanunu çağdaş iş hukukunun esaslarına uygun düşmektedir. Ayrıca, ülkemizde sosyal sigortaların kuruluşu da ilk defa 3008 sayılı İş Kanunu ile öngörülmüş ve sosyal güvenlik kavramının dayandığı çağdaş ilkeler belirlenmiştir³². Bununla birlikte, Kanunda iş ilişkilerine müdahale eden emredici hükümler oldukça fazladır, bu sebeple Kanunun kamu hukuku yönü ağır basmaktadır. Bu bağlamda, sözleşme yapma özgürlüğüne sınırlamalar getirilmiş, işin düzenlenmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği, iş hayatının denetimi gibi hususlarda emredici düzenlemelere yer verilmiştir. Bunun gibi, grev ve lokavt yasağı, iş uyuşmazlıklarının çözümünde zorunlu tahkim öngörülmüştür³³. Belirtilen olumlu yanlarından farklı olarak,

yoksun şekilde ve işverenlerin keyfi kararları doğrultusunda iş görmektedirler. Bu sebeple, 3008 sayılı İş Kanunu ile çalışma koşulları bakımından hukuksal çerçevenin belirlenmesi oldukça önemlidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Oğuzman, s.215; Gülmez, s.406; Güzel, s.170, 173-174; Ceylan, s.89-90.

³¹ Oğuzman, s.216; Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s.10; Güzel, s.174-176, 217; Fevzi Şahlanan, “Genel Hükümler ve Temel Kavramlar”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku’na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı: 2, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2003, s.25-26; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.45.

³² 3008 sayılı İş Kanununun “Sosyal Yardımlar” başlıklı yedinci fasıyla (m.100-107), iş kazası ve meslek hastalığı, analık, ihtiyarlık, işten kalma, hastalık ve ölüm hallerinde sosyal yardım yapılması, anılan risklere karşı yapılacak yardımların devlet eliyle yürütülmesi ve bu amaçla Sosyal Sigorta İdaresinin kurulması öngörülmüştür. Sosyal sigorta mevzuatımızda geçerli olan zorunlu sigortalılık esası, ilk kez bu Kanun ile kabul edilmiştir. İş Sigortaları Kurumu Kanunu ise ancak 1945 yılında çıkarılmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Civan, s.3; Ceylan, s.98-99.

³³ Oğuzman, s.216; Güzel, s.177; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.29; Süzek, s.14; Sur, 2022, s.17; Civan, s.1-2; Ceylan, s.98.

anılan Kanunda grev hakkının yasaklanması, sendika ve toplu sözleşme kavramlarına yer verilmemesi önemli bir eksikliklerdir. Bu bakımdan, toplu iş hukukuna yönelik yasaklayıcı hükümler haricinde, 3008 sayılı İş Kanununun zamanın koşulları dikkate alındığında modern ve sistematik bir İş Kanunu olduğu ifade edilebilir³⁴.

3008 sayılı İş Kanununun uygulanma alanının dar tutulması dikkat çekicidir. Anılan Kanunda; “*çalıştırılan işçi sayısı*”, “*işyerinde yürütülen faaliyetler*” ve “*işçi niteliği*” olmak üzere çeşitli sınırlamalar getirilmiştir. İlk olarak, Kanunun işçi niteliğine dair getirdiği sınırlama başka bir ifade ile “*işçi tanımı*”³⁵ kapsamı daraltma neticesini doğurmaktadır. 3008 sayılı İş Kanunu, bir işverene bağlı olarak çalışanları bedenen ve fikren çalışanlar olmak üzere ikili bir ayrıma tabi tutmuştur. Kanun, işçi kavramını tanımlarken iş sözleşmesinin yanı sıra “*bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışma*”yı (m.1/1) esas almıştır. Tanım doğrultusunda, İş Kanununun hükümleri “*fikir işçileri*”ne uygulanmaz. Böylece, anılan Kanunun kapsamına bedenen çalışanlar ile bedenen çalışması fikren çalışmasına üstün sayılan kişiler alınmıştır. Fikren çalışması bedenen çalışmasına üstün sayılan ve bir işverene bağımlı olarak iş gören kişilere ise, İş Kanunu hükümleri yerine Borçlar Kanunu hükümleri uygulanmıştır³⁶.

İkinci olarak, Kanunun uygulanma alanına işyerinde çalıştırılan işçi sayısı bakımından sınırlama da getirilmiştir. 3008 sayılı Kanun m.2/A uyarınca, “*Bu Kanun, mahiyeti itibarıyla yolunda işleyebilmesi için günde en az on işçi çalıştırmayı gerektiren işyerlerine ve buralarda çalışan işçilerle bunların işverenlerine uygulanır.*” Bu doğrultuda, en az 10 kişinin çalışması gereken işyerleri ve burada çalışan işçiler kapsama alınmıştır. Başka bir ifade ile, Kanun günde en az 10 işçi çalıştırmayı gerektiren işyerlerinde çalışan işçileri konu edinmektedir. Zira 10’dan az işçi çalıştıran işyerleri ve buralarda çalışan işçiler uygulama kapsamının dışında tutulmuştur³⁷. Bununla birlikte, 3008 sayılı İş Kanunu m.2/C uyarınca, 10 işçi çalıştırma kuralına bir istisna öngörülmüş ve Bakanlar Kurulu’na kapsamı genişletme yetkisi tanınmıştır. Bu yetkiye dayanılarak, İcra Vekilleri Heyetince 29.04.1952 tarihli kararlar, nüfusu 50 bin ve daha yukarı olan şehirlerde İş Kanunu hükümleri günde en az 4, en çok 9 işçi çalıştırmayı gerektiren işyerlerine de teşmil edilmiştir³⁸.

³⁴ Güzel, s.177-178; Civan, s.1-2.

³⁵ 3008 sayılı İş Kanunu m.1 uyarınca, “*Bir iş akdi dolayısıyla, başka bir şahsın işyerinde bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışan kimseye “işçi” denir.*”

³⁶ Oğuzman, s.216; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.10, 18; Güzel, s.180-181; A. Can Tuncay, “931 Sayılı İş Kanununun Uygulama Alanı”, C.34, S.1-4, 1968, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, s.414; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.29; Süzek, s.14; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.45; Uşan/Erdoğan, s.38; Civan, s.2; Kayık, s.155-156.

³⁷ Oğuzman, s.216; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.10; Güzel, s.180; Tuncay, 1968, s.413-414; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.29; Süzek, s.14; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.45; Uşan/Erdoğan, s.38; Civan, s.2-3.

³⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. Oğuzman, s.219; Güzel, s.181; Tuncay, 1968, s.413-414.

Üçüncü olarak, 3008 sayılı İş Kanunu ile yapılan faaliyete göre de sınırlama öngörülmüştür. Kapsam dışında bırakılan faaliyetler sayılmak suretiyle Kanunun kapsamı daraltılmıştır. 3008 sayılı Kanun m.2/Ç uyarınca, deniz ve hava nakliyatı ile tarım işleri, aynı çatı altında birlikte yaşayan bir ailenin fertleri veya hısımları arasında ve aralarına dışarıdan bir kimse katılmayarak ev içinde yapılan işler ve ev hizmetleri kapsam dışında bırakılmıştır. Belirtilen faaliyetlerin yanı sıra, genel, katma ve özel bütçelerle belediye bütçelerinden kadro karşılığı aylık veya ücret alan memur ve hizmetliler bakımından da 3008 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulama alanı bulmamıştır³⁹.

3008 sayılı İş Kanunu, 34 yıl boyunca yürürlükte kalmıştır. Böylece, anılan Kanun 931 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 1967 yılına kadar, çalışma ilişkilerini düzenleyen temel kanun olarak uygulanmıştır⁴⁰. Bununla birlikte, belirtmekte fayda vardır ki, II. Dünya Savaşı nedeniyle ülkenin yaşadığı olağanüstü koşullar gereği 1940 tarihli ve 3780 sayılı Milli Koruma Kanunu kabul edilmiştir. Bu sebeple, 3008 sayılı İş Kanununun işçileri koruyucu bazı hükümleri uzun bir süre boyunca uygulanma alanı bulamamıştır⁴¹.

b. 931 Sayılı İş Kanunu

1961 Anayasasının kabulünü takiben, sosyal devlet ilkesi ve anayasal esaslara uygun olarak çalışma hayatının gelişen ihtiyaçlarına cevap verebilmesi amacıyla yeni bir İş Kanunu çıkarılması gereği hasıl olmuştur. Bunun neticesinde, 28 Temmuz 1967 tarihinde 3008 sayılı İş Kanununu yürürlükten kaldıran 931 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir⁴². 931 sayılı İş Kanununun hazırlanmasında esasen üç temel gaye güdüldüğü ifade edilebilir. Bunların dışında, 931 sayılı İş Kanununda büyük ölçüde 3008 sayılı İş Kanunu ve ilgili diğer Kanunlardaki hükümler tekrar edilmiştir⁴³.

İlk olarak, 3008 sayılı İş Kanunundan sonra çıkarılan; işçilere hafta tatili ve genel tatil günlerinde ücret ödenmesini düzenleyen 5837 sayılı Kanun, garson ve benzeri işçilerin hizmet karşılıklarını düzenleyen 6032 sayılı Kanun, yıllık ücretli izin konusunu düzenleyen 7467 sayılı Kanun gibi çeşitli Kanunlar bulunmaktadır. Anılan Kanunlarla düzenlenen hükümlerin tek kanun metni içerisinde toplanması amaçlanmıştır. Bu sebeple, bahsi geçen hükümler 931 sayılı İş Kanununun içerisine (m.41-60) yerleştirilmiştir⁴⁴.

³⁹ Güzel, s.182; Civan, s.2.

⁴⁰ Güzel, s.176; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.45; Ceylan, s.95.

⁴¹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.45.

⁴² RG, 12.08.1967, S.12672. Oğuzman, s.217; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/ Özkaraca, s.12-13; Süzek, s.15-16; Şakar, s.8; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.49; Ceylan, s.95.

⁴³ Oğuzman, s.217, 227; Selim Kaneti, “931 Sayılı İş Kanunu Açısından Önemli Bir Eser”, S.5, 1968, Adalet Dergisi, s.307.

⁴⁴ Oğuzman, s.218.

İkinci olarak, 1961 Anayasasında sendika ve toplu sözleşme haklarının tanınması ve bu haklar doğrultusunda 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun çıkarılması neticesinde toplu iş hukukuna ilişkin hükümler İş Kanununun kapsamı dışına çıkarılmıştır. Bu doğrultuda, 3008 sayılı İş Kanunundan farklı olarak, 931 sayılı İş Kanunu ile çalışma hukukunun tüm dallarına yönelik düzenlemelerden ziyade bireysel iş hukukuna yönelik düzenlemelere ağırlık verildiği belirtilebilir⁴⁵. Böylece, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile 3008 sayılı İş Kanununun birtakım hükümlerinin (m.29, 72-89, 127-136) yürürlükten kaldırılması sebebiyle kanunun maddeleri arasında bozulan sıranın düzenlenmesi gerekmiştir⁴⁶.

Üçüncü olarak da Kanunun kapsamının genişletilmesi amacı güdülmüştür. Belirttiğimiz üzere, fikir işçisi olarak adlandırılan ve fikren çalışması bedenen çalışmasına üstün sayılan kimseler 3008 sayılı İş Kanunu uyarınca işçi olarak kabul edilmemiş ve kapsam dışında bırakılmıştı. Gazeteciler dışındaki fikir işçilerinin çalışma şartları Borçlar Kanununun hizmet akdi hükümlerine tabi kılınmıştı. 931 sayılı İş Kanununda ise, ayrımı haklı kılan bir gerekçe bulunmaması sebebiyle bedenen çalışan – fikren çalışan işçi ayrımına yer verilmemiştir. Bu doğrultuda, 931 sayılı İş Kanunu, “*Bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan her şahsı işçi saymıştır.*” Neticede, öncesinde işçi tanımına uymadıkları için İş Kanununun kapsamı dışında bırakılan fikir işçileri de Kanunun kapsamına dahil edilmişlerdir. Bunun yanı sıra, 931 sayılı İş Kanunu ile işyerinde çalıştırılan işçi sayısı bakımından getirilen sınırlama da kaldırılmıştır. Başka bir ifade ile, İş Kanununun kapsamına girecek işyerleri açısından da kapsam genişletilmiştir. 3008 sayılı İş Kanunundan farklı olarak 931 sayılı İş Kanunu, kaç işçi çalıştırıldığına bakılmaksızın 5. maddesinde sayılan istisnalar⁴⁷ dışında kalan tüm işyerlerini kapsamına almıştır⁴⁸.

⁴⁵ Ceylan, s.97, 100. 3008 sayılı İş Kanununun Sosyal Sigortalara ilişkin maddeleri konunun ayrı bir kanunla düzenlenmesi dolayısıyla 931 sayılı İş Kanununa alınmamıştır. Her ne kadar 931 sayılı Kanunda sosyal sigortalara ilişkin bir bölüm yer alsada bu bölümde yalnızca sosyal sigortalının devlet tarafından kanunla düzenleneceğini ve denetleneceğini öngören 96. madde bulunmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Oğuzman, s.226; Ceylan, s.99.

⁴⁶ Oğuzman, s.218.

