

**T.C.  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK  
(İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU)  
ANABİLİM DALI**

**AVRUPA BİRLİĞİ İŞ HUKUKU YÖNERGELERİ  
KARŞISINDA 4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN DURUMU**

**Doktora Tezi**

**Ertan İREN**

**Ankara-2008**

**T.C.  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK  
(İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU)  
ANABİLİM DALI**

**AVRUPA BİRLİĞİ İŞ HUKUKU YÖNERGELERİ  
KARŞISINDA 4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN DURUMU**

**Doktora Tezi**

**Ertan İREN**

**Tez Danışmanı**

**Prof. Dr. Sarper SÜZEK**

**Ankara-2008**

**TEZ ONAY SAYFASI**

**T.C.  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI  
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI**

**AVRUPA BİRLİĞİ İŞ HUKUKU YÖNERGELERİ KARŞISINDA  
4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN DURUMU**

**Doktora Tezi**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Sarper Süzek**

**Tez Jürisi Üyeleri**

<b><u>Adı ve Soyadı</u></b>	<b><u>İmzası</u></b>
<b>Prof. Dr. Sarper SÜZEK</b>	.....
<b>Prof. Dr. A. Can TUNCAY</b>	.....
<b>Prof. Dr. Bilgin TİRYAKİOĞLU</b>	.....
<b>Doç. Dr. Süleyman BAŞTERZİ</b>	.....
<b>Doç. Dr. Levent AKIN</b>	.....

Tez Sınavı Tarihi: 11.09.2008

## İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	I
KISALTMALAR.....	IX
GİRİŞ .....	XIII
<b>BİRİNCİ BÖLÜM .....</b>	<b>1</b>
AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRK İŞ HUKUKU.....	1
§ 1. Avrupa Birliği İş Hukukunun Kaynakları .....	1
I. Birincil Hukuk Kaynakları.....	3
II. İkincil Hukuk Kaynakları .....	4
1. Tüzükler.....	5
2. Yönergeler .....	7
3. Kararlar .....	9
4. Tavsiye ve görüşler.....	9
5. Adalet Divanı tarafından tanınan hukukun genel ilkeleri .....	10
6. Adalet Divanı kararları .....	11
7. Üye olmayan devletlerle yapılan uluslararası anlaşmalar .....	12
8. Yazılı olmayan Topluluk hukuku kuralları .....	13
9. Doktrin .....	13
§ 2. Avrupa Birliği İş Hukukunun Gelişimi .....	13
I. Uluslararası Örgütlerin Sözleşmelerinin AB İş Hukukuna Katkısı.....	13
II. Avrupa Birliği İş Hukukunun Gelişim Süreci .....	17
III. Avrupa Birliği İş Hukukuna İlişkin Yönergeler .....	30
§ 3. Avrupa Birliği ve Türkiye İlişkileri .....	34
§ 4. Avrupa Birliği Yönergelerinin Genel Olarak İş Kanununa Etkisi .....	41
<b>İKİNCİ BÖLÜM .....</b>	<b>51</b>
İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ.....	51
§ 1. Tam Süreli - Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri .....	51
I. Genel Olarak .....	51
II. 97/81/EC Sayılı Yönergenin Eki Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşma .....	54

1. Kısmi süreli çalışmaya ilişkin çerçeve anlaşmasının imzalanma süreci .....	54
2. Anlaşmanın amacı .....	56
3. Anlaşmanın kapsamı .....	56
4. Tanımlar .....	57
5. Ayrımcılık yapılmaması ilkesi .....	58
6. Kısmi süreli çalışma fırsatlarının yaratılması .....	59
III. İş Kanununda Yer Alan Kısmi Süreli İş Sözleşmelerine İlişkin Hükümler .....	61
1. Sözleşme türlerini belirleme özgürlüğü .....	61
2. Kısmi süreli iş sözleşmesi kavramı .....	62
3. Farklı işlem yasağı .....	63
4. Kısmi süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçilere uygulanacak kurallar .....	64
IV. Değerlendirme .....	68
§ 2. Belirsiz Süreli - Belirli Süreli İş Sözleşmeleri .....	71
I. 99/70/EC Sayılı Yönergenin Eki Belirli Süreli Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşma .....	71
1. Genel olarak .....	71
2. Anlaşmanın amacı .....	73
3. Anlaşmanın kapsamı .....	74
4. Tanımlar .....	74
5. Ayrımcılık yapılmaması ilkesi .....	75
6. İstisnaları önleyici hükümler .....	76
7. Bilgilendirme ve istihdam olanakları .....	78
II. İş Kanununda Yer Alan Belirli Süreli İş Sözleşmelerine İlişkin Hükümler .....	78
1. Belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı ve unsurları .....	80
2. Belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkının sınırlandırılması ve zincirleme iş sözleşmeleri .....	83
3. Belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımının sınırları .....	85
III. Değerlendirme .....	87

