

3008 SAYILI İŞ YASASININ ÖNEMİ ve BAŞLICA HÜKÜMLERİ

Doç. Dr. Ali GÜZEL
M.Ü. İktisadi ve İdari
Bilimler Fakültesi
Öğretim Üyesi

I. GİRİŞ

II. 1936 İŞ YASASININ ÖNEMİ

1. 1936 İş Yasasından Önceki Dönemde Çalışma İlişkilerinin Hukuki Çerçevesi
 - a. Dönemin Ekonomik Yapısı
 - b. İş İlişkilerinin Hukuki Çerçevesi
 - c. Değerlendirme
2. 1936 İş Yasasının Oluşumunu Hazırlayan Ekonomik ve Siyasal Etkiler
3. 1936 İş Yasasının Oluşumu ve Önemi
 - a. Önceki Tasarılar
 - b. 1936 İş Yasasının Önemi ve Etkileri
 - aa. Önemi
 - bb. Etkileri : İşçi-İşveren İlişkilerinin Geleceğini Yönlendiren Bir Yasa Oluşu

III. BİREYSEL İŞ İLİŞKİLERİNE ÖZGÜ HÜKÜMLER

A. YASANIN GENEL HÜKÜMLERİ

1. Temel Kavramlar
2. Yasanın Kapsamı.
 - a. Çalıştırılan İşçi Sayısı: 10 İşçi Çalıştırma
 - b. İşçi Niteliği Açısından Sınırlama
 - c. Faaliyetler Yönünden Sınırlama

B. İŞ SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

1. Yasada Düzenlenen Sözleşme Türleri
 - a. Sürekli ve Süreksiz İşlere İlişkin İş Sözleşmeleri
 - b. Süresi Belirli Olan ve Olmayan İş Sözleşmeleri
 - c. Deneme Süreli İş Sözleşmeleri
2. İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti Açısından Öngörülen Sınırlamalar
3. İş Sözleşmesi Yapma Özgürlüğünün Sınırlandırılması
 - a. Sözleşme Yapma Zorunluluğu
 - aa. Askerlik veya Kanuni Ödevi Bitenlerin Yeniden İşe Alınmaları
 - bb. Toplu İşçi Çıkarma Halinde
 - b. Sözleşmenin Şekline İlişkin Sınırlamalar

C. ÜCRETE İLİŞKİN HÜKÜMLER

1. İşverenin Ücret Ödeme Borcunun Bağlı Olduğu Esaslar
2. Hastalık, Gebelik ve Zorlayıcı Nedenlerin Ortaya Çıkması Halinde Ücret Ödeme Yükümlülüğü
3. Ücretin Korunması
 - a. Ücretin Hacı ve Devri
 - b. İşçi Ücretlerinden Zarar Karşılığı Kesinti
 - c. Ücret Kesme Cezası
4. Asgari Ücret

D. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

1. Süresi Belirli Olmayan Sürekli İş Sözleşmelerinin Feshinin Bağlı Olduğu Esaslar
2. Bildirim Koşuluna Uymadan ya da Kötüniyetle Fesih Halinde Yaptırım

- a. Bildirim Koşuluna Uymadan Fesih:
İhbar Tazminatı
 - b. Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması:
Kötüniyet Tazminatı
3. Süresi Belirli Olan ve Olmayan Sürekli İş Sözleşmelerinin Haklı Nedenle Feshi
- a. İşçi Tarafından Haklı Nedenle Fesih
 - aa. Sağlık Nedenleri
 - bb. Ahlâk ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri
 - cc. Zorlayıcı Nedenler
 - b. İşveren Tarafından Haklı Nedenle Fesih
 - aa. Sağlık Nedenleri
 - bb. Ahlâk ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri
 - cc. Zorlayıcı Nedenler

E. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI : KIDEM TAZMİNATI

1. Genel Olarak
2. Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları ve Tazminat Miktarı
 - a. Hak Kazanma Koşulları
 - b. Kıdem Tazminatının Miktarı ve Hesaplanma Yöntemi

F. İŞİN DÜZENLENMESİ VE İŞÇİLERİN KORUNMASINA İLİŞKİN HÜKÜMLER

1. İşin Düzenlenmesi Konusundaki Hükümler
 - a. Normal Çalışma (iş) Süreleri
 - b. Fazla Çalışma
 - c. Gece Çalışmaları
 - d. Ara Dinlenmesi
 - e. Tatiller
2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusundaki Hükümler
 - a. Genel Olarak İşverenin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri

b. Kadın ve Çocuk İşçilerle İlgili Özel Koruyucu Düzenlemeler

aa. Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması

bb. Kadın İşçilerin Korunması

IV. ÇALIŞMA TEŞKİLATI VE ÇALIŞMA YAŞAMININ DENETİMİ KONUSUNDAKİ DÜZENLEMELER

1. Çalışma Teşkilatı

a. İş Yasasından Önceki Teşkilat

b. İş Yasasının Öngördüğü Teşkilat: İş Dairesi

2. İş Teftişi

3. İş ve İşçi Bulma

V. TOPLU İŞ İLİŞKİLERİNE ÖZGÜ HÜKÜMLER

1. Sendika ve Toplu Sözleşme Haklarının Düzenlenmesi

2. İşçi Temsilcileri

a. Temsilcilerin Seçimi

b. Temsilcilerin Görevleri

c. Temsilcilerin Güvencesi

3. Grev ve Lokavt Yasası

a. 1936 Tarihinden Önceki Hukuki Durum

b. 1936 İş Yasası : Kesin Grev ve Lokavt Yasası

c. Grev ve Lokavt Kavramlarının Tanımı

4. İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları

a. Tek Başlı İş Uyuşmazlıkları

b. Toplulukla İş Uyuşmazlığı

aa. Olağan Uzlaştırma

bb. Kesin Uzlaştırma

cc. Tahkim

VI. SOSYAL SİGORTALAR KONUSUNDAKİ HÜKÜMLER

1. Kendilerine Karşı Güvence Sağlanacak Sosyal Riskler

2. Yasanın Kapsamı

3. Sosyal Sigortalarda Zorunluluk İlkesi

4. Sigorta Kollarının Kademeli Kurulması

5. Yürütücü Organ: İşçi Sigortaları Kurumu

VII. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

1936 İŞ YASASININ ÖNEMİ VE BAŞLICA HÜKÜMLERİ

I. GİRİŞ

İşçi ve İşveren arasındaki "uyuşmazlık" ya da "tartışma" Pozitif İş Hukukunun öncül verileridir. Teknik anlamıyla değerlendirilmemek koşuluyla, sözkonusu veriler, doğal hukukun içinde yer alırlar; hukukun olasılıkla, fakat güçlkle belirli bir biçim vereceği sosyal yaşamın "hammaddeleri"dir. Tarihin her devresinde, işçilerin işverene, çalışma koşullarına tepki gösterdiği, "başkaldırığı"; uyuşmazlıkları sona erdirmek için bazı belgelerin oluşturulduğu söylenebilir. Bu belgelerin belirli hukuk kurallarına uygunluğu kanısının ise hiçbir dayanağı yoktur. Yararları çatışan taraflar arasındaki uyuşmazlıklar, barışmalar, grevler ve anlaşmalar hukuk kuralları tarafından düzenlenmek istenmemiştir.

Denebilir ki, Çalışma İlişkileri, kendi doğal akışı içinde, dış karışmadan yoksun bir biçimde ortaya çıkmışlardır. Bu ilişkiler, hukuku ve bunun zorlamalarını (yaptırımlarını) tanımamaktaydı. Karşılıklı olarak hukuk normları ve bunu uygulamakla görevli mahkemeler de, anılan ilişkilere yabancı kalmaktaydı.

Söylenenler, "Tarih Öncesi" dönemi açıklamak için değildir kuşkusuz. Ülkeden ülkeye, uzun ya da kısa sürece sahip olmakla birlikte, yakın zamanlara değin varlığını sürdüren bir dönemdir. Anglo-Sakson geleneğinde, 1971 yılına gelinceye dek, İş Hukuku (Labour Law) mevcut değildir. Endüstriyel İlişkiler (Industrial relations) vardır sadece. Bu ilişkiler pozitif normların konusu bile olmamıştır. "Hukukun çekimser kalması" (abstention of the Law) temel bir ilkeye dönüşmüştür. Kıta Avrupasında, Devletin iş ilişkilerine daha erken ve yoğun bir biçimde karıştığı görülür. Ne var ki, sözkonusu karışma, değişik aşama ve ayrımlı içeriklerle gelişme seyri izlemiştir (1).

Çalışma (ya da endüstriyel) ilişkilerin kendi doğal akışına bırakılması, kimi koşulların varlığını zorunlu kılar. İlişkinin yanlarını oluşturan işçi ve işverenin eşit ekonomik güce sahip olmaları, kaçınılmaz bir koşuldur. Bu koşulun varolmadığı ve hiçbir zaman da varolamayacağı olgusunun kavranması, uzun bir zaman sürecini gerektirmiştir. Batı ülkelerine oranla, ülkemizde bu sürecin çok uzun olduğunu görüyoruz. İşte, 1936 tarihli İş Yasası,

bu uzun döneme son verme işlevini yerine getirmiştir. Yasanın birinci önemi bu noktada kendisini göstermektedir.

Gerçekten, "bireyci ve liberal" olarak adlandırılan dönem, ülkemizde, 1936 İş Yasasına kadar varlığını sürdürmüştür (2). Diğer ülkelerde, sözgelimi Fransa'da, bu dönemin 1841 yılında sona erdiği dikkate alınır (3), Türkiye'deki gelişmelerin uzun süre işçiler aleyhine olduğu hemen anlaşılır. Çalışma ilişkilerinin genel bir yasal çerçeveden yoksun olması, iş koşullarının sözleşme özgürlüğü ilkesi çerçevesinde belirlenmesi, döneme damgasını vuran özelliklerdir. Uygulama ise, uzun çalışma süreleri, ağır çalışma koşulları, işçilerin her tür güvenceden yoksun olmaları, işverenlerin keyfi kararlarına bağlı olması biçiminde ürünlerini vermiştir. Modelin sosyal faturası işçiler için oldukça ağır olmuştur. Bu dönemin hukuksal çerçevesinin belirlenmesi, 1936 tarihli yasanın önemini de vurgulayacaktır. Yasanın öngördüğü kural ve kurumların belirlenmesi, yasanın diğer önemli yönünü ortaya koyacaktır. Bugün geçmişe baktığımızda 1936 İş Yasasının etkilerini önemli ölçüde koruduğunu görüyoruz. Şu halde, Yasa işçi-işveren (ya da çalışma) ilişkilerinin geleceğini yönlendiren bir yasa olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu açıklamalar, bu tebliğin planını da ortaya koymuştur. Önce Yasanın önemi, daha sonra da hükümleri üzerinde durulacaktır. Hükümleri incelenirken önce bireysel iş ilişkilerine özgü hükümler, ikinci olarak Kollektif (Toplu) iş ilişkileri ve en son Sosyal Güvenlik konusundaki hükümler ana çizgileriyle irdelenecektir.

II. 1936 İŞ YASASININ ÖNEMİ

İş Yasasının önemini ortaya koyabilmek için, öncelikle bu yasadaki önceki dönemde iş ilişkilerinin bağlı olduğu hukuki çerçevenin, dönemin ekonomik ve siyasal yapısı ışığında değerlendirilmesi gerekir. Bu değerlendirme yapılmadan, konunun tüm boyutlarıyla kavranması olanaksızdır. 3008 Sayılı Yasa içerdiği hükümlerle endüstriyel ilişkilerde yeni bir dönemi başlatmış ve bu ilişkilerin geleceğini de yönlendirmiştir. Bu yönlendirmenin çerçevesini çizmek, aynı zamanda Yasanın önemini ortaya koyma anlamını ifade edecektir.

1. 1936 İş Yasasından Önceki Dönemde Çalışma İlişkilerinin Hukuki Çerçevesi

a. Dönemin Ekonomik Yapısı

Endüstriyel ilişkiler sistemi, "içinde oluştuğu ekonomik siyasal ve toplumsal koşulları yansıtan bir alt sistem özelliği" (4) taşır. Diğer deyişle, ekonomik ve siyasal sistem, çalışma ilişkilerini ve bu ilişkilerin hukuki yapısını yörengesi altında tutar. Hukuki düzenlemenin içeriği de bu etki altındadır.

Bilindiği gibi, Osmanlı İmparatorluğu endüstrileşme sürecine girememiş, bir tarım ülkesi olarak kalmıştır. Çalışma yaşamı, genellikle tezgâh ve el işlerine dayanmaktaydı (5). İmparatorluktan Cumhuriyete geçiş yıllarında ve hatta Cumhuriyetin ilk on yılında, liberal ekonomik sistem varlığını sürdürmüştür. Devletin çalışma ilişkilerine, şu ya da bu yönde müdahale etmiş olması, sistemin belirgin özelliklerini ortadan kaldırmaz. "Cumhuriyetin ilk on yılının ekonomik çerçevesini, devletçe korunan özel girişim eliyle sanayileşme politikasının benimsendiği" (6), Türkiye İktisat Kongresinin "1923-1933 döneminde Türk ekonomisine liberal bir politikanın egemen olmasına olanak hazırladığını görüyoruz" (7). Bu politikanın hukuk düzenine yansıma biçimi, 1936 Yasasının önemini de belirginleştirecektir.

b. İş İlişkilerinin Hukuki Çerçevesi

Liberal ve bireyci dönemin hukuki yapı açısından ayırıcı özelliği, iş ilişkilerini düzenlemek ve giderek işçileri koruma amacını taşıyan genel nitelikli kuralların oluşturulmamış olmasıdır. Bu özellik, ülkemiz açısından, bireysel iş ilişkileri yönünden daha belirgindir. Gerçekten, sözkonusu dönemde işçilerin haklarını tüm boyutlarıyla koruyan, çalışma koşullarını düzenleyen, sözleşme özgürlüğünü sınırlayan genel nitelikli kurallar ortaya konamamıştır. Sadece, uygulama alanları sınırlı, kimi özel sorunları çözümlenmeyi amaçlayan yasal düzenlemelere rastlanılmaktadır. Buna karşılık, aynı dönemde kollektif (toplu) iş ilişkileri alanında genel nitelikli kurallar oluşturulmuştur. Ne ki, sözkonusu kurallar, çoğu kez yasaklayıcı bir düzenleme öngörmüşlerdir.

Bireysel iş ilişkileri alanında, maden işçilerinin sorunlarıyla ilgili kuralları içeren ilk hukuki belge 1865 tarihli "Dilâver Paşa

Nizamnamesidir". Ereğli Kömür Havzasında çalışan işçilerin günlük çalışma süresini 10 saat olarak belirleyen bu belge, işçilere tatil hakkı tanımamaktaydı. İşçi ücretlerinin gecikmeksizin ve öncelikle ödenmesi Nizamnamede yer alan hükümler arasındaydı. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusunda hiçbir hükme yer verilmemişti (8). Buna karşılık 1869 tarihli "Maadin Nizamnamesi", işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda düzenlemeler yapmakta, madenlerdeki zorunlu çalışma yöntemine son vermektedir (9).

İş ilişkilerine dolaylı olarak yer veren genel nitelikli yasaların başında "Mecelle" gelmektedir. Mecelle, "liberal ekonomik düşüncenin etkisiyle, işçi-işveren ilişkilerini her türlü müdahaleden uzak, bireysel akit sistemi içinde düzenlemek istemiştir" (10). Gerçekten, hizmet sözleşmesi, "İcare-i âdemi" (İnsan kirası) başlığı altında düzenlenmişti. İnsan çalışması, kira sözleşmesi çerçevesinde değerlendirilmişti. İşçi, "ecir", yani nefsinin kiraya veren kimse (m. 413) olarak tanımlanmıştı.

Liberal ve bireyci görüşü en ilkel biçimiyle yansıtan ve çalışma ilişkilerine köle-efendi ilişkileri gözüyle bakan Mecelle, "işçi ve işverenlerin tam bir özgürlük içinde iş ilişkilerini düzenleyebilmelerini kabul etmişti" (11).

Meşrutiyet döneminde de çalışma yaşamının kimi bölümlerini düzenleyen yasalar çıkarılmıştır. Genellikle yabancı sermayenin elinde bulunan işyerlerindeki ağır çalışma koşulları ve ücretlerin düşüklüğüne tepki olarak, grev hareketlerinin yoğunlaşması üzerine (12), Toplu İş İlişkileri alanında ilk genel yasa olan 1909 tarihli "Tatili Eşgal Kanunu" çıkarılmıştır. Bu yasa, hükümetten imtiyaz hakkı alarak kurulan ve kamu hizmetleriyle ilgili faaliyetlerde bulunan kurumlarda sendika kurulmasını yasaklamış ve mevcut çalışma koşulları nedeniyle işçi-işveren arasında çıkacak uyuşmazlıkların, seçilecek temsilciler aracılığıyla çözümlenmesi esasına yer vermişti (13).

Cumhuriyet'in ilânından önceki Büyük Millet Meclisi Hükümeti döneminde, belirli bir bölge ve işkolunda çalışan işçileri korumak üzere 1921 yılında 114 sayılı "**Zonguldak ve Ereğli Havvai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun**" çıkarılmıştır. Bu yasa, Zonguldak ve Ereğli kömür bölgesindeki kömür üretiminden ortaya çıkacak maden kömürü tozlarının satılarak, elde edilecek gelirin maden işçilerinin yararına harcanmasını öngörmektedir. Aynı yıl çıkarılan 151 sayılı "**Ereğli Hav-**

za-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun" günlük iş süresini 8 saat olarak sınırlamakta; maden ocaklarında 18 yaşından küçüklerin işe alınmalarını yasaklamaktadır. Maden işçilerinin parasız tedavisi gibi koruyucu bazı hükümler de içermekteydi (14).

Cumhuriyetin ilânından sonra, çalışma yaşamı ile ilgili hükümleri de içeren 15 Ocak 1924 tarih ve 394 sayılı "Hafta Tatili Kanunu", onbin ya da daha çok nüfuslu kentlerdeki işyerlerinde çalışan işçilerin haftada bir gün tatil yapmalarını öngörmekteydi. Tatil günü 24 saatten aşağı olmamak üzere Cuma günü olarak belirlenmişti (15).

İşçi-işveren ilişkileri ile ilgili dolaylı kuralların yer aldığı genel nitelikli ikinci yasa, 1926 tarihli Borçlar Yasasıdır. Borçlar Yasası, 313-354. maddelerini hizmet sözleşmelerine ayırmıştır. Ancak sözleşme özgürlüğü ilkesine yaslanan bu yasa, hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinde liberal bireyci görüşe bağlı kalmıştır (16).