⁴⁷ 931 sayılı İş Kanununda, 3008 sayılı İş Kanunu ile benzer olarak yapılan faaliyete yönelik sınırlamalara yer verilmiştir. 3008 sayılı Kanun da olduğu gibi 931 sayılı İş Kanunun kapsamından da deniz ve hava taşıma işleri, tarım işleri, evlerde yapılan el sanatları, ev hizmetleri, çıraklar, tarımla ilgili yapı işleri istisna tutulmuştur. Belirtilenlerin yanı sıra, 931 sayılı Kanunla Kanun kapsamı haricinde bırakılan yeni istisnalara da yer verilmiştir. Buna göre; 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun üç işçinin çalıştığı işyerlerinde, konutların kapıcılık hizmetlerinde, sporcular hakkında, Yardım Sevenler Derneği merkez ve taşra atölyelerinde çalışanlar hakkında ve rehabilite edilenler hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Ancak, halkın faydalanmasına açık veya işyerlerinin müşterileri durumunda olan park ve bahçe işleri İş Kanununa tabidir. Ayrıca, istisnalar arasında 5953 sayılı Kanuna

931 sayılı Kanun, 12 Ağustos 1967 tarihinden başlayarak ancak üç yıla yakın bir süre kadar yürürlükte kalmıştır. Zira Türkiye İşçi Partisi tarafından, Kanunun tümünün iptali talebiyle Anayasa Mahkemesine dava açılmıştır. 14 Mayıs 1970 tarihinde sonuçlanan dava uyarınca⁴⁹, 931 sayılı Kanun Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden Anayasaya aykırılığı gerekçesiyle iptal edilmiştir⁵⁰.

c. 1475 Sayılı İş Kanunu

931 sayılı İş Kanununun şekil yönünden Anayasaya aykırılığı nedeniyle iptal edilmesinin üzerine, 25 Ağustos 1971 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir⁵¹. 1475 sayılı İş Kanununun birkaç hüküm dışında, 931 sayılı İş Kanunu ile içeriği neredeyse aynıdır⁵². Süreç içerisinde değişikliklere uğrasa da 1475 sayılı İş Kanunu 30 yıldan fazla süre ile yürürlükte kalarak iş ilişkilerini düzenlemiştir⁵³.

1475 sayılı İş Kanunu ile esasen bireysel iş ilişkilerini modern anlamda düzenleyen birçok hükme yer verilmiştir. Bununla birlikte, Kanunda genel itibarıyla klasik, tipik çalışmayı esas alan ve esnekleşme taleplerine olanak vermeyen düzenlemeler mevcuttur. Böylece, anılan Kanun zaman içerisinde yeni teknolojilerin iş ilişkilerinde meydana getirdiği değişikliklere, yeni çalışma tarzlarına cevap verememiştir. Başka bir ifade ile, atipik çalışma ilişkilerinin giderek yaygınlaştığı günümüzde çağın gereklerini yakalamaktan uzak kalınmıştır⁵⁴.

tabi gazetecilere yer verilmemesi de dikkat çekicidir. Zira öncesinde işçi tanımının kapsamı dışında kalması dolayısıyla fikir işçilerine ayrıca istisnalar arasında yer verilmesine gerek bulunmamaktaydı. Ancak, 931 sayılı İş Kanunu ile işçi tanımı değiştirildiğinden deniz taşıma işçilerinde çalışanlar gibi gazetecilere de istisnalar arasında yer verilmesi münasip olurdu. Bunun sebebi, deniz taşıma işinde çalışanlar gibi gazetecilere yönelik hususların da ayrı bir kanunla düzenlenmesidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Oğuzman, s.220; Tuncay, 1968, s.401-412.

⁴⁸ Oğuzman, s.218-220; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.18-19; Tuncay, 1968, s.413-414.

⁴⁹ AYM, E: 1967/40, K: 1970/26, T: 14.05.1970, www.anayasa.gov.tr, (s.e.t. 17.07.2023).

⁵⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.12-13; Süzek, s.15-16; Şahlanan, s.26; Şakar, s.8; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.49; Ceylan, s.95.

⁵¹ RG, 01.09.1971, S.13943.

⁵² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.13; Süzek, s.16; Şahlanan, s.26; Şakar, s.8; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.49.

⁵³ Süzek, s.16; Şakar, s.8; Şahlanan, s.28; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.49; Ceylan, s.95.

⁵⁴ Şahlanan, s.26-27; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.60. 1475 sayılı Kanun hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Yusuf Karakoç, "1475 Sayılı İş Kanununda Yapılan Son Değişiklikler Üzerine", C.2, S.2, 1984, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s.443-452.

1475 sayılı İş Kanununa getirilen diğer bir eleştiri de iş güvencesine yönelik ciddi bir koruma sağlamamasına yönelik olmuştur. 4773 sayılı Kanunla, 1475 sayılı İş Kanunundaki bu eksikliğin giderilmesi yönünde bir düzenleme getirilmiştir. Zira “İş Güvencesi Yasası” olarak da bilinen 9 Ağustos 2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanun ile ağırlıklı olarak 1475 sayılı İş Kanununda değişiklik yapılmıştır. Böylece, 4773 sayılı Kanunla 1475 sayılı İş Kanununa bazı maddeler eklenmiş ve Kanunda belirtilen koşullar çerçevesinde iş güvencesi kapsamına giren işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin, geçerli bir sebebe dayandırılması zorunluluğu öngörülmüştür⁵⁵. Bahsi geçen değişikliğin yürürlük tarihi de 15.03.2003 olarak belirlenmiştir.

1475 sayılı İş Kanunu, 22 Mayıs 2003 tarihinde, 4857 sayılı İş Kanununun kabul edilmesiyle kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi haricinde yürürlükten kaldırılmıştır. Böylece, yalnızca 14. maddesi itibarıyla 1475 sayılı Kanun geçerliliğini sürdürmektedir⁵⁶.

d. 4857 Sayılı İş Kanunu

Halihazırda, Türk hukukunda bireysel iş ilişkilerinin temel kanunu 22 Mayıs 2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunudur⁵⁷. 30 yılı aşkın bir süre ile bireysel iş ilişkilerine uygulanan 1475 sayılı İş Kanununu, kıdem tazminatının düzenlendiği 14. madde haricinde yürürlükten kaldıran 4857 sayılı Kanun, 10 Haziran 2023 tarihinde yürürlüğe girmiştir⁵⁸. Zira çalışma hayatındaki ekonomik, teknolojik, sosyal koşullar, 1475 sayılı Kanundaki katı kuralların esnekleştirilmesi ve Avrupa Birliği ile Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlanması gereksinimini doğurmuştur⁵⁹.

4857 sayılı İş Kanununda, bireysel iş ilişkilerindeki ihtiyaçlara cevap vermek üzere, özellikle iş güvencesi ve esnekleşme kavramları üzerine

⁵⁵ Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.32; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.52, 60; Tulukçu, s.95. Uluslararası Çalışma Örgütünün 1982 tarihli ve 158 No.lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi Türkiye tarafından 1994 yılında 3999 sayılı Kanunla onaylanmıştır. Böylece, anılan Sözleşmeye uyum sağlanması için iş güvencesine ilişkin yasal değişiklikler yapılması zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bunun neticesinde, 2002 yılında 4773 sayılı Kanun yasalaşmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.487-488; Tulukçu, s.95.

⁵⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.14; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.32; Şakar, s.8; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.52, 60; Uşan/Erdoğan, s.39.

⁵⁷ RG, 10.06.2003, S.25134.

⁵⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.14; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.32; Şakar, s.8; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.52, 60; Uşan/Erdoğan, s.39.

⁵⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.14; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.32; Süzek, s.16; Şahlanan, s.28-29; Başbuğ/ Yücel Bodur, s.18-19; Tulukçu, s.95. 4857 sayılı İş Kanununa ilişkin kanun taslağı; hükümet, işçi ve işveren kesimlerinin üçer kişi olarak seçtiği, öğretim üyelerinden oluşan dokuz kişilik bir bilim kurulu tarafından hazırlanmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü, Kanunun hazırlanmasında benimsenen bu katılımcı yöntemin övgüye layık bir model olduğunu vurgulamıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, s.17.

odaklanılmıştır. Bahsi geçen Kanun, 4473 sayılı Kanunla kabul edilen iş güvencesi sistemini geniş ölçüde muhafaza etmektedir. 1475 sayılı Kanundan farklı olarak ise, işin düzenlenmesi hususunda esnekleşmeye imkân tanıyan hükümleri ile dikkat çekmektedir. Kanun ile aynı zamanda, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde çalışma normlarının ahenkleştirilmesi amacı güdülmüştür. Anılan Kanunun, Avrupa Birliği normlarına büyük ölçüde uygun düştüğü belirtilebilir. Bu doğrultuda, Türk İş Hukuku Mevzuatının dördüncü kanunu olan 4857 sayılı İş Kanunu ile, bireysel iş ilişkileri bakımından çalışma hayatında önemli değişiklikler gerçekleştirilmiştir⁶⁰.

Çalışma ilişkilerinde değişim öngören 4857 sayılı Kanun ile, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, geçici iş ilişkisi ile çalışma, telafi çalışması, belirli süreli çalışma, alt işveren ve kısa süreli çalışma gibi birçok hususta yeni düzenlemeler öngörülmüştür. Bu husus Kanunun Genel Gereğesinde şu şekilde ifade edilmiştir; “... yeni teknoloji nedeniyle yeni çalışma türleri hızla yaygınlaşmış, işin düzenlenmesinde yepyeni model ve uygulamalar ortaya çıkmıştır: Kısmi süreli, çağrı üzerine çalışmalar, ödünç iş ilişkileri, iş paylaşımı modelleri, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin ve alt işveren uygulamalarının yaygınlaşması bu değişimin sadece bazı örnekleridir. Bunlar gibi ... özel istihdam bürolarının yasalarla düzenlenerek yeni işlevlere kavuşturulması da yaşanmakta olan değişimler arasında belirtilebilir.” Bahsi geçen yeni düzenlemeler UÇÖ ve AB normları çerçevesinde ele alınmış ve iş güvencesi ile birlikte iş hukukuna taşınmıştır. Böylece, esnek çalışma ile ortaya çıkabilecek bazı olumsuzlukların bertaraf edilmesi amacı güdülmüştür⁶¹.

Dokuz bölümden meydana gelen Kanunun 1. Bölümü, “Genel Hükümler” başlığını taşımaktadır. Bu bölümde, 1475 sayılı Kanundan farklı olarak kanunun amacı ortaya koyulmuştur. Buna göre, “Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.” Kanun, 4. maddede yer verilen istisnalar haricinde bütün işyerlerini, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerini ve işçilerini faaliyet konularına bakılmaksızın kapsamına alır⁶². Bu özelliği ile, 4857 sayılı İş

⁶⁰ Demircioğlu/ Centel/ Kaplan, s.32; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.52, 60; Pir Ali Kaya, “4857 Sayılı İş Yasası'nın Türk İş Hukuku'nda Meydana Getirdiği Yenilikler”, C.5, S.2, 2003, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, s.1, 5-6, (<http://www.isguc.org/>, s.e.t. 04.08.2023).

⁶¹ Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.32; Kaya, s.1.

⁶² 4857 sayılı İş Kanununda, kapsam dışında bırakılan istisnalarda değişiklikler yapılmıştır. Buna göre; konut kapıcıları (konut türüne bakılmaksızın), 50'den fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinde çalışanlar, yardım sevenler derneği merkez ve taşra atölyelerinde çalışanlar İş Kanunu kapsamına alınmıştır. Bir ailenin üyeleri veya hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerle ilgili düzenlemedeki çalışma ilişkisi 3. derecede hısımlık ilişkisiyle sınırlandırılmıştır. Belirtilenlerin yanı sıra, çarıklar kanun kapsamı dışına çıkarılmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.151; Şahlanan, s.33-34; Kaya, s.1

Kanununun, genel kanun niteliğinde olmasa da uygulama kapsamı genel olan bir iş kanunu olduğu belirtilebilir⁶³.

Belirtilenlerin yanı sıra Kanunun 1. Bölümünde, 1475 sayılı İş Kanunundan farklı olarak, bazı kavramlar bakımından esas itibarıyla farklı mahiyette tanımlara ve yeni düzenlemelere yer verildiği göze çarpmaktadır. Genel olarak belirtmek gerekirse, işçi kavramı daha yalın olarak tanımlanmış, işveren kavramına tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar da dahil edilmiştir. İşyeri kavramı farklı bir şekilde ele alınmış, işyerinin bir iş organizasyonu olduğunun altı çizilerek yeni çalışma ilişkilerinin önü açılmıştır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi tanımlanmış ve ayrıntılı olarak hükme bağlanmıştır. Eşit davranma ilkesi, işyeri devri açıkça düzenlenmiş ve bunların yanı sıra geçici iş ilişkisine detaylı olarak yer verilmiştir⁶⁴.

4857 sayılı Kanunun 2. Bölümünde, iş sözleşmesinin tanımına, şekline, türlerine ve feshine değinilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmesinin⁶⁵ tanımına yer verilen ilk iş kanunu olması açısından önemlidir. Buna göre, “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” Yine bu bölümde, uygulamada en fazla karşılaşılan iş sözleşmesi türlerine yer verilmiştir. Mevzuatımıza dahil edilen yeni tür iş sözleşmeleri ile yeniden düzenlenen eski sözleşme türleri; belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri, deneme süreli iş sözleşmesi, kısmi süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma, uzaktan çalışma ve geçici iş ilişkisi⁶⁶ şeklinde belirtilebilir. Ayrıca, iş güvencesine yönelik hükümler bu

⁶³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.151; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.58; Sümer, 2022, s.31; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.59; Uşan/Erdoğan, s.73; Başbuğ/Yücel Bodur, s.113; Kaya, s.1.

⁶⁴ A. Can Tuncay, “İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku’na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı: 2, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2003, s.125-127; Şahlanan, s.29-38; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.60; Kaya, s.1-2.

⁶⁵ 4857 sayılı İş Kanununda, kanun metninin dil açısından Türkçeleştirilmesine özen gösterilmesi dolayısıyla, “hizmet akdi”, “hizmet sözleşmesi”, “iş akdi” yerine “iş sözleşmesi” kavramı tercih edilmiştir. Bununla birlikte, İş Kanunundan farklı olarak, Türk Borçlar Kanununda “hizmet sözleşmesi”, Deniz İş Kanununda “hizmet akdi”, Basın İş Kanununda “iş akdi” kavramlarına yer verilmiştir. Anılan kavramlar arasında esasta hiçbir farklılık yoktur. Ayrıntılı bilgi için bkz. Tuncay, 2003, s.125; Şahlanan, s.29.

⁶⁶ Öğretide bir görüş, isabetli olarak geçici iş ilişkisine genel hükümler içerisinde yer verilmesinin kanun yapma tekniğine uygun olmadığını ileri sürmektedir. Buna göre, geçici iş ilişkisine iş sözleşmesi türlerinin düzenlendiği 2. Bölümde yer verilmesi daha münasip olurdu. Ayrıntılı bilgi için bkz. Tuncay, 2003, s.127.

bölümde bulunmaktadır⁶⁷. Bunun yanı sıra, çalışma koşullarında değişiklik yapılması usulü ayrı bir düzenlemeye tabi tutulmuştur⁶⁸.

