

Eşitlik İlkesinin İhlali Örnekleri: Farklı Kanunlardaki Çalışma “Standartsızlıkları”

Naim GÖKTAŞ*

Bu makale hakem incelemesinden geçmiştir ve TÜBİTAK–ULAKBİM Veri Tabanında indekslenmektedir.

* Arş. Gör. Dr., İstanbul Gelişim Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Elektronik Ticaret ve Yönetimi Bölümü. ngoktas@gelisim.edu.tr. ORCID: 0000-0002-5378-3147.

Makale geliş tarihi: 18.11.2024

Makale kabul tarihi: 16.03.2025

Atıf önerisi: Naim Göktas, “Eşitlik İlkesinin İhlali Örnekleri: Farklı Kanunlardaki Çalışma “Standartsızlıkları”, Ankara Barosu Dergisi, Cilt 83, Sayı 2, Nisan 2025, s.662-695, DOI.10.30915/abd.1687104

Eşitlik İlkesinin İhlali Örnekleri: Farklı Kanunlardaki Çalışma “Standartsızlıkları”

ÖZ

İnsanlığın adalet arayışının bir ifadesi olan eşitlik düşüncesi, modern hukuk sistemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de kaynağı Anayasa olan bu ilke, kanunlar nezdinde ayırım yapılmamasını açıklar. Eşitlik ilkesi tüm hukuk alanlarında geçerlidir ve bu ilkenin iş hukukundaki karşılığı eşit davranma ya da eşit işlem borcu olarak somutlaşır. Bu çalışmanın konusu ise çalışma ilişkilerinde eşitlik ilkesinin varlığının işverenlerin gerçekleştirdiği uygulamalar üzerinden araştırılması değildir. Çalışmada uygulamaları doğuran kaynaklar eşitlik yaklaşımıyla incelenmiştir. Bu yüzden Türkiye’de çalışma standartlarını belirleyen ve işçileri kapsamı içerisine alan İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu’nun düzenlemeleri mercek altına alınmıştır. Ayrıca bu kanunların bünyesine girmeyen işçileri ilgilendiren ve genel kanun niteliği olan Türk Borçlar Kanunu’nun çalışma standartlarını düzenleyen hükümleri değerlendirilmiştir. Araştırmada farklı kanunlardaki çalışma standartsızlıkları açığa çıkartılmış ve bu standartsızlıkların anayasal eşitlik ilkesiyle çelişkisinin görünür kılınması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler:

eşitlik ilkesi

ayrımcılık

kanun önünde eşitlik

iş kanunları

çalışma standartları

Examples Of Violations Of The Principle Of Equality: Labour ‘Non-Standards’ In Different Laws

ABSTRACT

The notion of equality, which represents humanity’s pursuit of justice, is manifested as the principle of equality before the law in contemporary law systems. In Türkiye, this constitutional principle of non-discrimination under the law is a fundamental tenet of the legal system. The principle of equality is applicable in all areas of law, and in the context of labour law, it is reflected in the concept of equal treatment obligation. The objective of this study is not to ascertain the presence of the principle of equality in industrial relations through the practices of employers. In this study, an analysis is conducted of the sources that give rise to the practices in question, with an equality approach. Consequently, the regulations set forth in the Labour Law, Press Labour Law, and Maritime Labour Law, which establish the standards organizing labour in Türkiye and encompass workers, are subjected to scrutiny. Furthermore, the provisions of the Turkish Code of Obligations, which is a general law, concerning workers not covered by these laws are assessed. The objective of this research is to elucidate the discrepancies in labour standards across different legislative frameworks and to highlight the inconsistencies between these variations and the constitutional principle of equality.

Keywords:

principle of equality

discrimination

labour laws

labour standards

equality before the law

GİRİŞ

Cinsiyet eşitliği, ırksal eşitlik ya da sınıfsal eşitlik gibi farklı boyutları olan eşitlik kavramı; haklarda, statülerde, fırsatlarda eşit olma hâlini tanımlar^[1]. Tarih boyunca bireylerin ve toplumların eşitlik arayışı olmuştur. Modern hukuk sistemlerinin gelişimiyle birlikte kanun önünde eşitlik, genel bir ilke hâline gelmiştir^[2]. Fransız Devriminden sonra ilan edilen 1793 tarihli Fransız Anayasasının başlangıcında yer alan Fransız İnsan ve Vatandaş Hakları Bildirgesinde, *tüm insanların doğuştan ve yasa önünde eşit olduğu* ifade edilmiştir. Daha sonrasında bu ifade, pek çok ülkenin anayasasında yer almıştır^[3]. Kanun önünde eşitlik ilkesi, kanunlar karşısında insanlar arasında ayrım bulunmaması durumunu açıklar^[4]. Bu ilke, eşitliğin hukuka uygulanmasının ilk yanını oluşturur. Eşitlik yaklaşımının hukuk alanında varlığının diğer yanı ise kanunların içeriğinde bu yaklaşımın hayata geçirilmesidir^[5].

Eşitlik ve adalet kavramları birbirleriyle doğrudan ilişkilidir. Eşitlik ilkesinin temelinde adalet fikri bulunmaktadır. Hatta hukuk öğretisinde çoğu zaman bu kavramlar iç içe geçmekte ve “adalet eşitliği” olarak tanımlan-

-
- [1] Oxford Learner’s Dictionaries, “Equality”, <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/equality?q=equality> (Erişim tarihi: 14 Kasım 2024)
- [2] Jülide Gül Erdem, “Yargı Kararlarında Kanun Önünde Eşitlik ve Kadın Erkek Eşitliği”, *Akademik Hassasiyetler*, Cilt 4, Sayı 8, 2017, s. 22-24.
- [3] Zafer Gören, “Genel Eşitlik İlkesi”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 22, Sayı 3, 2016, s. 3280.
- [4] Türk Dil Kurumu Sözlükleri, “Güncel Türkçe Sözlük”, <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 14 Kasım 2024).
- [5] Wojciech Sadurski, “Equality, Law and Non-discrimination”, *Bulletin of the Australian Society of Legal Philosophy*, 1981, s. 114.

maktadır^[6]. Kaynağı Anayasada olan eşitlik düşüncesi, adalet arayışının somutlaşmış hâlidir. Anayasal eşitlik ilkesi ise tüm hukuk alanlarında geçerlidir. Bu ilkenin iş hukukundaki karşılığı ise eşit davranma ya da eşit işlem ilkesidir^[7]. Özünde temel hak ve özgürlüklerle ilişkili olan ayırım yapmama ve işverenin yönetim hakkını dürüstlük kuralları içinde uygulamasıyla ilintili olan eşit davranma, iş hukukunda geçerli olan eşitlik yaklaşımının iki temel yönüdür^[8]. Ayrımcılık, haklı bir nedene dayanmadan eşit durumda olanlara eşit davranılmaması, farklı durumda olanlara ise eşit davranılması olgusudur^[9]. Gülmez^[10], eşitlik yükümlülüğünü ayrımcılık yasağı ile özdeşleştirmekte ve bu kavramı “ayrımcılık yasaklı eşitlik ilkesi” olarak tanımlamaktadır.

Bu çalışmada adalet idealinin yansıması olan ve ayrımcılık karşıtlığıyla özdeşleşen eşitlik ilkesinin varlığı, çalışma hayatında işverenlerin gerçekleştirdiği uygulamalar üzerinden araştırılmamıştır. Bu uygulamaları doğuran kaynaklar eşitlik yaklaşımıyla çalışmada mercek altına alınmıştır. Bu ne-

-
- [6] Sarper Süzek, “İşverenin Eşit Davranma Borcu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 12, 2008, s. 24-25.
- [7] A. Can Tuncay, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1982, s. 34; Pir Ali Kaya, *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2007, s. 49.
- [8] Kübra Doğan Yenisey, “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 11, 2006, s. 66-67; Deniz Ugan Çatalkaya, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayırım Yasağı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 69, 2021, s. 891.
- [9] A. Eda Manav, “H2000/43, 2000/78, 2006/54 Sayılı AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye’deki Uygulamalar”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 15, Özel Sayı, 2013, s. 732.
- [10] Mesut Gülmez, “İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 25, 2010, s. 221.

denle, Türkiye’de çalışma standartlarını^[11] belirleyen ve işçilerin kapsamı altına girdiği iş kanunları olan 20 Nisan 1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu (DİK), 22 Mayıs 2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu (İK) ve 13 Haziran 1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu/BİK) incelenmiştir. Ayrıca bu üç iş kanununun da bünyesine girmeyen işçileri ilgilendiren ve bu kanunlar açısından da tamamlayıcı niteliği olan 11 Ocak 2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) incelemenin içerisine alınmıştır. Bu kanunların iş sözleşmesinin devamı sırasındaki ve sona ermesiyle ilgili düzenlemelerinden olan çalışma süreleri, yıllık ücretli izin, iş güvencesi, bildirim önelleri (ihbar süresi) ve kıdem tazminatı konularında kanunlardaki hükümler ortaya koyulmuştur. Çalışmada bu hükümlerdeki çalışma standartları arasındaki farklılıklar açığa çıkartılmış ve bu farklılıkların anayasal eşitlik ilkesiyle çelişkisi görünür kılınmıştır.