1930 yılında ülke ve halk sağlığının genel olarak korunması amacıyla çıkarılan 1593 sayılı "Umumî Hıfzısıhha Kanunu", çocuk ve kadın işçilerin çalışmalarına kimi sınırlar getirmiştir. 12 yaşından küçük çocukların her türlü işte çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Gece ve yer altında yapılacak çalışmaların günde 8 saati aşmaması; gebe kadınların doğumdan önceki 3 ay içinde çocuğuna ve kendisinin sağlığına zarar veren işlerde çalıştırılmaması, doğumu izleyen 3 ay içinde dinlenmesi gibi esaslar öngörmekteydi (17).

c. Değerlendirme

1936 öncesinde çalışanlar lehine yapılan hukuki düzenlemelerin yeterli olduğu söylenemez. Kollektif düzeyde, yasaklayıcı kurallar, sendikaların gelişimine set çekmiştir. Bunun sonucu olarak, işçilerin örgütlenerek, sendikaları aracılığıyla çıkarlarını korumaları, bu dönemde olanaklı olamamıştır. Devlet müdahalesinin sınırlı kalması, işçi haklarını işverenin tek yanlı iradesine terketmiştir.

"Sonuç olarak, liberal ve bireyci dönem, işçi-işveren ilişkileri konusundaki bazı doğrudan ve dolaylı nitelik taşıyan yasal

düzenlemelere karşın, çalışma koşullarının ve özellikle de ücret ve iş süresi gibi en önemli ikisinin sözleşme özgürlüğüne, yani işverenin tek yanlı isteğine uygun olarak belirlendiği, bu yüzden de son derece kötü, asgari işçi sağlığı, iş güvenliği ve güvencesi koşullarından yoksun kara bir çalışma yaşamının sürüp gittiği bir dönemdir" (18).

Belirtilen bu koşullara, izlenen yeni ekonomik politikanın gerekleri de eklenince, genel nitelikli bir İş Yasasının çıkarılması zorunlu hale gelmişti. 1936 İş Yasası, devletin çalışma ilişkilerine hem koruyucu, hem de yasaklayıcı bir yöntemle, kapsamlı bir biçimde müdahalesinin bir ürünüdür.

2. 1936 İş Yasasının Oluşumunu Hazırlayan Ekonomik ve Siyasal Etkenler

17 Şubat 1923'de toplanan "İzmir İktisat Kongresi"nde, özel girişimcilğe yönelik olarak alınan kararlar, kendisine özgü bir kapitalizmi içermekteydi. Ancak, 1929 yılına kadarki uygulama, güçsüz bir özel sektörün özendirmeyle kalkınamayacağı olgusunu da ortaya koymuştu. Gerçekten, 1930'lara kadar, özel girişimin başarılı olduğu ve hızlı bir gelişme gösterdiği söylenemez. Bu nedenle ekonomik alandaki etkinliğini arttıran devlet, otoriter yapısı ile sanayi yaşamına doğrudan karışma gereğini duymuştur. 1929 dünya bunalımı yanında, Türkiye'nin kendi iç koşullarının zorlamasıyla, devletçi ekonomik politikanın oluşturulması süreci hızlandırılmıştır (19).

Böylece, 1930 yılından başlamak üzere tek parti döneminin devletçi anlayışı Türkiye'nin tüm iktisat politikasını kapsamıştır (20). Kalkınmanın devlet sermayesine dayandırılması ve ekonominin etkin bir biçimde plânlanması zorunlu hale gelmiş ve ilk beş yıllık kalkınma plânı yürürlüğe konmuştur (21).

Devletçilik ilkesinin anlamı, II. sanayi plânının önsözünde bizzat Atatürk tarafından ortaya konmuştu: "Devletçiliğin bizce manası şudur: Fertlerin hususi teşebbüslerini ve faaliyetlerini esas tutmak, fakat büyük bir milletin bütün ihtiyaçlarını ve birçok şeylerin yapılmadığını gözönünde tutarak, memleketin iktisadiyatını devletin eline almak" (22).

Devletçilik ilkesinin temel alınarak ülke ekonomisinin devlet denetimi altına alınması, çalışma ilişkilerinde bireyci hukuk an-

layışının terkedilmesine yol açmıştır. Devletin, aynı zamanda en büyük işveren konumuna girmesi, devletçilik ilkesine uygun bir çalışma düzeninin kurulmasını kaçınılmaz kılmıştır.

Bu düzenin hukuksal çerçevesini yönlendirecek temel düşünceler, 1936 Yasasının niteliklerini de belirleyeceklerdir. Türk ulusunun kaynaşmış bir toplum olduğu, toplumsal güçleri sınıf olarak ayırmak yerine, onları milli birlik ve bütünlük içinde birleştirme, döneme ve yasal düzenlemelere damgasını vuracak temel bir düşünceydi (23). Türk halkı içinde varolan sınıflar, çıkarları birbirinden ayrı olan sınıflar değildir. Çiftçinin, tüccarın, sanatkârın ve işçinin birbirine ihtiyacı vardır (24).

Atatürk, Türkiye İktisat Kongresi'nin açış konuşmasında bu görüşü şöyle dile getiriyordu: "... Bizim halkımızın menfaatleri yek diğerinden ayrılır sınıflar halinde değil; bil'akis mevcudiyetleri ve muhassala-i mesaisi yek diğerine lâzım olan sınıflardan ibarettir..." (25).

Dönemi damgalayan bu ve benzeri düşünceler, toplumda sınıflaşmanın nedeni olabilecek kollektif işçi haklarının (sendika, grev gibi) benimsenmemesine yol açacaktı. Buna karşılık, sanayinin daha güçlü bir biçimde yerleşmeye başlamasıyla, sanayileşme hareketinin itici gücü olan işçi sayısında da artma olacaktı. Bu durumu dikkate alan devlet, ülkenin girmiş bulunduğu imar ve sanayileşme hareketinin kol gücünü oluşturacak işçilerin daha esaslı olarak korunması gereğini kabul etmiş, uzun hazırlık dönemi ve birkaç tasarıdan sonra 1936 tarihli İş Yasası yürürlüğe konulmuştur.

3. 1936 İŞ YASASININ OLUŞUMU VE ÖNEMİ

a. 1936 İş Yasasından Önceki Tasarılar

Henüz Cumhuriyet ilân edilmeden önce, Büyük Millet Meclisi Hükümeti döneminde, iş ilişkilerinin hukuki çerçevesinin çizilmesi konusunda iki farklı görüş ortaya atılmıştır. Birinci görüş, her iş kolunun ve bölgenin özellikleri dikkate alınarak ayrı ve özel yasaların çıkarılmasını savunmaktaydı. Bu görüşe göre, genel bir iş yasasının çıkarılması ekonomi ve özel teşebbüs açısından sakıncalı olacaktı.

İkinci görüş ise, bütün iş hayatını kapsamına alacak genel bir iş yasasının kabul edilmesine taraftardı. Başlangıçta ilk görüş üstün geldi ve kimi işkollarında çalışan işçiler için özel yasalar çıkarıldı. 1921 yılında maden işçileri için çıkarılan yasalar bu görüşün ürünleridir (26).

Ancak 1924 yılından itibaren, genel bir iş yasasının çıkarılması yönündeki görüşler egemen olmaya başlamıştır. Bunun sonucu olarak, 1924 yılında Ticaret Vekâleti tarafından 120 maddeden oluşan "Mesai Kanunu Layihası" hazırlanmıştır. Bununla tüm iş ilişkilerini düzenleme amacı güdüüyordu. Söz konusu tasarrının kanunlaşmaması üzerine 1927 yılında 29 maddelik bir İş Kanunu Layihası daha hazırlanmış (27), fakat bir sonuç alınmamıştır.

1936 İş Yasasının çıkarılmasından önceki yıllarda hazırlanan tasarıların üçüncüsü 1929 İş Kanunu Layihasıdır. Bu tasarı da, Meclis'e ulaşmadan henüz Danıştay Genel Kurulu'nda incelenmekte iken İktisat Vekâleti'nce geri alınmıştır (28). Daha sonra, 1932 tarihli İş Kanunu Tasarısı hazırlanmış, fakat çeşitli nedenlerle yasalaşma olanağını bulamamıştır (29). 1934 yılında iç ve dış koşulların etkisiyle hükümet yeni bir tasarrının hazırlanmasına karar vermiştir (30). Söz konusu tasarı 8 Haziran 1936 günü toplantıya katılan milletvekillerinin oybirliğiyle kabul edilmiş ve 15 Haziran 1936 tarihli Resmi Gazete'de "3008 sayılı İş Kanunu" adı altında yayımlanmıştır. 148 maddeden oluşan bu kanun, 146. maddenin hükmü gereği bir yıl sonra yürürlüğe girecekti. Böylece, ilk İş Yasası 15 Haziran 1937 tarihinden itibaren uygulanmaya başlamıştır. Ancak, Yasanın "İş ve İşçi Bulma Teşkilâtı"na ilişkin 62. ve 63. maddeleri 3 yıl sonra yürürlüğe girecekti (İşy. m. 146). Buna karşılık, "İş Dairesi" Teşkilâtına ait hükümler, yasanın yayımından itibaren yürürlüğe konulmuştur.

Yasanın birçok maddesi 25.1.1950 tarih ve 5518 sayılı bir Yasayla önemli ölçüde değiştirilmiş ve 931 sayılı İş Yasasının yürürlüğe girdiği 1967 yılına kadar, çalışma ilişkilerini düzenleyen temel bir yasa olarak uygulanmıştır.

b. 1936 İş Yasasının Önemi ve Etkileri

aa. Önemi

Ülkemizde, ilk kez, işçi-işveren ilişkilerine genel ve kapsamlı bir hukuki çerçeve çizmiş olması, 1936 İş Yasasının önemli

yönünü oluşturur. Kabul edilen bu yasayla, kapsamı içine giren tüm alanlarda ve Türkiye'nin her yerinde geçerli olmak üzere iş ilişkileri düzenlenmiş; ortaya çıkan sorunların çözümünde uygulanacak esaslar ortaya konmuştur. Yasa, bu yönüyle bir "İş Kodu" görünümündedir. Gerçekten, sendikalar dışında, Çağdaş İş Hukukunun bireysel ve kollektif tüm ilişkileri, kavram ve kurumları, yasada ifadesini bulmuştur. Önceki dönemin özellikleri dikkate alındığında, 1936 İş Yasasıyla önemli bir aşamanın kaydedildiği görülür.

Bireysel iş ilişkileri açısından, işçileri koruma düşüncesi yasa egemen olmuştur. Borçlar Yasasının aksine, işçi ve işveren eşit güçte kişiler olarak kabul edilmemiştir. İş ilişkisi çerçevesinde, işçinin daha çok korunması gerektiği düşüncesi ön plâna çıkmıştır. İşçi yararına ve işçiyi koruyucu birçok hükme yer verilmiş olması, anılan temel düşüncenin somut ürünleridir. Böylece, 1936 İş Yasası, çalışma ilişkilerine sosyal açıdan yaklaşmış olmaktadır (31). Bu ise Çağdaş İş Hukukunun eğilim ve amacına uygun düşen bir çözümdü.

Yasanın kamu hukuku yönü ağır basmaktadır. Devlet, iş ilişkilerine müdahaleyi emredici hükümler aracılığıyla sağlamak istemiştir (32). Sözleşme yapma özgürlüğüne getirilen sınırlamalar, işin düzenlenmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği, grev ve lokavt yasağı, iş uyuşmazlıklarının çözümünde zorunlu tahkim ve iş hayatının denetimi gibi konular, emredici hükümlerle düzenlenmiş ve bunlara aykırılık hukuki ve cezai yaptırımlara bağlanmıştır.

Çalışma sürelerinin sınırlandırılması, fazla çalışmaların belirlili kurallara bağlanması, gece çalışmalarının işçiler lehine düzenlenmesi, ücretlerin güvenceye bağlanması, asgari ücret, işçi sağlığı ve iş güvenliği, çocuk ve kadın işçileri koruyucu önlemler, bir bütün olarak ilk kez 3008 sayılı İş Yasasıyla Türk İş Hukukuna girmiştir. Belirtilen konulardaki düzenlemeler zamanın koşullarına göre oldukça başarılıdır. Uluslararası İş Hukukunun o dönemde beliren kimi ilkeleri İş Yasası tarafından dikkate alınmıştır. Böylece, sosyal politikanın ilk temelleri atılmış ve bu politikanın içeriği belirginlik kazanmıştır. 3008 sayılı yasa, çalışma yaşamına ilişkin sorunlara genel esaslar getirmiş, ayrıntı-ları ise sonradan çıkarılacak özel yasa, tüzük ve yönetmeliklere bırakmıştır (33). Bir yasa metninde tüm konuların ayrıntılarıyla düzenlenmesinin olanaksızlığı düşünülürse, yeğlenen yöntemin yerindeliği ve iş ilişkilerinin doğasına uygunluğu kendiliğinden anlaşılır.

1936 İş Yasası ile ilk kez Türkiye'de sosyal sigortaların kuruluşu öngörülmüş ve hatta sosyal güvenlik kavramının dayandığı çağdaş ilkeler belirlenmiştir. İşçilerin sosyal risklere karşı korunması yönündeki çabalara yeni bir bakış açısı kazandırılmıştır.

Bu olumlu ve önemli yönlerine karşılık, işçilerin temel bir sosyal hakkı olan grev hakkını yasaklaması, sendika ve toplu sözleşme kurumlarını düzenlememesi, yasanın ayırıcı bir eksikliğidir. Yasaklayıcı düzenlemelere karşın, kimi temel kavramların anlamlarının ortaya konmuş olması, kimi yeni kurumların (işçi temsilciliği) benimsenmesi yararlı olmuştur.

Sonuç olarak, kollektif İş Hukukuna ilişkin yasaklayıcı hükümler ayırık tutulursa, 1936 İş Yasasının, "zamanın koşullarına göre modern ve sistematik bir çalışma yasası" (34) olduğu söylenebilir.

bb. Etkileri : İşçi-İşveren İlişkilerinin Geleceğini Yönlendiren Bir Yasa Oluşu.

İşçi-işveren ilişkilerinin hukuki çerçevesinin geleceğini etkilemiş olma, 1936 İş Yasasının diğer önemli bir yönünü vurgular. Söz konusu Yasa, kendisinden sonraki İş Yasalarını da yönlendirmiştir. Gerçekten, bu yasa yürürlükten kaldıran "931 Sayılı İş Kanunu 1936 Sayılı Kanunun bir bakıma devamıdır. Teknik nitelikte olan ve siyasi rejimle ilişkisi olmayan konulardaki önemli değişiklikler 30 yıllık bir uygulamanın deneylerinden elde olunan verilere dayanmaktadır. Sonra, daha önce çıkarılmış bulunan bazı konular yeni İş Kanununda derlenip toplanıp bir araya getirilmiştir" (35).

3008 sayılı yasanın önemli hükümleri bugün yürürlükte bulunan 1475 Sayılı İş Yasasında da aynen ifadesini bulmuştur. "3008 Sayılı İş Kanunu'nun birçok hükmü önce 931 Sayılı İş Kanunu'nda ve oradan aktarılmak suretiyle yeni 1475 Sayılı İş Kanunu'nda yer almış; bugün dahi yaşama olanağını bulmuştur. Bu nedenle, 3008 sayılı yasada yer alan kurum ve kavramlardan yenilerini getirmekten çok, o konularda öngörülen hükümlerin ya aynen, ya da kimi değişikliklerle aktarılması yolunu yeğlemiştir (37). Aynı gözlem, büyük ölçüde, Sosyal Sigortalar Yasası'nın temel ilkeleri açısından da geçerlidir.

III. BİREYSEL İŞ İLİŞKİLERİNE ÖZGÜ HÜKÜMLER

A. YASANIN GENEL HÜKÜMLERİ

3008 Sayılı İş Yasasının "Umumi Hükümler" başlığını taşıyan ve 7 maddeden oluşan kısmı, kimi kavramların tanımı (m. 1), yasanın uygulama alanı (m. 2), sanayi işlerinin türleri (m. 3, 4), ihbar veya tebliğlerin yapılma biçimi (m. 6) ve kimi sorunları düzenleyecek tüzüklerin çıkarılması (m. 7) gibi konuları düzenlemektedir. Bu şema, büyük ölçüde yürürlükteki 1475 Sayılı İş Yasasına da yansımıştır. Bu nedenle sadece özellik sunan noktalar üzerinde durulacaktır.

1. Temel Kavramlar

Yasa, kendi uygulama alanı açısından kimi temel kavramların tanımını, 1. maddesinde vermektedir. İşçi kavramına ilişkin tanım, yasanın uygulanma alanını belirleyen verileri de içermektedir. Buna göre, "Bir iş akdi dolayısıyla, başka bir şahsın işyerinde bedenlen veyahut bedenlen ve fikren çalışan kimseye "işçi" denir." Bu tanım, İş Yasası hükümlerinin "fikir işçileri"ne uygulanmayacağını da haber vermektedir.

Aynı maddede, "işveren", "işveren vekili", "aracı" ve "işyeri" kavramları da tanımlanmaktadır. İşçi tanımındaki esaslardan hareketle işveren kavramı şöyle tanımlanmıştır: "Bir iş akdi dolayısıyla kendi işyerinde başka bir kimseyi bedenlen, veyahut bedenlen ve fikren çalıştıran şahsa işveren denir" (m. 1/II). İşveren vekili tanımı ise, "Müdürler, İdare memurları ve Umumiyet itibariyle işin sevk ve idaresi vazifesini gören kimseler" biçiminde yapılmıştır. Yasanın kapsamını düzenleyen 2. maddenin E fıkrası, çeşitli bütçelerden kadro karşılığı aylık veya ücret alan memur veya hizmetlilerin işveren vekili sayılacakları ve bu sıfatla İş Yasası hükümlerine bağlı olacaklarını belirtmiştir.

1. maddenin 4. bendinde aracı kavramı ve aracı işverenin sorumluluğu belirlenmiştir: "İşçiler, doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da aynı iş veya teferruatında iş alan üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile sözleşme akdetmiş iseler bu araçılar da asıl işverenle müştereken ve müteselsilen sorumludurlar."

Yasanın yer açısından uygulanma alanı, özellikler arz etmektedir. Bu nedenle işyeri kavramının anlam ve kapsamının belirlenmesi gerekir. Yasa, 1. maddesinde asıl işyerini; "işçinin işini görmekte olduğu yer" biçiminde tanımlamıştır. "İş, sabit ve muayyen bir yerde yapılıyorsa o işin mahiyeti dolayısıyla bu yere bağlı bulunan diğer yerlerle, avlu, istirahat, çocuk emzirme, yemek, uyku, banyo, muayene ve bakım, bedeni veya mesleki terbiye yerleri gibi sair müstemilât dahi işyerinden sayılır." Böylece, asıl işyeri yanında, asıl işyerlerine bağlı yerlerle eklentilerin bir tek işyeri oluşturacağı açıklanmış olmaktadır (38). 1475 Sayılı İş Yasası aynı düzenlemeyi içermektedir.