<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>91</b>
<b>İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN YÜKÜMLÜLÜKLERİ .....</b>	<b>91</b>
§ 1. İş Sözleşmesi ve Çalışma Koşulları Hakkında İşçilere Bilgi Verme Yükümlülüğü .....	91
I. İşverenin çalışma koşullarının içeriği hakkında işçilere bilgi verme yükümlülüğüne ilişkin 91/533/EEC sayılı Yönerge .....	91
1. Yönergenin amacı .....	91
2. Yönergenin kapsamı .....	92
3. İşverenin bilgi verme yükümlülüğü .....	93
4. Bilgilendirmenin usul ve araçları .....	95
5. Topluluk dışındaki ülkelerde çalışan işçiler bakımından yönergenin uygulanması .....	96
6. İş sözleşmesini oluşturan unsurlarda değişiklik yapılması .....	96
7. Yönerge dışında kalan hususlar .....	97
8. Yönerge hükümlerinin ihlali halinde işçilerin dilekçe verme ve yargı yoluna başvurma hakkı .....	97
II. İş Kanunu Gereği İşverenin İş İlişkisinin İçeriği Hakkında İşçilere Bilgi Verme Yükümlülüğü .....	98
III. Değerlendirme .....	99
§ 2. İşçilerin Yönetime Katılımlarını Sağlama Yükümlülüğü .....	103
I. Çalışanlara Bilgi Verilmesine Ve Danışılmasına İlişkin Genel Bir Çerçeve Oluşturan 2002/14/EC Sayılı Yönerge .....	105
1. Yönergenin hazırlanış amacı .....	105
2. Yönergenin amacı, ilkeleri ve tanımları .....	108
3. Yönergenin uygulama alanı .....	109
4. Bilgilendirme ve danışmanın içeriği, biçimi ve zamanlaması ....	110
5. Gizli bilgilerin ve işçi temsilcilerinin korunması .....	111
6. Yönerge hükümlerinin ihlali halinde uygulanacak yaptırımlar ...	112
7. Yönergenin ulusal hukuka aktarılması .....	113
II. 94/45/EC Sayılı Avrupa Çalışma Konseyleri Yönergesi .....	114
1. Amacı .....	115
2. Uygulama alanı ve tanımlar .....	116

3. Avrupa Çalışma Konseyinin kuruluşuna ve işleyişine ilişkin hükümler .....	117
III. Avrupa Şirketlerinde İşçilerin Yönetime Katılımlarına İlişkin	
2001/86/EC Sayılı Yönerge.....	122
1. Yönergenin amacı.....	122
2. Yönergenin uygulama alanı .....	123
3. Katılım hakkının kapsamı .....	123
4. Katılım hakkını düzenleyen hükümler .....	124
IV. İş Kanunu ile Karşılaştırma ve Değerlendirme.....	128
§ 3. EŞİT DAVRANMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ .....	131
I. Genel Olarak Eşit Davranma Yükümlülüğü .....	131
II. Eşit Davranma İlkesinin Uluslararası Hukuk ve Avrupa Birliği Hukukundaki Dayanakları .....	134
1. Eşit davranma ilkesinin uluslararası hukuktaki dayanakları .....	134
2. Eşit davranma ilkesinin AB hukukundaki dayanakları .....	138
a) Eşit davranma ilkesine ilişkin AB antlaşmalarındaki düzenlemeler .....	138
b) Eşit davranma ilkesine ilişkin AB yönergelerindeki düzenlemeler .....	141
aa) Cinsiyet eşitliğini düzenleyen yönergeler.....	142
aaa) Kadın ve erkeklere eşit ücret ilkesinin uygulanmasına ilişkin üye ülke kanunlarının yaklaştırılması hakkında 75/117/EEC sayılı Yönerge.....	142
bbb) İşe girme, mesleki eğitim, terfi ve çalışma koşullarında eşitlik.....	144
aaaa) Kadın ve erkeğe eşit işlem yapılması ilkesine ilişkin 76/207/EEC sayılı Yönerge .....	145
bbbb) 76/207/EEC sayılı Yönergeyi değiştiren 2002/73/EEC sayılı Yönerge .....	147
ccc) Ebeveyn izni çerçeve sözleşmesine ilişkin 96/34/EEC sayılı Yönerge .....	152
ddd) Cinsiyet temelinde ayrımcılık davalarında ispat yüküne ilişkin 97/80/EC sayılı Yönerge .....	155

eee) İstihdam ve çalışma koşullarında kadınlara ve erkeklere eşit davranma ve eşit fırsatlar verme ilkesinin uygulanmasına ilişkin 2006/54/EC sayılı Yönerge .....	156
bb) Ayrımcılığı engelleyen yönergeler .....	161
aaa) Irk ve etnik kökene bakılmaksızın kişilere eşit işlem yapılması ilkesinin uygulamaya konulmasına ilişkin 2000/43/EC sayılı Yönerge .....	161
bbb) İşe girişte ve işte eşit işlem yapılması için genel çerçeve oluşturan 2000/78/EC sayılı Yönerge .....	167
III. İş Kanununda Yer Alan Eşitlik İlkesine İlişkin Hükümler .....	169
IV. Değerlendirme .....	179
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....</b>	<b>188</b>
İŞYERİNDEKİ YAPISAL DEĞİŞİKLİKLERE KARŞI İŞÇİLERİN KORUNMASI.....	188
§ 1. İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçilerin Korunması .....	188
I. İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçilerin Haklarının Korunmasına İlişkin 2002/74/EC Sayılı Yönerge.....	189
1. Amacı .....	189
2. Yönergenin kapsamı ve tanımlar .....	190
3. Garanti kurumlarına ilişkin hükümler.....	192
4. Sosyal güvenlikle ilgili düzenlemeler.....	193
5. Ulusal sınırlar dışında faaliyet gösteren işletmelerinin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde uygulanacak hükümler.....	194
6. Diğer hükümler .....	195
II. İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçi Ücretlerinin Korunmasına İlişkin Türk İş Mevzuatındaki Hükümler.....	196
III. Değerlendirme.....	199
§ 2. İŞYERİNİN, İŞLETMENİN VEYA BAZI BÖLÜMLERİNİN DEVRİ HALİNDE İŞÇİLERİN HAKLARININ KORUNMASI.....	201
I. İşyerlerinin, İşletmelerin ya da Bazı Bölümlerinin Devrine İlişkin 2001/23/EC Sayılı Yönerge.....	202