1. EŞİTLİK İLKESİNİN GEREĞİ: EŞİT HAKLARA SAHİP OLMA

Uluslararası belgelerde eşitlik ilkesi temel bir hak olarak düzenlenmiştir. Örneğin; insan hak ve özgürlükleri konusunda temel başvuru kaynaklarından biri olan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde, tüm insanların haklar açısından eşit doğduğu ve yasa tarafından eşit korunmaya hakkı olduğu belirtilmiştir^[12]. Ek olarak Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma

[11] Türk iş hukukunda var olan çalışma koşulları ifadesi yerine bu çalışmada, çalışma standartları ifadesi tercih edilmiştir. Bu kavramın tercih edilme sebebi, başta Uluslararası Çalışma Örgütünün belgelerinde olmak üzere “emek standartları (*labour standards*)” ifadesinin evrensel düzeyde yaygın bir şekilde kullanılmasından kaynaklıdır.

[12] United Nations, “Universal Declaration of Human Rights”, <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (Erişim tarihi: 11 Şubat 2025); Resmi Gazete, *Bakanlar Kurulu Kararı*, 27 Mayıs 1949, Sayı 7217 (<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7217.pdf>).

Örgütü (UÇÖ) ve Avrupa Konseyi gibi uluslararası örgütlerin sözleşme ve metinlerinde bu ilke vazgeçilmesi mümkün olmayan bir hak olarak kabul edilmiştir^[13]. Avrupa Birliği'nin ise 2000/43/EC sayılı ve 2000/78/EC sayılı direktifleri, ayrımcılıkla mücadelede çeşitli konularda eşit davranma yükümlülüğünü düzenleyen belgelerdendir^[14].

Türkiye'de eşitlik ilkesi anayasal güvence altındadır ve Anayasanın 10'uncu maddesinde “kanun önünde eşitlik” başlığıyla düzenlenmiştir. Bu maddede; dezavantajlı gruplara yönelik pozitif önlemler dışında^[15], ayırım gözetilmeksizin herkese kanunların eşit bir şekilde uygulanacağı düzenlenmiş ve bu konuda yürütme ve yargı organlarına sorumluluk verilmiştir. Ancak anayasal eşitlik ilkesini, yalnızca var olan kanunların eşit bir biçimde uygulanmasıyla sınırlamak doğru değildir. Örneğin; Tuncay^[16], yasama organının da eşitlik ilkesine uygun hareket etmesi gerekliliğine değinmiş, aksi takdirde yasal düzenlemelerin doğuşu sırasında eşitsiz muamele yapılacağını ifade etmiştir. Bir anlamda yazar, uygulamaların

[13] Murat Kandemir ve Didem Yardımcıoğlu, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi”, *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 19, Sayı 30-31, 2014, s. 6.

[14] Wiebke Düvel, Isabelle Schömann, Stefan Clauwaert, *Non-Discrimination in the European Union Implementation of Directives 2000/78/EC and 2000/43/EC*, Brussels, European Trade Union Institute, 2004, s. 5-6.

[15] Anayasanın 10'uncu maddesi, eşitlik ilkesinin ihlali anlamına gelmeyecek pozitif ayrımcılık tedbirlerinin önünü açmıştır. Kadın işçilerin çalışma hayatına uyumunu kolaylaştıracak uygulamalar bu tedbirlere emsal olarak verilebilir. Ayrıca mevzuatta engelliler için yapılmış özel düzenlemeler de bu tedbirlere örnektir. Bk.: Devrim Ulucan, “Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık,” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 15, Özel Sayı, 2013, s. 381-382. Bakırcı; Türk hukukunun cinsiyetler arası eşitlik konusunda, “biçimsel eşitlik” yaklaşımına göre düzenlendiğini ve farklılıkları önemseyen, dezavantajların giderilmesi için olumlu tedbirleri öne çıkartan “fili eşitlik” yanının eksik olduğunu ifade etmiştir. Bk.: Kadriye Bakırcı, “İstihdamda Cinsiyetler Arasında Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 8, 2007, s. 22-23.

[16] Tuncay, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, s. 24

kaynağından itibaren eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesi ihtiyacına vurgu yapmıştır. Kaya^[17] ise iş hukukundaki eşit davranma borcunun kamu hukukundan doğru geliştiğini ve bu hukukun temelinde devletin yasama yetkisini kullanırken kişileri eşit bireyler olarak değerlendirmesi düşüncesinin olduğunu belirtmiştir.

Eşitlik ilkesi, herkesin aynı kurallara tabi tutulması ve haklara sahip olması anlamına gelmemektedir. Bu nedenle eşitlik ilkesini “mutlak eşitlik” olarak anlamak yanlış olacaktır. Anayasal eşitlik ilkesiyle kastedilmek istenen, aynı veya benzer durumda olanlara ayrımcılık yapılmaması ve benzer durumda olmayanlara özgü makul ve haklı nedenlere dayanan farklı normlar belirlenebilmesidir^[18]. Eşitlik ilkesinin bu özelliği, dağıtıcı adalet kavramıyla tariflenmektedir^[19].

Bu açıklamalar sonucunda; akla yatkın ve haklı nedenlere dayanarak düzenlenmiş farklı normlar haricinde işçilerin eşit haklara sahip olmasının, anayasal eşitlik ilkesinin gereği olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

II. İŞ KANUNLARININ KAPSAMI

Kapsadığı işçi sayısı en fazla olan İK, 4’üncü maddesinde belirtilen istisnalar hâriç tüm işçilere uygulanır. İlgili maddedeki istisnalar ise, deniz ve hava taşıma; 50’den az işçi çalıştırılan tarım ve orman; aile ekonomisi içerisinde kalan tarım; üçüncü dereceye kadar akrabaların dışarıdan biri dâhil olmadan evlerde yaptıkları el sanatları; ev hizmetleri işlerinde çalışanlardır. Ayrıca üç kişinin çalıştığı esnaf ve sanatkârlar bünyesinde çalışanlar,

[17] Kaya, *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*, s. 49

[18] Anayasa Mahkemesi, 06.07.2000 Tarihli ve E. 2000/21, K. 2000/16 Sayılı Karar (<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2000/16>); Murat Kandemir ve Didem Yardımcıoğlu, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi”, s. 4.

[19] Gaye Burcu Yıldız, “İşverenin Eşit İşlem Borcu”, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008, s. 5.

çıraklar, sporcular, rehabilite edilenler de bu istisna dâhilindedir. Yine aynı maddede istisnaların istisnasına yer verilmiş ve İK'nın kapsamı içerisinde değerlendirilen çalışanlar tanımlanmıştır. Bunlar; gemilerden karaya, karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri, havacılığın yer tesislerinde yürütülen işler, tarım araçlarının yapıldığı üretim yerleri, tarım işletmelerindeki yapı işleri, halkın faydalandığı veya işyerinin eklentisi sayılan park ve bahçe işleri, DİK'in içermediği ve tarım işlerinden değerlendirilmeyen su ürünleri üreticileri ile ilintili çalışmalarda istihdam edilenlerdir.

DİK, deniz işlerinde çalışan işçileri kapsayan kanundur. DİK'in ilk maddesinde, 100 ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde çalışan gemi-adamları^[20] ile bu işçilerin işverenleri hakkında bu kanunun uygulanacağı ifade edilmiştir. Aynı işverenin farklı gemilerinin grostonilatoları toplamının en az 100 ya da işverenin istihdam ettiği gemi çalışanı sayısının beş ve daha fazla olması hâllerinde yine bu kanun hükümlerinin geçerli olacağı ilgili maddede belirtilmiştir.

BİK; gazete, internet haber siteleri, süreli yayınlar, haber ve fotoğraf ajansları gibi basın organlarında çalışan işçileri içeren kanundur. Kanunun çeşitli hükümlerinde, bu kanuna tâbi çalışanlar gazeteci olarak tanımlanmıştır.

Üç iş kanunu dışında kalan işçiler, TBK kapsamına girmektedir. Ev hizmetlerinde çalışanlar, sporcular, hava taşıması işçileri, 50 ve daha az işçinin

[20] Kanunun lafzında gemi çalışanları “gemiadamı” olarak tanımlanmıştır. Ancak çağdaş iş hukuku öğretisinde gemi çalışanları ifadesi yaygınlaşmaya başlamıştır. Kanaatimizce de gemi çalışanları ifadesinin kullanılması kapsayıcılık açısından daha doğrudur. Bu nedenle çalışmada, DİK kapsamına giren işçiler gemi çalışanları olarak tanımlanacaktır.

çalıştığı tarım ve orman işçileri^[21] TBK kapsamındaki işçilere örnektir^[22]. Ayrıca özel hukuk alanının temel kanunu olan TBK, iş kanunlarında hüküm bulunmayan hâllerde uygulamada geçerli olan kanundur^[23].