2. Yasanın Kapsamı

3008 Sayılı Yasanın uygulanma alanının oldukça dar tutulmuş olması, dikkati çeken önemli bir noktadır. Gerçekten, "Çalıştırılan işçi sayısı", "işyerinde yürütülen faaliyetler" ve "işçi niteliği" olmak üzere kapsam açısından çeşitli sınırlamalar getirilmiştir.

a. Çalıştırılan İşçi Sayısı (Objektif Ölçüt: On İşçi Çalıştırma)

Yasa, uygulanma alanına, önce işyerinde çalıştırılan işçi sayısı açısından bir kısıtlama getirmiştir İş. Y. m. 2/A'ya göre, "Bu kanun, mahiyeti itibariyle yolunda işleyebilmesi için günde en az on işçi çalıştırmayı gerektiren işyerlerine ve buralarda çalışan işçilerle bunların işverenlerine uygulanır." Bu hükümlerle, en az on kişinin çalışması gereken işyerleri ve burada çalışan işçiler, İş Yasasının kapsamına alınmış olmakta, bunun dışında kalan, yani on işçiden az işçi çalıştırmayı gerektiren işyerleri ve buralarda çalışanlar, tümüyle kapsam dışı bırakılmışlardır.

Benimsenen ölçüt dikkat çekicidir. Çünkü "on işçi ölçütü" kesin kabul edilmiyor, "normal olarak işleyebilmesi için en az on işçi çalıştırmayı gerektiren işyerleri" denilerek, işverenlerin hileli işlemlerine engel olunmak istenmiştir. Gerçekten İş Yasası hükümlerinde kurtulmak isteyen bir işveren, çalıştırdığı işçi sayısını on'dan aşağıya indirebilecektir. Sübjektif değerlendirme ve işlemlere yer bırakmamak için, "işyerinin niteliği" gibi objektif bir ölçüt esas alınmıştır. Bunun sonucu olarak, yasanın uygulanma alanına giren işyerleri fiilen on işçi çalıştıran işyerleri ol-

mayıp, nitelikleri gereği on işçiyi çalıştırmayı gerektirecek işyerleridir. Sözelimi, işyerinde 5 işçi çalıştırılmasına karşın, yürütülen işin niteliği on ya da daha fazla işçi çalıştırmayı gerektiriyorsa, o işyeri yasanın kapsamına girecektir. "On işçi" ölçütü değerlendirilirken, İŞY. m. 1 anlamında işçi niteliğini taşıyanlar esas alınacaktır. Dolayısıyla, işçi sıfatını taşımayan ve zaten yasanın kapsamı dışında kalan "müstaahdem" ve "memurlar" dikkate alınmayacaktır (39).

Mevsimlik işin yürütüldüğü bir işyerinin yasa kapsamına girip girmediğini belirleyebilmek için "faaliyet dönemi" dikkate alınıp, bu dönemde "işin yürüyebilmesi" için çalıştırılması gereken işçi sayısının hesaplanması gerekir. İşyeri normal çalışma mevsiminde günde en az on işçi çalıştırabilecek kapasitede ise, o yer yasanın kapsamına girecektir (40).

Belirtilen "on işçi çalıştırma" kuralına bir istisna getirilerek (İŞY. m. 2/c), Bakanlar Kurulu'na kapsamı genişletme yetkisi verilmiştir. Bu yetkiye dayanılarak, İcra Vekilleri Heyetince, verilen 29.4.1952 tarihli karar uyarınca, nüfusu 50 bin ve daha yukarı olan şehirlerde İş Yasası hükümleri "günde en az dört, en çok dokuz" işçi çalıştırmayı gerektiren işyerlerinde de teşmil edilmiştir.

Ülkede, büyük sanayi daha oluşum aşamasındayken, küçük sanayi ve esnaf işletmeleri, ekonomik yaşama egemen bulunmaktaydı. Bu tür işyerlerinin büyük bölümü, getirilen kural gereği, İş Yasası kapsamı dışında tutulmaktaydı (41). Bu durum ise Yasanın önemli bir eksikliği olarak kabul edilmekteydi.

b. İşçi Niteliği Açısından Sınırlama

Yasanın benimsediği "işçi tanımı" da kapsamı daraltma sonucunu doğurmaktaydı. Gerçekten, Yasanın 1. maddesi işçiyi, "Bir iş akdi dolayısıyla, başka bir şahsın işyerinde bedenen ve yahut bedenen ve fikren çalışan" kimse diye tanımlamıştır. Böylece fikir işçileri yasanın kapsamı dışında tutulmuştur. Fikri çalışması bedeni çalışmasına üstün sayılan ve bir işverene bağımlı olarak çalışanlara İş Yasası değil, Borçlar Yasası hükümleri uygulanacaktır (42).

c. Faaliyetler Yönünden Sınırlama

3008 Sayılı İş Yasasının 2. maddesinin Ç fıkrasıyla başlayan hükümleri, yasanın kapsamı dışında kalan faaliyetleri sayarak, kapsamı daraltmış bulunmaktaydı. Bu hükme göre, deniz ve hava nakliyatı (taşıma) ile tarım işçileri; aynı çatı altında birlikte yaşayan bir ailenin fertleri veya hısımları arasında ve aralarına dışarıdan başka kimse katılmayarak ev içinde yapılan işlerle ev hizmetleri; Genel, katma ve özel bütçelerle belediye bütçelerinden kadro karşılığı aylık veya ücret alan memur ve hizmetliler, İş Yasası hükümleri dışında tutulmuştur.

Yasanın öngördüğü istisnalar uyarınca, tarım sanatları ile çiftliklerde ve ormanlar içindeki bina inşaatı, fabrika işleri, tarım aletleri ve parçalarının yapıldığı, işçileri zaman zaman diğer ziraat işlerinde çalıştırılan atelyeler dışında kalan sanayi karakteri galip mahiyetteki her nevi atelyeler yasa hükümlerine bağlı kılınmıştır. Aynı biçimde, yükleme ve boşaltma ile ilgili olarak liman ve iskelelerde mavnalı ve benzeri vasıtalarla yapılan işler ile havacılığın yer tesisleri ile meydan, depo ve atelyelerine ait işler, yasa kapsamına alınmıştır (m. 2/Ç, 1, 2).

B. İŞ SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

3008 sayılı İş Yasasının 8-34. maddelerini kapsayan birinci faslı "İş akdini" düzenlemektedir. Bu hükümler izlenerek, iş sözleşmesinin "türleri", "sözleşme özgürlüğünün sınırlandırılması", sözleşmenin feshi ve sona ermenin hukuki sonuçları üzerinde ana çizgileriyle durulacaktır.

1. Yasada Düzenlenen Sözleşme Türleri

a. Sürekli ve Süreksiz İşlere İlişkin İş Sözleşmeleri

1475 Sayılı İş Yasasında da aynen yer alan hükme göre "mahiyetleri itibarıyla ancak otuz işgünü devam eden işler süreksiz iş ve bundan fazla süren işlere sürekli iş" denir (m. 8). Bu tür işler için yapılan sözleşmeler ise, sürekli ve süreksiz iş sözleşmeleri olarak adlandırılmaktadır.

Yasa, işin sürekli ya da süreksiz oluşunu tarafların iradelerine değil, işin niteliği gibi objektif bir ölçüte bağlamıştır.

Ayırımın pratik önemi, İş Yasası hükümlerinin uygulanıp uygulanmaması açısındanadır. Gerçekten, 8. maddenin 2. fıkrasına göre, İş Yasasının 9, 10, 12-17, 22, 24-26 ve 29. maddeleri sadece sürekli iş sözleşmelerine uygulanacaktır. Süreksiz iş sözleşmeleri ise Borçlar Yasası hükümlerine bağlı olacaktır (43).

b. Süresi Belirli Olan ve Olmayan İş Sözleşmeleri

Yasanın 9. maddesinde süresi belirli, 13. maddesinde süresi belirli olmayan iş sözleşmelerinden, 14, 15 ve 16. maddelerinde de her iki sözleşmeden söz edilmektedir. Bu tür sözleşmelerde tarafların bir süre öngörmüş olup olmamaları önem taşır. Bu süre zaman birimi olarak saptanacağı gibi, sözleşmede belirlenen işin amacından da belirlenebilir. İş Yasası, sözleşmenin belirli süreli olup olmamasına, şekil ve sözleşmenin sona erdirilmesi konularında farklı sonuçlar bağlamıştır.

c. Deneme Süreli İş Sözleşmeleri

Sürekli işlerde, tarafların sözleşmeye deneme süresi koyup koymama özgürlükleri vardır. Ancak deneme süresinin öngörülmesi halinde, "deneme süresi"nin üst sınırı emredici bir hükümlerle çizilmiştir. Yasaya göre, "Sürekli iş akitlerinde, yaptığı iş itibarıyla bedenen çalışması fikren çalışmasına galip olan işçiler için tecrübe müddeti en çok bir aydır" (m. 12/I).

Deneme süresi içinde işçi ya da işveren herhangi bir tazminat ödenmeksizin ve ihbar süresi vermeksizin iş sözleşmesini feshedebilir. Ancak işçinin çalıştığı günler için ücret hakkı saklı tutulmuştur (m. 12/III).

2. İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti Açısından Öngörülen Sınırlamalar

İş sözleşmesinin kurulması konusunda da Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu hükümleri uygulanma alanı bulur (44). Ancak Medeni Kanundaki ehliyeteye ilişkin genel kurallar, iş sözleşmesi yapma yönünden, İş Yasasıyla bazı konularda sınırlandırılmıştır.

İş Yasasının 58. maddesine göre yaşları ne olursa olsun kadının işçilerle 18 yaşına kadar olan (18 yaş dahil) erkek işçilerin

ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaktır. Aynı hüküm, ağır ve tehlikeli işlerin nelerden ibaret olacağını bir tüzüğe bırakmıştır. İş sözleşmesi yapma ehliyetine, sağlık nedenleriyle de bazı kısıtlamalar getirilmiştir. On iki yaşından on sekiz yaşına kadar (on sekiz dahil) çocukların işe alınmaları halinde işin niteliğine ve koşullarına göre, bünyelerinin dayanıklı olduğunun hekim raporuyla saptanması zorunlu kılınmıştır (m. 60). Yaşı on sekizden fazla olan bir işçi de ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacaksa, vücutta bu işe elverişli ve dayanıklı olduğu aynı biçimde hekim raporuyla belirlenecektir. Aksi halde, yapılan sözleşme geçersiz olacaktır (m. 59) (45).

3. İş Sözleşmesi Yapma Özgürlüğünün Sınırlandırılması

İrade özgürlüğü ilkesinin bir sonucu olarak, bireyler diledikleri şekil ve içerikte sözleşme yapma yetkisine sahiptirler. Bu genel ilke, işçi-işveren arasındaki iş sözleşmesi açısından da geçerlidir. Ancak, sözleşme yapma özgürlüğü, İş Hukukunda, işçinin korunması düşüncesiyle çeşitli yönlerden sınırlandırılmıştır. 3008 sayılı Yasa, belirtilen amaç ve yönde kimi sınırlamalar içermektedir.

a. Sözleşme Yapma Zorunluluğu

1936 İş Yasası iki konuda sözleşme yapma zorunluluğunu düzenlemiştir. İlki, askerlik görevi nedeniyle işten ayrılan işçilerin yeniden işe alınması, ikincisi toplu işçi çıkarma durumudur.

aa. Askerlik veya Kanuni Ödevi Bitenlerin Yeniden İşe Alınmaları

İş Yasasının 5518 sayılı Yasayla değişik 24. maddesine göre, muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanuni çalışma yükümlülüğü nedeniyle işinden ayrılan işçilerden bu yükümlülüğün sona ermesinden itibaren iki ay içinde müraaat edenler tekrar işe alınırlar.

Belirtmek gerekir ki, Yasa, işe alma konusunda kesin bir yükümlülük öngörmemektedir. İşveren işçiyi çalıştırmak olanağına sahip olmalıdır; yani işyerinde işçinin eski yeri veya benzeri bir

yer boş bulunmalıdır. Aynı işe birden fazla talep varsa, işveren eski işçisini tercih etmek zorundadır (46).

bb. Toplu İşçi Çıkarma Halinde

3008 sayılı Yasada kimi değişiklikler yapan 25.4.1950 tarih ve 5518 sayılı yasayla eklenen bir hükme göre, "Toplu işçi çıkarılan işverenler veya bu gibi işyerlerini aynı şartlarla işletmeye devam eden veya yeniden işe başlayan işverenler çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde aynı işyerlerine aynı iş için tekrar işçi almaya ihtiyaç duydukları takdirde, keyfiyeti münasip vasıtalarla ilân ederek, evvelce işten çıkardıkları işçilerden çalışmak isteyenleri aynı şartlarla işe almaya mecburdurlar" (5518 sayılı Yasa m. 3/II). Bu hükme uymayan işveren veya işveren vekilleri için ağır para cezası öngörülmüştür (m. 3/III).

b. Sözleşmenin Şekline İlişkin Sınırlamalar

Yasaya göre belirli süresi bir yıl veya daha uzun olan sürekli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur (m. 9). Yazılı sözleşmede; işveren ve işçinin adı, işyerinin adresi, ödenecek ücret miktarı ve sözleşmenin süresi ile iki tarafın kabul ettiği özel koşullar yer alacaktır (İŞY. m. 9/II). Bunun gibi, takım sözleşmelerinin de mutlaka yazılı şekilde yapılma zorunluğu vardır (İŞY. m. 11). Süresi belirsiz sürekli iş sözleşmeleri ile 30 işgününden fazla ve bir seneden eksik olan işlere ait sürekli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunlu değildir (m. 10). Bu olasılıkta, işçinin isteği üzerine, işveren işçiye genel ve özel iş koşullarını gösteren ve imzasını taşıyan bir belge vermekle yükümlüdür (m. 10/I).

C. ÜCRETE İLİŞKİN HÜKÜMLER

1. İşverenin Ücret Ödeme Borcunun Bağlı Olduğu Kurallar

İş Yasası, ücretin tanımını yapmamıştır. Yasanın içerdiği hükümler, ücretlerin ödenme biçimi, belgelenmesi, ücretin güvencesine ilişkin bulunmaktadır. İŞY. m. 19'a göre "İşçi ücreti, en geç, haftada bir tedavülü mecburi para ile ödenir. Ancak işçinin muvafakatıyla bu müddetin iki hafta veya bir ay olarak tesbiti

caizdir. Devlet, Vilâyet ve Belediyelerle bunlara bağlı müesseselerde çalışan işçilerin ücretleri ayda bir verilebilir."

5518 sayılı Yasayla eklenen 2. madde uyarınca: "Bir işyerinde aynı mahiyette işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez." Böylece, ücrette eşitlik ilkesi emredici bir kurala dönüşmüş olmaktadır.

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde, işçi ücretlerinin ödenmesi de yasada düzenlenmiştir. İşy. m. 20'ye göre "İş sözleşmesinin feshinde veya işin hitamında işçi ücretlerinin derhal tam olarak ödenmesi mecburidir." Bu hüküm emredici nitelik taşıdığından, aksine sözleşme ya da iç yönetmelikle kararlaştırılamaz (47).

İş Yasası, ücret ödemelerinin belgeye bağlanmasını da zorunlu kılmıştır. Gerçekten, İşy. m. 21 uyarınca "İşveren, her teydede işçiye ücret hesabını gösterir bir pusula vermeye veya işçinin yanında bulunan buna ait deftere bu hesapları kaydetmeye mecburdur."

2. Hastalık, Gebelik ve Zorlayıcı Nedenlerin Ortaya Çıkması Halinde Ücret Ödeme Yükümlülüğü

İşy. m. 15/III ve m. 16/III uyarınca, işçiyi bir haftadan fazla süreyle çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı (mücbir) bir nedenin ortaya çıkması halinde, işçi ya da işveren iş sözleşmesini feshetme yetkisine sahiptir. Fakat bu bir haftalık bekleme devresinde işçiye yarım ücret verilecektir.

İşçinin yaptığı işten ötürü hastalanması halinde, işveren işçiyi tedavi ettirmekle yükümlü olduğu gibi, işçinin yarım ücretini de ödemekle yükümlüdür (İşy. m. 25/III). Bunun gibi, kadın işçinin gebeliği halinde de, doktor muayenesinden sonra muhtemel doğum gününden 3 hafta önce ve doğumdan 3 hafta sonra çalıştırılması yasaktır. Bu süreler içinde işçinin ücretinin yarısının işverence ödenmesi gerekmektedir (İşy. m. 25/1).

3. Ücretin Korunması

Ücret, işçiler için tek geçim kaynağıdır. Bu nedenle ücretin emredici hükümlerle güvenceye bağlanması zorunluluğu ortaya

çıkıştır. 3008 sayılı yasada da bu konuda kimi hükümlere rastlanmaktadır.

a. Ücretin Haczi ve Devri

İşy. m. 23'e göre işçi ücretlerinin ayda 60 liraya kadar olan kısmı haczedilemez. Aynı şekilde, işçi, ücretinin 60 liraya kadar olanını başkasına devir ve temlik edemez.

b. İşçi Ücretlerinden Zarar Karşılığı Kesinti

İşçinin, işyerinde işverene vereceği zararlardan ötürü, onun ücretinden keyfi bir kesinti yapılması önlenmiştir. İşverenin böyle bir kesinti yapabilmesi için, herşeyden önce iş sözleşmesinde bu konuda bir hükmün bulunması gerekir. Böyle bir hüküm bulunsa bile zarar karşılığı yapılacak kesinti, işçinin on günlük ücretinden fazla olamaz; bu kesintiler on haftada, eşit taksitlerle yapılabilecektir (m. 22). Bu kesintiler bütün çalışma süresi içindir. Bundan bir miktar mahsup edilince yeniden kesinti yapılabilir (m. 22/II).

c. Ücret Kesme Cezası

İşverenin disiplin yetkisi çerçevesinde, işçi ücretlerinden, disiplin cezası olarak bir kesinti yapabilmesi de belirli koşullara bağlanmıştır. İş Yasası hükümlerine göre, işveren, ancak iç yönetmelikte gösterilen fiiller için para cezası kesebilir (48). Bunun dışında başka hiçbir kesinti yapamaz. Kesintinin yapılması halinde, durumu derhal işçiye bildirme zorunluluğu vardır (m. 30/I).

İşçi ücretlerinden yapılacak kesintinin miktarı da sınırlandırılmıştır: "İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler, bir ayda üç gündelikten ve parça başına yahut yapılan iş miktarına göre ücret verilen işlerde ise işçinin üç günlük kazancı tutarından fazla olamaz" (m. 30/II). Kesilen bu paralar işçilerin yararlarına uygun ve Bakanlıkça belirlenecek bir konuya harcanır.