4857 sayılı Kanunun 3. Bölümü, önemi dolayısıyla ücretlere ayrılmıştır. Bahsi geçen bölümde, esas itibarıyla 1475 sayılı İş Kanunu ile benzer düzenlemelere yer verilmiştir. Bununla birlikte, bazı değişiklikler de mevcuttur. Bu bölümde yer verilen başlıca değişikliklere; işverenin ödeme aczi halinde ücret garanti fonu, ücretin zamanında ödenmemesi durumunda işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri yahut bunlara karşılık serbest zaman tanınmasına yönelik düzenlemeler örnek gösterilebilir. Ayrıca, 1475 sayılı Kanuna kıyasla asgari ücretten yararlanacak kimselerin kapsamı genişletilmiştir. Bu doğrultuda, 4857 sayılı Kanuna tabi olsun yahut olmasın iş sözleşmesiyle çalışan her türlü işçi asgari ücret kapsamına alınmıştır⁶⁹.

Kanunun “İşin Düzenlenmesi” başlıklı 4. Bölümünde ise, esnekleşmeye ilişkin önemli hükümlere yer verilmiştir⁷⁰. Bu çerçevede, çalışma sürelerinin iş günlerine farklı dağılımını mümkün kılan düzenlemeler, fazla çalışma/fazla sürelerle çalışma, telafi çalışması öne çıkan düzenlemeler arasında yer almaktadır. Bu bölümde ayrıca, gece çalışmasına ve analık halinde çalışmaya yönelik yapılan değişiklikler de önem arz etmektedir⁷¹.

Kanunun 5. Bölümünde ise, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik hükümler yer almaktaydı. Anılan hükümlerin, 1475 sayılı İş Kanununa kıyasla çok daha kapsamlı ve isabetli oldukları belirtilebilir. Bununla birlikte, zaman içerisinde 4857 İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliğine yönelik hükümleri de yetersiz ve ihtiyacı karşılamaktan uzak kalmıştır. Bunun neticesinde, 20 Haziran 2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu⁷² çıkarılmış ve İş Kanununun 5. Bölümündeki iş sağlığı ve güvenliğine yönelik hükümler yürürlükten kaldırılmıştır⁷³.

⁶⁷ 4857 sayılı Kanunun 18, 19, 20 ve 21. maddelerinde iş güvencesine yönelik hükümlere yer verilmiştir. İş güvencesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Tulukçu, s.110 vd.

⁶⁸ Tuncay, 2003, s.125-127; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.61; Kaya, s.2-3.

⁶⁹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.61; Kaya, s.3-5.

⁷⁰ İşin düzenlenmesinde esnekleşmeye ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Polat Soyer, “İş Kanunu Tasarısının Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan Düzeltmeler”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku’na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı: 2, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2003, ss.185-198.

⁷¹ Soyer, s.186; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.61; Kaya, s.4.

⁷² RG, 30.06.2012, S.28339.

⁷³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.380; Süzek, s.17, 902; Şakar, s.9; Akyiğit, 2021, s.33, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.1435; Başbuğ/Yücel Bodur, s.19. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunundan farklı olarak, yalnızca işçileri değil – bazı istisnalar dışında – tüm çalışanları kapsamına almaktadır. Böylece, anılan Kanunun kapsamına İş Kanununa tabi işçilerin yanı sıra Türk Borçlar Kanununun, Basın İş

Halihazırda yürürlüğünü sürdüren 4857 sayılı İş Kanununa yönelik genel bir değerlendirme yapıldığında, çalışma hayatının ihtiyaçlarına cevap verme açısından 1475 sayılı İş Kanununa kıyasla ileri bir düzenleme olduğu belirtilebilir. 4857 sayılı İş Kanununu bir reform kanunu olarak nitelendirmek mümkün olmasa da Kanunla önemli değişiklikler yapılmıştır⁷⁴.

2. 5953 Sayılı Basın İş Kanunu

Türk İş Hukukunda, gazetecilerin çalışma ilişkileri 1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu) ile düzenlenmektedir⁷⁵. Zira basın alanındaki çalışma ilişkilerinin kendine özgü özellikler taşıması, gazetecilik mesleğinin niteliğinden kaynaklanan tehlikeler ve konunun basın özgürlüğüyle de ilintili olması gibi çeşitli sebepler basın iş hukuku alanındaki çalışmaların ayrı bir kanunla düzenlenmesini gerektirmiştir⁷⁶.

5953 sayılı Basın İş Kanunu m.1 uyarınca, *“Bu Kanun hükümleri Türkiye’de yayınlanan gazete, internet haber siteleri, internet haber siteleri ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan⁷⁷ ve İş Kanunundaki “işçi” tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle⁷⁸*

Kanununun, Deniz İş Kanununun kapsamına giren işçiler, çıracılar, stajyerler, memurlar, sözleşmeli personel ve diğer kamu görevlileri alınmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.380; Süzek, s.902-903; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.1434-1435; Erdem Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020, s.43-44; H. Hilal Tiritioğlu Ersoy, “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği”, C.III, S.2, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Prof. Dr. M. Fatih UŞAN’a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, 2022, s.1566-1567.

⁷⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.62; Kaya, s.5-6.

⁷⁵ RG, 20.06.1952, S.8140.

⁷⁶ Haluk Hadi Sümer, Bireysel Basın İş Hukuku, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2020, s.4-6; Ayşe Köme Akpulat, “Gazetecinin Başka İşte Çalışma Serbestisi ve Sınırları: Basın İş Kanunu’nun 13. Maddesi Kapsamında Bir İnceleme”, C.10, S.1, 2019, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s.225.

⁷⁷ Basın İş Kanunu ile Türkiye’de yayınlanma koşulu öngörüldüğünden yabancı bir ülkede yayınlanan gazete, dergi veya ajansın Türkiye’de çalıştırdığı gazeteciler, Türk vatandaşı olsalar dahi, Basın İş Kanununun uygulama alanına girmezler. Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, s.230; Sümer, 2020, s.29; Kayık, s.156.

⁷⁸ Basın İş Kanununun kapsamının belirlendiği 1. maddesinde yer verilen İş Kanunundaki işçi tanımı dışında kalan kimseler ifadesi ile 3008 sayılı Kanuna yollama yapılmaktadır. 3008 sayılı İş Kanununda işçi kavramı tanımlanırken işin bedenen veya bedenen ve fikren yapılması gerektiği hüküm altına alınmış ve salt fikren çalışanlar işçi kavramı dışında tutulmuşlardı. Halbuki 4857 sayılı İş Kanununda işçi kavramı bakımından böyle bir ayrıma yer verilmemiştir. Bu bakımdan, 5953 sayılı Basın İş Kanununun kapsamına aldığı çalışanları belirlerken kabul edildiği tarihte yürürlükte olan 3008 sayılı İş Kanununa

bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu Kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir.” . Böylece, gazeteciler ile işverenleri arasındaki çalışma ilişkileri Basın İş Kanunu aracılığı ile özel olarak düzenlenmiştir. Bu sebeple, Basın İş Kanunu, kapsamına aldığı kesim itibarıyla 4857 sayılı İş Kanununa kıyasla özel kanun niteliğini haizdir⁷⁹.

Genel bir değerlendirme yapıldığında, Basın İş Kanununun, diğer iş kanunları ile kıyaslandığında, özellikle kabul edildiği dönemde, oldukça lehe hükümler ile gazetecileri koruma altına aldığı belirtilebilir. Anılan hükümlere; uzun süreli muvazzaf askerlik süresince gazeteciye, gebelikte kanunda belirtilen süre içinde sosyal sigorta yardımlarından ayrı olarak kadın gazeteciye son ücretinin yarısının ödenmesi (m.16), doğum, ölüm ve evlenme durumlarında gazeteciye ücretli izin verilmesi (m.19) örnek olarak gösterilebilir. Ayrıca, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin haklarından faydalanma bakımından, gazetecinin kıdemi meslekteki hizmet süresine göre hesaplanır. Başka bir ifade ile, gazetecilerin başka işverenlerin işyerlerinde geçirdikleri süreler de bu hakların belirlenmesinde hesaba katılır. Bunların yanı sıra, 4857 sayılı İş Kanununun 116. maddesi ile 5953 sayılı Kanunun 6. maddesinin son

yaptığı yollama artık anlamını yitirmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.63.

⁷⁹ Şakar, s.8; Sümer, 2020, s.27; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.62-63; Ekmekçi/Yiğit, s.18; Başbuğ/Yücel Bodur, s.19-20; Köme Akpulat, s.225-226; Kayık, s.155-156. Basın İş Kanununun kapsamına yönelik Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı'na göre, “...Kanunun kapsamında kalan işyerleri Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajansları olarak sıralanabilir. Kanunda bahsi geçen “gazete” ve “mevkute” gibi kavramların nesne anlamında olmadığı günlük gazete ya da daha uzun dönemsel yayınların basıldığı yer olan işletmenin anlaşılması gerektiği açıktır. Bununla birlikte gazete ve dönemsel yayının Türkiye’de yayınlanması bir başka zorunluluktur. Bahsi geçen dört tür işyerinde fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlar, Kanunda gazeteci olarak adlandırılmıştır. Günlük veya çok kısa aralıklarla yayınlanan, günlük haber ileten, nispeten büyük boyutta basılı eser olarak tanımlanabilen gazetenin umuma hitap etmesi ve devamlılık göstermesi gerekir. Gazetenin yayınlanması bir başka anlatımla basılıp çoğaltılması gerekirse de, günümüzde teknoloji ve iletişimin geldiği nokta itibarıyla, gazetenin nesne olarak basımı ve dağıtımı bir zorunluluk değildir. Gazetenin elektronik ortamda, umuma açık olarak yayınlanması ve okuyucunun yararlanmasına sunulması da mümkündür. Dairemizce elektronik gazetelerin yayın koordinatörlüğünü yapan çalışanın, 5953 sayılı Yasa kapsamında gazeteci olduğu kabul edilmiştir (Yargıtay 9. HD. 17.4.2007 gün 2006/33909 E, 2007/11104 K.). Fikir ve sanat işinde çalışma ölçütü, gazetecilik mesleğinin yerine getirilmesine dair ve doğrudan doğruya söz konusu alanlarda çalışmayı ifade eder. Buna göre, yazar, muhabir, redaktör, düzeltmen, çevirmen, fotoğrafçı, kameraman, ressam, karikatürist gibi çalışanlar gazetecilik mesleği ile doğrudan doğruya ilgili olup, gazeteci olarak değerlendirilmelidir. ... Öte yandan 3984 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanunun 38 inci maddesinde, özel radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde çalışanların da 5953 sayılı Kanunun kapsamında olduğunu açıklanmıştır. ... Buna göre haber müdürü, muhabir, foto muhabiri, spiker, haber kameramanı gibi çalışanlar gazeteci olarak değerlendirilmelidir...” Yargıtay HGK, E:2015/2310, K:2017/1086, T:02.01.2020, (<http://www.lexpera.com.tr/>, s.e.t. 31.07.2023).

fıkrasında değişiklik yapılmıştır. Buna göre, 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesine ilişkin 18, 19, 20, 21 ve 29. maddesi hükümleri gazetecilere de kıyasen uygulanır. Böylece, gazetecilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaları da mümkün kılınmıřtır⁸⁰. Bununla birlikte, kabul edildiği dönemde gazeteciler açısından daha lehe hükümler öngören 1952 tarihli Kanun, zaman içerisinde değişen iş kanunları karşısında lehe olan durumunu yitirmiştir. Günümüzde, anılan Kanunun aın ihtiyaçlarına cevap vermekte zorlandığı sylenmelidir⁸¹.

Belirttiğimiz gibi, 4857 sayılı İş Kanunu ile 5953 sayılı Basın İş Kanunu arasında genel kanun – zel kanun ilişkisi yoktur. Her iki kanunda özel nitelikli kanunlardır. Böylece, Basın İş Kanununda boşluk bulunması durumunda, 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri değil, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulama alanı bulur⁸².

3. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu

Türk İş Hukukunda, gemiadamlarının aışma ilişkileri 1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile dzenlenmektedir⁸³. Deniz İş Kanunu da kapsamına aldığı kesim itibarıyla, 5953 sayılı Basın İş Kanunu gibi, 4857 sayılı İş Kanununa kıyasla özel kanun niteliğini haizdir. Deniz taşıma işlerinin ayrı bir Kanunla düzenlenmesinin nedeni; bu işlerin karadakilere göre özellik arz etmesi ve bunlara 4857 sayılı İş Kanunundaki birçok hükmün uygulanmasının mümkün olmamasıdır. Anılan Kanun, Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde iş sözleşmesiyle aışan gemiadamları ve bunların işverenlerine uygulanır. Bunun gibi, gemi belirtilen tonajda olmasa bile aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz ve daha fazla olduğu veya işverenin aıştırdığı gemi adamı 5 veya daha fazla bulunduğu takdirde gemi yine Deniz İş Kanunu kapsamına girer. Deniz İş Kanunu m.2/B uyarınca, “*gemiadamı*”, iş sözleşmesine dayanarak gemide aışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kişileri ifade eder. Bu halde, Kanunun kapsamı ve belirtilen tanımlar uyarınca deniz işini; deniz taşımacılığı, gemi

⁸⁰ elik/Caniklioğlu/Canbolat/zkarca, s.19; Süzek, s.229-230; Sümer, 2020, s.12; Mollamahmutglu/Astarlı/Baysal, s.63; Ekmekçi/Yiğit, s.20; Tulukçu, s.97; Aslıhan Kayık, “Basın İş Kanunu Kapsamındaki Gazetecilerin İş Güvencesi Hükümlerinden Yararlanma Koşulları, C.9, S.2, 2014, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s.154-155.

⁸¹ Kme Akpulat, s.234; Kıyak, s.156, 170

⁸² elik/Caniklioğlu/Canbolat/zkarca, s.17-18; Süzek, s.230; Sümer, 2020, s.16-17; Kayık, s.154-155.