[21] Tarım işinde çalışan davacının 4857 sayılı Kanuna dayanan işçi alacağı için açtığı dava sonucunda, İzmir 5. Asliye Hukuk Mahkemesi; 50’den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinde çalışan işçileri İK kapsamı dışında bırakan kanun hükmünün Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı olduğu kanaatine varmış ve söz konusu hükmün iptali için Anayasa Mahkemesine başvuru yapmıştır. Mahkeme; anayasal eşitlik ilkesinin yalnızca şekli hukuksal eşitlikle sınırlanamayacağı, bu ilkenin aynı zamanda maddi hukuksal eşitliği de içerdiği, bu yüzden aynı durumda bulunanlara haklarda ve ödevlerde de eşit davranılması gerektiği ve tarım ve orman işlerinde 50 çalışan sınırı koyulmasının bu sınır altında ve üstünde çalışan işçiler arasında ayrıma neden olduğu gerekçelerini iptal isteminde açıklamıştır. Anayasa Mahkemesi ise 31 Ekim 2013 tarihli kararında, kanun koyucunun; tarım ve orman işlerinin ortak bir tanım altına girmemesi, çoğunlukla bu işlerin aile ekonomisi içerisinde yapılması, tarım işçilerinin istihdamlarına yönelik yeterli bilgilere erişilememesi, süreklilik ve kontrol edilebilirlik açısından daha büyük ölçekli işletmelerin dikkate alınması gerekçeleriyle 50’den fazla çalışan bulunan tarım ve orman işlerini İK kapsamı altına almasını oyçokluğuyla haklı bulmuş ve bu hükmün eşitlik ilkesini ihlal etmediğine karar vermiştir. Ancak 4 üye çoğunluk kararına katılmamış ve iki ayrı karşı oy yazısında gerekçelerini belirtmiştir. Bu gerekçelerde; 50’den az işçi ile yüksek teknoloji kullanarak sürekli tarım işlerinin yapılabilmesi, işverenlerin işleri parçalayarak çalışanlarını İK dışında bırakabileceği, aynı işkolunda bazı çalışanların İK’nın sağladığı güvencelerden faydalanırken diğer bir kısmının yararlanamamasının sosyal hukuk devleti prensipleriyle çeliştiği, işletmelerin ölçeğine göre işkolunda ayırım yapılmasının eşitlik ilkesine aykırılık oluşturduğu görüşleri ifade edilmiştir. Karar için bk.: Anayasa Mahkemesi, 31.10.2013 Tarihli ve E. 2013/23, K. 2013/123 Sayılı Karar (<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2013/123>). 50 gibi yüksek bir sınır koyularak, aynı işkolundaki işçilerin bir kısmına daha fazla güvence sağlanması ve diğer kısmının ise İK’nın sağladığı, TBK’nın sağlamadığı haklardan yoksun bırakılması anayasal eşitlik ilkesiyle uyumsuzdur ve bu nedenle karşı oy yazılarındaki gerekçelerde de açıklandığı üzere Anayasa Mahkemesinin ilgili kararı kanaatimizce isabetli değildir.

[22] Nuri Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, Beta Yayınları, 35. Baskı, 2022, s. 154-161.

[23] Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2.Baskı, 2020, s.6.

Görüldüğü üzere bireysel iş hukuku alanında, kapsamı en büyük olan kanun İK'dır. BİK ve DİK ise sektörlerle özgü ihtiyaçlar nedeniyle ayrı düzenlenmiş kanunlardır. Bu nedenle daha detaylı hükümleri barındıran kanun da İK'dır. Öğretiye göre İK ile BİK ve DİK arasında genel kanun-özel kanun ilişkisi yoktur ve BİK ile DİK'te yer alan boşlukların liberal karakterli TBK hükümleriyle doldurulacağı büyük çoğunlukla benimsenmiştir^[24]. İK ile DİK ve BİK arasında genel kanun-özel kanun ilişkisi olduğunu ve bu nedenle DİK ya da BİK'te boşluk bulunması hâlinde İK hükümlerinin geçerli olacağını ifade eden görüşler de bulunmaktadır^[25]. Yargıtay kararlarında ise TBK genel kanun olarak kabul edilmiş ve bu görüş içtihat hâline gelmiştir^[26].

III. FARKLI KANUNLARDA ÇALIŞMA STANDARTLARI

İK, BİK, DİK ve TBK'da çalışma standartları, belirli konularda farklılaşmaktadır. Bu farklılıklar, “iş sözleşmesinin devamı sırasındaki düzenlemeler” ve “iş sözleşmesinin sona ermesiyle ilgili düzenlemeler” başlıkları altında bu bölümde incelenmiştir.

A. İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVAMI SIRASINDAKİ DÜZENLEMELER

Çalışma süreleri ve yıllık ücretli izin, iş sözleşmesinin devamı sırasındaki

[24] Polat Tunçer, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Bursa, Ekin Yayınevi, 3. Baskı, 2015, s. 22; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, İstanbul, Beta Yayınları, 16. Baskı, 2018, s. 56.

[25] Aydın Başbuğ ve Mehtap Yücel Bodur, *İş Hukuku*, İstanbul, Beta Yayınları, 5. Baskı, 2018, s.113.

[26] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 14.04.2008 tarihli ve E. 2007/14130, K. 2008/8314 Sayılı Karar (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>); Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 02.04.2014 tarihli ve E. 2013/26958, K. 2014/7294 Sayılı Karar (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

en önemli konulardandır. Bu başlıkta bu konular hakkında kanunlarda düzenlenmiş hükümler mercek altına alınmıştır. Öte yandan, bu iki konudaki uluslararası standartlara ayrı bir alt başlıkta değinilmiştir.

1- Çalışma Süreleri

İK’nın 63. maddesine göre haftalık çalışma süresinin üst sınırı 45 saattir. DİK’in 26. maddesinde ise bu sınır günde 8, haftada 48 saattir. BİK’te ise ek 1. maddede çalışma süresi günlük olarak düzenlenmiştir ve bu süre günde 8 saattir. Yine bu kanunun 19. maddesinde hafta tatili hakkı 1 gün olarak belirlendiği için gazetecilerin haftalık çalışma süresinin en fazla 48 saat olduğu açıktır. TBK’da ise günlük ya da haftalık çalışma süresi belirlenmemiştir. Yalnızca bu kanunun “fazla çalışma borcunu” düzenleyen 398’inci maddesinde *ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresi* ibaresi bulunmaktadır. Ekmekçi^[27], bu tanımı isabetli bulmamış ve fazla çalışma ücretinin hangi saatten itibaren kazanılacağına kanunda belirsiz bırakıldığını söylemiştir. Güneş ve Mutlay^[28] da ilgili kanunlar ibaresinin belirsizliğe neden olduğunu ve bu ibare yerine doğrudan İK’ya atıfta bulunulması gerektiğini ifade etmiştir. İşçi^[29] ise TBK’daki bu boşluğun hâkimin hukuk yaratmasıyla doldurulması ve hukuk yaratılırken İK’nın 63’üncü maddesinin kıyasen uygulanması görüşünün dikkate alınması gerekliliğini ifade etmiştir. Kanaatimizce de BİK ve DİK belirli sektörlerle

[27] Ömer Ekmekçi, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 13, 2009, s. 21.

[28] Başak Güneş ve Faruk Barış Mutlay, “Yeni Borçlar Kanununun ‘Genel Hizmet Sözleşmesi’ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 30, 2011, s. 245.

[29] Bülent Ferat İşçi, “Fazla Çalışma Karşılığı Olarak Serbest Zaman Kullanımının Bireysel İş Kanunları ve Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 10, Sayı 20, 2022, s. 468.

özgü kanunlar olduğu için kapsayıcılık açısından en büyük kanun olan İK'nın bu konuda referans alınması daha doğru olacaktır. Bu yüzden, bu kanun kapsamına giren işçilerin haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğunu söylemek mümkündür. Görüldüğü üzere haftalık çalışma süresi düzenlemeleri hakkında kanunlar arasında farklılıklar bulunmaktadır. Gazeteci ve gemi çalışanlarının, diğer işçilere göre bu konuda haklarının daha geri düzeyde olduğu aşikârdır.

Çalışma saatleri konusunda kanunlar arasındaki başka bir farklılık ise fazla çalışma hakkındadır. Fazla çalışma, kanunlarda belirlenmiş üst sınırları aşan çalışma süresidir. Fazla çalışma gerçekleştirmiş işçiye, fazla çalışma ücreti ödenmeli ya da talebi hâlinde bu ücrete denk gelen sürelerde serbest zaman kullanılmalıdır^[30]. Fazla çalışma ücreti, her bir fazla çalışma saati için normal saatlik ücretin en az yüzde 50 oranında artırılmasıyla hesaplanır^[31]. DİK kapsamına giren işçilerin fazla çalışma ücreti ise diğer işçilere göre daha azdır. Bu kanunun 28. maddesine göre fazla çalışma ücreti, normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının en az yüzde 25 oranında artırılmasıyla belirlenir.

2- Yıllık Ücretli İzin

Yıllık izin, işçinin sağlığı ve verimliliği için işçiye yıl içerisinde belirli bir zaman ücretli dinlenme hakkının sağlanmasıdır^[32]. Yıllık ücretli izin süreleri kanunlara göre değişkenlik göstermektedir. İK'nın 53'üncü maddesinde, işyerindeki hizmet süresi; 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dâhil) olanlara 14 gün, 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 gün, 15 yıl ve daha fazla

[30] Baki Oğuz Mülayim ve Aslıhan Kayık Aydınalp, "Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanması", *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 9, Sayı 2, 2019, s. 414-416.

[31] İş Kanunu, md. 41; Basın İş Kanunu, ek md. 1; Türk Borçlar Kanunu, md. 402.