4. Asgari Ücret

Asgari ücret, ülkemizde ilk kez 3008 sayılı yasayla düzenlenmiştir. Ancak asgari ücrete ilişkin hükümlerin uygulanması,

8.1.1951 tarihli "Asgari Ücretlerin Tesbitine Müteallik Yönetmelik" çıkarılınca olanaklı hale gelmiştir. Diğer deyişle, asgari ücret uygulaması İş Yasasının yürürlüğe girdiği tarihte değil, 1951 yılında başlayabilmiştir (49).

1936 İş Yasasının 32. maddesinin ilk biçiminde, "İktisadi ve İctimai zaruretler dolayısıyla" İktisat Vekâletince teklif edilecek işlerde gerek saat başına veya gündelik, yahut haftalık veya aylık hesabı ile ve gerek parça başına, yahut yapılan işin miktarına göre ödenecek işçi ücretlerinin en aşağı hadleri bir nizamname ile tespit edilir, esas kabul edilmiştir. Ne ki, anılan Tüzük yürürlüğe konulamadığından yasa hükmü de uygulanamamıştı. 25 Ocak 1951 tarihli ve 5518 sayılı yasayla 3008 sayılı İş Yasasında yeni gereksinmelere göre değişiklik yapılırken, asgari ücrete ilişkin maddede de kimi değişiklikler yapılmıştır. Asgari ücreti saptama yetkisi "Mahalli Komisyonlar"a verilmiştir. Asgari ücretlerin belirlenmesinde dikkate alınacak esaslar ile işçi ve işveren temsilcilerinin komisyonlara seçimi biçimi, 1951 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliğinde düzenlenmiştir (50).

Yasa ve Yönetmelik hükümlerine göre, Çalışma Bakanlığı, İktisadi ve Sosyal zorunlulukları dikkate alarak, mahalli komisyonlar aracılığıyla, asgari ücreti saptayacaktır. Yönetmelik hükmü uyarınca asgari ücret "aynı mahiyetteki işlerde, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin normal gıda, mesken, giyim, sağlık, yakacak ve aydınlatma gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayabilecek kıfayette olan ücrettir" (Yön. m. 1). Asgari ücret tespit komisyonları, Mahalli Çalışma Teşkilatının yetkili memurunun başkanlığında işçi ve işveren; Ticaret ve Sanayi Odaları temsilcileri, Belediye Encümeninden ve Sendikadan gönderilecek birer üye ile hükümet tabibinden oluşmaktaydı (Yön. m. 5). Bu komisyonun kararlarına karşı bir ay içinde Çalışma Bakanlığı nezdinde itiraz olanağı da tanınmıştı (İşy. m. 32/v).

İş Yasasına göre, Çalışma Bakanlığı, asgari ücret hükümlerini, İş Yasası kapsamı dışında kalan (İşy. m. 2) ev sanayiinde ve tarım işlerinde çalışanlara da uygulayabilme yetkisine sahipti (İşy. m. 32/v). "İş Kanunu kapsamı dışında kalan bu iki zümreye hiç olmazsa asgari ücret hükümlerinin uygulayabilmesini sağlamak, eski Kanunumuzun ileri adımlarından birini teşkil etmiştir. Ancak 16 senelik dönemde bu hükümlerden sınırlı ölçüde tarım işçileri faydalandırılmış, ev sanayiinde ise hiç uygulanmamıştır" (51).

D. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

3008 sayılı İş Yasası, iş sözleşmesinin işçi ya da işveren tarafından feshini 13, 15 ve 16. maddelerinde ayrıntılı olarak düzenlemiştir; belirtilen kurallara aykırılığın yaptırımını da ayrıca belirtmiştir. Yasanın sisteminde, "süresi belirli olmayan sürekli iş sözleşmelerinin feshi" (m. 13) ve "süresi belirli olan ve olmayan sürekli iş sözleşmelerinin feshi" (İşy. m. 15, 16) olmak üzere iki tür fesih öngörülmüştür. Bunların dışında, "işçi müessesilerinin sözleşmelerinin feshi" ile "toplu işçi çıkarma" özel hükümlere bağlanmıştır (52).

1. Süresi Belirli Olmayan Sürekli İş Sözleşmelerinin Feshinin Bağlı Olduğu Esaslar

"Sürelili fesih bildirimini", "feshi ihbarla fesih" ya da "bildirimli fesih" gibi deyimlerle adlandırılan fesihte, kişi özgürlüğü ilkesinin bir sonucu olarak, taraflardan birinin (işçi ya da işverenin) tek yanlı beyanı ve hiçbir neden göstermeksizin sözleşmeyi sona erdirmesi söz konusudur. Şu halde, İşy. m. 13'de düzenlenen fesih, iş sözleşmesini, belirli bir sürenin geçmesiyle sona erdiren, karşı tarafa yönetilmesi gerekli tek taraflı bir irade beyanıdır (53). İş Yasasının 6. maddesine göre bu bildirim yazılı ve imza karşılığında yapılması gerekmektedir.

İş Yasası, Borçlar Yasasının öngördüğü esaslardan ayrılarak fesih ihbar sürelerini ayrıca düzenlenmiştir. İş Yasasının 13. maddesinde 5518 sayılı yasayla yapılan değişiklikten önce, bedenen çalışan işçilerle bedenen ve fikren çalışan işçilere ait feshi ihbar süreleri farklı biçimde düzenlenmiş; bedenen ve fikren çalışanların feshi ihbar süreleri diğerlerine oranla iki kat fazla olarak düzenlenmişti. Bu durum, öğretide, haklı olarak eleştiri konusu olmuştu (54). 5518 sayılı yasayla bu ayırım kaldırılarak tüm işçiler için yeknesak süreler öngörülmüştür. 3008 sayılı yasadaki ihbar süreleri şöyledir: İşçi altı aydan az çalışmış ise iki hafta önce; 6 ay-1,5 yıl çalışmış ise iki hafta; işçi, 1,5-3 yıl çalışmış ise altı hafta önce; işçi 3 yıldan fazla çalışmış ise sekiz hafta önce fesih bildiriminde bulunulması gerekir. Fesih bu sürelerin bitiminde hüküm doğuracaktır.

Bildirim süresi içinde sözleşme ilişkisi devam eder. Hem işçi hem de işveren, sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine ge-

tirmek zorundadır. Bildirim süreleri, işverenin yeni işçi ve işçinin de başka bir iş bulma amacına yöneliktir (55). Yasanın değişik 18. maddesine göre, "ihbar önelleri esnasında işveren, işçiye yeni bir iş bulması için lüzumlu olan yeni iş arama zamanını, iş saatleri içinde temin etmeye mecburdur. Bu yeni iş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi tarafından talep edildiği takdirde iş arama izin saatleri birleştirilerek fasılasız surette kullanılabilir..."

2. Bildirim Koşuluna Uymadan Fesih ve Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması Halinde Yaptırım

a. Bildirim Koşuluna Uymadan Fesih: "İhbar Tazminatı"

İş Yasasının 13. maddesinin 4. fıkrası, bildirim koşuluna uymamanın yaptırımını düzenlemiştir. Buna göre, ihbar koşuluna riayet etmeyen taraf yasada yazılı önellere ait ücret tutarında bir tazminatı diğer tarafa ödemek zorundadır. Şu halde, ihbar tazminatı, bildirim koşuluna uymayan taraf, yani hem işveren, hem de işçi için öngörülmüştür.

Öngörülen sürelele uyarak fesih bildiriminde bulunmadığı zaman ihbar tazminatından başka, yasa, tarafların ayrıca tazminat haklarını da saklı tutmuştur (İşy. 13/V). Burada, genel hükümlere göre istenebilecek maddi ve manevi tazminat sözkonusudur.

b. Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması: "Kötüniyet Tazminatı"

Türk Hukukunda "hakkın kötüye kullanılması" genel bir hükümle Medeni Kanunda (m. 2/II) düzenlenmiştir. Ne var ki, İş Yasası, iş sözleşmesinin feshi konusunda ayrı bir hüküm öngörmüştür. Gerçekten, anılan hükme göre, "işçinin sendikaya üye olması, temsilcilik ödevinin icaplarını yapması, şikayet mercilerine başvurması gibi sebeplerle işinden çıkartılması hallerinde ve genel olarak fesih hakkının kötüye kullanıldığı diğer durumlarda ayrıca ikinci fıkrada yazılı önellere ait ücretlerin üç misli tutarı tazminat olarak ödenir" (İşy. 13/V).

Uygulamada "kötüniyet tazminatı" olarak adlandırılan bu tazminat, sadece işveren için öngörülmüştür. İşçinin böyle bir

tirmek zorundadır. Bildirim süreleri, işverenin yeni işçi ve işçinin de başka bir iş bulma amacına yöneliktir (55). Yasanın değişik 18. maddesine göre, "ihbar önelleri esnasında işveren, işçiye yeni bir iş bulması için lüzumlu olan yeni iş arama zamanını, iş saatleri içinde temin etmeye mecburdur. Bu yeni iş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi tarafından talep edildiği takdirde iş arama izin saatleri birleştirilerek fasılasız surette kullanılabilir..."

2. Bildirim Koşuluna Uymadan Fesih ve Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması Halinde Yaptırım

a. Bildirim Koşuluna Uymadan Fesih: "İhbar Tazminatı"

İş Yasasının 13. maddesinin 4. fıkrası, bildirim koşuluna uymamanın yaptırımını düzenlemiştir. Buna göre, ihbar koşuluna riayet etmeyen taraf yasa da yazılı önellere ait ücret tutarında bir tazminatı diğer tarafa ödemek zorundadır. Şu halde, ihbar tazminatı, bildirim koşuluna uymayan taraf, yani hem işveren, hem de işçi için öngörülmüştür.

Öngörülen sürele re uyarak fesih bildiriminde bulunulmadığı zaman ihbar tazminatından başka, yasa, tarafların ayrıca tazminat haklarını da saklı tutmuştur (İşy. 13/V). Burada, genel hükümlere göre istenebilecek maddi ve manevi tazminat sözkonusudur.

b. Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması: "Kötüniyet Tazminatı"

Türk Hukukunda "hakkın kötüye kullanılması" genel bir hükümle Medeni Kanunda (m. 2/II) düzenlenmiştir. Ne var ki, İş Yasası, iş sözleşmesinin feshi konusunda ayrı bir hüküm öngörmüştür. Gerçekten, anılan hükme göre, "işçinin sendikaya üye olması, temsilcilik ödevinin icaplarını yapması, şikayet mercilerine başvurması gibi sebeplerle işinden çıkartılması hallerinde ve genel olarak fesih hakkının kötüye kullanıldığı diğer durumlarda ayrıca ikinci fıkrada yazılı önellere ait ücretlerin üç misli tutarı tazminat olarak ödenir" (İşy. 13/V).

Uygulamada "kötüniyet tazminatı" olarak adlandırılan bu tazminat, sadece işveren için öngörülmüştür. İşçinin böyle bir

tazminat ödemesi söz konusu değildir. Fesih hakkının kötüye kullanıldığı halleri sınırlı bir biçimde saptama olanağı bulunmadığından, yasa bunlardan birkaçını örnek olarak vermiştir. Tazminat miktarı ise ihbar önelerine ilişkin ücretin üç katı tutaradır.

3. Süresi Belirli Olan ve Olmayan Sürekli İş Sözleşmelerinin Haklı Nedenle Feshi

Öğreti ve uygulamada, "Muhik sebeple fesih", "olağanüstü fesih", "bildirimsiz fesih" ya da "süresiz fesih" olarak adlandırılan fesih, süresi belirli olsun olmasın tüm sürekli iş sözleşmelerinden sözkonusudur. Bu fesih bildiriminde haklı bir nedenin varlığı aranmaktadır. Haklı neden kavramı İş Yasasında tanımlanmamıştır. Haklı nedenler, işveren ve işçi açısından İşy.'nin 15 ve 16. maddelerinde örnek niteliğinde sayılmıştır (56).

a. İşçi Tarafından Haklı Nedenle Fesih

İş Yasasının 15. maddesinde, işçinin dayanabileceği nedenler üç grupta toplanmıştır: "Sağlık Nedenleri", "Ahlâk ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri" ve "Zorlayıcı Nedenler."

aa. Sağlık Nedenleri

İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması, sözleşmenin kurulması sırasında tahmin edilmeyen bir nedenle işçinin sağlık veya yaşamı için tehlikeli olursa ya da işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü işveren, işveren vekili yahut başka bir işçi, bulaşıcı veya tiksinti verici bir hastalığa tutulursa işçi yine sözleşmeyi feshetmek yetkisine sahiptir.

bb. Ahlâk ve İyiniyet Kurallarına Aykırı Davranışlar ve Benzerleri

İş sözleşmesinin yapıldığı sırada işverenin işçiyi yanıltması, işçi veya ailesinin namus ve şerefine dokunacak sözler sarfetmesi; işçinin işverenin yanında oturması halinde, işverenin yaşayış tarzının genel ahlâk açısından düzgün olmaması; işverenin işçiye

veya aile bireylerinden birine karşı tecavüz ve tehditte bulunması yahut yasaya karşı davranışa teşvik ve tahrik etmesi veyahut bunlara karşı hapis gerektiren bir suç işlemesi; ücretin yasa veya iş sözleşmesi gereğince hesaplanmaması veya ödenmemesi, eksik işverme veya çalışma koşullarının tek yanlı olarak esaslı derecede değiştirme gibi hallerde, işçi sözleşmeyi feshedebilir.

cc. Zorlayıcı (Mucbir) Nedenler

İşçinin çalıştığı işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile durmasını gerektirecek zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde de iş sözleşmesi işçi tarafından feshedilebilir. Bir haftalık bekleme süresinde işveren, işçiye hergün için yarım ücret ödemek zorundadır (İşy. 15/III).

b. İşveren Tarafından Haklı Nedenle Fesih

İşveren için iş sözleşmesini haklı nedenle fesih olanağı İşy. m. 16'da düzenlenmiştir. Buna göre işveren, işçinin "sağlığına", "Ahlâk ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri", "Zorlayıcı Nedenlere" dayanarak sözleşmeyi feshedebilir.

aa. Sağlık Nedenleri

İşçinin kendi kasdından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu nedenlerden ötürü, işçi ardı ardına iki gün veya bir ayda toplam üç işgünü işe devam etmezse işveren akdi derhal feshedebilir.

İşçinin kusuru olmaksızın hastalanması halinde, işveren yine sözleşmeyi feshedebilir. Yasakoyucu hastalık süresini belirlememiştir. Bu konuda bir tüzüğün çıkarılmasını emretmiştir. Ancak, bu tüzük çıkarılmamıştır. Bulaşıcı veya tiksinti verici bir hastalık durumunda da işveren sözleşmeyi derhal feshedebilir.

bb. Ahlâk ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri

İşçinin işvereni yanıltması, şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi ya da davranışlarda bulunması; yaşayış biçimi-

nin uygun olmaması; işverene, işveren vekiline ya da diğer işçilerden birine sataşması, tecavüz ve tehditte bulunması, yahut işyerine sarhoş gelmesi veyahut işyerine alkollü içki getirmesi halinde iş sözleşmesi derhal feshedilebilecektir.

İşçinin işverenin güvenini kötüye kullanması, mesleki sırlarını açıklaması, hırsızlık yapması gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması, işveren yönünden sözleşmeyi feshetmek için haklı bir neden oluşturur (İşy. m. 16/II, d).

İşçinin işe devamsızlığı da belirli koşulların varlığı halinde, sözleşmenin işverence feshine yol açabilecektir. Yasaya göre, işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki kez herhangi bir tatil gününü izleyen işgünü yahut bir ayda toplam üç işgünü işine devam etmemesi, iş sözleşmesinin işverence feshi için haklı bir nedendir (İşy. 17/II, e). İşçinin, iş sözleşmesi veya iç yönetmelik koşulları gereğince yapmakla yükümlü bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması da bir fesih nedeni olarak kabul edilmiştir.

İş güvenliğini tehlikeye düşürmek ve işverene zarar vermek de feshe yol açan nedenler arasında sayılmıştır (57).

cc. Zorlayıcı (Mucbir) Nedenler

İşçiyi bir haftadan fazla süre ile işyerinde çalışmakta alıko-yan bir zorlayıcı nedenin ortaya çıkması halinde, işveren bir haftalık süre geçtikten sonra, zorlayıcı nedenin ortadan kalkmasına kadar iş sözleşmesini derhal feshedebilir.

Değerlendirme : 1936 İş Yasası, Borçlar Yasası ilkelerinden ayrılarak iş sözleşmesinin feshini özel olarak düzenlemiştir. Bu düzenlemenin, o dönemdeki gelişmeler doğrultusunda olduğu söylenebilir. Klasik hukuk kural ve kavramları çerçevesinde fesih hakkına bazı sınırlamalar getirilmiştir. İhbar süreleri, kötüniyet tazminatı, ihbar tazminatı, bu amaca yöneliktir. Ne varki, bu sınırlamaların iş güvencesini sağlamada yeterli kaldığı söylenemez. Bugün yürürlükte olan 1475 sayılı İş Yasasının da aynen benimsediği sistem, iş güvencesi açısından günümüzde de yoğun eleştirilere neden olmaktadır.

**E. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN
HUKUKİ SONUÇLARI :
KIDEM TAZMİNATI**

1. Genel Olarak

Günümüzde de yoğun tartışmaları üzerinde toplayan kıdem tazminatı kurumu, ilk kez, 1936 İş Yasası ile çalışma hayatımıza girmiştir. Sonradan çıkarılan çok sayıdaki yasayla önemli değişikliklere uğrayan kıdem tazminatı, o tarihten beri uygulanarak günümüze kadar gelmiştir. 3008 sayılı İş Yasasının öngördüğü esaslar, 1967 tarih ve 931 sayılı yasaya kadar uygulanma alanı bulmuşlardır.

Kıdem tazminatının hukuki niteliği bu dönemde de tartışma konusu olmuştur. Bunu bir "tazminat" niteliğinde kabul eden görüşler yanında, "ikramiye" niteliğinde ya da "işyeri ve işe bağlılığın bir sonucu" gibi görenler de olmuştur (58).

**2. Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları ve
Tazminatın Miktarı**

a. Hak Kazanma Koşulları

Eski İş Yasasının ilk şeklinde, kıdem tazminatına ilişkin 13. madde hükmü şöyleydi: "Bilumum işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca on beş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir." Bu hüküm kıdem tazminatına hak kazanmayı; "beş yıldan fazla çalışılmış olması" ve "iş sözleşmesinin feshedilmiş olması" koşullarına bağlamaktaydı. İkinci kural tartışmalara neden olmuştu. Bir görüşe göre, kıdem tazminatı alacağının ortaya çıkabilmesi için sözleşmenin mutlaka işveren tarafından feshedilmiş olması gerekir. Yargıtay, hükmü daha geniş yorumlayarak; İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için sözleşmenin feshedilmiş olması gerektiği, sözleşmeyi feshedenin işçi veya işveren oluşunun önemli olmadığı, kıdem tazminatının, "her ne suretle olursa olsun bütün fesihlerde işçiye verilmesi gerektiğine karar vermiş (59), bu görüş 3.11.1948 tarihli ve 11/7 sayılı İçtihadı Birleştirme kararında da teyid edilmiştir (60).