⁸³ RG, 20.04.1967, S.12568. 10.03.1954 tarihli ve 6379 sayılı Deniz İş Kanununu yürürlükten kaldıran 854 sayılı Deniz İş Kanunu, Türk İş Hukuku mevzuatı içerisinde yürürlüğünü sürdüren en eski kanunlar arasında yer almaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Özge ztrk, “Deniz İş Hukukunda Fazla Aışmanın Esasları”, C.5, S.2, 2019, İstanbül Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s.212.

adamlarını da bahsi geçen faaliyet alanında iş sözleşmesiyle çalışan gemi mürettebatı olarak belirtebiliriz⁸⁴.

4857 sayılı İş Kanunu m.4'te, deniz taşıma işlerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmektedir⁸⁵. Dolayısıyla, 4857 sayılı İş Kanunu deniz taşıma işlerini kapsam dışında bıraktığından, 854 sayılı Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen, örneğin yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemi niteliğinde olmayan bir teknede deniz taşıma işi yapılması durumunda bu işte çalışan işçi ne İş Kanununun ne de Deniz İş Kanununun kapsamına girer. Böylece, anılan işçiler bakımından Türk Borçlar Kanunu uygulama alanı bulur. Bununla birlikte, deniz taşıma işi mahiyetinde olmayan bir iş söz konusu olduğunda, örneğin bir ailenin kendi ihtiyacı için edindiği küçük teknesini gezme amacı ile kullanması durumunda bu işte çalışan işçi bakımından 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır⁸⁶. Öğretide böyle bir ayrıma yer verilmesi isabetli bulunmamaktadır⁸⁷.

854 sayılı Deniz İş Kanunu, öğretide genel kanun olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun ve 4857 sayılı İş Kanununun gerisinde kaldığı, süreç içerisinde yeterli gelişim ve değişimi gösteremediği gerekçeleriyle

⁸⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.152-153; Süzek, s.16, 228; Şakar, s.8, 35-36; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.62; Ekmekçi/Yiğit, s.6; Uşan/Erdoğan, s.38, 76-77; Başbuğ/Yücel Bodur, s.19-20, 114; Sabahattin Yürekli, "Deniz İş Kanunu'nun Yer İtibarıyla Kapsamı", C.IX, S.1-2, 2005, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s.613-614; Mehmet Nusret Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, Ekin Yayınevi, Bursa, 2012, s.2, 39; K. Ahmet Sevimli, İş Hukukunda Kaptan, Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Yayınları, İstanbul, 2001, s.4-5; Mehmet Halis Karaman, "Deniz İş Kanunu Kapsamında Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı", S.40, 2018, Sicil İş Hukuku Dergisi, s.116.

⁸⁵ Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanununun "İstisnalar" başlıklı 4. maddesi ile deniz taşıma işleri İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmış olsa da bazı işlerin deniz taşıma işi olup olmadığı hususunda duraksama bulunmaktadır. Bu bağlamda, yine aynı madde de "kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri" ve "Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler" deniz taşıma işlerinden sayılmadığı ve bunların İş Kanununun kapsamında yer aldığı hüküm altına alınmıştır. Bunun gibi, Kanunda açıkça belirtilmemekle beraber denizde yapılan römorkaj, kurtarma yardım, dalgıçlık gibi işler de deniz taşıma işi niteliğinde olmadığından bunlar hakkında da İş Kanunu hükümleri uygulama alanı bulur. Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.153; Demircioğlu/Centel/ Kaplan, s.58-59; Şakar, s.36; Sümer, 2022, s.33-34; Akyiğit, 2021, s.91; Ekmekçi/Yiğit, s.7; Uşan/Erdoğan, s.77; Başbuğ/Yücel Bodur, s.114; Bedük, s.41-42; Sevimli, s.5-6.

⁸⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.153; Süzek, s.33; Ekmekçi/Yiğit, s.7; Sevimli, s.5-6; Bektaş Kar, İctihatlari ve Mevzuati ile Deniz İş Hukuku, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2011; s.28; Öztürk, s.213-214; Yargıtay bir kararında, davacı işçinin yapmakta olduğu işin deniz taşıma işi olmadığını, somut olayda turistlik amaçla kullanılan bir yat bulunduğunu, bu nedenle davacı hakkında 854 sayılı Deniz İş Kanununun değil, 4857 sayılı İş Kanununun uygulama alanı bulacağını hüküm altına almıştır. İlgili karar için bkz. Yargıtay 9. HD, E:2009/6543, K:2009/12102, T:28.04.2009, (<http://www.lexpera.com.tr/>, s.e.t. 05.08.2023).

⁸⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.153.

eleştirilmektedir⁸⁸. Zira iş hukuku mevzuatında yapılan değişiklikler karşısında, anılan Kanunda birçok konuda düzenleme boşluğu oluşmuştur. Örneğin, iş güvencesine ilişkin hükümlerden 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işçiler ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamındaki gazeteciler yararlandırılırken, Deniz İş Kanunu kapsamındaki gemi adamları bu korumadan mahrum bırakılmıştır⁸⁹. Dolayısıyla, Deniz İş Kanununun gelişen denizcilik sektörü karşısında artık çalışanların ihtiyaçlarını karşılayamaz hale geldiği belirtilebilir.

II. TOPLU İŞ HUKUKU

A. GENEL OLARAK

Kolektif düzeyde iş ilişkileri, toplu iş hukukunun konusunu oluşturur. Başka bir ifade ile, taraflardan en az birisinin sendika olduğu iş ilişkileri, toplu iş hukuku kapsamında değerlendirilir. Sendika ile üyeleri arasındaki ilişki de bu kapsamda yer alır. Dolayısıyla, toplu iş hukukunun konuları arasında; işçi ve işveren sendikalarının kuruluşu, organları, faaliyetleri, sendikalara üyelik, toplu iş sözleşmesinin yapılması, toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözülmesi, grev ve lokavta başvurulması gibi hususlar bulunur⁹⁰.

Cumhuriyetin ilanından sonraki ilk yıllarda, bireysel iş hukuku alanında işçilere sosyal koruma sağlayan önemli kanunlar kabul edilmiş ise de toplu iş ilişkileri alanında bu gelişmeye rastlanmamış ve hatta sendikal özgürlüklerin yasaklanması yoluna gidilmiştir. Cumhuriyetin ilanından sonra hazırlanan 1924 Anayasasında, toplanma ve dernek kurma hakkı düzenlenmişse de sendika ve toplu pazarlık hakkına ilişkin herhangi bir hükme Anayasada yer verilmemiştir. Söz konusu dönemde yürürlüğe konulan, 1925 tarihli ve 578 sayılı Takrir-i Sükûn Kanunu, 1926 tarihli ve 765 sayılı Türk Ceza Kanunu örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını kısıtlayan hükümler içermektedir. Toplu iş ilişkilerine doğrudan yasaklama getiren ilk düzenleme ise 3008 sayılı İş Kanunudur. Anılan Kanun sendika ve toplu iş sözleşmesi haklarına ilişkin bir düzenleme içermediği gibi grev ve lokavtı da açıkça yasaklamaktaydı (m.72, 73, 74, 75). Ayrıca, iş uyuşmazlıklarının çözümünde zorunlu tahkim ve uzlaştırma öngörülmektedir (m.77 vd.) Böylece, 3008 sayılı İş Kanununun toplu iş hukukunun gelişimini uzun yıllar boyunca engellediği belirtilebilir⁹¹. Bunun gibi, 1938 tarihli Cemiyetler Kanununda, aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamayacağı öngörülerek sendikalaşma hakkı bertaraf edilmişti. II. Dünya Savaşı sonrasında, 1946 yılında sınıf esasına dayalı cemiyet yasağı kaldırılmış ve

⁸⁸ Bedük, s.39-40; Sevimli, s.4; Kar, s.21.

⁸⁹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.63; Bedük, s.43; Kar, s.30-31.

⁹⁰ Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.7-8; Şakar, s.4; Sümer, 2022, s.4; Uşan/Erdoğan, s.36.

⁹¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.10; Sur, 2022, 16-17; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.45-46.

1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun çıkarılmıştır. Bahsi geçen Kanun, ülkenin ilk sendikalar kanunu olması nedeniyle önem arz etmektedir. Kanunda, sendika özgürlüğü açıkça tanınmış, bununla birlikte, sendikal faaliyetler önemli miktarda sınırlanmış ve grev yasağı sürdürülmüştür⁹².

1961 Anayasasının kabulü, Türk sendikacılık tarihinde bir dönüm noktası olarak kabul edilebilir. 1961 Anayasası ile o zamana kadar suç sayılan grev, toplu iş sözleşmesi ve sendika kurma hakları anayasal güvenceye kavuşmuştur. Anayasada öngörülen esaslara uygun olarak 1963 tarihinde 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe konmuştur⁹³. Bununla birlikte, 1961 Anayasası ile meydana gelen olumlu gelişmeler, tehlikeli siyasi kamplaşma ve bunun neticesinde ortaya çıkan kaos ortamı nedeniyle sekteye uğramış ve hatta geriye gidişler söz konusu olmuştur. Bu süreçte, Anayasa'da 30 Haziran 1971 tarihli ve 1488 sayılı Kanunla, temel hak ve özgürlükleri ve bu kapsamda sendikal hakları kısıtlayan önemli değişikliklere yer verilmiştir. 12 Eylül 1980 askeri darbesini takiben ise yasama ve yürütme yetkilerini elinde toplayan Milli Güvenlik Konseyi çıkardığı bildirimlerle her türlü sendikal faaliyeti durdurmuştur. Bunun neticesinde, olağan rejim kurulana kadar, çalışma hayatında düzen sağlanması amacıyla 10 Ekim 1980 tarihli ve 2316 sayılı Faaliyetleri Durdurulan Sendika, Federasyon ve Konfederasyonlara Kayyım Tayini Hakkında Kanun⁹⁴ ile 24 Aralık 1980 tarihli ve 2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun⁹⁵ kabul edilmiştir⁹⁶.

Danışma Meclisi tarafından hazırlanan ve Milli Güvenlik Konseyi tarafından nihai hale getirilerek onaylanan 1982 Anayasası, 7 Kasım 1982 tarihinde gerçekleştirilen halk oylamasında kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. 1961 Anayasası gibi, 1982 Anayasası da yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. Özgürlükler ve haklar bakımından sınırlayıcı bir yaklaşım benimseyen 1982 Anayasası, devlet otoritesine öncelik

⁹² Oğuzman, s.217; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.8; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.28; Şahlanan, s.26; Sur, 2013, s.318; Sur, 2022, s.16-17; Akyiğit, 2021, s.31-32; Akyiğit, 2022, s.32; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.45-47; Ömer Ekmekçi, Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 5. Bası, Onikilevha Yayınevi, İstanbul, 2023, s.1. Ufuk Aydın/Özlem Keskin, "2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye'de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü", C., S.2, 2015, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s.2.

⁹³ Oğuzman, s.217; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.8; Süzek, s.15; Sur, 2013, s.318; Sur, 2022, s.18; Şakar, s.8; Akyiğit, 2021, s.32; Akyiğit, 2022, s.32; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.48; Ekmekçi, s.1-2; Aydın/Keskin, s.2; Ceylan, s.96.

⁹⁴ RG, 11.10.1980, S.17132.

⁹⁵ RG, 27.12.1980, S.17203.

⁹⁶ Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s.13; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.30, 252; Akyiğit, 2022, s.32; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.50; Ekmekçi, s.2; Aydın/Keskin, s.3-4.

vermektedir⁹⁷. Bununla birlikte, Anayasa her ne kadar yasaklayıcı ve ayrıntılı bir anlayışla kaleme alınmış olsa da işçi ve işverenlerin sendika kurma, toplu iş sözleşmesi yapma ve işçilerin grev hakları, işverenlerin de lokavta başvurabilmeleri imkânı tanınmıştır. Böylece, 1982 Anayasasının öncekinden farklı esasları benimsemesi dolayısıyla iş ilişkilerini düzenleyen mevzuatta değişiklik yapılması gereği hasıl olmuştur⁹⁸. Bu doğrultuda, toplu iş ilişkileri alanında 5 Mayıs 1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu kabul edilerek 274 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmıştır. Bunun gibi, aynı tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu kabul edilerek 275 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmıştır. 18 Ekim 2012 tarihinde ise, Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından 2821 ve 2822 sayılı Kanunları yürürlükten kaldırarak tek bir kanun çatısı altında birleştiren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kabul edilmiştir. Bunun yanı sıra, 1982 Anayasası döneminin en önemli sosyal mevzuat değişikliklerinden biri de sendikalara siyaset, memurlara sendika yasağı getiren hükümlerin kaldırılıp, memurlara sendika kurma ve idare ile toplu görüşme yapma hakkı tanınmasıdır. Bunun neticesinde, 2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu kabul edilmiştir⁹⁹.

B. TOPLU İŞ İLİŞKİLERİNİ DÜZENLEYEN GENEL KANUNLAR

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 80. maddesinde¹⁰⁰, anılan Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun ve 5253 sayılı Dernekler Kanununun bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulama alanı bulacağı

⁹⁷ Belirttiğimiz gibi, 12 Eylül 1980 askeri müdahalesi ile serbest toplu pazarlık süreci ve demokratik haklar sekteye uğramıştır. 1982 Anayasasında, diğer birçok konuda olduğu gibi, sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve iş mücadelesi süreci açısından kayda değer kısıtlamalara yer verilmiştir. Bununla birlikte, bahsi geçen katı ve ayrıntılı hükümler içeren düzenlemelerin büyük bir kısmı süreç içerisinde ortadan kaldırılmıştır. Özellikle Anayasa'da 2010 yılında gerçekleştirilen kapsamlı değişikliklerin etkisi büyüktür. Ayrıntılı bilgi için bkz. Sur, 2022, s.18; Ekmekçi, s.2.

⁹⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.13-14; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.9; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.30, 252-253; Süzek, 16; Şakar, s.8; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.50-51; Ekmekçi, s.2.

⁹⁹ Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.9; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.253; Süzek, s.16; Akyiğit, 2022, s.32; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.51-52; Ekmekçi, s.3-4.