[32] Müjdat Şakar, *Meslek Yüksekokulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul, Beta Yayınları, 10. Baskı, 2018, s. 76.

olanlara 26 gün yıllık izin hakkı tanınmıştır. DİK’in 40. maddesinde yıllık izin süreleri; hizmet süresi 6 aydan 1 yıla kadar olanlar için 15 gün, 1 yıl ve daha fazla hizmeti olanlar için ise 1 ay belirlenmiştir. Gazetecilerin yıllık izin gün sayıları ise meslekte geçirdiği süre en az 1 yıl olanlar için yılda 4 hafta, 10 yıldan fazla olanlar için 6 haftadır^[33]. TBK kapsamındaki işçilerin yıllık izin hakkı en az 1 yıl çalışmış olma şartıyla iki haftadır^[34]. Hafta tatili günü yıllık izin hesabından sayılmadığı için TBK’nın kapsadığı işçilerin yıllık izin süresi 14 günden daha azdır^[35]. Bu kanunlardaki yıllık izin süreleri nispi emredici niteliktedir ve bu nedenle işçiler aleyhine azaltılamaz ancak sözleşmeler yoluyla artırılabilir^[36]. Bu düzenlemelerden anlaşılacağı üzere, İK ve özellikle TBK kapsamındaki işçilerin yıllık izin hakkı, DİK ve bilhassa BİK bünyesindeki işçilere göre oldukça yetersizdir.

İzin süreleri dışında kanunların yıllık ücretli izin düzenlemelerinde ayrılan iki temel konu bulunmaktadır. Bunlardan ilki, yıllık izne hak kazanmak için gerekli olan belirli bir süre çalışma şartı ve asgari bekleme süresidir. Yıllık izin hakkı, hak edilen süre sonunda kullanılabilir^[37]. Yukarıda açıklanan kanun maddelerinde görüleceği üzere; İK, BİK ve TBK kapsamındaki işçiler için bu süre 1 yıldır. Gemi çalışanları ise altıncı aydan itibaren bu hakkından yararlanabilmektedir. Diğer konu ise gazetecilerin hizmet süresi belirlenirken diğer kanunlardan farklı bir şekilde yalnızca çalıştığı işyerinde geçen süresinin değil meslekteki kıdeminin dikkate alın-

[33] Basın İş Kanunu, md. 21.

[34] Türk Borçlar Kanunu, md. 422.

[35] Ercan Akyiğit, “Yeni Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 24, 2011, s. 31.

[36] Erdem Özdemir, “İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 54, Sayı 3, 2005, s. 97.

[37] Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 15. Baskı, 2024, s. 439.

masıdır^[38]. Bu yüzden, gazetecilerin diğer işçilere göre bu konuda daha avantajlı olduğu açık bir olgudur.

3- Uluslararası Standartlar

UÇÖ'nün 47 No'lu sözleşmesinde “40 saatlik çalışma haftası” ilkesi kabul edilmiştir^[39]. Türkiye Cumhuriyeti, bu sözleşmeyi onaylamamıştır. Avrupa Birliği'nin 2003/88/EC sayılı direktifinde haftalık çalışma süresinin fazla çalışma dâhil 48 saati aşamayacağı düzenlenmiştir^[40]. Bu nedenle Avrupa Birliği ülkelerinde haftalık çalışma süresi yasal olarak her halükarda bu sınırı geçemez. Ayrıca Avrupa ülkelerinde ve Türkiye'nin de üyesi olduğu OECD ülkelerinin çoğunda yasal çalışma süresi genellikle haftada 40 saat olarak düzenlenmiştir. Hatta Belçika, Fransa ve Avustralya gibi ülkelerde bu süre daha aşağı seviyededir^[41]. Türkiye'de ise 4857 sayılı Kanunun tasarı aşamasında her koşulda çalışma süresinin 48 saati geçemeyeceği sını-

[38] Yıllık izin süresinin belirlenmesinde dikkate alınan hizmet sürelerinde işyerindeki çalışma süresi yerine meslekteki kıdemın ölçüt kabul edilmesi anayasal dinlenme hakkının amaçlarıyla daha uyumludur. Çünkü, yıllardır çalışma hayatının içerisinde olan herhangi bir işçi ile çalışma hayatına yeni giren başka bir işçinin işyerindeki hizmet süresi aynı ise kullanacakları yıllık izin de aynı olmaktadır. Ancak, çalışma hayatında daha fazla bulunmuş ve bu nedenle daha çok yıpranmış işçinin yıllık izin süresinin de daha fazla olması makul olandır. Ancak BİK hariç Türk iş mevzuatı bu gerçekliği göz ardı etmiş ve bu konuda da farklı kanunlar arasında eşitsizliğe yol açmıştır.

[39] International Labour Organization, “Forty Hour Week Convention, 1935 (No. 47)”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312192:NO (Erişim tarihi: 15 Kasım 2024).

[40] European Parliament and Council of The European Union, “Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 Concerning Certain Aspects of The Organisation of Working Time”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32003L0088> (Erişim tarihi: 15 Kasım 2024).

[41] OECD, *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the Covid-19 Crisis and Recovery*, Paris, OECD Publishing, 2021, s. 281-184.

rına yer verilmiştir. Ancak, meclis görüşmeleri sırasında bu sınır kanundan çıkartılmıştır^[42]. Ülkemizde bir işçinin yasal olarak haftada 66 saate kadar çalışabilmesinin olanağı bulunmaktadır. Çünkü, günlük çalışmanın üst sınırı 11 saat, hafta tatili hakkı en az 24 saat olduğu^[43] için fazla çalışmayla birlikte bir işçi 6 günde, 66 saate kadar çalışabilir.^[44]

1970 yılında onaylanmış UÇÖ’nün 132 No’lu Ücretli Tatiller Sözleşmesi, yıllık ücretli izin hakkını güvence altına alan en önemli kaynaklardan biridir. Bu sözleşmeye göre, çalışanlara her hizmet yılı için en az 3 hafta yıllık izin hakkı verilmelidir^[45]. Avrupa Konseyi belgesi olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında (GGASŞ) ise çalışanlara minimum 4 hafta

[42] Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, s. 745.

[43] İş Kanunu, md. 46, md. 63.

[44] Türk iş hukuku, bir işçinin haftada 66 saat çalışabilmesine imkan verse de bu şekilde çalışmanın yıl boyunca sürekli olmasının önünde yasal sınırlamalar bulunmaktadır. Bunlardan biri, fazla çalışma süresinin yılda 270 saati geçmemesidir. Bk.: İş Kanunu, md. 41. Ancak gemi çalışanlarının fazla çalışma sınırı 270 saatten daha fazladır. Yargıtay’a göre gemi çalışanlarına 270 saat sınırının uygulanması mümkün değildir. Yargıtay, UÇÖ sözleşmesine referans yaparak gemi çalışanlarının haftalık çalışma süresinin fazla çalışma dahil üst sınırını 72 saat olarak belirlemiştir. Karar için bk.: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 15.09.2021 Tarihli ve E. 2021/7105, K. 2021/11870 Sayılı Karar (<https://kazanci.com.tr/gunluk/9hd-2021-7105.htm>). Ayrıca fazla çalışma dışında haftalık çalışma süresinin 45 saatten fazla olması denkleştirme uygulaması ile de mümkündür. Bu uygulama ile taraflar anlaşarak denkleştirme süresi içerisinde 45 saatten fazla çalışma gerçekleştirebilir. Ancak denkleştirme uygulaması döneminde haftalık ortalama çalışma süresi, kanunda belirlenmiş üst sınırı aşamaz. Ayrıca günlük çalışma süresi hiçbir koşulda 11 saati geçemez. Bu uygulama en fazla 2 ay sürebilir. Turizm sektöründe ise 4 aya kadar devam ettirebilir. Toplu iş sözleşmesi yoluyla bu süreler iki ay daha uzatılabilir. Bk.: İş Kanunu, md. 63.

[45] International Labour Organization, “C-132-Holidays With Pay Convention (Revised), 1970 (No.132)”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NOR_MLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312277:NO (Erişim tarihi: 16 Kasım 2024).

ücretli yıllık izin hakkının sağlanması hüküm altına alınmıştır^[46]. Türkiye Cumhuriyeti, söz konusu UÇÖ sözleşmesini imzalamamış ve GGASŞ'nin yıllık ücretli izin süresini düzenleyen fıkrasını onaylamamıştır^[47]. Öte yandan, Türkiye'de yıllık izne hak kazanabilmek için gereken bekleme süresi emsal ülkelere göre oldukça uzundur. Örneğin, Alman hukukunda bu süre 6 aydır. İsviçre hukukunda ise işyerinde 1 yılını doldurmamayan işçilerin, çalıştıkları süreyle orantılı olarak yıllık izin hakkından faydalanabileceği düzenlenmiştir^[48].

Türk iş hukukunda çalışma ve yıllık izin süreleri, evrensel standartlar dikkate alınarak düzenlenmemiştir. Bu olgunun açığa çıkmasındaki temel etken, Türkiye Cumhuriyeti'nin bu konularla ilgili uluslararası belgeleri kabul ederek iç hukukunda yürürlüğe sokmamasıdır. Türk iş mevzuatının kendi içerisindeki “standartsızlığı” da göz önünde bulundurulduğunda; hâlihazırda uluslararası ölçütlerden daha geri düzeyde olan çalışma süreleri ve yıllık ücretli izin konu başlıklarında, Türkiye'de işçilerin bir kısmı diğer işçilere göre evrensel ölçütlerden daha fazla uzaklaşmaktadır.

B. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİYLE İLGİLİ DÜZENLEMELER

Türk iş mevzuatının iş sözleşmesinin sona ermesiyle alakalı düzenlemelerinden olan iş güvencesi, bildirim önelleri (ihbar süreleri), kıdem tazminatı hususlarında kanunlarda belirlenmiş hükümler bu başlık altında incelenmiştir.

[46] Council of Europe, “European Social Charter (Revised)”, <https://rm.coe.int/168007cf93> (Erişim tarihi: 11 Şubat 2025).

[47] Resmi Gazete, *Milletlerarası Andlaşma*, 9 Nisan 2017, Sayı 26488, K. 2007/11907 (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>).

[48] Artür Karademir, “İsviçre ve Alman Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak Yıllık Ücretli İzin Hakkına Genel Bir Bakış ve Avans Uygulaması”, *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 12, Sayı 2, 2022, s. 1098-1099.

1- İş Güvencesi

İş hukukunda iş güvencesi kavramı, iş sözleşmesinin geçersiz ya da haksız nedenlerle^[49] feshine karşı işçinin korunmasını açıklar^[50]. İK’nın 18’inci ila 21’inci maddelerinde iş güvencesi hükümleri düzenlenmiştir. 18’inci maddede; 30 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, minimum altı aylık kıdemi olan işçilerin iş güvencesi kapsamında olduğu ve işçinin yeterliliğinden ya da davranışlarından veya işletmenin, işyerinin veya işin gerekliliklerinden doğan geçerli bir neden hâlinde iş güvencesine sahip işçilerin iş sözleşmelerinin sonlandırılabilceği belirtilmiştir. 19’uncu maddede; fesih bildiriminin yazılı yapılması, fesih nedeninin açık ve kesin bir biçimde belirtilmesi ve işçinin davranışından ya da performansından kaynaklı fesihlerde işçinin savunmasının alınması gereklilikleri ifade edilmiştir. 20’inci maddede, sözleşmesinin geçersiz nedenle sonlandırıldığını ileri süren işçinin işe iade talepli arabulucuya başvurma ve arabulucu sürecinde anlaşma sağlanamadığı takdirde dava açma haklarının detayları açıklanmıştır. 21’inci maddede ise geçersiz feshin sonuçları kurala bağlanmıştır. Bu maddeye göre, sözleşmesi geçersiz nedenle feshedilen işçiye; işe başlama başvurusu yapma şartıyla, en çok dört aya kadar boşta geçen sürelerle ilişkin ücreti ödenir. Ayrıca işverenin işçiye işe başlatmadığı durumda, işçiye en az dört, en çok sekiz aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatını işve-

[49] Haklı nedenler, iş ilişkisinin sürdürülmesinin olanaksız olduğu ve derhal sonlandırıldığı hâllerdir. İK’nın 24’üncü ve 25’inci maddelerinde, işçiler ve işverenler için iş sözleşmesinin feshindeki haklı nedenler açıklanmıştır. Geçerli nedenler ise 25’inci maddede belirtilen durumlar kadar ağır olmasa dâhi, iş ilişkisinin; işçinin iş görme borcundan ya da işletmenin, işyerinin veya işin kendisinden kaynaklı önemli ölçüde zarar görmesine sebep olan ve sürekli bir şekilde sona erdirildiği hâllerdir. Her haklı nedenin geçerli neden olması fakat her haksız nedenin geçersiz neden sayılmaması, bu iki fesih hâlleri arasındaki ayrımı açıklamaktadır. Bk.: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 11.09.2023 Tarihli ve E. 2023/14011, K. 2023/11613 Sayılı Karar (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

[50] Mustafa Alp, “İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1, 2003, s. 1.

ren ödemekle yükümlüdür. Öte yandan kanunun 25'inci maddesinde, iş sözleşmesinin haksız nedenle feshedildiğini iddia eden işçinin; 18, 20, ve 21'inci maddelere dayanarak mahkemeye başvurabileceği düzenlenmiştir.

İK kapsamına girmeyen işçilerden olan gazeteciler, iş güvencesine sahiptir. BİK'in 6'ncı maddesinde; İK'nın iş güvencesi hükümlerinin kıyas yoluyla uygulanacağı açıklanmıştır. DİK ve TBK işçilerinin ise iş güvencesi bulunmamaktadır. Bu kanunlarda, tarafların iş sözleşmesini bildirim sürelerine uyarak gerekçe sunmadan feshedilebileceği düzenlenmiştir. Yalnızca DİK'te; gemi çalışanının işe başlangıç tarihinden itibaren 6 aylık süre içerisinde, haklı nedenler dışında^[51] iş sözleşmesinin taraflarca bozulamayacağı ifade edilmiştir^[52].

Türkiye'de iş güvencesi düzenlemeleri, uluslararası standartlardan bir hayli uzaktır. Türkiye Cumhuriyeti'nin çekincesiz kabul ettiği GGASŞ'nin 1'inci bölümünün 24'üncü maddesinde, tüm çalışanların feshe karşı korunma hakkının olduğu vurgulanmıştır. Yine Türkiye'nin onayladığı UÇÖ'nün 158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesinde, iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli neden olmadan sonlandırılmayacağı güvence altına alınmıştır^[53]. Bu belgelerde; iş güvencesi hakkında sadece belirli süreli çalışanlar, deneme süresi ya da staj dönemi içerisinde olanlar, süreksiz işlerde çalışanlar, geçici olarak kısa dönemli çalışanların kapsam dışında tutulabileceği düzenlenmiştir. GGASŞ'de işyerinin büyüklüğü ya da küçüklüğü konu edinilmemiştir. UÇÖ sözleşmesinde ise işletmelerin

[51] Gemi çalışanı ile işveren arasındaki iş ilişkisini ilk 6 ay sonlandırabilen haklı nedenler, DİK'in 14'üncü maddesinde işçiler ve işverenler için ayrı ayrı belirtilmiştir.

[52] Deniz İş Kanunu, md. 16; Türk Borçlar Kanunu, md. 431.

[53] International Labour Organization, "Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)", https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO (Erişim tarihi: 16 Kasım 2024).

büyüklüğüne göre sınırlama yapılabileceği kabul edilmiştir. Bu sınırlamanın ölçütü ise yalnızca iş güvencesinin getirdiği ekonomik külfeti karşılayamayacak kadar küçük boyuttaki işletmeler olarak algılanmıştır^[54]. Bu nedenlerle, DİK ile TBK işçilerinin hiç faydalanamadığı ve İK ile BİK işçilerinin azımsanmayacak bölümünün muaf tutulduğu iş güvencesi uygulaması Türkiye’de evrensel kriterlerden epeyce geridedir^[55].

2- Bildirim Önelleri (İhbar Süreleri)

Bildirim önelleri ya da yaygın bilinen ismiyle ihbar süreleri, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinin olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla taraflardan birinin fesih iradesinden sonra; işçilere yeni iş araması, işverenlere ise yeni işçi bulması için verilmiş mihlettir. İş ilişkisi, bu sürelerin bitiminden sonra tamamlanmış sayılır. İşveren isterse, bu sürelerle ait ücreti işçiye peşin ödeyerek iş ilişkisini sonlandırabilir^[56]. İK’nın 17’inci maddesinde belirlenmiş bildirim önelleri, işçilerin kıdemine göre şu şekildedir:

[54] Murat Özveri, *Bireysel İş İlişkileri Açısından Türkiye İşçi Hukuku*, İstanbul, E. Ceren Özveri Eğitim ve Dayanışma Vakfı, 2023, c. 2, s. 1452-1454.

[55] İş güvencesi uygulamasının ülkemizdeki ilk hâli, bu konudaki mevcut düzenlemelerden daha ileridedir. 15 Ağustos 2002 tarihinde kabul edilen 4773 sayılı Kanun ile iş güvencesi, Türk iş mevzuatına girmiştir. Ancak bu kanunun yürürlük başlangıcı 15 Mart 2003 olarak kararlaştırılmıştır. Başta Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu olmak üzere işveren örgütlerinin yoğun uğraşları sonucu, 22 Mayıs 2003 tarihinde mecliste kabul edilen 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile iş güvencesi hükümleri işverenler lehine budanmıştır. Eski düzenlemede iş güvencesinin kapsamı altına 10 ve daha fazla işçinin çalıştığı işyerleri girmekteydi. Ayrıca iş güvencesi (işe başlatmama) tazminatı en az 6, en çok 12 ay ücret tutarındaydı. Bk.: Aziz Çelik, “Yeni İş Yasasının Anlamı”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 48, 2003, s. 48-49. İş güvencesi uygulamasının bu hâli 3 ay dâhi sürmemiştir.

[56] Sami Narter, *Bireysel İş Hukuku*, Ankara, Adalet Yayınevi, 2024, s. 348; Esin Karacan, *Bireysel İş Hukuku*, Kocaeli, Umuttepe Yayınları, 2017, s. 111.