1. Amaç .....	202
2. Kapsam ve kavramlar .....	203
3. İşçilerin iş sözleşmesinden veya iş ilişkisinden doğan haklarının korunması .....	204
4. İşçilerin feshe karşı korunması .....	206
5. İşçi temsilcilerinin güvencesi.....	207
6. Bilgilendirme ve danışma yükümlülüğü.....	208
II. İşyerlerinin, İşletmelerin ya da Belirli Bölümlerinin Devrine İlişkin İş Kanununda Yer Alan Hükümler .....	210
III. Değerlendirme.....	214
§ 3. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMAYA KARŞI İŞÇİLERİN KORUNMASI .....	217
I. Üye Devletlerin Toplu İşçi Çıkarmalara İlişkin Mevzuatlarının Yakınlaştırılması Hakkında 98/59/EC Sayılı Yönerge .....	218
1. Toplu işçi çıkarma kavramı .....	219
2. Yönergenin uygulama alanı .....	220
3. İşverenlerin işçi temsilcilerini bilgilendirme ve danışma yükümlülükleri .....	220
4. Toplu işçi çıkarma prosedürü.....	222
II. İş Kanununda Yer Alan Toplu İşçi Çıkarmaya İlişkin Hükümler....	224
III. Değerlendirme.....	230
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM .....</b>	<b>234</b>
İŞİN DÜZENLENMESİ .....	234
§ 1. ÇALIŞMA SÜRELERİ .....	236
I. 2003/88/EC sayılı Yönergenin Çalışma Sürelerini Düzenleyen Hükümleri .....	238
1. Yönergenin çıkarılma gerekçeleri ve ilkeleri .....	238
2. Yönergenin konusu ve uygulama alanı .....	239
2. Tanımlar .....	240
3. Haftalık azami çalışma süresi .....	241
4. Denkleştirme süreleri .....	242
5. Gece çalışmaları .....	244
II. İş Kanununda Yer Alan Çalışma Süresine İlişkin Hükümler .....	246

1. Haftalık çalışma süresi ve çalışılan günlere dağıtılması .....	246
2. Özellik gösteren çalışma süreleri .....	252
a) Gece çalışmaları ve postalar halinde çalışma.....	252
b) Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri .....	255
c) Normal çalışma süresinden daha kısa olan çalışma süreleri	256
d) Haftalık işgünlerine bölünemeyen çalışma süreleri .....	256
e) Telafi çalışmaları.....	257
f) Kısa çalışmalar .....	259
g) Fazla çalışmalar ve fazla sürelerle çalışmalar .....	261
III. Değerlendirme.....	264
§ 2. DİNLENME SÜRELERİ .....	267
I. 2003/88/EC sayılı Yönergenin Dinlenme Sürelerini Düzenleyen Hükümleri .....	267
1. Ara dinlenmesi ve hafta tatili .....	267
2. Yıllık izin .....	268
II. İş Kanununda Yer Alan Dinlenme Sürelerine İlişkin Hükümler.....	269
1. Ara dinlenmesi .....	269
2. Hafta tatili.....	270
3. Ulusal bayram ve genel tatiller .....	272
4. Yıllık ücretli izin .....	273
III. Değerlendirme.....	278
§ 3. GENÇ İŞÇİLERİN KORUNMASI .....	278
I. Gençlerin İşte Korunmasına İlişkin 94/33/EC sayılı Yönerge .....	280
1. Amacı .....	280
2. Kapsamı .....	280
3. Tanımlar .....	281
4. Çocuk ve genç işçiler için getirilen çalıştırma yasakları .....	281
5. İşverenlerin sorumluluğu.....	283
6. Çalışma süreleri.....	283
7. Gece çalışması .....	284
8. Dinlenme süreleri.....	285
II. İş Kanununda Yer Alan Düzenlemeler .....	286
III. İş Kanununun ve Yönetmeliğin Yönerge İle Karşılaştırması.....	288

1. Tanımlar .....	289
2. Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işler .....	289
3. İş ilişkisinin kurulması .....	290
4. Çalışma süreleri .....	290
5. Tatiller .....	291
6. Eğitim ve bilgilendirme .....	291
IV. Değerlendirme .....	292
SONUÇ .....	295
KAYNAKLAR.....	303
ÖZET.....	343
SUMMARY .....	344

## KISALTMALAR

AAET	:Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
AB	:Avrupa Birliği
ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
AET	:Avrupa Ekonomik Topluluğu
AKKT	:Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu
AT	:Avrupa Topluluğu
ATA	:Avrupa Topluluğu Antlaşması
ATAD	:Avrupa Topluluğu Adalet Divanı
ATAUM	:Avrupa Topluluğu Araştırma ve Uygulama Merkezi
B.	:Bası
BK	:Borçlar Kanunu
Bkz	:Bakınız
Birlik	:Avrupa Birliği
BM	:Birleşmiş Milletler
C.	:Cilt
CEEP	:Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi
Çev.	:Çeviren
ÇMİS	:Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
ÇEİS	:Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
DİE	:Devlet İstatistik Enstitüsü

DİK	:Deniz İş Kanunu
DİSK	:Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DİVAN	:Adalet Divanı
DPT	:Devlet Planlama Teşkilatı
EEC	:Avrupa Ekonomik Topluluğu
EC	:Avrupa Topluluğu
ESK	:Ekonomik ve Sosyal Komite
ETUC	:Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Fon	:Ücret Garanti Fonu
Haf. Ta. K.	:Hafta Tatili Hakkında Kanun
HAK-İŞ	:Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HD.	:Hukuk Dairesi
ILO	:Uluslararası Çalışma Örgütü
İHSGHD	:İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İKV	:İktisadi Kalkınma Vakfı
İş K.	:İş Kanunu
İşkur	:Türkiye İş Kurumu
Kamu-İş	:Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
K.'nun	:Kanunun
Md.	:Madde
Mess	:Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası

NATO	:Kuzey Atlantik Antlaşması Örgütü
No.	:Numara
OECD	:Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
Ör.	:Örneğin
RG	:Resmi Gazete
S.	:Sayı
SSK	:Sosyal Sigortalar Kurumu
TBMM	:Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	:Türk Ceza Kanunu
TİSK	:Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TİSGLK	:Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
TK	:Ticaret Kanunu
TOBB	:Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
Topluluk	:Avrupa Topluluğu
TÜHİS	:Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜRK-İŞ	:Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UNICE	:Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği
Üye devletler	:Avrupa Birliği üyesi devletler
vd.	:ve devamı
Y.	:Yıl
Yarg.	:Yargıtay