Böylece, iş sözleşmesinin, zorlayıcı nedenler dışında, her türlü feshinde kıdem tazminatı hakkı ortaya çıkabilmekteydi (61).

Ancak, 8.6.1949 tarihinde yürürlüğe giren 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Yasası, "İhtiyarlık aylığından faydalanabilecek durumda iken işinden ayrılan veya çıkarılan sigortalılar hakkında İş Kanunu'nun 13. maddesinin mütenasip tazminata müteallik hükmü uygulanmaz" hükmünü (m. 40) getirerek kıdem tazminatı hakkını ihtiyarlık aylığından yararlanabilecek işçiler açısından ortadan kaldırmaktaydı. Ne var ki, 2.3.1951 tarihinde kabul edilen 5752 sayılı yasa anılan hükmü yürürlükten kaldırmıştır. Bunun sonucu olarak, İhtiyarlık Sigortasından yararlanma kıdem tazminatı istenmesine engel oluşturmuyordu (62).

Eski İş Yasasının 13. maddesinde 1950 ve 1952 yıllarında yapılan değişiklikle, 931 sayılı İş Yasası'nın yürürlüğe girdiği 1967 yılına kadar uygulanan kıdem tazminatı hükmü şu biçimi almıştı :

"İş akdinin işveren tarafından bu madde veya 16. maddenin I ve III numaralı fıkralarına göre ve işçi tarafından ise 15. maddenin I ve II numaralı fıkralarına dayanılarak veya askerlik hizmeti dolayısıyla feshedilmesi halinde üç yıldan fazla çalışmış olmak suretiyle işe başladığından itibaren her bir tam iş yılı için işçiye on beş günlük ücreti tutarında bir tazminat verilir. Mühassıran ihtiyarlık sigortasından aylık veya toptan ödeme almak gayesiyle iş akdini fesheden işçi, bu fıkroda yazılı bulunan tazminata hak kazanır. Ancak; sigortadan aylık veya toptan ödeme almak için akdi fesheden işçiye verilecek tazminatın hesabında, işçinin yalnız 1 Nisan 1950 tarihinden evvelki hizmet süreleri nazara alınır. İşçinin bu fıkra hükmünden faydalanabilmesi için 5417 sayılı kanuna göre aylık veya toptan ödeme yapılması için sigorta idaresine müracaat etmiş olduğunu bu idareden alacağı bir belge ile tevsik etmesi şarttır.

İşçilerin kıdemleri iş akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya müteaddit işyerlerinde çalıştıkları süreler nazara alınarak hesaplanır.

İşyerinin devir veya intikali yahut diğer bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi halinde işçinin kıdemi işyerindeki hizmetleri toplamı üzerinden hesaplanır. Kıdem Tazminatı ise bu intikal devresindeki işverene aittir. İşyeri intikal ile beraber devam ettiği takdirde (hilâfına hüküm olmadıkça) kıdem tazminatı yeni işverene ait olur. Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla tazminat ödenmez."

Maddenin aldığı bu son biçim çerçevesinde, kıdem tazminatı hakkı belirli fesih halleriyle sınırlandırılmış olmaktadır. Buna göre, iş sözleşmesinin işveren tarafından "sürelili fesih bildirimiy-le" (İşy. m. 13), "İşçiye ait sağlık nedenleri" (İşy. 16/1) ile zorlayıcı nedenlere dayanılarak (İşy. 16/III) "süresiz fesih" ya da "haklı nedenle feshedilmesi" halinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

İşçi tarafından sözleşmenin İşy. m. 15/1 ve II hükümlerine dayanılarak feshedilmesi halinde kıdem tazminatı yine söz konusu olacaktır. Bunun gibi askerlik hizmeti ya da münhasıran ihtiyarlık sigortasından aylık veya toptan ödeme almak gayesiyle işçinin işten ayrılması durumunda da kıdem tazminatı ödenecektir (63). Eski İş Yasası hükümleriyle yürürlükteki 1475 sayılı yasanın kıdem tazminatına hak kazanma halleri arasında büyük ölçüde benzerlik ve hatta özdeşlik olduğu söylenebilir.

Kıdem tazminatını düzenleyen 13. maddenin ilk biçiminde, işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için beş yıllık kıdeme sahip olması gerekmektedir. 5518 sayılı yasayla yapılan değişiklikle kıdem süresi 3 yıla indirilmiştir.

b. Kıdem Tazminatının Miktarı ve Hesaplama Yöntemi

Yukarıda belirtilen koşulları yerine getiren işçiye, işveren tarafından, her tam iş yılı için on beş günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenecektir.

Tazminatın hesabında dikkate alınacak ödemeler konusu, 3008 sayılı Yasa döneminde tartışmalara neden olmuştur. Bu konudaki duraksamalar 15.5.1957 tarih ve 13/10 sayılı bir İctihadi Birleştirme Kararı ile sona erdirilmiştir. Karara göre, kıdem tazminatının hesabına esas olacak ücret, sadece temel (çıplak) ücret olmayıp, "işçinin gıda, mesken, sağlık, yakacak ve aydınlatma gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayacak kifayette olmak üzere iş karşılığında para ve aynı olarak yapılan ve aynı olmayan her türlü ödemelerin ve bu arada hususi surette iyi olan bir hizmetin karşılığı olarak ödenen primlerin veya bu mahiyetteki yıllık ikramiyelerin... kıdem tazminatının hesabına esas olan ücret mefhumuna dahil bulunduğu" sonucuna varılmıştı (64). Kararda belirlenen esaslar, 1475 sayılı Yasanın 14. maddesinde, kısmen de olsa, ifadesini bulmuştur. Karardaki çözümün daha

isabetli olduğu kuşkusuzdur. Yürürlükteki hükmün yetersizliğini ise, uygulamadaki duraksamalar kanıtlamaktadır.

F. İŞİN DÜZENLENMESİ VE İŞÇİLERİN KORUNMASINA İLİŞKİN HÜKÜMLER

1936 İş Yasasının 35. madde ile başlayan ikinci faslı "işin tanzimi" konusunu düzenlemektedir. Bunu izleyen ve 53. madde ile başlayan üçüncü faslı ise "işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti" başlığını taşıyordu. İşin düzenlenmesi bölümünde "çalışma süreleri", "fazla çalışma", "ara dinlenmesi" ve "gece çalışmaları" belirli bazı esaslara bağlanmıştır. Yasanın sırasını izleyerek, önce bu esasların kısa açıklanması yapılacak; daha sonra "işçi sağlığı ve iş güvenliği" konusu üzerinde durulacaktır.

1. İşin Düzenlenmesi Konusundaki Hükümler

a. Normal Çalışma (İş) Süreleri

1936 tarihli yasaya değin, çalışma sürelerinin sınırlandırılması konusunda -151 sayılı yasa ayrık tutulursa- hiçbir pozitif düzenleme mevcut değildi. İş Hukukunun önemli kurumlarından biri olan çalışma süreleri, ülkemizde ilk kez 3008 sayılı Yasayla pozitif bir düzenlemeye kavuşmuş olmaktadır.

Yasanın 35. maddesine göre, "Genel bakımdan iş müddetinin haftada 48 saat olması esastır. Bu müddet, Cumartesi günleri saat 13'de kapanması mecburi olan işyerlerinde günde en çok dokuz saati ve Cumartesi günleri saat 13'den sonra dahi işlemesi caiz işyerlerinde ise günde en çok sekiz saati geçmemek şartıyla, haftanın çalışma günlerine taksim olunur." Yasanın benimseydiği bu esas, Türkiye'nin de katıldığı kimi uluslararası sözleşmelerle uyum göstermekteydi (65). Ne var ki, yasa hükmü 1945 yılına kadar çok sınırlı bir biçimde uygulanabilmişti. İşverenler, 8 saatlik çalışma süresinin uygulanması sonucu, işyerlerinde verimin düştüğünü ileri sürmüşler; 1940 tarihli "Milli Koruma Kanunu" çalışma sürelerini günde 11 saat olarak uygulayabilme olanağını tanımıştı. Öte yandan, çalışma sürelerinin düzenlenmesi konusunda yasanın öngördüğü (m. 35) tüzük ancak 1943 yılında çıkarılabildiği (66).

Çalışma (iş) süresi kavramı, işçinin çalıştığı işte fiilen geçirdiği zaman birimini ifade eder (Tüz. m. 1/1). Bununla birlikte İş Yasasının 40. maddesinde, işçilerin fiilen çalışmadıkları kimi süreler de çalışma süresinden sayılmış ve bu sürelerle ilişkin ücretin ödeneceği hükme bağlanmıştır (67).

Öte yandan, sağlık kuralları açısından günde ancak 8 saat veya daha az çalışması gereken işlerin bir tüzükle belirleneceği İşy. m. 36'da öngörülmüştü. Sözü edilen tüzük 6.11.1940 tarih ve 2/14637 sayılı kararnameyle "Günde ancak 8 saat veya daha az çalışması icap eden işler hakkında Nizamname" adı altında yürürlüğe konulmuştur (68).

b. Fazla Çalışma

İş Yasası, fazla çalışma türlerini 37, 38 ve 39. maddelerinde düzenlemiştir. 37. madde, normal fazla çalışmanın bağlı olacağı esasları belirledikten sonra ayrıntıların bir tüzükle düzenleneceğini vurgulamıştır. Söz konusu Tüzük 27.10.1939 tarihinde "Fazla Saatlerde Çalışma Nizamnamesi" adıyla yürürlüğe konulmuştur. Yasa ve Tüzük hükümlerine göre, fazla çalışma için her şeyden önce fazla çalışma yapacak işçilerin onayının alınması zorunludur. Ayrıca, ilgili resmi makamdan da izin alınması gerekir. Normal fazla çalışma, süre açısından da sınırlandırılmıştır. Gerçekten, İşy. 37. maddesine göre, "fazla çalışma saatleri günde en çok üç saat" olabilecektir. Ayrıca, "Fazla çalışma saatleriyle çalışılacak günlerin yekûnu bir yılda en çok doksan iş gününe varabilir." Ayrıca, sağlık açısından günde en çok 8 saat ya da daha az çalışma yapılacak işlerde, işçilere fazla çalışma yaptırılamaz (İşy. 37/II, 5).

Fazla çalışma ücreti ise şöyle belirlenmiştir: "Her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beşten, yüzde elliye kadar yükseltilmesi suretiyle ödenir" (İşy. 37/II).

c. Gece Çalışmaları

İş Yasasının 43. maddesine göre, "İş hayatında 'gece' tabiri, en geç saat 20'de başlayarak en erken sabah saat 6'ya kadar geçen ve herhalde en fazla on bir saat süren gün devresidir."

Aynı hüküm uyarınca, işçilerin gece çalışmaları sekiz saatten fazla süremez.

İşçiler posta halinde çalışıyorlarsa, gece postalarının gündüz postaları ile 15 günde bir değiştirme zorunluluğu vardır (İşy. 43/IV).

d. Ara Dinlenmesi

Eski İş Yasası, günlük çalışma süresi içinde dinlenmesi ve yemek, içmek gibi gereksinimlerini karşılamak için işverence işçilere ara dinlenmesi verilmesini öngörmüştü.

42. maddede ara dinlenme süreleri şöyle belirlenmiştir: 4 saat ve daha az süreli işlerde işin niteliğine göre yarım saat kadar; 4-8 saat (hariç) işlerde yarım saat; 8 saat ve daha fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir. Süreler en az olup, işveren tarafından artırılabilir (İşy. 42/1-b).

Dinlenme sürelerinin, "Çalışma süresinin ortalama bir zamanında" verilmesi gerekir (İşy. 42/1). Ara dinlenmesi kural olarak, bir işyerinin aynı kısmındaki bütün işçilerine önceden belirtilmiş olan aynı saatte uygulanır. Ancak, iç yönetmelikte belirtilmiş olmak koşuluyla, işin gereklerine göre nöbetleşe dinlenme yapılması olanaklıdır (İşy. 42/III). Ara dinlenmeleri çalışma (iş) süresinden sayılmaz (İşy. 42/IV).

e. Tatiller

İş Hukuku çerçevesinde işçilerin yararlanabilecekleri tatiller, genel olarak "hafta tatili", "Ulusal Bayram ve Genel Tatiller" ile "Yıllık Ücretli İzin"dır.

Ülkemizde "hafta tatili", "İş Yasasından önce çıkarılan 397 sayılı ve 2.1.1924 tarihli hafta tatili hakkında kanun ile uygulanmaya başlamıştır. 1 Mart 1952'den itibaren yürürlüğe giren, 9.8.1951 tarihli ve 5837 sayılı "İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkında Kanun", tatil günlerinde çalışmayan işçilere hiçbir iş karşılığı olmaksızın yarım günlük ücret ödeneceğini emretmekteydi. İşçinin bundan yararlanabilmesi için İş Yasasının uygulandığı bir işyerinde ve günlük iş

sürelerine göre haftanın altı gününde düzenli olarak çalışmış ol-
ması gerekir (69).

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller, İş Yasasında değil, 27.5.1935 tarih ve 2739 sayılı yasayla düzenlenmişti. İş Yasası-
nın 46. maddesi anılan yasaya yollama yaparak, Ulusal Bayram
gününde işçilere ödenecek ücret esaslarını belirlemişti. Ulusal
Bayram Cumhuriyet'in ilân edildiği 29 Ekim günüdür. Diğer ge-
nel tatillerde özel işyerlerinin kapalı tutulması zorunluluğu yok-
tur.

İş Yasasının 46. maddesine göre, "Ulusal Bayram ve Genel
Tatiller Kanunu" uyarınca, bütün işyerleri için kapanma zorunlu-
luğu bulunan 29 Ekim gününde: "a-gündelikle çalışan işçilerin
tam olarak bir gündelikleri, b-saat hesabıyla veya parça başına
veyahut yaptığı iş miktarına göre ücret alarak çalışan işçilerin,
29 Ekim'in (Ekim) gününden önceki iş haftasında kazanmış ol-
dukları ücretler tutarının altı işgününe taksimi suretiyle elde
edilecek vasati miktar nisbetinde bayram günü ücretleri, hiçbir
iş karşılığı olmaksızın, tatilden önce ödenir." Yaptıkları işin ni-
teliği gereği 29 Ekim günü çalışmak zorunda kalan işçilerin o
güne ait ücretleri iki misli olarak ödenir (İşy. m. 46/II).

Yıllık ücretli izin hakkı, 3008 sayılı yasada düzenlenmemiş-
ti. Bu hak, ülkemizde ilk olarak, 13.6.1952 tarih ve 5953 sayılı
yasayla basın mesleğinde çalışanlara tanınmıştır (70).

2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusundaki Hükümler

a. Genel Olarak İşverenin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri

1936 İş Yasasının 54. maddesiyle başlayan üçüncü faslı, iş-
verenlerin işyerlerinde ne gibi önlemler almak zorunda oldukları-
nı düzenlemekteydi. Aynı yasanın 112. maddesi ise cezai ve idari
yaptırımları içermektedir.

Genel kural, 54. maddede ifadesini bulmaktaydı.

Buna göre: "Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını koruma
ve iş emniyetini temin etmek için gerekli olan tedbirleri almak-
la ve bu husustaki şartları ve tertibatı noksansız bulundurmakla

mükelleftir." Bu hükme aykırılık halinde, eksiklikler tamamlanmaya kadar işyeri kapatılır ve 100 liraya kadar hafif para cezasına hükmedilir (İşy. 112).

İşyerlerinde "Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun" 179. maddesinin öngördüğü sağlık ve diğer önlemlerin alınması için İşy. m. 55, bir Tüzük çıkarılmasını emretmekteydi. Bu Tüzük "İşçilerin sağlığını koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi" adı altında 17.2.1941 tarihinde yürürlüğe konulmuştur. Yasa ve Tüzük, esas olarak işyerinin sağlık kurallarıyla teknik emniyet önlemlerine uygun olmasını ve bu suretle iş kazası ve meslek hastalıklarıyla diğer hastalıkların önlenmesi amacını taşımaktaydı (71).

İşyeri kurulurken ilgili makamlara güvenlik ve sağlık önlemleri plânının bildirilmesi (İşy. 56. Tüz. 77), işletme izninin alınması, işçi sağlığı düşünülerek kabul edilen önlemlerdi. Yasanın 54. maddesine göre, her ne sıfatla olursa olsun, herhangi bir kimsenin işyerine ispirtolu içki getirmesi, yahut sarhoş olarak gelmesi, bu gibi içkileri işyerinde kullanması veya başkalarına vermesi ve satması yasaktı.

Ayrıca, işçiler için sağlık muayenesi zorunluluğu öngörülmüştür. 62. madde uyarınca; işyerine alınan işçilerin sağlık muayenesine tabi tutulması ve bazı işlerde çalışan işçilerin belirli zamanlarda genel bir sağlık kontrolünden geçirilmesi gerekmektedir. Bu konudaki ayrıntıların Tüzükte düzenleneceği bildirilmiş, fakat böyle bir Tüzük çıkarılmadığından, İş Yasası hükümleri fazla uygulama olanağı bulamamıştı (72).

Öte yandan, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin bunyeye bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları hakkında bir doktor (işyeri doktoru, hükümet veya belediye doktoru) tarafından rapor verilmedikçe, bunların bu işlerde istihdam edilmeleri yasaklanmıştır (İşy. 59). Bu tür bir işe alınan işçi, en az altı ayda bir, işyeri doktoruna (bulunmazsa hükümet veya belediye doktoruna) muayene ettirilerek sağlık durumları kontrol edilir (Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü, 2/1).

b. Kadın ve Çocuk İşçilerle İlgili Özel

Koruyucu Düzenlemeler

aa. Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması

İş Yasasının 48 ve onu izleyen maddeleriyle (özellikle değişik 51. madde), Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun 17. maddesine

göre, çocuklar, yaşları dikkate alınarak üç gruba ayrılmıştır. Bu çocukların işe alınmadan önce muayene ettirilmesi ve bünyeye işe dayanıklı olup olmadıklarının saptanması gerekir (İşy. 60/1).

Çocukların iş güvenliği konusunda, yetersiz olmakla birlikte, zamanın koşullarına göre, Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile oldukça ileri sayılabilecek ilk adımlar atılmıştır (73). Bu Kanunun 173. maddesine göre "On iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işletmelerinde amele ve çırak olarak istihdamı memnudur." Bu hükümün kapsamına giren çocuklar, İş Yasası dışındadırlar, çünkü bu yaştaki çocukların işçi veya çırak olarak çalıştırılması yasaktır (74).