- 6 aya kadar olanlar için 2 hafta,
- 6 ay ile 1.5 yıl arası olanlar için 4 hafta,
- 1.5 yıl ile 3 yıl arası olanlar için 6 hafta,
- 3 yıldan fazla olanlar için 8 hafta.

Gemi çalışanları için düzenlenmiş bildirim önelleri, İK ile paraleldir. Gemi çalışanlarının iş sözleşmeleri ilk 6 ay haklı nedenler dışında sonlandırılmadığı için, yalnızca sözleşmesi 6 ay sürmüş çalışanlar için bildirim öneli 2 haftadır. Diğer süreler, İK'nın 17'inci maddesindeki düzenlemeler ile aynıdır^[57]. TBK ve BİK kapsamındaki işçiler için belirlenmiş ihbar süreleri ise bu iki kanundan farklıdır. TBK kapsamındaki işçilerden işyerindeki hizmet süresi 1 yıla kadar olanlar için 2 hafta, 1 yıldan 5 yıla kadar olanlar için 4 hafta, 5 yıldan fazla olanlar için 6 hafta bildirim öneli bulunmaktadır^[58]. BİK'te ise bu süreler ay hesabı ile düzenlenmiş; 5 yıldan az kıdemi olan gazeteciler için 1 ay, 5 yıldan fazla olanlar için 3 ay belirlenmiştir^[59]. Özellikle TBK'da düzenlenmiş ihbar süreleri, diğer kanunlardan daha azdır.

3- Kıdem Tazminatı

Geniş anlamda iş güvencesinin bir parçası olan kıdem tazminatı hakkı, 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun yürürlükte olan 14'üncü maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre aşağıdaki durumlarda işçilere kıdem tazminatı ödenir:

- İş sözleşmesinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uygun olmayan haller dışında işveren tarafından feshi
- İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenlerle sona erdirilmesi,

[57] Deniz İş Kanunu, md. 16.

[58] Türk Borçlar Kanunu, md. 432.

[59] Basın İş Kanunu, md. 6.

- Yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığına hak kazanılması ya da yaşlılık aylığı için gereken sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısının tamamlanması^[60],
- Erkek işçilerin muvazzaf askerlik hizmetine gitmesi,
- Kadın işçilerin evlilik gerekçesiyle, evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde işinden ayrılması.

İlgili maddeye göre, kıdem tazminatı tutarı çalışılan her tam yıl için 30 günlük giydirilmiş brüt ücrettir. Ancak maddede kıdem tazminatına üst sınır getirilmiş ve her koşulda Devlet Memurları Kanunu’na bağlı en yüksek devlet memurunun azami emeklilik ikramiyesini geçemeyeceği düzenlenmiştir.

Gemi çalışanlarının kıdem tazminatı hakkı, İK kapsamında işçiler-le aynıdır. DİK’in 20’inci maddesindeki düzenleme, eski İK’nın 14’üncü maddesiyle paralel niteliktedir. BİK’in 6’ıncı maddesinde ise öteki iş kanunlarındaki gibi kıdem tazminatı, her yıl için gazetecinin son aylığı üzerinden hesaplanacak 1 aylık ücreti tutarında belirlenmiştir. Ancak diğer iki iş kanunundan farklı olarak BİK’te kıdem tazminatına üst sınır getirilmemiştir^[61]. Bu nedenle, gazetecilerin daha ileri seviyede kıdem tazminatı hakkına sahip olduğu açıktır. TBK kapsamındaki işçilerin ise kıdem tazminatı hakkı yoktur^[62].

[60] Yargıtay, işçinin emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesini ve daha sonrasında başka bir işte çalışmasını dürüstlük kuralının ihlali olarak değerlendirmemektedir. Bu yüzden kanundaki şartları taşıyan bir işçi amacı fark etmeksizin emeklilik sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanabilir. Karar için bk.: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 20.01.2020 Tarihli ve E. 2016/27701, K. 2020/630 Sayılı Karar (<https://kazanci.com.tr/gunluk/22hd-2016-27701.htm>).

[61] Müjdat Şakar, “Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 17, 2008, s. 28.

[62] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 24.03.2023 Tarihli ve E. 2023/2096, K. 2023/5954 Sayılı Karar (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

IV. TARTIŞMA

İş hukuku; ekonomik liberalizmin egemen olduğu, devletlerin işçi ile işverenler arasındaki ilişkilere müdahale etmediği, bu ilişkilerin “sözleşme serbestliği” içinde işçilerin aşırı bir şekilde sömürülmesine yol açtığı sanayi devrimi sonrası işçiyi koruma amacıyla ortaya çıkmış bir hukuk alanıdır^[63]. Devletin kurallar koyarak işçi ve işverenler arasındaki ilişkilere işçiler lehine müdahalesi, iş hukukunu içerisinden çıktığı liberal karakterli borçlar hukukundan ayırmaktadır^[64]. Bu yönüyle iş hukukunda işçinin korunması ilkesi hâkimdir ve bu hukuk alanı esasında “işçilerin hukukudur”^[65]. Türkiye’de ise bir kısım işçi TBK’nın kapsamına alınarak iş hukukunun koruyucu şemsiyesi altından çıkartılmıştır. Ayrıca ülkemizde iş hukuku, tek kanun altında toplanmamıştır. Bu çalışmada dört kanundaki çalışma hayatını ilgilendiren düzenlemeler kıyaslanmış ve bu kanunlar arasındaki standartlıklar gösterilmiştir. Ayrıca, İK ile diğer iş kanunları arasında hiyerarşik ilişki bulunmadığı için BİK ve DİK’te var olan boşluklar TBK ile doldurulmakta ve bu tür durumlarda işçiyi koruyucu yanı sıra eksik olan TBK hükümleri bu iki kanun kapsamına giren işçilere uygulanmaktadır. Bu nedenle, bu çalışmada incelenen düzenlemelerdeki farklılıkların yanı sıra, kanunlardaki boşlukların doldurulması konusunda da farklı standartlar uygulamada açığa çıkmaktadır.

Ayrı kanunlarda düzenlenmiş çalışma standartlarının eşitlik ilkesi üzerinden karşılaştırılmasıyla ilgili Anayasa Mahkemesi, Ankara 21. İş Mahkemesi’nin başvurusu üzerine emsal bir karar vermiştir. Yüksek Mah-

[63] Sarper Süzek, İş Hukuku, s. 6-7; Andaç, Faruk, İş Hukuku (*Sosyal Politika Bakımından Türk Çalışma Hukuku Uygulaması*), İstanbul, Legal Yayınları, 2018, s. 20-21.

[64] Turhan Esenler, İş Hukuku, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 3 Baskı, 1978, s.3-4.

[65] Çelik vd., İş Hukuku *Dersleri*, s. 2; Özveri, *Bireysel İş İlişkileri Açısından Türkiye İşçi Hukuku*, s. 227.

keme; BİK’in 6’ncı maddesinde yer alan, gazetecilere en az 5 yıl çalışmış olma şartıyla kıdem hakkını tanıyan birinci fıkranın ve 1 yıldan artan sürelerde 6 aydan daha az olan süreleri kıdem hesaplamasına dâhil etmeyen yedinci fıkranın ikinci cümlesinin iptali istemini incelemiştir. İptal incelemesinde; gazeteciler ile İK kapsamındaki işçilerin ayrı kanunlar bünyesinde olmasına rağmen ücret, iş görme ve bağımlılık öğelerinin bulunduğu iş sözleşmeleriyle çalıştığı ve bu yüzden bu kanunlardaki düzenlemelerin karşılaştırılabilir olduğu ifade edilmiştir. Mahkeme kararında; İK kapsamındaki işçilere kıdem tazminatında 1 yıl şartı öngörüldüğü ve 1 yıldan artan sürelerde sınırlama yapılmadığı belirtilmiş, iptali istenen düzenlemelerin BİK’in içerdiği işçilere uygulanmasının nesnel gerekçelere dayanmadığı açıklanmış ve bu nedenle söz konusu düzenlemelerin anayasal eşitlik ilkesini ihlal ettiği sonucuna varılmıştır^[66].

Anayasa Mahkemesi, bu çalışmanın konusunu içeren emsal başka bir kararı Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin başvurusu üzerine vermiştir. Mahkeme; gemi çalışanının kullanmadığı yıllık izinlerin yalnızca DİK’in 14’üncü maddesinin ikinci, üçüncü ve dördüncü fıkralarında bahsedilen durumlarda ücrete dönüşebileceğini düzenleyen DİK’in 40’ıncı maddesinin yedinci fıkrasını iptal istemiyle incelemiştir. Mahkeme kararında, iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi durumunda fesih sebebine bakılmaksızın kullanılmayan yıllık izinlerin ücrete dönüşmesini düzenleyen İK, BİK ve TBK’daki hükümler örnek gösterilmiş ve DİK bünyesindeki işçilere istis-

[66] Anayasa Mahkemesi, 04.05.2023 Tarihli ve E. 2021/62, K. 2023/89 Sayılı Karar (<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2023-89-nrm.pdf>). Anayasa Mahkemesi’nin kararını değerlendiren Bulun Tokkaş, yüksek mahkemenin farklı iş kanunları arasındaki eşitsizliği gidermek için verdiği bu karara rağmen kıdem tazminatı tavan uygulamasındaki farklılıklarda görüleceği üzere eşitsizliğin tamamen giderilmediğini ifade etmiş ve tüm işçileri kapsamına alan sade bir dille yazılmış tek bir kıdem tazminatı düzenlemesinin yapılmasını önermiştir. Bk.: Sevede Bulun Tokkaş, “Basın İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatı Hakkı: Anayasa Mahkemesi’nin İptal Kararına İlişkin Bir Değerlendirme”, *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 19, Sayı 1, 2024, s. 173.

nai böyle bir düzenleme öngörülmesinin Anayasanın dinlenme hakkını düzenleyen 50'inci maddesine aykırılık oluşturduğu belirtilmiştir^[67].