Yö. :Yönetmelik  
Yön. :Yönerge  
YTL. :Yeni Türk Lirası

## **GİRİŞ**

Günümüz çağdaş iş hukukunun oluşumunda ve gelişiminde uluslararası kuruluşlarca kabul edilen sözleşmelerin, kararların, ilkelerin rolü büyüktür. Birden fazla devletin ortak çalışmaları sonucunda kararlaştırdıkları çalışma yaşamına ilişkin kurallar iş hukukunun uluslararası kaynaklarını oluşturmaktadır. Bunların arasında şüphesiz en önde gelenleri Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği normlarıdır.

Ülkemizin Avrupa Birliğine tam üyeliği sürecinde Avrupa Birliğinin toplumsal yaşamını düzenleyen tüm hukuk kurallarından oluşan Avrupa Birliği müktesebatının ülkemiz tarafından üstlenilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede Avrupa Birliği iş hukuku ile ülkemiz iş hukuku mevzuatının karşılaştırılarak farklılıkların tespit edilmesi, Avrupa Birliği normlarında yer alan temel kurum ve kavramların Türk iş hukukuna aktarılması önem arz etmektedir.

10 Haziran 2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun genel gerekçesinde ve madde gerekçelerinin birçoğunda bu kanunun Uluslararası Çalışma Örgütünün ve Avrupa Birliğinin normları esas alınarak hazırlandığı belirtilmiştir. Çalışmamızda, tez kapsamında bulunan konular çerçevesinde Avrupa Birliği yönergeleri ile 4857 sayılı İş Kanunumuz karşılaştırılarak farklılıkların tespit edilmesi suretiyle İş Kanunumuzun, ilgili Avrupa Birliği yönergeleriyle ne ölçüde uyumlu olduğu değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Tez konumuz, iş hukukuyla ilgili AB yönergelerinin, 4857 sayılı İş Kanununda yer alan hükümlerle karşılaştırılmasını içermektedir. İş sağlığı ve güvenliği ile sosyal güvenliğe ilişkin AB yönergeleri çalışmamız kapsamının dışında tutulmuştur.

Bu çalışma beş bölümden oluşmuştur. Günümüzde Avrupa Birliği sosyal politikası ve dolayısıyla iş hukuku, Avrupa Birliğinin öncelikli konularından birisi haline gelmiştir. AB iş hukuku bugünkü konumuna uzun ve güç aşamalardan geçtikten sonra ulaşabilmiştir. Bu gelişimin aktarılabilmesi için



birinci bölümde, Avrupa Birliği iş hukukunun kaynakları ve gelişim süreci açıklanarak, AB'nin iş hukukuna ilişkin yönergeleri tanıtılmıştır. Daha sonra Avrupa Birliği ve ülkemiz arasındaki ilişkilerde günümüze kadar geçen süreç hakkında bilgi verilerek, Avrupa Birliği yönergelerinin iş kanunumuza etkisi hakkında genel bir değerlendirme yapılmıştır.

İkinci bölümde, iş sözleşmesinin türleri açısından İş Kanunu hükümleriyle AB yönergeleri karşılaştırılmıştır. Bu çerçevede çalışma hayatında en sık karşılaşılan iş sözleşmesi türü olan kısmi süreli iş sözleşmeleri ve belirli süreli iş sözleşmeleri incelenmiştir. İşverenin iş sözleşmesinden doğan yükümlülükleri başlıklı üçüncü bölümde, işverenin iş sözleşmesi ve çalışma koşulları hakkında işçilere bilgi verme yükümlülüğü, yönetime katılma çerçevesinde işçileri bilgilendirme ve işçilere danışma yükümlülüğü, işçilerin yönetime katılımlarını sağlama yükümlülüğü ve iş ilişkisinde eşit davranma yükümlülüğü karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır.

İşyerindeki yapısal değişikliklere karşı işçilerin korunması başlıklı dördüncü bölümde, işverenin ödeme gücüne düşmesine, toplu işçi çıkarmaya ve işyerinin devrine karşı işçilerin korunmasıyla ilgili AB yönergeleri dikkate alınarak İş Kanunu hükümleri incelenmiştir.

Çalışma süreleri, ücretli tatiller, yıllık ücretli izin ve genç işçilerin korunmasına ilişkin hükümlerin karşılaştırması ise işin düzenlenmesini ele alan beşinci bölümde yapılmıştır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRK İŞ HUKUKU

### § 1. Avrupa Birliği İş Hukukunun Kaynakları

Avrupa Birliğinde uygulanan hukuk, üç topluluğun (AKÇT, AAET, AET) kuruluşuna, işleyişine, üye olan ve olmayan ülkelerle ilişkilerine, organlarına, ortak pazara, Topluluk politikalarına ait kurallardan oluştuğundan çoğunlukla “Topluluk hukuku” olarak isimlendirilmektedir. Avrupa Birliğinde uygulanan hukuk için “Avrupa Birliği hukuku” terimi de kullanılmaktadır. Bu terimin kullanılmasının gerekçesi olarak Avrupa Birliğinin üç sütunu (Avrupa Toplulukları, Ortak Dış Politika ve Güvenlik Politikası, Adalet ve İçişleri Alanında İşbirliği) kapsayan bir çatıyı ifade etmesi ve dolayısıyla Topluluklarla ilgili kuralların da Avrupa Birliği çatısı altında kalmasıdır<sup>1</sup>. Çalışmamızın ana