16 yaşından küçük genç işçilerin, hangi işte olursa olsun, günde 8 saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Bunlardan ilk okula gidenlerin iş sürelerini, okul saatlerine engel olmayacak biçimde düzenlenmesi esastır. Ders saatleri ise 8 saatlik iş süresinden sayılmıştır (İşy. 48; Um. Hif. K. 173/2). Öte yandan, belirtilen yaştaki çocukların herhangi bir işte gece çalıştırılmaları da yasaklanmıştır (İşy. 50/1; Um. Hifz. 174). Bu gruba giren çocuklar, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar (Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü 1/son).

16-18 yaşındaki gençlerin yer altında yapılan işlerde (m. 49) ve sanayide ise gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır (m. 50/1, III). Diğer yandan, İşy. 58'de gençlerin çalıştırılmayacakları ağır ve tehlikeli işlerin hangileri olduğunun çıkarılacak Tüzükle belirtilmesi öngörülmüş; m. 51'de ise, işyerlerinde çocuk işçi çizelgelerinin düzenlenmesi ve bunların gerektiğinde denetim makamlarına gösterilmesi zorunluluğunu içermekteydi.

"Çocuklar ile gençlerin iş güvenliği konusunda getirmiş olduğu bu hükümlerle, 3008 sayılı İş Kanunu'nun, ileri görüşlü bir yasa olduğu ve zamanın ilerisinde bir düzenleme yaptığı söylenebilir" (75). Ancak, yasanın kapsamının dar tutulmuş olması, koruyucu hükümlerden yararlanan çocukların sayısını azaltmıştır. Yapılan bir araştırma (76), söz konusu yasadan sadece 35.000 çocuğun yararlandığını ve ülkedeki 7-16 yaşlarında bulunan 3.714.909 çocuk ve gencin hemen hemen hiçbir yasa tarafından korunmadığını ortaya koymuştur.

bb. Kadın İşçilerin Korunması

Ülkemizde, kadın işçilerin sanayi kesiminde işçi olarak çalışması, 1930'lu yıllarda, diğer sanayi ülkeleriyle karşılaştırıldığında, yeni bir olguydu. 1943 yılı istatistiklerine göre sanayi kesiminde çalışan kadın işçilerin sayısı 56.937 idi. Bunların çoğunluğu dört beş ilde yoğunlaşmıştı. Kadın işçilerin çoğunluğu özellikle Tekstil, Gıda, Tütün gibi işlerde çalışmaktaydı (77). 1936 İş Yasası, çalışma süreleri açısından kadın işçilerle erkek işçiler arasında herhangi bir ayırım yapmamakla birlikte, kadınlar lehine koruyucu bazı hükümler içermekteydi.

On sekiz yaşına (18 dahil) gelinceye kadar kadın işçiler çocuk işçilerin bağlı oldukları hükümlere tabidirler (İşy. m. 51); ayrıca, aynı gruba girenler, kadın işçiler hakkındaki özel hükümlerden de yararlanırlar.

Kadın işçilerin sanayi işlerinde gece çalıştırılmaları yasaktır (İşy. 50/1). Bunun gibi kadın işçilerin, çocuk işçilerde olduğu gibi, yeraltı ve sualtı işlerinde çalıştırılmaları önlenmiştir (İşy. 49). Ağır ve tehlikeli işlerden hangilerinde kadın işçilerin çalıştırılmayacakları bir Tüzüğe bırakılmıştır (m. 61).

Gebe kadınlar, doğumun olası tarihinden önceki üç ay içinde gerek kendisinin ve gerekse çocuğunun sağlığına zarar veren ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar (Um. Hıfz. K. 177/1).

İşy. m. 25 uyarınca, "kadın işçilerden gebe olanların, doktor muayenesi neticesinde, doğumun vuku bulması muhtemel görülen üç hafta evvel ve doğumdan sonra üç hafta müddetle çalışmaları yasaktır. Gerek doğumdan önce ve gerek sonraki mecburi izin müddetleri sıhhi lüzum halinde altışar haftadan ceman on iki haftaya kadar uzatılabilir. Bu izinlerin devamınca, işveren, işçi kadına yarımşar ücret öder."

Bunun gibi, işveren, hangi nedenle olursa olsun, gebe veya lohusa olan kadın işçinin iş sözleşmesini feshetmek isterse, az önce belirtilen zorunlu izin günlerinin geçmesini beklemek zorundadır (İşy. m. 26). Bu izin süreleri içinde feshi ihbar veya feshe ilişkin irade beyanları hükümsüzdür. Bu süreler, izin sürelerinin bittiği andan itibaren işlemeye başlar (78).

Bu açıklamalar, kadın işçilere ilişkin özel koruyucu hükümlerin başarılı olduğunu ortaya koymaktadır. Uluslararası sözleş-

melerin bu konudaki hükümlerinin Türk İş Mevzuatına yansıdığı söylenebilir (79).

IV. ÇALIŞMA TEŞKİLATI VE ÇALIŞMA YAŞAMININ DENETİMİ KONUSUNDAKİ DÜZENLEMELER

1. ÇALIŞMA TEŞKİLATI

Yasaların uygulanması, onların etkinliğini koşullandırır. Sosyal gelişmelerle uyum gösteren ve işçiler lehine olan hükümlerin benimsenmesi, kuşkusuz olumlu bir başlangıçtır. Ne ki, bunların değerini, pratikteki uygulama biçimleri ortaya çıkaracaktır. Bu nedendir ki, İş Mevzuatının uygulanmasının denetimi için, tüm ülkeler bir idari teşkilat oluşturmuşlardır. İş Müfettişliği kurumunun önemi, Versay Andlaşmasında da vurgulanmıştır.

a. İş Yasasından Önceki Teşkilat

İş Yasasının yürürlüğünden önce, İktisat Vekâletine bağlı "İş ve İşçiler Bürosu" mevcuttu. Bunun görevi, ülkenin sanayileşmesi hakkındaki esas uygulamak ve aynı zamanda İş Kanunu tasarısını hazırlamaktı. 936 İş Yasasının 145. maddesi bu büroyu lağvederek yerine "İş Dairesi" adıyla yeni bir teşkilat oluşturmuştur (80).

b. İş Yasasının Öngördüğü Teşkilat: İş Dairesi

3008 sayılı İş Yasasının 9. faslı, "İş Dairesi" teşkilatının bağlı olacağı esasları belirlemişti. Ne var ki, bu teşkilatın geçiciliği anılan faslın başlığından anlaşılmaktaydı. Nitekim, bu teşkilat da, daha sonraları (1945 yılında) yerini, 8 yıllık bir faaliyetten sonra, Çalışma Bakanlığı'na bırakacaktı.

İş Yasasının 91. maddesinin 2. fıkrası "Genel Teşkilatı'nı İktisat Vekâletine bağlı olduğunu bildirmekteyse de, bu teşkilatın neden ibaret olduğu ve statüsü hakkında bir açıklamaya yer vermemekteydi. Teşkilatın asıl statüsü 141. maddeyle başlayan geçici 9. faslında düzenlenmiştir.

Yasanın 141. maddesine göre; "İş Kanunu hükümlerinin tatbikatını temin ve takip etmekle mükellef olmak üzere, bu kanu-

nun neşri tarihinden itibaren, İktisat Vekaletine bağlı bir "İş Dairesi" kurulur. Bunun Ankara'da "Genel Merkezi" ve memleketinüzüm görülen yerlerinde kolları vardır." Aynı maddenin 2. bendinde hükümetin, İş Kanununun 2. yürürlük yılı içinde bir teşkilat kanunu tasarısı hazırlayıp, Büyük Millet Meclisine sevki öngörülmekteydi. Ne var ki, aradan sekiz yıllık bir süre geçtiği halde böyle bir kanun yürürlüğe konulmamıştır. Bunun yerine, Çalışma Vekaleti'nin kuruluş ve görevleri hakkında bir kanun, 1945'de yürürlüğe girmiştir. Fakat bu kanun da altı ay sonra yürürlükten kaldırılmış ve 1946'da Çalışma Bakanlığı'nın kuruluş ve görevleri hakkında yeni bir kanun yayımlanmış ve bu kanun kesin olarak Çalışma Bakanlığı'nın teşkilatını düzenlemiştir (81). Bu tarihe kadar "İş Dairesi"nin görevleri devam etmiştir.

İş Yasasınının 144. maddesi "İş Dairesi"nin yetkileri hakkında bazı hükümler içeriyordu. Buna göre, Merkez veya Vilayetlerdeki "İş Dairesi" yetkililerinin talebi üzerine, "İlgili makamların davetine gelmek, istenilen malumatı vermek, beyannamelerini doldurmak ve iş hayatını takip, murakabe ve teftişçinin selahiyettar memurların yapacakları soruşturma ve incelemelerde ve bunlar tarafından bütün işyerlerinin ve müstemilatının her zaman muayene edilmesi hususlarında kendilerine karşı güçlük göstermemek, sorgularını doğru ve eksiksiz cevaplandırmak gibi, bu kanunun muhtelif hükümleri mucibince işverenler veya işçilere yahut alakadar görülen diğer kimselere tahmil edilmiş bulunan her türlü mükellefiyetlerin yerine getirilmesi bu "Dairenin" faaliyete başlaması tarihinden itibaren mecburidir." Bu yükümlülüklerle uymayanlar hakkında cezai yaptırımların uygulanacağı aynı maddede belirtilmişti.

2. İş Teftişi

3008 sayılı Yasanın altıncı faslı "İş Hayatının Murakabe ve Teftişi" başlığını taşımaktaydı. İş teftişinin anlamı 91. maddede şöyle belirlenmişti: "Ulusal çalışma bütünlüğünün düzen altında yürümesini sağlamak üzere, iş hayatının kanun hükümlerine ve memleket menfaatlerine uygunluğunu Devlet takip, murakabe ve teftiş eder. Bu vazifenin yapılması için, İş Kanunu tatbikatını temin ve takibe selahiyettar olmak ve İktisat Vekaletine bağlı bulunmak üzere kurulacak "Genel Teşkilat"ın içinde, ihtiyaca yetiyecek sayı ve vasıflarda teftiş ve murakabe memurları bulunur."

Görülüyor ki, iş yaşamının denetimi görevi devlete bırakılmıştır. Yasanın öngördüğü teşkilat dışında, 96. madde uyarınca diğer bakanlıklar, il ve belediyeler de denetim açısından yetkili kılınmışlardır. 92. madde uyarınca iş müfettişleri ya da denetimle görevli diğer memurlar işyerlerine girip gerekli denetimleri yapma yetkisine sahiptirler. Memurlar, işçi veya işvereni (yahut vekilini) davet edip ifade ve bilgi vermelerini isteyebilirler; gerekli gördükleri belge ve kanıtları ibraz etmelerini talep edebilirler (m. 92/II).

İşçilerin sağlığını ve iş güvenliğini tahdit eden bir hususa rastlanırsa veya işveren tarafından, noksan olan veya tehlike arzeden durum giderilmezse, cihaz veya makina mühürlenerek yahut tesisat kapatılarak faaliyette bulunmasına engel olunur. Eğer bu tehlike İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün birinci derecede saydığı hallerden birine giriyorsa, işyeri geçici olarak kapatılabilir (İşy. 56). Diğer yandan, denetim sırasında İş Yasasının suç saydığı herhangi bir olay saptanırsa, bunu derhal önlemek yetkisi de mevcuttur (m. 92). Müfettişler, gerektiğinde zabitanın yardımını da talep edebilirler.

1937 yılında İş Dairesine bağlı iş müfettişi sayısı 68 idi. Sanayiın başlangıç dönemi ve işçi sayısının 300.000 olduğu dikkate alınırsa bu sayının yeterli olduğu söylenebilir. Ne var ki, müfettişlerin yarıdan çoğunluğu idari görevlerle yükümlü tutulmuştu. Buna mesleki eğitim yetersizliği de eklenince, iş müfettişlerinin sağlıklı bir denetim yapması olanaklı olamamıştır (82).

3. İş ve İşçi Bulma

1936 İş Yasası, işçilerin iş bulmalarına aracılık görevini Devlete vermiş; işçilere iş ve işlere işçi bulmak için kazanç amacıyla çalışılması veya özel büro açılmasını yasaklamıştı (İşy. m. 65/1).

Dördüncü faslımı (m. 63-70) iş ve işçi bulmaya ayıran İş Yasasının 63. maddesine göre; "işçilerin elverişli oldukları işlere yerleşmelerine ve muhtelif işler için elverişli işçiler bulunmasına tavassut hususlarının tanzimi bir âmme hizmeti olarak Devlet tarafından yapılır." İş ve İşçi Bulma Teşkilatının görevleri şöyle belirlenmişti :

Her türlü ekonomik işletmelerle, serbest sanat ve hizmet niteliğindeki işler için bilgi toplamak; işgücü arz ve talebinin düzene bağlanması yönünde gerekli çalışmaları yapmak; işçi ücretlerinin iniş çıkışlarını izleyip geçim koşullarındaki yükseklikle karşılaştırarak sosyal sıkıntıların önüne geçmek için tüm yurttan veya bir bölgede yahut belediye çevresinde alınması gereken önlemleri saptamak ve bunların uygulanmasına yardım etmek; mesleğe yöneltmek, işçilerin mesleki eğitimlerinin yükselmesi ve usta (kalifiye) işçi yetiştirilmesi için gerekli olan önlemler üzerinde çalışmak ve nihayet iş sözleşmesinin yapılmasında ücret karşılığı olmaksızın aracılık etmektir (İşy. m. 64).

V. TOPLU İŞ İLİŞKİLERİNE ÖZGÜ HÜKÜMLER

1. Sendika ve Toplu Sözleşme Haklarının Düzenlenmesi

Bilindiği gibi, toplu iş hukukunun temel kurum ya da kavramları, sendika, toplu sözleşme, barışçı çözüm yolları ve toplu mücadele araçları olan grev ve lokavttır. 3008 sayılı Yasa, bunlardan sadece grevi ve lokavtı "yasaklayıcı" biçimde düzenlenmiş; uyuşmazlıkların çözüm yollarını ise daha ayrıntılı olarak ele almıştı.

Yasa, sendikalarla ilgili hiçbir hüküm içermemektedir. 82. maddedeki "işçi teşekkülleri" deyimini ise, BK'nun 316. maddesine yapılan yollama nedeniyle ve sadece bu açıdan bir anlam ifade eder. Yasanın oluşumuna damgasını vuran, devletçi ekonomi politikası, toplumun kaynaşmış ve ayrıcalıksız bir bütün olduğu düşüncesi, işçi-işveren ilişkilerinde devleti tek düzenleyici otorite kabul ederek, sendika hak ve özgürlüğünü kabul etmemiştir. Böylece sendikaları yasaklayan özel yasalar varlıklarını korumuşlardır (83). Oysa, 1932 İş Yasası Tasarısı sendika hakkını düzenlemekteydi (84).

1936 İş Yasası, sendikalar gibi kollektif iş hukukunun önemli kurumlarından biri olan toplu iş sözleşmelerine de yabancıydı. Bu nedenle, 3008 sayılı Yasa döneminde, bir toplu iş sözleşmesi düzeninden sözedilemez. Bu dönemde, işçilerin çalışma koşulları mevzuatın emredici kurallarına aykırı olmamak koşuluyla, işverence belirleniyordu. İş Yasasının 29. maddesi, her işyeri için bir iç yönetmelik yapılmasını öngörmüştü. Ne var ki, bu yönetmeliğin oluşumunda işçilerin ya da temsilcilerin bir rolü bulun-

mamaktaydı. Anılan hükme göre, işveren, tek yanlı olarak, iş yönetmeliği hazırlamakta, Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün onayı ile birlikte işyerinde uygulamaktaydı (85). Böylece, işçilerin işyerlerindeki çalışma koşulları, iradeleri dışında, kendilerine, işverence tek yanlı olarak empoze edilmekteydi.

Belirtmek gerekir ki, Toplu İş Sözleşmeleri, Türk Hukukuna, 1926 yılında kabul edilen Borçlar Kanunu ile "Umumi Mukavele" adı altında girmiştir. Ne var ki, bu hakkı tamamlayan, ona işlerlik kazandıran sendikaların uzun süre yasaklanmış olması, toplu iş sözleşmelerinin yapılmasını engellemiştir. Buna 3008 sayılı İş Yasasının öngördüğü grev yasağı da eklenince, Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanması olanaklı olamamıştır. "Umumi Mukavele" adı altında toplu iş sözleşmelerini düzenleyen Borçlar Kanununun 316-317. maddeleri "kendisinden yararlanılamayan varlığından pek haberdar olunmayan Medeni Kanunun bir kısım hükümlerinin kaderini paylaşmıştır" (86). 5018 sayılı Sendikalar Yasasının yürürlüğe girmesiyle, az da olsa, toplu iş sözleşmesi uygulamasına tanık olunmuştur.

2. İşçi Temsilcileri

a. Temsilcilerin Seçimi

1936 İş Yasasının 78. maddesine göre kural olarak, yasanın kapsamına giren tüm işyerlerinde işçi temsilcilerinin seçimi zorunludur. Aynı madde, temel kurala kimi istisnalar getirerek; süreksiz işlerde (İşy. m. 8). yılın herhangi bir devresinde üç aydan az süre ile ve günde 20'den az işçi çalıştıran mevsimlik işlerde temsilci seçiminin zorunlu olmadığını belirtmiştir (87).

3008 sayılı İş Yasası ve "İş İhtilaflarını Uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesi hükümlerine göre; 50 işçiye kadar 2; 50-199 işçi çalıştıran işyerlerinde 3; 200-999 işçi çalıştıran işyerlerinde 4 ve 1000'den yukarı sayıda işçisi bulunan işyerlerinde 5 temsilci işçi seçilir.

Temsilcilerin seçim yöntemi Tüzükte ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu yöntemin demokratik ilkelere uygun olduğu söylenebilir. Gerçekten, temsilciler, işyerinde çalışan işçiler tarafından ve yine işyerinde çalışan işçiler arasından gizli oy, açık sayım esasına göre seçilirler. Seçilen temsilciler kendi aralarında

toplanarak gizli oyla bir kişiyi baştemsilci olarak belirlerler (88). Temsilcilerin görevleri iki yıl süreyle devam eder.

b. Temsilcilerin Görevleri

İşçi temsilcileri, mevzuatın kendilerine verdiği görevler dışında, işyerlerindeki arkadaşları ile işveren arasında işyerine ait sosyal ilişkilerde işçilerin istemlerini işverene iletmek ve çıkacak olan uyuşmazlıklarda uzlaştırma görevini yaparlar (89). İş Yasasının 78. maddesine göre, temsilci işçiler, işverenle arkadaşları arasında çıkacak her türlü iş uyuşmazlıklarını çözümlenmek üzere işveren veya vekili ile görüşüp uzlaşma ortamı yaratmaya çaba gösterirler. İşçiler, haklarını ilgilendiren ve işverene karşı olan istemlerini temsilcilere iletirler; İşverenin olumlu ya da olumsuz yanıtı yine temsilciler aracılığıyla işçilere duyurulur. Temsilcilerin asıl görevleri, aşağıda inceleneceği gibi, "tek başlı" ve "toplulukla" iş uyuşmazlıklarında önem taşır.