Anayasa Mahkemesinin iki kararında da görüleceği üzere iş sözleşmesiyle bağımlı çalışanlar hakkındaki düzenlemeler, işçiler ayrı kanunların kapsamına girse dahi eşitlik ilkesi temel alınarak karşılaştırılabilir. Yine bu kararlardan, işçileri ilgilendiren kanunlardaki hükümlerin makul nedenlere dayanan ayrımlar hariç ortak standartları içermesi gerektiği açık bir şekilde anlaşılmaktadır. Makul nedenli ayrımlara örnek olarak, yer altında çalışan işçilerin yıllık ücretli izin sürelerinin dörder gün artırılması ya da sürekli gece çalışması yapan gazetecinin hafta tatilinin iki gün olması düzenlemeleri net bir biçimde verilebilir^[68]. Çünkü bu işçilerin çalışma koşullarından kaynaklı diğer işçilere göre daha fazla yıprandığı gerçektir. İş hukukunun temel prensiplerinden olan işçinin korunması yaklaşımı gereği daha çok yıprananlara yönelik mevzuatta özel düzenleme yapılması eşitlik ilkesiyle çelişmez.

Bu çalışmada incelenen dört kanundaki çalışma standartsızlıkları, kanaatimizce makul nedenlere dayanan ayrımlar değildir. Bu görüşün aksine fikirler de ileri sürülebilir. Örneğin yıllık ücretli izin ve çalışma süreleri konularındaki ayrımların makul nedenleri olduğu ifade edilebilir. Gerekçe olarak da BİK ve DİK kapsamındaki işçilerin çalışma süresinin daha uzun olması nedeniyle yıllık izin hakkının daha fazla olduğu gösterilebilir. Ancak görüşümüze göre ne İK ve TBK bünyesindeki işçilerin gazeteci ve gemi çalışanlarına göre daha az yıllık izin kullanması ne de BİK ve DİK kapsamına giren işçilerin haftalık çalışma süresinin daha uzun olması haklı nedenlere dayanan farklılıklar değildir. Çünkü Türk iş hukukundaki çalışma saatleri ve basın iş hukuku ile deniz iş hukuku hariç yıllık izin süreleri

[67] Anayasa Mahkemesi, 01.02.2024 Tarihli ve E. 2022/154, K. 2024/33 Sayılı Karar (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/03/20240314-9.pdf>).

[68] İş Kanunu, md. 53; Basın İş Kanunu, md. 19.

halihazırda evrensel çalışma standartlarından oldukça uzaktır. Dolayısıyla bir kısım işçinin çalışma saatlerinin uluslararası standartlardan daha da uzaklaşması nedeniyle, bu durumun telafi edilebilmesi için diğer işçilerin yıllık izin sürelerinin evrensel kriterlere fazlasıyla mesafeli kalması haklı bir neden olamaz. Bu yüzden olması gereken hem haftalık çalışma süresini azaltarak hem de yıllık izin sürelerini artırarak bütün işçiler için evrensel standartları yakalamaktır.

Ek olarak gemi çalışanlarının fazla çalışma ücretinin diğer işçilerden daha düşük olması, yıllık izin gün sayısı hesabında BİK kapsamındaki işçilerin meslekte geçirdiği süresi dikkate alınırken diğer işçilerin işyerindeki kıdeminin göz önünde bulundurulması, TBK ve DİK bünyesindeki işçilerin iş güvencesinden faydalanamaması, yine TBK kapsamı içerisindeki işçilerin kıdem tazminatı hakkının olmaması ve bildirim önellerinin daha az sürelerde olması gibi farklılıkların hukuken akla yatkın gerekçeleri yoktur. Başka bir örnek olarak, gazeteciler için kıdem tazminatı üst sınırının olmamasının ve öteki iş kanunları kapsamındaki işçilerin hak ettikleri kıdem tazminatında tavan tutarına takılmalarının; yapılan işlerin öneminde veya ağırlığında farklı düzenleme yapmayı gerektirecek düzeyde ayrım bulunması gibi gerekçelere dayanması olanaklı değildir. Ayrıca bu farklılıklar kanunların ayrı düzenlenme gerekçeleriyle de örtüşmemektedir. Örneğin, gemi çalışanlarının iş güvencesinden faydalanamaması ve haklı veya geçerli neden olmadan yalnızca bildirim sürelerine uyularak iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilebilmesinin ya da gazetecilerin bildirim önellerinin diğer kanunlardan farklı düzenlenmesinin sektörel özgünlüklerden kaynaklandığını söylemek oldukça zordur. Çelik vd., değişik zamanlarda ayrı iş kanunlarının çıkartılmasını ve maddelerinin değiştirilmesini, iş kanunlarındaki farklılıkların nedeni olarak açıklamıştır. Yazarlar; bu farklılıkların bazılarının gereksiz olduğunu, kanunların ayrı bir şekilde düzenlenme gerekçeleriyle bağdaşmadığını ifade etmiş ve Fransa’da olduğu gibi tüm kanunların tek bir “İş Kodu” etrafında toplanabileceğini

önermiştir^[69].

SONUÇ

Anayasa Mahkemesi, iş sözleşmesine bağlı işçilerin çalışma standartlarını farklı kanunlar kapsamında olsa da karşılaştırmış ve bu karşılaştırmalara dayanarak BİK ile DİK bünyesindeki işçilerin anayasal haklarının kanun eliyle çiğnenmesi hakkında iki önemli karar vermiştir. Bu çalışmada da iş ilişkisinin devamı sırasındaki ve sona ermesiyle ilgili ayrı kanunlardaki çalışma standartları karşılaştırılmış ve bu kanunlardaki standartsızlık örnekleri açıklanmıştır. Bu standartsızlıklar görüşümüze göre açıkça anayasal eşitlik ilkesinin ihlali örnekleridir. Çünkü farklı davranmanın haklı nedenleri yoksa benzer durumda olanların aynı haklara sahip olması eşitlik ilkesinin gereğidir. Çalışmada örneklendirilen kanunlardaki ayrımların farklı davranmanın haklı nedenleri kapsamı altında değerlendirilemeyeceği kanaatimizce aşikârdır. Bu ayrımlar ne yapılan işin önemine veya ağırlığına ne de sektörel ihtiyaçlara dayanmaktadır.

Öte yandan işverenlerin eşit davranma borcunu tek bir işletme içerisinde düşünmediğimizde; yasal düzenlemelerdeki mevcut standartsızlıkların, pratikte işverenleri bu borcunu yerine getirmekten uzaklaştırdığını da söylemek mümkündür. Örneğin, basın ve denizcilik sektörlerinde iki ayrı işletmesi olan bir işveren, bu işletmelerdeki çalışanlarına mevzuattaki ayrımlar gereği eşit davranmamaktadır ya da aynı zamanda işveren niteliği olan devlet, kendi sorumluluğunda olan yasal düzenlemeler nedeniyle İK ve BİK kapsamlarına giren kamu işçilerine çalışma standartlarında ayrımcılık yapmaktadır. Sektörlerin ihtiyaçlarına özgü makul ayrımlar haricinde kanunlar; işverenleri, çalışanlarına eşit haklar uygulatmaya teşvik etmelidir. Ancak Türkiye’de iş mevzuatı tam aksi yönde düzenlemelere sahiptir.

Eşitlik ilkesinin gereği olarak farklı kanunlardaki çalışma standartsızlık-

[69] Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, s. 19-20.

ları giderilmelidir. Ancak bu standartsızlıklar giderilirken, hangi düzenlemelerin referans alınacağı konusu üzerinde durulmalıdır. Eşitlik ilkesine uygun düzenlemeler yapılırken, işçilerin kazanılmış haklarının korunması prensibi de dikkate alınmalıdır. Bu nedenle çalışma yaşamına ilişkin kurallar daha ileri olanlar referans alınarak standartlaştırılmalı ve kanunlardaki ayrımların giderilmesi ihtiyacında uluslararası standartlar da mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır. Bunun için Türk iş hukukunda, İK ve TBK kapsamındaki işçilerin yıllık izin süresinin DİK ve BİK örnek alınarak GGASŞ seviyesine getirilmesini; haftalık çalışma süresinin tüm işçiler için 40 saat, fazla çalışma dahil üst sınırının ise 48 saat olarak belirlenmesini; bütün işçilerin iş güvencesinden evrensel kriterlerde faydalanacağı standartlaşmanın sağlanmasını; bildirim önellerinin hak kaybı olmadan İK ile BİK dikkate alınarak yeniden düzenlenmesini ve yine kanun ayırt etmeksizin her işçinin kıdem tazminatı hakkından tavan tutarı olmadan yararlanmasını hayata geçirecek ortak düzenlemelerin yapılması eşitlik ve kazanılmış hakların korunması prensipleriyle uyumludur ve çalışma standartlarının iyileşmesi açısından bir hayli gereklidir.