---

<sup>1</sup> *Tekinalp*, 66. *Günuğur*, Ortak Dış Politika ve Güvenlik Politikası (2.sütun) ile Adalet ve İçişleri Alanında İşbirliği (3.sütun) şimdilik sadece politika olarak entegrasyon sürecine eklenmesiyle kurulan Avrupa Birliği'nin tüzel kişiliğe sahip olup olmadığına Avrupa doktrininde dahi tartışmalı olduğunu, söz konusu politikaların (2.ve 3. sütun) hukuksal alt yapısı bulunmadığından oluşturdukları Avrupa Birliğinin bir Birlik Hukukuna sahip olamayacağını belirterek AT Hukuku deyimini kullanmaktadır. Bkz. *Günuğur*, Hukuk Düzeni, 7. Avrupa İş Hukuku kavramı, Avrupa Birliğinin bir parçası olan Avrupa Topluluğunun iş hukukuna ilişkin olarak kabul ettiği ve gelecekte kabul edeceği düzenlemeler şeklinde de tanımlanabilmektedir. Bkz. *Hekimler*, İnsan Kaynakları Yönetimi, 38.

Avrupa Birliği içinde yer alan örgütlerden ilki Fransa, Almanya, İtalya, Belçika, Lüksemburg ve Hollanda tarafından 18 Nisan 1951 tarihinde Paris'te imzalanan Paris Antlaşmasıyla kurulan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğudur (AKÇT). 23 Temmuz 1953 tarihinde yürürlüğe giren bu antlaşmayla Avrupa bütünleşmesi yolunda ilk önemli adım atılmıştır. AKÇT'nin başarısı üzerine ekonominin tüm sektörlerini kapsayacak bir entegrasyon aşamasına geçilmesine karar verilmiş ve 25 Mart 1957 tarihinde Roma'da imzalanan Roma Antlaşmasıyla, Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AAET) kurulmuştur. Roma antlaşmaları 1 Ocak 1958 tarihinde üye devletlerin parlamentoları tarafından onaylanmış böylece AET ve AAET resmen yürürlüğe girmiştir. Her üç topluluk da

başlıklarında “Avrupa Birliği hukuku” terimi yer almakla birlikte açıklamalarımızda “Topluluk hukuku” ifadesi de kullanılmıştır.

Topluluk hukuku, uluslarüstü niteliğe sahiptir ve uluslararası hukuka göre önemli farklılıklar içermektedir. Uluslararası hukuk, devletlerin egemen eşitliği üzerine kurulmuştur, Topluluk hukuku ise, bu hukuk düzenine taraf olan devletlerin egemen yetkilerinin kısmen devri olgusu üzerine inşa edilmiştir. Her iki hukuk düzeninin sujeleri farklıdır. Uluslararası hukukun sujeleri genelde devletler bazen de uluslararası örgütlerdir. Topluluk hukukunun sujeleri ise üye devletler, Topluluğun organları<sup>2</sup> ve üye devlet uyruğunda olan özel ve tüzel kişilerdir. Topluluk hukukunun kaynakları arasında yer alan ve

---

kurucu antlaşmalarında yer alan hükümler uyarınca ayrı tüzel kişiliğe sahiptirler. Daha sonraki yıllarda AET ve AAET'nin yönetim organları birleştirilmiş ve AKÇT ile birlikte bu üç örgüt hukuksal varlıklarını kaybetmeksizin "Avrupa Toplulukları" adını almışlardır (1 Temmuz 1967). 7 Şubat 1992'de imzalanıp 1 Kasım 1993 tarihinde yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması ile AET, Avrupa Topluluğu (AT) adı kullanılmaya başlanmıştır. Ayrıca Avrupa Ekonomik Topluluğunu kuran Antlaşmanın adı da “Avrupa Topluluğunu Kuran Antlaşma (ATA) şeklinde değiştirilmiştir. Geniş bilgi için bakınız; *Günuğur*, Tarihsel Gelişimi, 13-21. *Arat*, Avrupa Toplulukları Hukuku, 29. *Aynı yazar*, Avrupa Birliği ile Türkiye Arasındaki İlişkiler, 592-606. *Tekinalp*, 15.

<sup>2</sup> Topluluğun işleyişi esas olarak dört organ tarafından sağlanmaktadır. Bunlar; Topluluğun yasama ve karar alma organı olan Avrupa Topluluğu Bakanlar Konseyi (Konsey), AB politikalarını tasarlayan ve koordine eden yürütme organı konumundaki Avrupa Topluluğu Komisyonu (Komisyon), AB halklarının demokratik siyasi iradesini temsil eden, ulusal parlamentolarla benzer yetkilere sahip olan Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Antlaşmalarının üye devletler tarafından hukuka uygun biçimde yorumlanmasını sağlayan Avrupa Topluluğu Adalet Divanıdır. Bu kurumlara Avrupa Zirveleri (Devlet ve Hükümet Başkanları Konsey Toplantısı), ikincil nitelikteki Ekonomik ve Sosyal Komite, Bölgeler Komitesi ve İstihdam Komitesi eklenebilir. Avrupa Merkez Bankası, Avrupa Yatırım Bankası, Avrupa Kalkınma Bankası, Avrupa Sayıştay Topluluğun diğer önemli kurumlarıdır. Topluluğun kurumsal yapısının incelenmesi ayrı bir çalışma konusu olabilecek kadar kapsamlıdır. Bilgi için bkz. *Günuğur*, Avrupa Birliği, 117-186. *Karlık*, 183-279. *Tekin*, 27-44. <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=106&l=1> (25.03.2007)

bu hukuk düzenini doğrudan ya da dolaylı biçimde etkileyen ikincil hukuk kaynakları çok istisnai durumlar dışında uluslararası hukukta yer almamaktadır<sup>3</sup>.