Öte yandan, asgari ücretlerin saptanması konusunda oluşturulacak komisyona katılacak işçi temsilcileri, kimi durumlarda, en çok işçi çalıştıran işyerlerinin baş temsilcisidir. (Asg. Ücret Yön. m. 6). Bunun gibi, İş Mahkemelerinde görev alacak işçi üyelerinin seçimi işçi temsilcileri tarafından yapılır. (İş Mah. Kanunu m. 2). Ayrıca, Çalışma Vekaleti nezdinde oluşturulan Çalışma Meclisi, İşçi Sigortaları Kurulu ile İş ve İşçi Bulma Kurumu Danışma Kurulu'na katılacak olan işçi üyeler işçi temsilcileri arasından seçilirler.

Sonuç olarak, 3008 sayılı yasa ve bu yasaya dayanarak çıkarılan tüzük, temsilcilerin seçimi ve görevleri konusunda, oldukça başarılı ve ileri bir düzenleme içermektedirler. İşyerlerinde "demokratikleşme" sürecine katkı açısından olumlu bir adım olarak değerlendirilmelidir.

c. Temsilcilerin Güvencesi

Üstlendikleri görev gereği, işçi temsilcilerinin işlevini yitirmeleri ya da işverenlerin keyfi davranışlarına maruz kalma olasılıkları, diğer işçilere oranla daha fazladır. Bu nedenle, işçi temsilcilerinin diğer işçilerden daha fazla güvenceye gereksinimleri vardır.

936 İş Yasası ilk metninde temsilciler için bir güvence getirmemişti. Bu güvence İş Yasasına 1950 tarihli 5518 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikle girmiştir. Gerçekten Yasanın 78. maddesi şu esas içerir: "... Temsilci işçinin iş akdinin feshi halinde işçinin şikayeti üzerine ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü'nce İş Kanunu'nun 81. maddesinin (B) fıkrasındaki esas dairesinde uzlaştırmaya teşebbüs olunur. Uzlaştırma kabil olmadığı takdirde keyfiyet tutanakla tesbit edilerek bu yer için yetkili İl Hakem Kurulu'na tevdi edilir. İl Hakem Kurulu mesele hakkında 82. maddede yazılı usule göre inceleme yaparak karar verir. İl Hakem Kurulu'nun bu hususta vereceği karar kesindir. İl Hakem Kurulu'nca temsilci işçinin işinden çıkarılmamasına karar verilirse uyuşmazlık tarihinden başlamak üzere ve kanuni temsilcilik süresinin devamınca iş gördürülmemiş olsa bile, temsilci işçinin ücreti ve sair bütün hakları işverence ödenir. Seçim devresinin bitiminde tekrar temsilciliğe seçildiği takdirde de yukardaki hüküm uygulanır. Temsilcinin işçilik sıfatından doğan ihbar ve kıdem tazminatı gibi sair her türlü hakları mahfuzdur" (90).

Bu hükümlerle, çağdaş İş Hukukunun tüm işçiler için gerçekleştirilmek için çaba gösterdiği iş güvencesi ve bunu gerçekleştirmek için işe iade mekanizması, ilk kez, 936 Yasasıyla Türk İş Hukukuna girmiş bulunmaktaydı. Üzerinde durduğumuz hüküm, Türk iş mevzuatının geleceğini de yönlendirmiştir. Gerçekten, benzer düzenleme 275 sayılı Yasada işçi temsilcilerinin yerini alan İşyeri Sendika Temsilcileri (274 sayılı Sen. Y. m. 20) için de öngörülmüştü (91). Aynı çözüm, kimi değişikliklerle yürürlükteki 2821 sayılı Sendikalar Yasası tarafından da benimsenmiş bulunmaktadır (Sen. Y. m. 30).

3. Grev ve Lokavt Yasası

a. 1936 İş Yasasından Önceki Hukuki Durum

İşçi-işveren arasındaki uyuşmazlıklar, giriş bölümünde de belirtildiği gibi, tarihin her döneminde varolmuştur. Ancak, hukuk normlarının anılan uyuşmazlıkları tanıması, düzenlemesi ve adlandırması, o denli eski değildir. Sanayi toplumu olmamakla birlikte, Osmanlı İmparatorluğu döneminde de grev hareketlerine rastlanmıştır. Nitekim, 1908 öncesinde, seyrek de olsa, ücret artışı ve özellikle birikmiş ücret alacaklarının ödenmesi amacıyla işçiler greve gitmişlerdir. 1908 yılının Ağustos-Eylül ayların-

da, özellikle tramvay işçileri ile Rumeli ve Anadolu Demiryolu işçi ve müstahdemlerinin başlattıkları grevler, kısa süre içinde yaygınlık kazanmıştır (92). Bu grevler, yasa koyucuyu doğrudan etkilemiş; yasa yoluyla işçilerin örgütlenmesini yasaklamak ve grev hakkını sınırlamak zorunluluğu duyulmuştur. 1325 (1909) tarihli "Tatil-i Eşgal Kanunu" bu zorunluluğun bir ürünüdür.

Bu yasa, 8. maddenin kamuya yönelik hizmetler veren işletmelerde sendika kurulmasını kesin olarak yasaklamıştı. Aynı madde, sendika kuranlar, bu yönde kışkırtanlar, korkutma yollarına başvuranlarla; zor ve şiddet kullanarak greve neden olanlara ağır cezai yaptırımlar öngörmekteydi. Kamu hizmeti yürütülmeyen işyerlerinde sendika yasağı konusunda bir açıklık yoktu. Açık bir yasak bulunmadığından, bu tür kuruluşlarda sendika özgürlüğünün varolduğu söylenebilir. Ancak, yasak kapsamına giren işçiler, "göründüğünden daha çok büyük bir nisbete varmaktadır. Sanayileşmemiş olan Osmanlı İmparatorluğu'nda kamu hizmeti gören işletmeler dışında kalan sektörlerde büyük ve bilinçli işçi topluluklarına rastlanmamaktaydı" (94).

1909 Yasasının kamu hizmeti yürüten kurumlarda, grevi de yasakladığı görüşü yaygındır (95). Ne var ki, yasa hükümleri incelendiğinde böyle bir sonuca rahatlıkla varılamayacağı anlaşılmaktadır. Kamu hizmeti görülen işyerlerinde sendika kurulmasını yasaklayan 8. maddenin, grev yapılmasını değil, "greve icbarı cezalandırdığı görülmektedir" (96). Tatil-i Eşgal Yasası, uyuşmazlığın uzlaştırma kurulu aracılığıyla kotarılmaması durumunda greve gidilebileceğini benimsemiştir. Ancak, grev hakkının kullanılabilmesi için önce barışçı yolun, yani uzlaşmanın denenmiş ve başarısızlıkla sonuçlanmış olması gerekir. Yasanın 6. maddesine göre: "Taraflar uzlaşamadıkları takdirde, müstahdemler ve işçiler işi bırakmakta serbesttirler." Aynı Yasanın 9. maddesinde, uzlaşma sonuçlanıncaya kadar grev yasaklanmış, yasağa uymayanlara uygulanacak yaptırımlar belirtilmiştir (97).

1933 yılında Ceza Yasasının 201. maddesinde yapılan bir değişiklikle, grevci işçilere uygulanacak yaptırımlar oldukça ağırlaştırılmıştı. Ne var ki, 1936 yılına kadar kesin bir grev yasağı söz konusu değildi. Ülkemizde, ilk kez, 3008 sayılı İş Yasasıyla kesin grev yasağı kabul edilmiştir.

**b. 3008 Sayılı İş Yasası :
Kesin Grev ve Lokavt Yasağı**

3008 sayılı İş Yasasının beşinci faslı "Grev ve Lokavt Yasağı ve İş İhtilâflarının Halli" başlığını taşımaktaydı. Yasanın 72. maddesi, kesin bir açıklıkla, grev ve lokavtın yasak olduğunu belirtmiştir. Aynı Yasanın 127 ve devam maddeleri ise, greve gidilmesi durumunda uygulanacak cezai yaptırımları öngörmekteydi. 147. maddesinde de 1909 Tatil-i Eşgal Yasasının kendisine aykırı hükümlerini yürürlükten kaldırmıştır.

Grev ve lokavt konusundaki kesin yasak, hiç kuşkusuz, dönemin ekonomik ve siyasal sisteminden kaynaklanmaktaydı (98). İzlenen devletçilik ilkesi, milli birlik ve bütünlüğün güçlendirilmesini hedeflemiştir. Türk Milletinin kaynaşmış ve ayrıcalıksız bir toplum olduğu görüşü, dönemin çalışma politikasına ve mevzuatına damgasını vurmuştur. Toplu İş Hukukunun diğer kurumları gibi, grev hakkı da sınıf çatışmasının ve toplumdaki farklılaşmanın bir aracı olarak görülmüştü (99).

Nitekim, yasa tasarısını incelemek için Büyük Millet Meclisi'nde kurulan geçici komisyon "... memlekette başlamış olan endüstri hayatını milli bir varlık halinde görmek ve bu intizam ve ahengi bozabilecek herhangi bir ihtilaf Devletin kuracağı telif vasıtalarının hakemliği ile hal etmeyi iktisadi bünyemize en uygun bir yol" gördüğünü ifade etmişti (100).

Yasa grev ve lokavt yasağını koyduktan sonra, 73. ve 74. maddelerinde bu kavramları tanımlamıştır.

c. Grev ve Lokavt Kavramlarının Tanımı

Yasanın 73/1. maddesine göre : "Elli kişiden az işçi bulunan işyerlerinde on işçinin ve elliden itibaren beş yüz kişiden az işçi çalışan işyerlerinde umum işçi sayısının beşte biri kadar sayıda işçilerin ve beş yüz kişi ile daha yukarı sayılarda işçi çalıştıran işyerlerinde ise, en az yüz işçinin, gerek iş mukaveleleriyle önceden taayyün etmiş olan ve işin mahiyetine ve çalışma teamüllerine veya kanuni ve nizami hükümlere müsteniden mer'î bulunan umumî veya hususî iş şartlarının hepsi yahut bir veya birkaçı yerine, kendi menfaatlerine daha uygun gördükleri başka iş şartlarını işverene kabul ettirmek veyahut muayyen ve mer'î iş

şartlarına karşı itirazları bulunmaksızın ancak bunların tatbikine ait usuller ve tarzların değiştirilmesini temin eylemek kastiyle, aralarında kararlaştırarak, hep birlikte ve birdenbire işi bırakmaları "Grev"dir.

Bu hüküm karşısında bir hareketin grev olabilmesi için maddede belirtilen sayıda işçinin önceden kararlaştırarak topluca ve aniden işi bırakmaları gerekmektedir. Bunun belirli bir amaçla da yapılması gerekir. Grevin "Mesleki amaç" ögesi diyebileceğimiz bu öge, yasada iş koşullarının veya uygulama biçimlerinin işçiler lehine değiştirilmesi biçiminde tanımlanmıştır (101).

Greve koşul olarak, 74. maddede lokavt kavramı da tanımlanmıştır: İşverenin iş koşullarını ya da uygulanma biçimlerini kendi lehine çevirmek için belirli sayıda işçinin işten uzaklaştırılması lokavt olarak kabul edilmiştir. İşten çıkmaya zorlanan veya çıkarılan işçi adedinin grev için belirtilen (m. 73) oranlara ulaşmış olması gerekmektedir. Ancak 74. maddenin 2. fıkrası bu kuralı genişletmiştir: Aynı amaçlarla işverence en az üç işçinin birlikte ve birdenbire işten çıkarılması veya işten çıkmaya mecbur edilmesi yüzünden işyerinde faaliyet tamamen veya işin niteliğine göre önemli ölçüde kısmen durursa ve bu yüzden grevdeki işçi nisaplarının işsiz veya ücretsiz kalmaları neticesi hasıl olursa, bu hareket de bir lokavttır.

Grev ve lokavt yasağının kapsamı da genişletilmiştir. Gerçekten, 75. madde uyarınca: "Grev ve lokavt hallerine müteallik 73 ve 74. maddelerin hükümleri, işbu kanunun tatbik olduğu işyerlerinde, 1. maddenin "işçi" tanımı çevresine girmeyecek tarz ile çalışmakta olan müstahdemler hakkında dahi caridir."

4. İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları

3008 sayılı Yasa, iş uyuşmazlıklarını; "tek başlı" ve "toplulukla" iş uyuşmazlıkları diye ikiye ayırmıştı. Her iki halde de uyuşmazlık önce uzlaştırma yoluyla çözümlenmeye çalışılır. Bu yolla sonuca varılamazsa, türüne göre, mahkemeye veya hakem kurullarına başvurma zorunluluğu ortaya çıkar.

İşy. m. 77'ye göre, "ayrı ayrı işçilerin kendi hak ve menfaatleri için işverenle aralarında çıkan anlaşmazlığa tek başlı iş ihtilâfı" denir. Görülüyor ki, tek başlı iş uyuşmazlığı hem hak,

hem de çıkar uyuşmazlığı olabilecektir (102). Tek başlı iş uyuşmazlığı, daha önce vurgulandığı gibi, ilk aşamada "Uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesi"nde belirlenen uzlaştırma yöntemiyle çözümlenmeye çalışılır. İş uyuşmazlığı çıkaran taraf, iş saatleri dışında, işçi temsilcisini durumdan haberdar eder. İşçi temsilcisi, işveren veya işveren vekili ile diğer temsilci arkadaşlarıyla görüşerek sorunun tartışılması için toplantı yeri ve saatini belirler. Görüşme yoluyla uyuşmazlık kotarılmaya çalışılır. Bulunan çözüm biçimi işçiye bildirilir, kabulü halinde sorun ortadan kalkmış demektir; aksi halde durum tutanakla saptanır ve bu noktadan sonra mahkemeye başvurulabilecektir (103).

Yasanın aynı hükmü (m. 77), yürürlükteki çalışma koşullarının biri veya birkaçı veya hepsi veyahut bunların uygulanma yöntemleri hakkında herhangi bir işyerindeki toplam işçi sayısının on kişiden az olmamak üzere, beşte biri kadar işçiyle işveren arasında çıkan uyuşmazlığı toplulukla iş uyuşmazlığı olarak nitelendirmiştir.

Bu tür uyuşmazlıkların çözümü için, "olağan uzlaştırma", "kesin uzlaştırma" ve "tahkim" mekanizması öngörülmüştür. Olağan uzlaştırmada tek başlı iş uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanan yöntem izlenir.

Toplulukla iş uyuşmazlığı hakkında uzlaştırma kararı verilmiş olması veya verilen karara itiraz edilmesi halinde ilgili makam, en çok altı iş günü uyuşmazlığın çıktığı işyerine bir memur gönderir. Memurun görevi, işveren ve işçi temsilcileriyle görüşmek, bir uzlaşma modeli araştırmak ve taraflara önermektir (İşy. 81/B). Uyuşmazlığın oybirliğiyle çözümlenmesi halinde durum tutanakla saptanır ve taraflarca imzalanır (İşy. 81/B). Oybirliği ile alınmış bu karara artık işçiler itiraz edemezler.

İş Yasası'nın 1954 tarih ve 6298 sayılı Yasayla değişik 82. ve 83. maddeleri iş uyuşmazlıklarının kesin olarak çözümü (tahkim) için Vilâyetlerde kurulan "İş İhtilâfları Hakem Kurulu", üst dereceli hakem kurulu olarak Ankara'da oluşturulan "İş İhtilâfları Yüksek Hakem Kurulu" adında iki kurul öngörmektedir. İl düzeyindeki Hakem Kurulu, iş mahkemesi başkanının başkanlığında iki işveren ve iki işçi temsilcisi ile Bölge Çalışma Müdürü veya görevlendireceği iş müfettişinden oluşur. Bu kurulun kararlarına karşı "İş İhtilâfları Yüksek Hakem Kurulu"na itiraz edilir. Bu kurul, Temyiz Mahkemesinin Hukuk veya İcra-İflas Dairesi

başkanının başkanlığında, Çalışma Genel Müdürü, iki işçi ve iki işveren temsilcisinden oluşur. Bu kurulun kararları kesindir. Kararlara karşı itiraz olanaklı değildir. Karar tarihinden itibaren 26 iş haftası geçmedikçe kararın konusu olan olayla ilgili yeniden toplulukla iş ihtilâfı çıkarılamaz. Bu kararların Bakanlar Kurulu'nca diğer iş yerlerine teşmili de olanaklıdır. Teşmil kararına ilgili işyerleri, bu işyerlerinin işçi ve işverenleri uymak zorundadır (İşy. md. 86/B) (104).

VI. SOSYAL SİGORTALAR KONUSUNDAKİ HÜKÜMLER

3008 sayılı İş Yasası ile Türkiye'de ilk kez Sosyal Sigortaların kuruluşu öngörülmüş ve sosyal güvenliğin, bugün de geçerli, kimi temel ilkeleri belirlenmiştir. Ülkemizde Sosyal Sigortaların kuruluş ve gelişimi anılan yasadaki ilkelere göre gelişmiştir, denebilir (105).

Yasa kurulacak sigorta kollarını, bunların öncelik sırasını, Sosyal Sigortalarda zorunluluk ilkesini, Sosyal Sigortaların kapsam ve uygulama alanını yedinci fasılda (m. 100-107) "Sosyal Yardımlar" başlığı altında düzenlemiştir. "Sosyal Yardım" deyi mi kullanılmış olmakla birlikte "Sosyal Sigorta"nın amaçlandığı kesindir (106).

1. Kendilerine Karşı Güvencenin Sağlanacağı Sosyal Riskler :

Yasa, kendilerine karşı koruma sağlanacak sosyal riskleri 100. maddesinde "İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları", "Analık", "Yaşlılık", "İşten Kalma", "Hastalık" ve "Ölüm" olarak belirlemiştir. Dikkat edilirse, bugün yürürlükte olan 506 sayılı Yasa ile 3008 sayılı Yasa arasında güvence sağlanan sosyal riskler açısından bir özdeşlik bulunmaktadır.

2. Kişiler Açısından Kapsamı :

Sosyal Sigortalarla ilgili hükümlerin kapsamı, kural olarak, İş Yasasının genel uygulama alanı ile sınırlandırılmıştır. Diğer bir deyişle, İş Yasası'nın 2. maddesinde belirtilen nitelikleri taşıyan iş yerleri ve işçiler, Sosyal Sigorta hükümlerinden de ya-

rarlanmışlardır. Bu kanunla 101. madde ile bir istisna getirilerek, İş Yasası'nın uygulandığı iş yerlerinde, işçi tanımına girmeksizin çalışmakta olan müstahdemlerin de Sosyal Sigorta hak ve yükümlerinden yararlanacakları öngörülmüştür.