¹⁰⁰ 6356 sayılı Kanun m.80 uyarınca, “Kuruluşlar hakkında, bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 4721 sayılı Kanun ile 4/11/2004 tarihli ve 5253 sayılı Dernekler Kanununun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır. Toplu iş sözleşmeleri hakkında, bu Kanunda hüküm olmayan hallerde 4721 sayılı Kanun ve 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile iş sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır. Bu Kanunda aksi öngörülmedikçe, bu Kanunun uygulanmasına ilişkin tebligat 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılır.”

belirtilmiştir. Bunun gibi, özel hukuk ilişkilerinin temelini oluşturan Türk Borçlar Kanunu da 6356 sayılı Kanunda hüküm bulunmaması halinde, anılan Kanunun mahiyetine uygun düştüğü ölçüde uygulama alanı bulur¹⁰¹.

5253 sayılı Dernekler Kanununun 35. maddesinde de anılan Kanunun 19. (Beyanname verme yükümlülüğü ve denetim), 20. (Kolluk kuvvetlerinin yetkisi), 23. (Genel kurul toplantısı ve organlara seçilenlerin idareye bildirilmesi), 26. (Derneklerin izinle kurabileceği tesisler), 28. (Dernek adları), 29. (Bazı ad ve işaretleri kullanma yasağı), 30. (Kurulması yasak olan dernekler ve yasak faaliyetler) ve 31. (kayıt ve yazışma dili) maddelerinin, özel kanunlarında hüküm bulunmaması kaydıyla, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile işçi ve işveren sendikaları ve üst kuruluşları için de ceza hükümleri ile birlikte uygulanacağı öngörülmüştür.

C. TOPLU İŞ İLİŞKİLERİNİ DÜZENLEYEN ÖZEL KANUNLAR

Toplu iş hukuku, esas itibarıyla 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile düzenlenmektedir¹⁰². Kamu görevlileri için, kamuda işçi statüsü dışında çalışanların sendika ve toplu görüşme hakları ise, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile kabul edilmiştir¹⁰³.

Çalışmamızda, toplu iş ilişkilerini düzenleyen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu üzerinde durulmuştur. Toplu iş hukukunun süreç içerisindeki gelişiminin değerlendirilebilmesi bakımından 6356 sayılı Kanundan önceki eski Kanunlara da -274 sayılı Sendikalar Kanunu, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu- yer verilmiştir. Bunun yanı sıra, işçi tanımı dışında kalan tüm kamu çalışanlarını kapsamına alan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu da ayrı bir başlık altında ele alınmıştır.

1. 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

1961 Anayasasının esaslarına uygun olarak hazırlanan 15 Temmuz 1963 tarihli ve 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile aynı tarihli ve 275 sayılı

¹⁰¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.16; Yılmaz, s.28; Akyiğit, 2022, s.32; Ekmekçi, s.3.

¹⁰² Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.9; Demircioğlu/Centel/ Kaplan, s.33; Süzek, s.17; Sur, 2013, s.324; Sur, 2022, s.23; Şakar, s.8; Akyiğit, 2021, s.32; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.52, 63; Ekmekçi, s.2; Aydın/Keskin, s.19, 36; Uşan/Erdoğan, s.36-37; Bağbuğ/Yücel Bodur, s.19.

¹⁰³ Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.9, 542-543; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.253; Akyiğit, 2022, s.33; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.52; Bağbuğ/Yücel Bodur, s.19.

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu oldukça önemlidir¹⁰⁴. Anılan Kanunlar, Anayasa ve başta UÇÖ'nün 98 sayılı Sözleşmesi olmak üzere uluslararası sözleşmeler ile öngörülen modern sendika ve toplu iş sözleşmesi düzeninin kurulması amacıyla hizmet etmektedir. Bu Kanunlarla, sosyal taraflar (işçi ve işveren sendikaları) ilk kez toplu iş sözleşmeleri yapma ve bu suretle kendilerine uygulanacak kurallar üzerinde söz sahibi olma imkanına kavuşmuşlardır. Bunun yanı sıra, işçiler yasal olarak grev yapma hakkını, işverenler de lokavta başvurma imkanını elde etmişlerdir. Zira 274 Sayılı Kanun, 5018 sayılı Kanunu; 275 sayılı Kanun ise, 3008 sayılı Kanunun grev ve lokavt yasaklarına, zorunlu uzlaştırma ve tahkime ilişkin hükümlerini yürürlükten kaldırmıştır¹⁰⁵.

274 sayılı Sendikalar Kanunu ile hür sendikacılık açısından önemli esaslara yer verilmiştir. Kanunda serbesti, ihtiyarılık, sendika çokluğu, idareye karşı bağımsızlık gibi birçok önemli esas düzenlenmiştir. Kuruluşun faaliyetinin durdurulması ve kapatılmasının ancak mahkeme kararıyla olabileceği hüküm altına alınmıştır. Sendikaların faaliyetleri bakımından genel bir siyaset yasağı bulunmamaktadır. Bununla birlikte, siyasi partilerle maddi ve organik bağ kurulması uygun görülmemektedir. Ayrıca, anılan Kanunda düzenlenmeyen birçok husus bulunduğu da göze çarpmaktadır. Örneğin, kuruluş organlarının teşekkülü, seçimlerin ve örgütün işleyişi, bunların yanı sıra sendika içi demokrasiyi tesis edecek hükümler yeterince düzenlenmemiştir¹⁰⁶.

Belirtmelidir ki, 274 ve 275 sayılı Kanunların yürürlükte olduğu dönem, siyasal ve sosyal olayların çalkantılı olduğu bir dönemdir. Bahsi geçen dönemde, 12 Eylül müdahalesiyle birlikte bazı katı düzenlemeler yapılmıştır. Bu dönemde, askeri yönetim tarafından, kimi kuruluşların (DİSK, MİSK, Hak-İş ile bağlı sendikaların) faaliyeti durdurulmuştur. Bunun yanı sıra, DİSK hakkında dava açılarak anılan örgütün ve ona bağlı sendikaların yargı kararıyla kapatılması yoluna gidilmiştir. Ayrıca, tüm grevler ertelenmiştir. Böylece, bu esnada grev ve toplu sözleşme haklarının geçici olarak askıya alındığı belirtilebilir¹⁰⁷.

2. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

1982 Anayasasının öncekinden farklı esasları benimsemesi nedeniyle, 274 ve 275 sayılı Kanunlar yürürlükten kaldırılarak 5 Mayıs 1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile aynı tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu kabul edilmiştir¹⁰⁸. Bahsi

¹⁰⁴ RG, 24.07.1963, S.11462.

¹⁰⁵ Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.8-9; Süzek, s.15; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.48-49.

¹⁰⁶ Sur, 2022, s.18; Aydın/Keskin, s.2-3.

¹⁰⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.13; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.30, 252; Sur, 2022, s.18; Akyiğit, 2022, s.32; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.50; Ekmekçi, s.2; Aydın/Keskin, s.3.

¹⁰⁸ RG, 07.05.1983, S.18040.

geçen iki Kanunda, 1982 Anayasasında yapılan değişiklikler ile uyumlu ve çalışma hayatının gereklerinin karşılanmasına hizmet eden düzenlemelere yer verilmiştir¹⁰⁹.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile amaçlanan bazı hususlar; sendika içi demokrasinin sağlanması, bu bağlamda üyelik, seçimler ve yönetim konularında istismarın önlenmesi, sendikaların salt mesleki alanda faaliyet göstermeleri, sendika enflasyonunun önüne geçilmesi ve yeterince temsil gücüne sahip sendikalara toplu pazarlık hakkı tanınması şeklinde belirtilebilir. Bundan dolayı, sendikalar için işleyişi ayrıntılı hükümlerle düzenlenen belirli bir örgütlenme modeli öngörülmüştür. Bunun gibi, toplu pazarlık ve grev arasında sıkı bir bağlantı kurulmuştur. Yasal grev, çeşitli koşullar altında özellikle toplu iş sözleşmeleri sürecinde kabul edilmiştir¹¹⁰.

1982 Anayasasının bir getirisi olarak, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda başta yasakçı ve katı hükümlere yer verildiği belirtilebilir. Anılan Kanunlar, özellikle serbest toplu pazarlık ve örgütlenme özgürlüğünün sağlanması bakımından yetersiz kalmıştır¹¹¹. Bunun nedeni ülkemizde, 1980 yılından önceki sorunların göz önünde bulundurulması dolayısıyla, diğer ülkelerden farklı bir toplu iş hukuku sisteminin kabul edilmesidir. Bahsi geçen sistem, hem kazuistik ve yer yer antidemokratik niteliği hem de uluslararası belgeler ile belirli noktalarda uyuşmaması nedeniyle hem öğretide hem de uluslararası alanda eleştirilmiştir¹¹². Bunun neticesinde, süreç içerisinde 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun belli başlı hükümlerinde değişiklik yapılmış¹¹³ ancak bu yeterli olmamıştır. Anılan Kanunlar, 1983-

¹⁰⁹ Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.9; Sur, 2013, s.318; Sur, 2022, s.22; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.51-52; Ekmekçi, s.2.

¹¹⁰ Sur, 2013, s.318-319.

¹¹¹ 2822 sayılı Kanuna yönelik eleştiriler özellikle toplu iş sözleşmesi düzeyi, yetki koşulları, grev ertelemesi, grev ve lokavt yasakları ve ceza hükümlerine ilişkindir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Gülsevil Alpagut, "6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi – Uluslararası Normlara Uyum", C.9, S.35, 2013, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, s.26.

¹¹² Ekmekçi, s.2; Aydın/Keskin, s.3; Başbuğ/Yücel Bodur, s.19. Uluslararası Çalışma Örgütü denetim organları 2821 ve 2822 sayılı Kanunları; sendikaların işleyişine fazla müdahale edilmesi ve yeterli düzenleme serbestisi bırakılmaması, toplu pazarlığın önüne işkolu barajı engelini koyulması, kapsamlı grev yasaklarına yer verilmesi, grev ertelemesi neticesinde Yüksek Hakem Kurulunun devreye girerek zorunlu tahkime gidilmesi gibi hususlarda eleştirmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Sur, 2013, s.319.

¹¹³ 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda, süreç içerisinde çeşitli değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerde, Uluslararası Çalışma Örgütünün denetim organlarının da etkisi bulunmaktadır. Yapılan değişikliklere örnek vermek gerekirse; 23.07.1995 tarihinde 4121 sayılı Kanunla, Anayasasının 52. maddesindeki faaliyet alanına yönelik çeşitli kısıtlamalar yürürlükten kaldırılmış ve 53. maddeye kamu görevlilerine sendikale örgütlenme hakkı tanıyan bir fıkra eklenmiştir. Bunun yanı sıra, 26.06.1997 tarihinde 4277 sayılı Kanunla Sendikalar Kanununun 37.

2012 yılları arasında yaklaşık 30 yıl uygulama alanı bulduktan sonra artık ihtiyaca cevap veremedikleri gerekçesiyle yürürlükten kaldırılmıştır¹¹⁴.

3. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Toplu iş ilişkileri alanının özel kanunu 18 Ekim 2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunudur¹¹⁵. 07 Kasım 2012 tarihinde yürürlüğe giren Kanun, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununu yürürlükten kaldırmıştır. 6356 sayılı Kanun her ne kadar toplu iş ilişkileri bakımından esas olarak mülga kanunlardaki yaklaşımı devam ettirse de toplu iş hukuku alanındaki düzenlemeleri tek kanun çatısı altında birleştirmesi dolayısıyla özellik arz etmektedir¹¹⁶.

Uluslararası Çalışma Örgütü ve AB normlarına uyum sağlama amacı güden 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, toplamda 83 madde ve işkollarını gösteren ek cetvelden oluşmaktadır. Anılan Kanun, esas itibarıyla işçi ve işverenlerin sendika kurma haklarını, toplu iş sözleşmesi yapmalarını, iş uyuşmazlıklarını barışçıl yöntemlerle çözümlenmelerini yahut grev ve lokavta başvurmalarını konu edinir¹¹⁷. Anılan Kanun ile yapılan değişikliklere örnek vermek gerekirse; işkollarının sayısı azaltılmış, sendikaya üyelik ile istifalarda noter şartı kaldırılmış, toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin çifte baraj kademeli olarak

maddesinde değişiklik yapılmıştır. Buna göre, genel siyaset yasağı kaldırılmış ve devletin sendikalar üzerinde yerinde denetimine dair hüküm (m.47) ilga edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Sur, 2022, s.22.

¹¹⁴ Sur, 2013, s.318; Sur, 2022, s.22; Akyiğit, 2022, s.32; Ekmekçi, s.2; Aydın/Keskin, s.3; Başbuğ/Yücel Bodur, s.19; Alpagut, s.26.

¹¹⁵ RG, 07.11.2012, S.28460.

¹¹⁶ Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.9; Demircioğlu/Centel/ Kaplan, s.33, 253-254; Süzek, s.17; Sur, 2013, s.324; Sur, 2022, s.23; Şakar, s.8; Akyiğit, 2021, s.32; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.52, 63; Ekmekçi, s.2; Aydın/Keskin, s.19, 36; Uşan/Erdoğan, s.39; Başbuğ/Yücel Bodur, s.19.

¹¹⁷ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun birinci bölümünde “Amaç ve Tanımlar”; ikinci bölümde “Kuruluş Esasları ve Organlar”; üçüncü bölümde “Üyelik”; dördüncü bölümde “Güvenceler”; beşinci bölümde “Faaliyetler”; altıncı bölümde “Kuruluşların Gelirleri, Denetimi ve Kapatılması”; yedinci bölümde “Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları”; sekizinci bölümde “Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması”; dokuzuncu bölümde “Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü”; onuncu bölümde “Yüksek Hakem Kurulunun Kuruluşu ve Çalışma Esasları”; on birinci bölümde “Grev ve Lokavt”; on ikinci bölümde ise “Çeşitli ve Son Hükümler” başlıklarına yer verilmiştir. Böylece, Kanunun 32 maddeden oluşan ilk altı bölümünde sendikalara ilişkin hükümler, 42 maddeden oluşan yedi ila on birinci bölümlerinde toplu iş sözleşmesinin genel esasları, yapılması, uyuşmazlıkların çözümü, Yüksek Hakem Kurulunun kuruluşu ve çalışma esasları ile grev ve lokavt düzenlenmiştir. On ikinci bölümde ise, çeşitli ve son hükümlere yer verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Sur, 2022, s.25; Alpagut, s.26.

düşürülmüş ve grev ile lokavt yasak ve sınırlamalarının kapsamı daraltılmaya çalışılmıştır¹¹⁸.