Topluluk hukuku birçok kaynaktan gelen birikim sonucu oluşmaktadır. Topluluk hukukunun kaynakları; birincil kaynaklar olarak isimlendirilen kurucu antlaşmalar, ikincil kaynaklar olarak isimlendirilen Topluluk organları tarafından konulan kurallar, Adalet Divanı tarafından tanınan hukukun genel ilkeleri, Adalet Divanının kararları, üye olmayan devletlerle yapılan uluslararası antlaşmalar, yazılı olmayan Topluluk hukuku kuralları ve doktrindir<sup>4</sup>. Avrupa Birliği iş hukuku da benzer kaynaklardan oluşmaktadır.

### **I. Birincil Hukuk Kaynakları**

Topluluk hukukunun birincil kaynakları; Avrupa Topluluğunu kuran antlaşmalar (AKÇT Antlaşması, AET Antlaşması, AAET Antlaşması) ve bunların ekleri protokoller ile bu antlaşmaları değiştiren veya ekleme yapan (1986 tarihli Tek Avrupa Senedi, 1992 tarihli Maastricht Antlaşması, 1997 tarihli Amsterdam Antlaşması ve 2001 tarihli Nice Antlaşması) antlaşmalardır. Bu antlaşmalar Topluluğun anayasası olarak da kabul edilmektedir. Topluluğun kurucu antlaşmaları hem üye devletlerin ulusal hukuklarının üstünde yer almakta hem de Topluluk hukukundaki normlar hiyerarşisinin en üstünde bulunmaktadır<sup>5</sup>. Kurucu antlaşmalarda, Topluluğun kurulmasına,

---

<sup>3</sup> *Tekinalp*, 66-67. *Bozkurt-Özcan-Köktaş*, 169-170. Topluluk hukukunun niteliği için bkz. *Ünal*, AB Hukukuna Giriş, 77-78.

<sup>4</sup> *Bozkurt-Özcan-Köktaş*, 151. *Tekinalp*, 75.

<sup>5</sup> *Blanpain*, 94. *Kent*, 34. *Tekinalp*, 68. *Günuğur*, Hukuk Düzeni, 148. *Tuncay*, Uyum, 47. Normlar hiyerarşisine göre kurucu antlaşmalar, Toplulukların anayasası niteliğindedirler ve ilk sırada yer alırlar. Bu antlaşmalar üye devletleri ortak bir hukuki rejime tabi tutarlar. Kurucu antlaşmaların ve bunlardan türetilen topluluk hukukunun ulusal hukuklara göre üstünlüğü (supranasyonal) ve önceliği vardır. Bkz; *Güzel*, Çalışma Mevzuatının Değerlendirilmesi, 12. Topluluk hukuk düzenini geleneksel uluslararası hukuktan ayıran iki temel unsur mevcuttur. Bunlardan birincisi; ilgili

teşkilatına, organlarına, yasama, yürütme ve yargı gücüne, kişilerin temel haklarına ilişkin kurallar düzenlenmektedir<sup>6</sup>. Toplulukları kuran antlaşmalar, üye devletler tarafından onaylandıktan sonra bu devletlerin iç hukuklarında otomatik olarak doğrudan yürürlüğe girerler<sup>7</sup>.

Avrupa Birliği hukuku ile üye devletlerin ulusal hukuklarının çatışması durumunda, Avrupa Birliği hukukunun ulusal hukuka üstünlüğü ilkesi geçerlidir. Birlik Hukukunun üstünlüğü ilkesine dayanan hukuk düzeninin özneleri, yalnızca üye devletler değil, aynı zamanda AB'nin vatandaşları olan uyruklardır. Aşağıda belirttiğimiz çerçevede Avrupa Birliğinin hukuk düzeninin doğrudan uygulanabilirliği ve ulusal hukuka göre üstün olma özelliği Birliğin iş hukuku için de geçerlidir<sup>8</sup>.

## II. İkincil Hukuk Kaynakları

İkincil hukuk kaynakları; Avrupa Birliğinin karar alma yetkisi ile donatılmış organları tarafından Avrupa Birliği temel metinlerinde öngörülen ilkelere ve hedeflere uygun olarak yaratılan hukuki düzenlemelerdir. ATA Antlaşmasının 249/1. maddesinde Avrupa Topluluğunun düzenleme yapma yetkisinin genel dayanağı ve bu yetkiye dayanılarak yapılabilecek işlem türleri düzenlenmiştir.

---

ulusal organlardan kendilerine geçen devlet yetkilerine benzer yetkileri kullanmak üzere kurulan bağımsız ve özerk yasama, yürütme ve yargı organlarının varlığı, ikincisi ise, bireylerin üye devletlerle birlikte bu yeni hukuk düzeninin sujeleri konumuna yükseltilmesidir. Söz konusu iki temel unsur kurucu antlaşmaların anayasal niteliğine işaret etmektedir. Bkz. *Baykal*, 12.

<sup>6</sup> *Tekinalp*, 68.

<sup>7</sup> *Bozkurt-Özcan-Köktaş*, 152.

<sup>8</sup> Üstünlük ilkesi bireysel iş sözleşmelerinin ya da toplu iş sözleşmelerinin tarafları için de geçerlidir. Bu nedenle sözleşme tarafları Avrupa Birliğinin kurallarına aykırı düzenleme yapamazlar. Ancak belirtmek gerekir ki, üstünlük ilkesi uygulaması Birlik Hukukuna oranla daha geniş ve ileri haklar, güvenceler sağlayan ulusal kurallar için geçerli olmayacaktır. Zira AB hukuku, alt sınır (asgari şartlar) olarak ulusal hukuka üstündür. Bkz. *Gülmez*, Uyum Sorunu, 221-222.