Gerçekten sektöre özgü ayrımlar hariç çalışma koşullarında standart birliğin sağlanmasının yollarından biri üst paragrafta önerilen düzenlemelerin kanunlarda ayrı ayrı yapılmasıdır. Bu konudaki diğer yol ise tek bir İş Kanunu altında tüm kanunların birleştirilmesidir. Çelik vd.’nin de önerdiği bu yol, kanaatimizce çalışma standartlarındaki uyumsuzluğun giderilmesi açısından doğru ve elzemdir. Ancak kanunların yeni hukuki sorunlar açığa çıkaracak şekilde eklektik bir biçimde birleştirilmesinden kaçınılması şarttır. Özellikle bu tür bir girişimdeki en büyük risk, işçilerin bir kısmının kazanılmış haklarını kaybetme ihtimalidir. Bu nedenle yapılacak tüm girişimlerde, üst paragrafta ifade edildiği üzere eşitlik ilkesini, kazanımların korunması perspektifiyle birlikte ele almak görüşümüze göre adil ve uygun olandır.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan, “Yeni Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 24, 2011, s. 25-39.
- Akyiğit, Ercan, *İş Hukuku*, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 15. Baskı, 2024.
- Alp, Mustafa, “İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1, 2003, s. 1-40.
- Andaç, Faruk, *İş Hukuku (Sosyal Politika Bakımından Türk Çalışma Hukuku Uygulaması)*, İstanbul, Legal Yayınları, 2018.
- Bakırcı, Kadriye, “İstihdamda Cinsiyetler Arasında Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 8, 2007, s. 22-40.
- Başbuğ, Aydın ve Mehtap Yücel Bodur, *İş Hukuku*, İstanbul, Beta Yayınları, 5. Baskı, 2018.
- Council of Europe, “European Social Charter (Revised)”, <https://rm.coe.int/168007cf93> (Erişim tarihi: 11 Şubat 2025).
- Çelik, Aziz, “Yeni İş Yasasının Anlamı”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 48, 2003, s. 41-72.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioglu, Talat Canpolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, Beta Yayınları, 35. Baskı, 2022.
- Düvel, Wiebke, Isabelle Schömann, Stefan Clauwaert, *Non-Discrimination in the European Union Implementation of Directives 2000/78/EC and 2000/43/EC*, Brussels, European Trade Union Institute, 2004.
- Erdem, Jülide Gül, “Yargı Kararlarında Kanun Önünde Eşitlik ve Kadın Erkek Eşitliği”, *Akademik Hassasiyetler*, Cilt 4, Sayı 8, 2017, s. 19-44.

European Parliament and Council of The European Union, “Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 Concerning Certain Aspects of The Organisation of Working Time”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32003L0088> (Erişim tarihi: 15 Kasım 2024).

Ekmekçi, Ömer, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 13, 2009, s. 19-28.

Ekmekçi, Ömer ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2. Baskı, 2020.

Esenler, Turhan, *İş Hukuku*, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 3. Baskı, 1978.

Gören, Zafer, “Genel Eşitlik İlkesi”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 22, Sayı 3, 2016, s. 3279-3301.

Gülmez, Mesut, “İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 25, 2010, s. 217-266.

Güneş, Başak ve Faruk Barış Mutlay, “Yeni Borçlar Kanununun ‘Genel Hizmet Sözleşmesi’ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 30, 2011, s. 231-288.

International Labour Organization, “Forty Hour Week Convention, 1935 (No. 47)”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NO_RMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312192:NO (Erişim tarihi: 15 Kasım 2024).

International Labour Organization, “C-132-Holidays With Pay Convention (Revised), 1970 (No.132)”, <https://www.ilo.org/dyn/norm->

lex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312277:NO (Erişim tarihi: 16 Kasım 2024).

International Labour Organization, “Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)”, *https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO* (Erişim tarihi: 16 Kasım 2024).

İşçi, Bülent Ferat, “Fazla Çalışma Karşılığı Olarak Serbest Zaman Kullanımının Bireysel İş Kanunları ve Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 10, Sayı 20, 2022, s. 463-484.

Kandemir, Murat ve Didem Yardımcıoğlu, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi”, *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 19, Sayı 30-31, 2014, s. 1-44.

Karacan, Esin, *Bireysel İş Hukuku*, Kocaeli, Umuttepe Yayınları, 2017.

Karademir, Artür, “İsviçre ve Alman Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak Yıllık Ücretli İzin Hakkına Genel Bir Bakış ve Avans İzin Uygulaması”, *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 12, Sayı 2, 2022, s. 1091-1117.

Kaya, Pir Ali, *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2007.

Manav, A. Eda, “H2000/43, 2000/78, 2006/54 Sayılı AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye’deki Uygulamalar”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 15, Özel Sayı, 2013, s. 731-780.

Mülayim, Baki Oğuz ve Aslıhan Kayık Aydınalp, “Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanması”, *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 9, Sayı 2, 2019, s. 412 – 451.

Narter, Sami, *Bireysel İş Hukuku*, Ankara, Adalet Yayınevi, 2024.

OECD, *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the Covid-19 Crisis and Recovery*, Paris, OECD Publishing, 2021.

Oxford Learner’s Dictionaries, “Equality”, <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/equality?q=equality> (Erişim tarihi: 14 Kasım 2024).

Özdemir, Erdem, “İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 54, S. 3, 2005, s. 95-120.

Özveri, Murat, *Bireysel İş İlişkileri Açısından Türkiye İşçi Hukuku*, İstanbul, E. Ceren Özveri Eğitim ve Dayanışma Vakfı, 2023, c. 2.

Resmi Gazete, *Bakanlar Kurulu Kararı*, 27 Mayıs 1949, Sayı 7217 (<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7217.pdf>).

Resmi Gazete, *Milletlerarası Andlaşma*, 9 Nisan 2017, Sayı 26488, K. 2007/11907 (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>).

Sadurski, Wojciech, “Equality, Law and Non-discrimination”, *Bulletin of the Australian Society of Legal Philosophy*, 1981, s. 113-137.

Süzek, Sarper, “İşverenin Eşit Davranma Borcu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 12, 2008, s. 24-38.

Süzek, Sarper, *İş Hukuku*, İstanbul, Beta Yayınları, 16. Baskı, 2018.

Şakar, Müjdat, “Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 17, 2008, s. 11-29.

Şakar, Müjdat, *Meslek Yüksekokulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul, Beta Yayınları, 10. Baskı, 2018, s. 76.

Tokkaş, Sevde Bulun, “Basın İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatı Hakkı: Anayasa Mahkemesi’nin İptal Kararına İlişkin Bir Değerlendirme”, *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 19, Sayı 1,

2024, s. 149-175.

Tuncay, A. Can, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1982.

Tunçer, Polat, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Bursa, Ekin Yayınevi, 3. Baskı, 2015.

Türk Dil Kurumu Sözlükleri, “Güncel Türkçe Sözlük”, <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 14 Kasım 2024).

Ugan Çatalkaya, Deniz, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 69 2021, s. 859-898.

Ulucan, Devrim, “Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 15, Özel Sayı 2013, s. 369-383.

United Nations, “Universal Declaration of Human Rights”, <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (Erişim tarihi: 11 Şubat 2025).

Yenisey, Kübra Doğan, “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 11, 2006, s. 63-82.

Yıldız, Gaye Burcu, “İşverenin Eşit İşlem Borcu”, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.

Kararlar

Anayasa Mahkemesi, 06.07.2000 Tarihli ve E. 2000/21, K. 2000/16 Sayılı Karar (<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2000/16>).

Anayasa Mahkemesi, 31.10.2013 Tarihli ve E. 2013/23, K. 2013/123 Sayılı Karar (<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2013/123>).

Eşitlik İlkesinin İhlali Örnekleri:
Farklı Kanunlardaki Çalışma “Standartsızlıkları”

- Anayasa Mahkemesi, 04.05.2023 Tarihli ve E. 2021/62, K. 2023/89 Sayılı Karar (<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2023-89-nrm.pdf>).
- Anayasa Mahkemesi, 01.02.2024 Tarihli ve E. 2022/154, K. 2024/33 Sayılı Karar (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/03/20240314-9.pdf>).
- Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 02.04.2014 tarihli ve E. 2013/26958, K. 2014/7294 Sayılı Karar (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 14.04.2008 Tarihli ve E. 2007/14130, K. 2008/8314 Sayılı Karar (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 20.01.2020 Tarihli ve E. 2016/27701, K. 2020/630 Sayılı Karar (<https://kazanci.com.tr/gunluk/22hd-2016-27701.htm>).
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 15.09.2021 Tarihli ve E. 2021/7105, K. 2021/11870 Sayılı Karar (<https://kazanci.com.tr/gunluk/9hd-2021-7105.htm>).
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 24.04.2023 Tarihli ve E. 2023/2096, K. 2023/5954 Sayılı Karar (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 11.09.2023 Tarihli ve E. 2023/14011, K. 2023/11613 Sayılı Karar (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).