6356 sayılı Kanunda, sendikalar hukukuna yönelik bazı kavramlar 2821 sayılı Kanundan farklı biçimde tanımlanmaktadır. Örneğin, işçi kavramının kapsamı genişletilmiştir. 6356 sayılı Kanunun “Tanımlar” başlıklı 2. maddesinde öncelikle anılan Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramlarının 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibi olduğu hüküm altına alınmıştır. Ardından yine aynı maddede iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin de bu Kanunun ikinci ila

¹¹⁸ Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.33. Ertuğrul Yuvalı, “Toplu İş Sözleşmesi Türleri Bakımından Eski 2822 Sayılı TSGLK ve Yeni 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Mukayesesi”, C.7, S.3-4, 2012, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s.100. 6356 sayılı Kanunun Genel Gereğesinde anılan Kanunda yapılan değişiklikler şu şekilde belirtilmektedir; “Kanun kapsamında; çerçeve sözleşme ve grup toplu iş sözleşmesi ilk kez Türk endüstri ilişkileri sisteminde tanımlanmıştır. Sendikaların kuruluşu, organları, faaliyetleri ve işleyişleri, toplu iş ilişkileri alanı olan toplu iş sözleşmesinin düzeyi, serbest toplu pazarlık, iş uyuşmazlıklarının çözümü ve toplu iş sözleşmesinin bağitlanması Kanunun düzenleme alanlarını oluşturmuştur. Kanun, ... sendikaların kuruluşunda ve faaliyetlerini düzenlemelerinde kendi iradelerine öncelik tanımıştır. Bu bağlamda pek çok konunun düzenlenmesi sendika tüzüklerine bırakılmıştır. İşkollarının sayısı ... azaltılmış ve yeniden düzenlenmiş, sendikaların yetki tespitinde karşılaştıkları sorunların aşılması amacıyla işkolu tespitinin yetki uyuşmazlıklarında bekletici mesele yapılmasına son verilmiştir. İşçi sendikasına üyelikte ve üyelikten ayrılmada öngörülen noter koşulu kaldırılmıştır. Ayrıca sendikaların kuruluşunda öngörülen bilgi ve belgeler azaltılmış, kurucuların beyanları esas alınmıştır. Sendikaların faaliyetleri ile ilgili olarak 2821 sayılı Kanunda yapılan sınırlamalar kaldırılmış, bu alandaki bütün yetkiler sendika organlarına ve tüzüklerine bırakılmıştır. Kanun, ... serbest toplu pazarlık düzeni ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkını yeniden düzenlemektedir. Bu kısımda, başta iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları olmak üzere, toplu sözleşmesinin düzenine ilişkin birçok konuda yeni düzenlemeler getirilmektedir. ... Kanunun bu kısmında, toplu iş sözleşmesi yapma hakkı ile grev ve lokavt alanında önemli değişiklikler yapılmıştır. Daha önce yargı içtihadı ile uygulama alanı bulan grup toplu iş sözleşmesi, kanunda tanımlanmış ve uygulama alanı genişletilmiştir. Böylece bir işkolunda birden fazla tarafla toplu iş sözleşmesi bağitlayabilme imkânı tanınmıştır. ... işletme toplu sözleşmesinin uygulandığı ortaya çıkması hâlinde hangi sözleşmenin uygulanacağı sorunu ortadan kaldırılacak şekilde yeniden düzenlenmiştir. ... işkolu barajı yüzde üçe düşürülmüştür. İşyeri düzeyindeki yarıdan fazla üye olma ilkesi korunmuş, işletme düzeyinde ise baraj yüzde kırka indirilmiştir. Ayrıca toplu iş sözleşmesinde yetki, müzakere süreci ve arabuluculuk safhaları korunmakla beraber sadeleştirilerek yeniden düzenlenmiştir. ... Daha önce üç yöntemle gerçekleştirilen olağan arabuluculuk safhası teke indirilmiştir. Ancak tarafların gönüllü uzlaştırma mekanizmalarına başvurma yolları açık tutulmuştur. ... özel hakem mekanizmasının gönüllü uzlaştırma ve arabuluculuk mekanizması olarak kullanılması öngörülmüştür. Yüksek Hakem Kurulunun yükü azaltılmıştır. ... grev ve lokavt alanı yeniden düzenlenmiştir. Kanunî grev ve lokavt 2010 Anayasa değişikliği paralelinde tanımlanarak, grev yasaklarının alanı daraltılmıştır. Grev ve lokavt yasakları hayatî nitelik gösteren temel kamu hizmetleri ile sınırlandırılmıştır. Bu Kanunla, sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık hakkı ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü, evrensel ilkeleri dikkate alınarak düzenlenmiştir.”

altıncı bölümleri yani sendikalar hukuku (kuruluş esasları ve organları, üyelik, güvenceler, faaliyetler, kuruluşların gelirleri, denetimi ve kapatılması) bakımından işçi sayıldıkları belirtilmiştir. Böylece, sendikal hakları kullanabilme bakımından işçi kavramının kapsamı genişletilse de bahsi geçen bağımsız çalışanların toplu iş sözleşmesi ve grev haklarından yararlanmaları mümkün değildir¹¹⁹.

Yine, 6356 sayılı Kanunda, 2821 sayılı Kanundan farklı olarak, işyeri kavramının tanımına yer verilmemiş, anılan kavram için doğrudan 4857 sayılı İş Kanununa atıf yapılmıştır. 6356 sayılı Kanunda, sendika ve konfederasyonları ifade etmek üzere “kuruluş” kavramına yer verilmiş; ayrıca konfederasyonları tanımlamak üzere “üst kuruluş” kavramı tercih edilmiştir. 6356 sayılı Kanun ile 2821 sayılı Kanundaki yönetici kavramının kapsamı daraltılmış, denetim kurulu üyeleri kapsamdan çıkarılmıştır. Belirtilen değişikliklerin esasa ilişkin önemli yenilikler meydana getirmediği ifade edilebilir¹²⁰.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun “Kuruluş Serbestisi” başlıklı 3. maddesinde, 2821 sayılı Kanundan farklı olarak, “Türkiye çapında faaliyette bulunma” şartına ve “Meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamaz” hükmüne yer verilmemiştir. Bununla birlikte, 6356 sayılı Kanun bir bütün olarak değerlendirildiğinde (m.2, 3, 8), sendikaların kuruluşunda fiili olarak işkolu esasının benimsendiği açıktır¹²¹. Zaten meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulması söz konusu olsa dahi anılan sendikaların toplu iş sözleşmesi yetki koşullarını sağlayabilmeleri neredeyse imkansızdır. Böylece, sendikaların yalnızca işkolunda örgütlenebilmelerinin esas nedeninin toplu iş sözleşmesi yetkisini düzenleyen hükümlerden kaynaklandığı belirtilebilir¹²². Her ne kadar toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin çifte baraj (işkolu çapında ve işyeri/işletme çapında) kademeli olarak düşürülmüş olsa da 6356 sayılı Kanunda da çifte baraj sisteminin sürdürülmesi öğretilerinde eleştirilmektedir¹²³.

¹¹⁹ Sur, 2013, s.324-325; Sur, 2022, s.27-29; Aydın/Keskin, s.20-21.

¹²⁰ Aydın/Keskin, s.20-21.

¹²¹ 6356 sayılı Kanunda sendikaların kuruluşunda fiili olarak işkolu esasının benimsenmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 No.lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi ile uyum arz etmemektedir. Halbuki Türkiye anılan Sözleşmeyi onaylamış (RG, 22.12.1992, S.21432) ve Sözleşme ülkemizde 12 Temmuz 1993 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Sur, 2013, s.326-327; Aydın/Keskin, s.22.

¹²² Sur, 2013, s.326; Aydın/Keskin, s.22.

¹²³ Sur, 2013, s.341; Aydın/Keskin, s.23; Alpagut, s.38. 6356 sayılı Kanun m.41/1 uyarınca, “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.” Öğretilerinde, anılan hükmün uluslararası düzenlemelere, Anayasanın “Sendika kurma hakkı” başlıklı 51. maddesine ve eşitlik ilkesine aykırı olduğu ileri sürülmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Aydın/Keskin, s.23; Alpagut, s.38.

İşçi ve işveren sendikalarının kurulabilecekleri işkollarının sayısı 6356 sayılı Kanun ile yeniden belirlenmiştir. 2821 sayılı Kanununun 60. maddesinde 28 tane işkolu öngörülmüşken, 6356 sayılı Kanun Ek-1 sayılı cetvelde 20 tane işkolu tespit edilmiştir. 6356 sayılı Kanunda da 2821 sayılı Kanunda olduğu gibi, bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlık tarafından yapılır. Bununla birlikte, 6356 sayılı Kanunda, 2821 sayılı Kanundan farklı olarak, işkolu tespit talebinin ve buna yönelik açılan davaların yetki işlemlerinde ve yetki tespit taleplerinde bekletici neden sayılamayacağı isabetli olarak hüküm altına alınmıştır¹²⁴. Bu düzenleme ile kötü niyetli işverenlerin işkolu itirazında bulunmak suretiyle yetki sürecini uzatmaya yönelik davranışlarının önüne geçilmesi amaçlanmıştır¹²⁵.

6356 sayılı Kanunda, sendika kurucularında aranacak nitelikler yönünden de değişiklik öngörülmüştür (m.6). Sendika kurucusu olabilmek için, 2821 sayılı Kanunda aranan “*Türk vatandaşı olma*”, “*Türkçe okur yazar olma*” şartlarına 6356 sayılı Kanunda yer verilmemiştir. Bunun gibi, “*o işkolunda fiilen çalışır olma*” şartı “*fiilen çalışan*” olma koşulu ile değiştirilmiştir. Ayrıca, belirli suçlardan mahkûm olmama şartı da belirtilen suçların kapsamı daraltılarak hafifletilmiştir¹²⁶.

2821 sayılı Kanunda, sendikalara üyelik kayıtlarında sahteciliğin önlenmesi amacıyla sendika üyeliği ve üyelikten çekilme için noter şartı öngörülmüştü. Bununla birlikte, noter şartının getirilmesi üye olmayı ve üyelikten ayrılmayı güçleştirdiği gerekçesiyle eleştirilmekteydi. Bunun neticesinde, 6356 sayılı Kanun ile üyelik ve istifanın e-Devlet aracılığı ile yapılması öngörülmüş ve bu konunun ayrıntıları bir Yönetmelik¹²⁷ ile düzenlenmiştir¹²⁸.

6356 sayılı Kanun, sendikalar güvenceler konusunda önemli değişiklikler içermektedir. Anılan Kanunun; işçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi başlıklı 23. maddesi, işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi başlıklı 24. maddesi, sendika özgürlüğünün güvencesi başlıklı 25. maddesi sendikalar güvenceler konusunda kapsamlı düzenlemeler öngörmektedir¹²⁹.

¹²⁴ 6356 sayılı Kanun m.5/2 uyarınca, “*Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz.*”

¹²⁵ Sur, 2013, s.327, 342; Aydın/Keskin, s.24-25; Alpagut, s.30-31.

¹²⁶ Sur, 2013, s.328; Aydın/Keskin, s.26.

¹²⁷ İlgili Yönetmelik için bkz. Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik, RG, 09.07.2013, S.28702.

¹²⁸ Sur, 2013, s.332; Aydın/Keskin, s.28-29.

¹²⁹ Sur, 2013, s.333-334; Aydın/Keskin, s.26. Sendikal güvenceler hususunda ayrıntılı bilgi için bkz. Muhittin Astarlı, “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları”, C.17, S.2, 2013, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, ss.141-184.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi, toplu iş sözleşmesi düzeyi olarak işyeri esasını benimsemiştir¹³⁰. 6356 sayılı Kanunda, işyeri, grup ve işletme toplu iş sözleşmesi olmak üzere üç tür toplu iş sözleşmesi yapılmasına imkân tanınmıştır. Anılan sözleşme türlerine 2822 sayılı Kanunda da yer verilmekle birlikte, 6356 sayılı Kanunda yeni düzenlemeler öngörülmüştür¹³¹. Örneğin, 6356 sayılı Kanunda, 2822 sayılı Kanunda cevas verilen ancak tanımlanmayan grup toplu iş sözleşmesi tanımlanmıştır¹³². Bunun gibi, işletme toplu iş sözleşmeleri bakımından yeni düzenlemeler getirilmiştir¹³³. Ayrıca, 6356 sayılı Kanun ile iş mevzuatımızda ilk defa “çerçeve sözleşme” kavramına yer verilmiştir¹³⁴. Anılan sözleşmenin esasen bir toplu sözleşme mahiyetinde olup olmadığı hususu ise öğretilerde tartışmalıdır¹³⁵.

2822 sayılı Kanunda yer verilen grev ve lokavt yasakları 6356 sayılı Kanunda yeniden düzenlenmiştir. Grev ve lokavt yasakları azaltıldığı gibi,

¹³⁰ 6356 sayılı Kanun m.34/1 uyarınca, “Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.”

¹³¹ Toplu iş sözleşmesi türleri bakımından ayrıntılı bilgi için bkz. Sur, 2013, s.338-340; Alpagut, s.29-30; Yuvalı, s.100, 117-118.

¹³² 6356 sayılı Kanun m.2/1-ç uyarınca, “Grup toplu iş sözleşmesi: İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini ifade eder.” Kanununun 34. maddesi ile grup toplu iş sözleşmesinin, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılacağı hüküm altına alınmıştır. Böylece, 2822 sayılı Kanun döneminde tartışmalı bulunan grup toplu iş sözleşmesinin işveren tarafının mutlaka işveren sendikası olması gerekip gerekmediği hususu açıklığa kavuşturulmuştur. Kanunda grup toplu iş sözleşmesinin tarafı olarak işveren sendikası öngörülmüştür. Ayrıntılı bilgi için bkz. Sur, 2013, s.338; Alpagut, s.30; Yuvalı, s.104-106.