249/l. maddede, "Konsey ile birlikte hareket ederek Parlamento, Konsey ve Komisyon, görevlerini yerine getirmek için, bu antlaşmanın hükümlerine uygun olarak tüzükler yapar, yönergeler yayınlar, kararlar alır, tavsiyelerde bulunur ve görüşler bildirir" hükmü yer almıştır. Buna göre, Avrupa Parlamentosuna (Konseyle birlikte hareket ederek), Konseye ve Komisyona hukuki kararlar alma yetkisi tanınmıştır. Bu düzenlemeleri tüzük (regulation), yönerge (directive), karar (decision), tavsiye (recommendation) ve görüş (opinion) olarak sıralayabiliriz<sup>9</sup>. Tüzük, yönerge (direktif) ve kararlar bağlayıcı nitelikte tasarruflar olup ikincil mevzuat kapsamındadır<sup>10</sup>.

## 1. Tüzükler

İkincil hukuk kaynaklarının başında tüzükler gelmektedir. Tüzükler, Bakanlar Konseyi tarafından tek başına ya da ortak karar alma suretiyle Bakanlar Konseyi ile Parlamento tarafından çıkarılır. Ayrıca Komisyonun da belli durumlarda tüzük çıkarma yetkisi bulunmaktadır (ATA md. 211/3-4). Tüzükler, üye ülkelerin iç hukuk düzeninde doğrudan uygulama alanı bulan bağlayıcı düzenlemelerdir. Bu husus, ATA md. 249/2'deki "Tüzükler genel kapsamlı olup bütün unsurlarıyla bağlayıcıdır ve tüm üye devletlerde doğrudan uygulanır." hükmüyle açıklanmıştır<sup>11</sup>.

Topluluk hukukunun doğrudan uygulanabilirliği; Topluluk hukuku düzenlemelerinin üye devletlerin herhangi bir işlemine, onayına, iç hukuk içine aktarılmasına gerek olmaksızın bu düzenlemelerin üye devletler, üye devlette yerleşik veya üye devletin tabiiyetinde bulunan gerçek ve tüzel kişiler

---

<sup>9</sup> Kent, 34-35. Bozkurt-Özcan-Köktaş, 152. Özdemir, İkincil Mevzuat, 1. Günüşur, bu hukuk kaynaklarını türev hukuk olarak nitelendirmekte ve türev kelimesinin, normların kurucu antlaşmalara bağımlılığını gösterdiğini belirtmektedir. Bkz. Günüşur, Hukuk Düzeni, 176.

<sup>10</sup> Barnard, 17-21. Kent, 33-35. Blanpain, 94-97.

<sup>11</sup> Blanpain, 95. Kent, 35. Tekinalp, 71. Bozkurt-Özcan-Köktaş, 156. Günüşur, Hukuk Düzeni 181. Foster, 36.

ile bütün daireler ve kuruluşlar ve Topluluktaki her organ, kurum ve yetkililer için geçerli olmasını ifade etmektedir<sup>12</sup>. Topluluk hukukunun doğrudan etkisi ise doğrudan uygulanabilirlikten farklıdır. Topluluk hukukunun doğrudan etkisi; Topluluk hukuku normunun ulusal hukukun bir parçası olması, gerçek ve tüzel kişiler lehine haklar doğurması ve bireylerin bu haklarını ulusal yargı organları önünde doğrudan ileri sürülebilmesi anlamına gelmektedir<sup>13</sup>. Şarta bağlı olmayan, yeterince açık ve kesin tüzük hükümlerinin doğrudan etkisi bulunmaktadır<sup>14</sup>. Avrupa Adalet Divanı birçok kararında doğrudan etkililiği tüzüklerin saklı bir niteliği olarak değerlendirmekte ve tüzüklerin nitelikleri gereği doğrudan etkili olduğunu yinelemektedir<sup>15</sup>. İster birincil, ister ikincil nitelikte olsun doğrudan etkiye sahip Topluluk hukuku kuralları, ulusal hukuk kuralları karşısında önceliğe (üstünlüğe) sahiptir. Bu öncelik, Topluluk hukukunun bağımsız ve uluslarüstü bir hukuk düzeni olma niteliğinden kaynaklanmaktadır<sup>16</sup>.

Avrupa Birliği Antlaşmalarında yer alan önemli ilkeler, çıkarılan tüzüklerle yaşama aktarılmakta ve uygulamasının nasıl olacağı belirlenmektedir. Bu nedenle Tüzükler, Topluluk hukukunun tüm üye devletlerde aynı şekilde uygulanmasını sağlamanın bir aracıdır<sup>17</sup>. Tüzükler, genel, objektif, sürekli

---

<sup>12</sup> Kent, 66. Tekinalp, 71. Bozkurt-Özcan-Köktaş, 173. Özer, 171.

<sup>13</sup> Kent, 6. Bozkurt-Özcan-Köktaş, 174. Baykal, 42-44. Doğrudan etkili kuraldan kaynaklanan bir hak; devlete karşı ileri sürülebiliyorsa, "dikey doğrudan etki", bireyler arasındaki ilişkide ileri sürülebiliyorsa "yatay doğrudan etki"den söz edilir. Bkz Tekinalp, 128. Kent, 68. Demirbulak, 25. Renouf, 51.

<sup>14</sup> Barnard, 31. Bozkurt-Özcan-Köktaş. 152. Renouf, 51.

<sup>15</sup> ATAD'ın söz konusu kararları (93/71 Leonasio, 34/73 Variola, 9/73 Scelüter kararları) için bkz. Tekinalp, 130-131. Tüzüklerin doğrudan etkisi için bkz. Çiftçioğlu, 125-128.

<sup>16</sup> Baykal, 48-49. Bozkurt-Özcan-Köktaş, 176-177. Scheuing, 51.

<sup>17</sup> Daubler, 160. Mollamahmutoğlu, 83.

biçimde uygulanabilen kurallar içerirler. Tüzükler, Avrupa Birliği Resmi Gazetesinde yayınlanır ve tüm üye devletlerde aynı anda yürürlüğe girer. Yürürlük tarihi tüzük metninde öngörülen tarihtir. Eğer yürürlük tarihi belirlenmemişse, Tüzüğün AB Resmi Gazetesinde yayınına izleyen 20. günde yürürlüğe girme uygulaması esas alınır<sup>18</sup>.