3. Zorunluluk İlkesi :

Bilindiği gibi, Sosyal Sigortaları özel sigortalardan ayıran en önemli özellik, zorunluluk ilkesinde kendisini gösterir. Sigortalı olma ve sigorta yardımlarından yararlanma, Özel Sigortaların aksine, kişinin iradesine terkedilmiştir. Sosyal Güvenliğin bu evrensel ilkesi, 931 sayılı Yasanın 101. maddesinde de açıkça düzenlenmiştir. Buna göre, "İşçiler işyerlerine alınmalarıyla beraber kendiliğinden sigortalı olunmuş olurlar. Bunlar bu suretle "sigortalı olmak hak ve vecibelerinden feragat veya istinkaf edemezler.

İşçi sigorta hak ve vecibelerini azaltmak veya başkasına devri veya fağ etmek yolunda sigortalı işçinin işverenle yahut üçüncü bir şahısla vuku bulacak her türlü akitleri de hükümsüzdür. Aynı ilke, 506 sayılı Yasanın 6. maddesinde de ifadesini bulmuştur.

4. Sigorta Kollarının Kademeli Kurulması ve Yürütücü Organ Olarak İşçi Sigortalar Kurumu :

Yasa, 100. maddesinde, kurulmasını öngördüğü sigorta kollarının kademeli olarak oluşturulmasını kabul etmiştir. Bu yöntem, zorunlu ve işin doğasına da uygundur. Çünkü sosyal gereksinimler ve ekonomik koşullar, sosyal güvenlik sisteminin bir anda kurulmasına olanak tanımaz.

İş Yasasının 107. maddesi, ilk önce iş kazaları ve meslek hastalıkları ile analık sigortalarının kurulmasını emretmiştir. Bu hükme göre sözkonusu sigorta dalları için iş yasasının yürürlüğe girişinin altıncı ayı sonuna kadar gerekli yasal düzenlemeler yapılacaktır. Şu halde, bu yöndeki yasa tasarılarının en geç 15 Aralık 1937 tarihine kadar hazırlanarak Büyük Millet Meclisi'ne sunulması gerekmektedir. Bu süre daha sonra 3516 sayılı Yasayla 2,5 yıl uzatılmıştır. Ne var ki, bu sürenin sonunda da gerekli tasarılar hazırlanamamıştır. Bundan sonra konu daha da uzun bir

süre çözüm beklemiştir. Ancak 1945 yılında ilk yasalar çıkarılmaya başlanmıştır.

Yasa, sosyal risklere karşı güvencenin sağlanmasını devlete bir görev olarak vermiştir. Gerçekten, 100. maddeye göre yasa- da belirtilen sosyal risklere karşı yapılacak yardımlar, devlet tarafından tanzim edilir ve yönetilir.

Bu görevin yerine getirilmesi için bir Devlet Kurumu olarak "İşçi Sigortalar İdaresinin" kurulması emredilmiştir (İşy. m. 100). "İşçi Sigorta İdaresi", İş Yasasının uygulanmasını denetleyecek genel teşkilata bağlanmıştır. İşçi Sigortaları Kurumu Yasasının çıkarılması için 1945 yılını beklemek gerekmiştir. 16 Temmuz 1945 tarihinde 4792 sayılı Yasayla "İşçi Sigortaları Kurumu" düzenlenmiştir. Bu kurum, 506 sayılı Yasayla "Sosyal Sigortalar Kurumu" adını almıştır.

VII. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

936 İş Yasası, toplumsal konuları düzenleyen tüm yasalar gibi, ekonomik ve siyasal sistemin etkisinde kalmış ve bu sistemin bir ürünü olmuştur. Kapsam açısından planlı ve Devletçi ekonomik sisteme, siyasal yönden tek parti düzenine dayalı, toplum içinde sınıflar ve bundan kaynaklanan sınıf çıkar ve çatışmalarını benimsemeyen otoriter ve politik sisteme uygun bir yasadır. Yasanın özünü ve amacını, herşeyden önce, toplum yararına uygun çalışma koşullarının düzenlenmesi oluşturmuştur. İşçi-işveren arasındaki çıkar çatışmaları ülkenin kalkınmasını engelleyecek bir olgu biçiminde değerlendirilmiş bu görüşün sonucu olarak, iş uyuşmazlıklarının çözümüne Devletin karışımı ulusal çıkarlara uygun bulunmuştur. Grev ve lokavt yasağının yasadaki kesin bir biçimde düzenlenmiş olması, bunun somut örneğidir.

Yasa özellikle kollektif işçi hakları açısından, gelişen çağdaş toplumun gereklerine uyum göstermek açısından yetersiz kalmıştır. Temel sosyal haklardaki gecikme bugünde yaşadığımız kimi temel sorunları beraberinde getirmiştir. Grev ve lokavt yasağı, toplu sözleşmelere ilişkin hiçbir hükme yer verilmemiş, sendikalarla söz edilmemiş olması, yasanın önemli eksikleridir. Bireysel düzeyde, işçi tanımının dar tutulması, yasanın uygulanma alanını da büyük ölçüde sınırlamıştır. Kimi hükümlerin uygulanmamış ya da çok geç uygulanmış olması yasadaki çok, diğer etkenlerden kaynaklanmaktadır.

3008 sayılı Yasa, belirtilen olumsuz yönleri ve eksikliklerine karşın, dönemin koşulları dikkate alındığında, ülkenin sosyal politikasında önemli ve ileri bir adımın başlangıcını oluşturmaktadır. Önceki yasalarla karşılaştırıldığında, gerek ele aldığı konular, gerek genellik taşıyan hükümleriyle, modern ve sistematik bir çalışma yasasıdır. Ülkemizde, ilk kez, çalışma ilişkilerine genel ve kapsamlı bir hukuki çerçeve çizmiş olması 936 İş Yasasının en önemli bir yönünü oluşturmaktadır. O zamana kadar hiçbir hukuki güvenceye sahip olamayan işçiler bireysel hakları açısından, çağdaş iş hukukunun sağladığı birçok haktan yararlanma olanaklarını bulmuşlardır. Çalışma sürelerinin sınırlandırılması, kadın ve çocuk işçileri koruyucu hükümlerin varlığı, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularındaki ayrıntılı düzenlemeler, İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun bir kamu hizmeti olarak düzenlenmiş olması ve ülkemizde Sosyal Sigortalara ilişkin ilk temel prensiplerin oluşturulmuş olması, küçümsenmeyecek sosyal kazanımlardır.

936 Yasası, düzenlediği konular açısından, çalışma ilişkilerinin ve bunların hukuki çerçevesini de etkilemiştir. Gerçekten, daha sonra çıkarılan 931 sayılı Yasa 936 Yasasının bir bakıma devamıdır. 3008 sayılı Yasanın önemli hükümleri bugün yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Yasasında da aynen ifadesini bulmaktadır. Nitekim 1475 sayılı Yasa, 3008 sayılı Yasadan yer alan kurum ve kavramlardan yenilerini getirmekten çok, o konularda öngörülen hükümleri ya aynen ya da kimi değişikliklerle aktarma yöntemini benimsemiştir. Aynı gözlem, büyük ölçüde, Sosyal Sigortalar Yasasının dayandığı temel ilkeler açısından da geçerlidir.

KAYNAKLAR

- 1) Bkz. Lyon-Caen, Gérard., "Anomie, Autonomie et Hétéronomie en droit du Travail", En Hommage à Paul Horion, Liege, 1972, 173 vd.
- 2) Gülmez, Mesut, Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 öncesi), Ankara, 1983, 147 vd.
- 3) Gülmez, 45 vd.
- 4) Gülmez, 147.
- 5) Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 7. Bası, İst., 1985, 6 vd. Gülmez, 149 vd; Aksoy, Murat Uğur, "Türkiye'de Sanayileşmenin Kollektif İş İlişkilerine Etkisi", Cumhuriyet'in 50. Yılında Türkiye'de Sanayileşme ve Sorunları Semineri, AÜSBF, Ankara, 1974, 870 vd; Talas, Cahit, La législation du Travail Industriel en Turquie, Geneve 1848, 49 vd; Ekin, Nusret, Endüstri İlişkileri, İst., 1978, 222 vd.
- 6) Gülmez, 159.
- 7) Ekin, 230.
- 8) Ayrıntı için bkz. Gülmez, 278-279; Çelik, 8.
- 9) Gülmez, 280, Ekin, 226; Çelik, 8.
- 10) Ekin, 226.
- 11) Tunçosağ, Kenan, İş Hukuku I, İst., 1984, 30; Ayrıca Başgil, Ali Fuat, Türk İş Hukuku, 1936, 128; Saymen, Ferit Hakkı, Türk İş Hukuku, İst., 1954, 41 vd.
- 12) Çelik, 9; Gülmez, 287 vd; Ekin, 227 vd.
- 13) Gülmez, 287 vd; Çelik, 9; Centel, İankut, "Atatürk Döneminin Çalışma Politikası", İÜHFİM, 1982, C. XLX-XLVII, Atatürk'e Armağandan ayrı bası, 13; Ekin, 228.
- 14) Gülmez, 271 vd; Centel, a.g.m., 133.
- 15) Gülmez.
- 16) Tunçosağ, I, 32; Gülmez, 284-285.
- 17) Ayrıntı için Gülmez, 285 vd.
- 18) Gülmez, 378.
- 19) Ekin, 232 vd; Aksoy, a.g.r., 884; Centel, a.g.m., 140.
- 20) Aksoy, a.g.r., 884.
- 21) Bkz. Ekin, 233, Centel, a.g.m., 141.
- 22) Centel, a.g.m., 141'den naklen.
- 23) Ayrıntı için bkz. Varlık, Levent, "Türkiye'de Çıkarılan İlk İş Yasası Üzerine Görüşler", Toplum ve Bilim, Bahar 1981, 107 vd.
- 24) Atatürk'ün Söylev ve Demeçleri, Ankara, 1961, 112.
- 25) Atatürk'ün Söylev ve Demeçleri II, 97.
- 26) Talas, Législation du Travail, 95.
- 27) Gülmez, 224 vd.

- 28) **Gülmez**, 233.
- 29) Ayrıntı için bkz. **İlkin, Selim**, "Devletçilik Döneminin İlk Yıllarında İşçi Sorununa Yaklaşım ve 1932 İş Kanunu Tasarısı", ODTÜ Gelişim Dergisi, 1978 Özel Sayı.
- 30) Yasa Tasarıları Hakkında Toplu Bilgi için bkz. **Gülmez**, 190 vd.
- 31) **Tunçomağ, Kenan**, "Türkiye'de İş Hukuku Mevzuatının Gelişmesi", Sosyal Siyaset Konferansları, XXV. Kitap, İst. 1974, 9; Aynı yazar, "Atatürk Döneminde İş İlişkilerinin Düzenlenmesi", Atatürk ve Hukuk, Ankara 1981, 109 vd.
- 32) **Tunçomağ**, 31'deki kaynaklar.
- 33) **Saymen**, 56; **Tunçomağ**, Mevzuatın Gelişimi, 9.
- 34) **Ekin**, 234.
- 35) **Talas**, Sosyal Politika, 250.
- 36) **Çenberci, Mustafa**, İş Kanunu Şerhi, Ankara, 1972, 1 dn. 1.
- 37) **Çenberci**, aynı yer.
- 38) Ayrıntı için bkz. **Tolga, Muammer Vassaf**, İş Hukuku, İst., 1943, 79 vd; **Saymen**, 180 vd.
- 39) **Saymen**, 346 vd; Ayrıca, **Tolga**, 79.
- 40) **Saymen**, 252.
- 41) **Talas**, Législation du Travail, 101.
- 42) **Çelik, Nuri**, İş Hukuku I, Ferdi İş Hukuku, İst., 1971, 17; **Saymen**, 255.
- 43) **Saymen**, 417.
- 44) **Saymen**, 457; **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, 95.
- 45) Ayrıntı için bkz. **Saymen**, 459.
- 46) Bkz. **Saymen**, 469.
- 47) **Saymen**, 508.
- 48) Ayrıntı için **Saymen**, 208 vd.
- 49) Ayrıntı için bkz. **Kutal, Metin**, Teorik Esaslar ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret, İst., 1969, 140 vd; **Saymen**, 489.
- 50) Bkz. **Kutal**, Asgari Ücret, 141; **Saymen**, 490.
- 51) **Kutal**, Asgari Ücret, 142.
- 52) Ayrıntı için bkz. **Tolga**, 161 vd; **Saymen**, 551 vd; **Oğuzman**, Hizmet "İş" Akdinin Feshi, 35 vd; **Atabek, Reşat**, İş Akdinin Feshi, İst., 1938, 63 vd.
- 53) **Saymen**, 551; **Oğuzman**, 158.
- 54) **Oğuzman**, Fesih, 180.
- 55) **Saymen**, 561; **Atabek**, 90; **Oğuzman**, Fesih, 194.
- 56) Ayrıntı için bkz. **Tolga**, 164 vd; **Atabek**, 116 vd; **Saymen**, 568; **Oğuzman**, Fesih, 41 vd.
- 57) Bkz. **Saymen**, 574; **Oğuzman**, Fesih, ...
- 58) Bkz. **Saymen**, 591; **Oğuzman**, Fesih, 237; **Narmanlıoğlu, Ünal**, Türk Hukukunda Kanunda Doğan Kıdem Tazminatı, İst., 1973, 18 vd.

- 59) *İD.*, 11.10.1947, E. 62, K. 309 (Narmanlıoğlu, 7'den naklen)
- 60) *Narmanlıoğlu*, 7'den 13'den; Ayrıca *Saymen*, 592 vd.
- 61) *Narmanlıoğlu*, 7, dn, 14.
- 62) Bkz. *Narmanlıoğlu*, 8; *Reisođlu*, *Safa*, *Kıdem Tazminatı*, Ankara 19, 18; *Saymen*, 592; *Oğuzman*, *Fesih*, 239 vd.
- 63) Bkz. *Saymen*, 594; *Oğuzman*, *Fesih*, 239 vd.
- 64) Bkz. *Narmanlıoğlu*, 11; *Saymen*, *Kıdem İkramesi-Temyiz Tev. İğt. H.U.H.*'nin 15.5.1957 tarihli kararı, *İÜHFM.*, C. XXII, 1956, s. 1-4, sh. 467 vd.
- 65) Bkz. *Saymen*, 293.
- 66) Bkz. *Talas*, *La Législation du Travail*, 106 vd.
- 67) Bu süreler hakkında bkz. 3008 sayılı yasa md. 40.
- 68) Ayrıntı için *Saymen*, 295 vd.
- 69) Bkz. *Saymen*, 522 vd.
- 70) Yıllık Ücretli izinlerin Ülkemizdeki gelişimi hakkında bkz. *Saymen*, 526; *Çöđenli*, *Taner*, *Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*, İst., 1983, 63 vd.
- 71) *Saymen*, 310.
- 72) *Saymen*, 314.
- 73) *Centel*, *Yankut*, *Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği*, İst., 1982, 28.
- 74) *Saymen*, 316.
- 75) *Centel*, *İş Güvenliği*, 29.
- 76) *Tuna*, *Orhan*, "Sanayide Çocuk Sa'yı ve Çocuk Sa'yının Korunmasına matuf mevzuat", *İş IX*, 2 (Nisan 1943), 214-236 *Centel*, 29'dan; Ayrıca bkz. *Talas*, *Législation du Travail*, 123 vd.
- 77) *Talas*, *legislation du travail*, 13.
- 78) Bkz. *Saymen*, 319; *Talas*, *Législation du travail*, 130 vd.
- 79) *Saymen*, 319.
- 80) Ayrıntı için bkz. *İolga*, 210 vd; *Saymen*, 120; *Talas*, *Législation du Travail*, 197.
- 81) *Saymen*, 121.
- 82) *Talas*, *Législation du Travail*, 197.
- 83) Ayrıntı için bkz. *Gülmez*, 321 vd; *Çelik*, *Sendikalar* 56 vd.
- 84) Bkz. *Gülmez*, 235 vd.
- 85) *Çelik*, *Nuri*, *Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri ve Sona Ermesi*, İst., 1966, 1 vd.
- 86) *Resiođlu*, *Rıza*, *Toplu İş Sözleşmesi*, *Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, 2. Baskı, Ankara, 1975, 15; Ayrıca bkz. *Çelik*, *Toplu İş Sözleşmesi*, 6; *Mimarođlu*, *Sait Kemal*, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi*, Ankara 1964, 25 vd.
- 87) *Saymen*, 212.
- 88) Ayrıntı için bkz. *Saymen*, 214.
- 89) *Saymen*, 211.

- 90) Ayrıntı için bkz. **Saymen**, 215 vd. **Oğuzman**, Fesih, 115.
- 91) Ayrıntı için bkz. **Çelik**, Sendikalar, 140; **Okur**, Ali Rıza, Türk İş Hukukunda Sendika İşyeri Temsilciliği ve Güvencesi, İst., 1985, 222 vd.
- 92) Ayrıntı için bkz. **Gülmez**, 392 vd; **Güzel**, M. Şehauş, Grev-Grevin Yapısal ve İşlevsel Açısından İrdelenmesine Katkı, Ankara, 1980, 62 vd.
- 93) **Güzel**, 84; **Kutal**, **Metin**, Toplu İş Münasebetleri, I, Sendikalar (Tek-sir), 1970, 39.
- 94) **Kutal**, **Metin**, Toplu İş Münasebetleri I.
- 95) Bkz. **Saymen**, 342, dn. 4; **Tuna-Kutal**, Grev Hakkı, İst. 1962, 9.
- 96) **Oğuzman**, **Kemal**, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, 2. Bası, 54.
- 97) Bkz. **Güzel**, 93 vd; **Gülmez**, 321 vd.
- 98) **Tuna-Kutal**, 10.
- 99) **Aksoy**, a.g.r., 873; **Centel**, a.g.m., 148.
- 100) TBMM Zabıt Ceridesi, C. 12-13, 1936, S. Sayısı 124, s. 49 (Süva) 93'den.
- 101) Ayrıntı için bkz. **Saymen**, 345 vd.
- 102) **Süral**, **Murhan**, İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları. Türk-İş Yayınları, No. 142, Ankara, 1982, 95.
- 103) Ayrıntı için bkz. **Saymen**, 354; **Süral**, 95-96; **Okur**, 3 vd.
- 104) Ayrıntı için bkz. **Saymen**, 377 vol. **Süral**, 98 vd.
- 105) **Dilic**, **Sait**, Türkiye'de Sosyal Sigortalar, 2. Bası, Ankara 1972, s. 40.
- 106) **Talas**, **Cahit**, Sosyal Güvenlik ve Türk İşçi Sigortaları, Ankara, 1953, 90 vd.