¹³³ 2822 sayılı Kanun ile işletme toplu iş sözleşmesi yapılması bakımından öngörülen kamu kesimi ile özel sektör arasındaki farklılık 6356 sayılı Kanun ile ortadan kaldırılmıştır. Zira 2822 sayılı Kanunda öngörülen kamu kurum ve kuruluşlarında ayrı tüzel kişiliğe sahip müessese ve işyerlerinin aynı işkolunda olmak şartıyla tek bir işletme toplu iş sözleşmesi kapsamı içinde kabul edilmesi esasına 6356 sayılı Kanunda yer verilmemiştir. Bunun yanı sıra, 2822 sayılı Kanun döneminde, işyerinin veya bir bölümünün devrinin işletme toplu iş sözleşmesine etkileri hususu tartışmalıdır. Bunun için, 6356 sayılı Kanunun 38. maddesinde anılan hususa ayrıntılı şekilde yer verilmiştir. Ayrıca, yine işletme toplu iş sözleşmesi bakımından 6356 sayılı Kanunda “işçi tarafın yetkisi” hususunda değişiklik yapılmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Alpagut, s.29-39; Yuvalı, s.111-114.

¹³⁴ 6356 sayılı Kanun m.2/1-b uyarınca, “Çerçeve sözleşme: Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi ifade eder.” Çerçeve sözleşmenin içeriği ise anılan Kanununun 33. maddesinde düzenlenmiştir. Çerçeve sözleşme hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Sur, 2013, s.339; Alpagut, s.29; Yuvalı, s.115-117.

¹³⁵ Çerçeve sözleşmenin bir toplu sözleşme türü olmadığına dair görüşler için bkz. Alpagut, s.29; Yuvalı, s.116.

tek bir maddede (m.62) toplanmıştır. Kaldırılan grev ve lokavt yasakları şu şekilde belirtilebilir; noterlik, termik santralleri besleyen linyit üretimi, aşı ve serum imal eden müesseseler, eczane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser gibi sağlıkla ilgili işyerleri, eğitim ve öğretim kurumları, çocuk bakımevleri huzurevleri. Ayrıca, havacılık hizmetlerine, bankacılık hizmetlerine, şehir içi toplu taşıma hizmetlerine yönelik getirilen grev ve lokavt yasakları da kaldırılmıştır. Bununla birlikte, durumu özel bir yasağın genişletildiği de görülmektedir. 6356 sayılı Kanun m.62/3 uyarınca, başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerinde bitirmemiş ulaştırma araçlarındaki geçici grev yasağı artık demiryolu dahil tüm araçları kapsamına almıştır¹³⁶.

Belirtilen hususlar doğrultusunda, 6356 sayılı Kanun ile sendikal hak ve özgürlükleri genişleten bazı değişiklikler yapıldığı ifade edilebilir. Kanunda, uluslararası çalışma normları ve Uluslararası Çalışma Örgütü denetim organlarının görüşleri doğrultusunda kayda değer iyileştirmeler de yapılmıştır. Bununla birlikte, muhafaza edilen geleneksel esaslar ile Kanunda genel olarak ihtiyatlı bir yaklaşım sergilendiği belirtilebilir. Bunların yanı sıra, anılan Kanunla getirilen en önemli yeniliklerden biri de sendika hukukuna ve toplu sözleşme hukukuna yönelik düzenlemelerin tek bir metin içerisinde toplanmasıdır¹³⁷.

4. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu

Kamuda işçi statüsü dışında çalışanların sendika ve toplu görüşme hakları, 25 Haziran 2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile düzenlenmektedir¹³⁸. 4688 sayılı Kanunun kabulüne kadar, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, sendika kurma hakkını düzenleyen yürürlükteki tek kanun idi. Anayasa'ya uygun olarak, sendika kurma hakkı çalışanlar bakımından işçiler ile sınırlı tutulmuştu. 23 Temmuz 1995 tarihli ve 4121 sayılı Kanunla Anayasanın 53. maddesine eklenen bir fıkra ile kamu görevlilerinin sendika kurmalarının önü açılmış ve akabinde 4688 sayılı Kanun kabul edilmiştir. Anayasanın sendika kurma hakkına ilişkin esaslar içeren 51. maddesi ise, 3 Ekim 2001 tarihli ve 4709 sayılı Kanunla değiştirilerek, sendika kurma hakkının yalnız işçilere değil tüm çalışanlara tanındığı hüküm altına alınmıştır¹³⁹.

¹³⁶ Sur, 2013, s.349; Alpagut, s.43-45.

¹³⁷ Sur, 2013, s.353; Aydın/Keskin, s.36.

¹³⁸ RG, 25.06.2001, S.24460. Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.9; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.253; Akyiğit, 2022, s.33; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.52; Başbuğ/Yücel Bodur, s.19.

¹³⁹ 1961 Anayasasının ilk halinde, memurlara da sendika hakkı tanınmış (m.46) ve 1965 tarihli ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu yürürlüğe konulmuştu. Bununla birlikte, 1971 yılında Anayasasının ilgili hükmü kaldırılmış ve memur sendikalarına son verilmiştir. Bu tutum, 1982 Anayasasında da devam etti. Zira 1982 Anayasasının ilk halinde de memurlara sendika hakkı tanınmamıştı. Ancak, 1993 yılında onaylanıp yürürlüğe giren Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 151 sayılı "Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının

Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum gereği ve Anayasa'da 2010 yılında yapılan değişiklik sonrasında ise¹⁴⁰, memur ve diğer kamu görevlilerinin bazı haklarının toplu sözleşmelerle düzenlenmesi mümkün kılınmıştır. Bunun neticesinde, 04.04.2012 tarihli ve 6289 sayılı Kanunla 4688 sayılı Kanunu'nun adı "*Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu*" yerine "*Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*" olarak değiştirilmiştir¹⁴¹.

Anayasa ile sendika kurma hakkından farklı olarak¹⁴², toplu iş sözleşmesi hakkı, grev hakkı ve lokavt işçi ve işverenlere tanınmıştır. İşçi niteliği taşımayan kamu personeli için toplu sözleşme yapılabilmesi söz konusu ise de bunların grev hakkı bulunmadığı gibi lokavttan da söz edilemez. Başka bir ifadeyle, her ne kadar 4688 sayılı Kanunda yapılan değişiklikler ile kamu personelinin toplu sözleşme hakkından yararlanması mümkün kılınmışsa da burada düzenlenen "*toplu sözleşme*" ile 6356 sayılı Kanunda düzenlenen "*toplu iş sözleşmesi*" esas itibarıyla farklıdır ve grev hakkını da içermemektedir. Bu halde, Türk hukukunda sendika kurma hakkı tüm çalışanlara tanındığı halde, grevli toplu iş sözleşmesi hakkı çalışanlar içinde yalnızca işçilere tanınmıştır. Zira 6356 sayılı Kanunun bahsi geçen konulardaki hükümleri yalnızca işçi ve işverenler için geçerlidir¹⁴³.

Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin Sözleşmesi" ile memurların sendika hakkının doğduğuna ilişkin önemli tartışmalar meydana geldi. Nihayet, 1995 tarihinde Anayasanın toplu iş sözleşmesini düzenleyen 53. maddesinde değişiklik yapıldı. Bu doğrultuda, 1997 tarihinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu m.22'de değişiklik yapıldı. Buna göre, "*Devlet memurları, Anayasada ve özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir ve bunlara üye olabilirler.*" Sonrasında ise, Anayasanın "*Sendika kurma hakkı*" başlıklı 51. maddesindeki "*işçiler*" ifadesi "*çalışanlar*" olarak değiştirildi. Ayrıntılı bilgi için bkz. Sur, 2022, s.18-19; Akyiğit, 2022, s.33; Ekmekçi, s.3-4.

¹⁴⁰ 12 Eylül 2010 tarihinde gerçekleştirilen halkoylaması ile tasdik edilen 07.05.2010 tarihli ve 5982 sayılı Kanunla, Anayasanın toplu iş ilişkilerine ilişkin 51., 53. ve 54. maddelerinde önemli değişiklikler yapılmış ve anılan maddeler bugünkü halini almıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Sur, 2022, s.19; Aydın/Keskin, s.3.

¹⁴¹ Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.253; Süzek, s.16; Sur, 2022, s.22-23; Akyiğit, 2022, s.33; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.64; Ekmekçi, s.4; Canan Erdoğan, Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2022, s.67.

¹⁴² Kamu görevlileri sendikalarına yalnızca kamu görevlileri üye olabilir; "... Davacı sendika bir kamu görevlileri sendikası olup 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu kapsamında faaliyet göstermektedir... 4688 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesinde de, sadece kamu görevlilerinin, 4688 sayılı Kanun kapsamındaki sendikalara üye olabileceği hususu belirtilmiştir. Açıklanan bu hususlara göre davalı ... A. Ş. çalışanlarının işçi niteliğinde olması sebebiyle, söz konusu çalışanların davacı sendikaya üye olmaları hukuken olanaklı değildir." Yargıtay 22. HD, E:2019/2620, K:2019/9901, T:07.05.2019, (<http://www.lexpera.com.tr/>, s.e.t. 29.07.2023).

¹⁴³ Süzek, s.16; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.64; Erdoğan, s.74-76.

4688 sayılı Kanunda boşluk olması durumunda, 6356 sayılı Kanun hükümleri uygulama alanı bulur. Zira 6356 sayılı Kanun her ne kadar özel kanun niteliğini haiz olsa da sendikalara ilişkin ayrıntılı düzenlemeleri dolayısıyla 4688 sayılı Kanun bakımından genel kanun niteliğindedir¹⁴⁴.

SONUÇ

Türk hukuku açısından, iş hukukunun esas itibarıyla gelişimi Cumhuriyetin ilanından sonraya denk gelmektedir. İş hukukundaki gelişmeleri bireysel ve toplu iş hukukundaki gelişmeler şeklinde iki başlık altında inceleyebiliriz. Cumhuriyet döneminde bireysel iş hukukundaki gelişmeler istikrarlı bir şekilde gerçekleşmiştir. Bireysel iş hukukuna yönelik olarak çıkarılan kanunlarda bu gelişimi gözlemlemek mümkündür. Cumhuriyetin ilanından sonra, iş sözleşmesine yönelik hükümlerin yer aldığı en önemli ilk düzenleme 1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunudur. 818 sayılı Kanun, henüz bir iş kanununun bulunmadığı dönemde kabul edilmiş ve uzun süre bireysel iş ilişkilerini düzenleyen tek metin olarak yürürlüğünü sürdürmüştür. Anılan Kanunda, işçi-işveren ilişkileri hizmet akdi başlığı altında düzenlenmiştir. Bununla birlikte, sözleşme özgürlüğü ilkesine yaslanan anılan Kanunun iş sözleşmesine ilişkin hükümleri liberal ve bireyci görüşe bağlı kalmıştır.

Bireysel iş ilişkileri alanında ilk İş Kanunu ise, 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunudur. Anılan Kanun ile ülkemizde ilk defa, işçi-işveren ilişkilerine genel ve kapsamlı bir hukuki çerçeve çizilmiştir. İşçi ile işveren eşit güçte kimseler olarak kabul edilmemiş, iş ilişkisinde işçiyi koruma düşüncesi ön plana çıkmıştır. Kanunun uygulanma alanının dar tutulması ise dikkat çekicidir. Zira 3008 sayılı İş Kanunu, bir işverene bağlı olarak çalışanları bedenen ve fikren çalışanlar olmak üzere ikiye ayırmış ve fikir işçilerini kapsam dışında bırakmıştır. Bunun gibi, Kanunun kapsamına en az 10 kişinin çalışması gereken işyerleri ve burada çalışan işçiler alınmıştır. Belirtilen hususların yanı sıra, Kanunda iş ilişkilerine müdahale eden emredici hükümler oldukça fazladır. Ayrıca, grev ve lokavt yasağı, iş uyuşmazlıklarının çözümünde zorunlu tahkim öngörülmüştür. Yine de toplu iş hukukuna yönelik yasaklayıcı hükümler dışında, 3008 sayılı İş Kanununun zamanın koşulları dikkate alındığında modern ve sistematik bir İş Kanunu olduğu belirtilebilir. 3008 sayılı İş Kanunun yerini 1967 tarihli ve 931 sayılı İş Kanunu almıştır. 931 sayılı Kanun ile bedenen çalışan – fikren çalışan işçi ayrımı kaldırılmış, fikir işçileri de Kanun kapsamına alınmıştır. Ayrıca, anılan Kanun ile işyerinde çalıştırılan işçi sayısı bakımından getirilen sınırlama da kaldırılmıştır. Bununla birlikte, 931 sayılı Kanun ancak üç yıla yakın bir süre kadar yürürlükte kalabilmiştir. Zira Kanun, Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden Anayasaya aykırılığı gerekçesiyle iptal edilmiştir. 931 sayılı İş Kanununun şekil yönünden Anayasaya aykırılığı nedeniyle iptal edilmesi üzerine, 1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir.

¹⁴⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.63-64.

1475 sayılı İş Kanununun birkaç hüküm dışında, 931 sayılı İş Kanunu ile içeriği neredeyse aynıdır. 1475 sayılı Kanunda, bireysel iş ilişkilerini modern anlamda düzenleyen birçok hükme yer verildiği belirtilebilir. Bununla birlikte, Kanun genel itibarıyla klasik, tipik çalışmayı esas alan ve esnekleşme taleplerine olanak vermeyen düzenlemeler içermektedir. Bu sebeple, 1475 sayılı Kanun zaman içerisinde çağın gereklerini yakalamaktan uzak kalmış, yeni teknolojilerin iş ilişkilerinde meydana getirdiği değişikliklere yanıt verememiştir. Ayrıca belirtmekte fayda vardır ki, 1475 sayılı Kanuna eklenen iş güvencesine yönelik hükümler önem arz etmektedir. 1475 sayılı İş Kanunu, 2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun kabul edilmesiyle kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi haricinde yürürlükten kaldırılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu, halihazırda bireysel iş ilişkilerinin temel kanunudur. 4857 sayılı Kanunda, bireysel iş ilişkilerindeki ihtiyaçlara cevap vermek üzere özellikle iş güvencesi ve esnekleşme kavramları üzerine odaklanılmıştır. Aynı zamanda, Kanunun AB normlarına büyük ölçüde uygun düştüğü belirtilebilir. Çalışma ilişkilerinde değişim öngören anılan Kanun ile kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, geçici iş ilişkisi ile çalışma, telafi çalışması, belirli süreli çalışma, alt işveren ve kısa süreli çalışma gibi birçok hususta yeni düzenlemeler öngörülmüştür. Bu bakımdan, anılan Kanun her ne kadar bir reform kanunu olmasa da 1475 sayılı Kanuna kıyasla ileri bir düzenlemedir.

Bireysel iş ilişkilerini düzenleyen üç özel kanun mevcuttur. 4857 sayılı İş Kanunu, genel kanun niteliğinde olmasa da uygulama kapsamı genel olan bir iş kanunudur. 4857 sayılı İş Kanununun yanı sıra, kapsamına aldığı kesim itibarıyla özel kanun niteliğini haiz olan 1954 tarihli ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu yürürlüğünü sürdürmektedir. Belirtilmelidir ki, 4857 sayılı İş Kanununun, diğer iş kanunları ile ilişkisinin genel kanun – özel kanun ilişkisi kapsamında değerlendirmesi mümkün değildir.

İş hukukunu etkileyen en önemli düzenlemelerden biri de 2010 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunudur. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun, “*Hizmet Sözleşmeleri*” başlığını taşıyan 6. Bölümünde, “*Genel Hizmet Sözleşmesi*” (m.393-447), “*Pazarlamacılık Sözleşmesi*” (m.448-460) ve “*Evde Hizmet Sözleşmesi*”ne (m.461-469) ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun, 818 sayılı Borçlar Kanununa kıyasla daha kapsamlı ve ayrıntılı hükümler içerdiği belirtilebilir. Anılan Kanun, uygulama alanına giren konularda köklü değişiklikler meydana getirmiştir. Özellikle genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler, bireysel iş ilişkilerinin genel hüküm mahiyetindeki önemli esaslarını oluşturur. Türk Borçlar Kanununun iş sözleşmesine yönelik hükümleri, İş Kanunu hükümleri karşısında göreceli bir genel hüküm niteliği taşır. Bu çerçevede, iş kanunlarının kapsamı dışında kalan işçiler bakımından, Türk Borçlar Kanununun iş sözleşmesine ilişkin hükümleri, bu işçiler ile işverenleri arasında genel hüküm olarak değil de özel hüküm olarak doğrudan uygulama alanı bulur. İş kanunlarının kapsamında bulunan işçiler bakımından ise, iş kanunlarında boşluk bulunan hallerde, iş hukukunun özel niteliğine aykırı düşmediği takdirde, 6098 sayılı Kanun genel kanun – özel kanun ilişkisi bağlamında uygulama alanı bulur.

Belirtilen hususlar doğrultusunda, bireysel iş ilişkilerini düzenleyen temel kanunlar; 4857 sayılı İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunudur. Böylece, bireysel iş hukuku alanının tümünü kapsayan bir kanunlaştırma yapılmış değildir. Bahsi geçen Kanunların değişik zamanlarda çıkarılması ve süreç içerisinde değişikliklere uğramaları dolayısıyla aralarında genel konularda farklılıklar meydana gelmiştir. Bu durum, uygulamada hakkaniyetsiz ve eşitlik ilkesine uygun olmayan neticelerin doğmasına yol açmaktadır. Bunun için, esasen iş sözleşmesi ile çalışanların tümü için tek bir iş kanunu ortaya koymak yerinde bir çözümdür. Elbette ki böyle bir kanunun çıkarılması durumunda, deniz ve hava taşıma, basın, tarım işleri gibi özellik arz eden işler için kanunda özel hükümlere yer verilmesi gerekir.

Toplu iş hukuku alanına gelindiğinde ise, bireysel iş hukukundan farklı olarak, Cumhuriyetin ilanından sonraki ilk yıllarda gelişmeler oldukça yavaş seyretmiş, hatta sendikal özgürlüklerin yasaklanması yoluna gidilmiştir. Bu bakımdan, 1961 Anayasasının kabulü, Türk sendikacılık tarihinde bir dönüm noktası olarak kabul edilebilir. Zira grev, toplu iş sözleşmesi ve sendika kurma hakları ilk defa anayasal güvenceye kavuşmuştur. Bu bağlamda, Anayasada öngörülen esaslarla uyumlu olarak 1963 tarihinde 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe konmuştur. Anılan Kanunlarla, sosyal taraflar ilk kez toplu iş sözleşmesi yapma ve bu suretle kendilerine uygulanacak kurallar üzerinde söz sahibi olma olanağını elde etmişlerdir. Bunun yanı sıra, işçiler yasal olarak grev yapma hakkına, işverenler de lokavta başvurma imkanına kavuşmuşlardır. Bu bakımdan, anılan Kanunların modern sendika ve toplu iş sözleşmesi düzeninin kurulması amacına hizmet ettikleri belirtilebilir. Ancak, 274 ve 275 sayılı Kanunların yürürlükte olduğu dönem, siyasal ve sosyal olayların çalkantılı olduğu bir dönemdir. Bu dönemde, 12 Eylül müdahalesiyle birlikte bazı katı düzenlemeler yapılmıştır. Bu esnada, kimi kuruluşların faaliyetinin durdurulduğu, kimilerinin kapatıldığı, grevlerin ertelendiği, bu suretle grev ve toplu sözleşme haklarının geçici olarak askıya alındığı belirtilebilir. Özgürlükler ve haklar bakımından sınırlayıcı bir yaklaşımı benimseyen 1982 Anayasasının kabulü ile toplu iş ilişkilerini düzenleyen mevzuatta değişiklik yapılması gereği ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda, 274 ve 275 sayılı Kanunlar yürürlükten kaldırılarak yerlerine 1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile aynı tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu kabul edilmiştir. 1982 Anayasasının bir getirisi olarak, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda başta yasakçı ve katı hükümlere yer verildiği ifade edilebilir. Anılan Kanunlar, özellikle serbest toplu pazarlık ve örgütlenme özgürlüğünün sağlanması gibi hususlarda eksik kalmıştır. Bu doğrultuda, her ne kadar süreç içerisinde değişiklikler yapılmış olsa da ihtiyacı karşılamaması üzerine anılan Kanunlar yürürlükten kaldırılmıştır. Nihayet 2010 tarihinde halihazırda yürürlükte olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe girmiştir. 6356 sayılı Kanun, toplu iş hukuku alanındaki düzenlemeleri tek kanun çatısı altında birleştirmesi dolayısıyla özellik arz etmektedir. Anılan Kanunda; işkollarının sayısının azaltılması, sendikaya üyelik ile

istifalarda noter şartının kaldırılması, toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin çifte barajın kademeli olarak düşürülmesi, grev ile lokavt yasak ve sınırlamalarının kapsamının daraltılması gibi birtakım değişiklikler öngörülmüştür. Böylece, her kadar Kanunda genel olarak ihtiyatlı bir yaklaşım sergilense de sendikal hak ve özgürlükleri genişletmek adına kayda değer iyileştirmelere yer verildiği belirtilebilir.

1982 Anayasası döneminin en önemli sosyal mevzuat değişikliklerinden biri de memurlara sendika kurma ve idare ile toplu görüşme yapma hakkı tanınmasıdır. Bunun neticesinde, 2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu yürürlüğe konmuştur. Bu doğrultuda, kamu görevlilerine sendika kurma ve toplu sözleşme hakkı tanınmıştır. Bununla birlikte, kamu personelinin toplu sözleşme hakkından yararlanması mümkün kılınmışsa da burada düzenlenen “*toplu sözleşme*” ile 6356 sayılı Kanunda düzenlenen “*toplu iş sözleşmesi*” esas itibarıyla farklıdır ve grev hakkını da içermemektedir. Böylece, Türk hukukunda sendika kurma hakkı tüm çalışanlara tanınsa da grevli toplu iş sözleşmesi hakkının çalışanlar içinde yalnızca işçilere tanındığı belirtilebilir.

KAYNAKÇA

Akyiğit E, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, Güncellenmiş 2. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2021.

Akyiğit E, Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022.

Alpagut G, “6356 Sayılı Yasa’nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi – Uluslararası Normlara Uyum”, C.9, S.35, 2013, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, ss.25-55.

Astarlı M, “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları”, C.17, S.2, 2013, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, ss.141-184.

Aydın U/Keskin Ö, “2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye’de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü”, C.1, S.2, 2015, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, ss.1-41.

Başbuğ A/Yücel Bodur M, İş Hukuku, 6. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021.

Bedük M N, Deniz İş Sözleşmesi, Ekin Yayınevi, Bursa, 2012.

Ceylan Ö, “3008 Sayılı İş Kanunu’ndan 931 Sayılı İş Kanunu’na: Türkiye’de Bireysel İş Hukukunun Kurumsallaşması”, C.4, S.1, 2019, Emek Araştırma Dergisi, ss.85-102.

Civan O E, “3008 Sayılı İş Kanunu”, Atatürk Ansiklopedisi, 2021, (<https://ataturkansiklopedisi.gov.tr/>, s.e.t. 01.08.2023).

Çelik N/Caniklioğlu N/Canbolat T/Özkaraca E, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2022.

Demircioğlu M/Centel T/Kaplan H A, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 21. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021.

Ekmekçi Ö, Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 5. Bası, Onikilevha Yayınevi, İstanbul, 2023.

Ekmekçi Ö/Yiğit E, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, Onikilevha Yayınevi, İstanbul, 2021.

Erdoğan C, Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2022.

Gülmez M, Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi), 2. Bası, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 1991.

Güneş B/Mutlay F B, “Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, C.3, S.30, 2011, Çalışma ve Toplum Dergisi, ss.231-288.

Güzel A, “3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri”, S.35-36, 1986, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, ss.165-222.

Kaneti S, “931 Sayılı İş Kanunu Açısından Önemli Bir Eser”, S.5, 1968, Adalet Dergisi, ss.307-314.

Kar B, İçtihatları ve Mevzuatı ile Deniz İş Hukuku, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2011.

Karaçöp E/Yamakoğlu E, “6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları ile İlişkisi”, C.10, S.38, 2013, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, ss.83-148.

Karakoç Y, “1475 Sayılı İş Kanununda Yapılan Son Değişiklikler Üzerine”, C.2, S.2, 1984, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, ss.443-452.

Karaman M H, “Deniz İş Kanunu Kapsamında Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, S.40, 2018, Sicil İş Hukuku Dergisi, ss.114-131.

Kaya P A, “4857 Sayılı İş Yasası’nın Türk İş Hukuku’nda Meydana Getirdiği Yenilikler”, C.5, S.2, 2003, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, ss.1-6, (<http://www.isguc.org/>, s.e.t. 04.08.2023).

Kayık A, “Basın İş Kanunu Kapsamındaki Gazetecilerin İş Güvencesi Hükümlerinden Yararlanma Koşulları”, C.9, S.2, 2014, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, ss.153-172.

Köme Akpulat A, “Gazetecinin Başka İşte Çalışma Serbestisi ve Sınırları: Basın İş Kanunu’nun 13. Maddesi Kapsamında Bir İnceleme”, C.10, S.1, 2019, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, ss.224-236.

Mollamahmutoğlu H/Astarlı B/Baysal U, İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Lykeion Yayınevi, Ankara, 2022.

Oğuzman K, “931 Sayılı Yeni İş Kanununun Özellikleri”, C.33, S.3-4, 1967, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, ss.215-227.

Özdemir E, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020.

Öztürk Ö, “Deniz İş Hukukunda Fazla Çalışmanın Esasları”, C.5, S.2, 2019, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, ss.209-238.

Sevimli K A, İş Hukukunda Kaptan, Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Yayınları, İstanbul, 2001.

Soyer P, “İş Kanunu Tasarısının Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan Düzeltmeler”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku’na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı: 2, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2003, ss.185-198.

Sur M, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, C.4, S.39, 2013, Çalışma ve Toplum Dergisi, ss.317-356.

Sur M, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 10. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2022.

Sümer H H, Bireysel Basın İş Hukuku, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2020.

Sümer H H, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 26. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022.

Süzek S, İş Hukuku, 22. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2022.

Şahlanan F, “Genel Hükümler ve Temel Kavramlar”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku’na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı: 2, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2003, ss.25-38.

Şakar M, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 14. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021.

Tiritöglü Ersoy H H, “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği”, C.III, S.2, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Prof. Dr. M. Fatih UŞAN’a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, 2022, ss.1545-1586.

Tulukçu N B, İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi İşe İade, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2017.

Tuncay A C, “931 Sayılı İş Kanununun Uygulama Alanı”, C.34, S.1-4, 1968, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, ss.400-414.

Tuncay A C, “İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku’na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı: 2, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2003, ss.125-145.

Tuncay A C/Savaş Kutsal B/Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, Toplu İş Hukuku, Revize Edilmiş 8. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2023.

Uşan M F, Çıraklık Sözleşmesi, Mimoza Yayınevi, Konya, 1994.

Uşan M F/Erdoğan C, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022.

Yavuz C, “Yeni (6098 sayılı) Türk Borçlar Kanunu’na Göre Hizmet Sözleşmeleri”, S.2, 2011, İzmir Barosu Dergisi, ss.47-102.

Yılmaz E, “Genel Kanun – Özel Kanun İlişkisi” (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında), S.22, 2011, Sicil İş Hukuku Dergisi, ss.22-31.

Yuvalı E, “Toplu İş Sözleşmesi Türleri Bakımından Eski 2822 Sayılı TSGLK ve Yeni 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Mukayesesi”, C.7, S.3-4, 2012, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, ss.99-120.

Yürekli S, “Deniz İş Kanunu’nun Yer İtibarıyla Kapsamı”, C.IX, S.1-2, 2005, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, ss.613-631.

Yürekli S, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016.