## 2. Yönergeler

Yönergeler (Direktifler), Bakanlar Konseyi tarafından veya ortak karar alma suretiyle Bakanlar Konseyi ile Parlamento ya da Komisyon tarafından çıkarılır. Topluluk amaçlarından herhangi birine ulaşmak için üye devletlerin yerine getirmeleri gereken hukuki yükümlülükleri (mevzuat yaklaştırılması veya mevzuatın uyumlu hale getirilmesi gibi) belirleyen düzenlemelerdir<sup>19</sup>. ATA md. 249/3'e göre "Direktifler, sonuçları açısından muhatapları olan üye devletleri bağlamakla birlikte, şekil ve yöntem seçimi ulusal makamlara bırakılır". Söz konusu maddede açıklandığı üzere yönergelerin muhatabı üye devletlerdir. Yönergeler üye devletlerin iç hukuklarında doğrudan uygulanamaz, uygulanabilmesi için bir iç hukuk düzenlemesine ihtiyaç vardır. Bu nedenle yönergedeki düzenlemeler, üye devletler tarafından yönergede öngörülen süre içinde ya iç hukuka aynen yansıtılır veya iç hukuk yönergede belirtilen ilke ve kurallara göre değiştirilir<sup>20</sup>.

Yönergeler öngörülen hedefler bakımından bağlayıcılık niteliği bulunan ancak üye devletleri kullanacağı iç hukuk araçlarının seçiminde serbest bırakan düzenlemelerdir. Yönergeler, ulusal hukuka kanun veya kanun hükmünde kararname ya da bir idari işlem ile aktarılabilir. Fakat seçilen hukuki araçlar ne olursa olsun, yönergede belirtilen süre içinde yönergenin amaçlarına

---

<sup>18</sup> *Blanpain*, 95. *Demirbulak*, 25. *Özer*, 171.

<sup>19</sup> *Prechal*, 3.

<sup>20</sup> *Selwyn*, 23. *Blanpain*, 95. *Kent*, 35. *Barnard*, 31. *Daubler*, 160. *Günuğur*, 186-187. *Bozkurt-Özcan-Köktaş*, 156-157. *Tekinalp*, 72. *Özer*, 171.



ulaşılması gerekir. Bu bakımdan yönergeler ulaşılabilecek sonuçlar bakımından üye devletler için bağlayıcı niteliktedir. Yönergeler de Avrupa Birliği Resmi Gazetesinde yayınlanır. Eğer yürürlük tarihi belirlenmemişse, Yönergenin AB Resmi Gazetesinde yayınını izleyen 20. günde yürürlüğe girme uygulaması esas alınır<sup>21</sup>.

ATA md. 249'da yönergelerin doğrudan uygulanabileceğinin belirtilmemesi nedeniyle başlangıçta yönergelerin doğrudan etkisi olmadığı yönünde görüşler oluşsa da, sonraları Adalet Divanı verdiği kararları ile yönergelerin doğrudan etkiye sahip olabileceğini belirtmiştir. Adalet Divanı bu kararlarında yönergelerin genel doğrudan etkililik koşullarının (şartsız, yeterince kesin ve belirli olması) yerine getirilmesi halinde kişilere, üye devletlere karşı ileri sürebilecekleri haklar vereceğini diğer ifadeyle doğrudan etkili olacaklarını açıklamıştır<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> *Prechal*, 40, *Blanpain*, 96. *Selwyn*, 23. *Tekinalp*, 72. *Bozkurt-Özcan-Köktaş*, 156-157. *Daubler*, 160. *Ünal*, 82. Yönergelerin (direktiflerin) karakteristik özelliği uygun görülen ilkeleri, davranışları veya korunması gereken durumları belirtmesidir. Yönergeler, bu hakların ve yükümlülüklerin ulusal hukukta düzenleniş biçimleri konusunda bir hüküm içermezler, örneğin bir işverenin uyması gereken kuralları tanımlar ancak işverenin bu kurallara aykırı hareket etmesi halinde ne tür bir yaptırımla karşılaşacağını açıklamazlar. Bkz. *Malmberg*, 219.

<sup>22</sup> *Prechal*, 216. Yönergelerin doğrudan etkiye sahip olup olamayacağına ilişkin doktrin görüşleri için bkz. *Çiftçiöğlü*, 130-132, Yönergelerin doğrudan etkiler yaratabileceğine ilişkin ilk karar Van Duyn kararıdır. Adalet Divanı bu karardaki gerekçelerini Ratti davasında geliştirilerek, şu ifadelerle yer vermiştir; "Direktif tarafından öngörülen uygulama önlemlerini süresi içinde almamış olan üye devlet, özel kişilere karşı direktiften doğan yükümlülüklerini ifa konusundaki bu temerrüdüne (ya da ihlaline) dayanamaz. Bu nedenle direktif hükümlerine uygun hareket eden kişinin, temerrüt halindeki üye devletin iç hukuk düzenine geçirmedeği direktife aykırı olan bir ulusal hükmün kendisine uygulanmaması yolundaki talebi ile karşılaşan bir ulusal mahkemenin, direktifde öngörülen yükümlülüğün şartsız, yeterince kesin ve belirli olması halinde söz konusu talebi uygun bulması gerekir." Kararlar için bkz. *Baykal*, 55, Adalet Divanı, Francovich ve Bonifaci davalarında vermiş olduğu kararlarıyla daha da ileri giderek, bir direktifin tamamen veya kısmen ülke hukukuna

### 3. Kararlar

Konsey ile Parlamento veya Komisyon tarafından alınan kararlar da ikincil kaynak olarak kabul edilmektedir. Kararlar hem üye devletlere hem de gerçek ve tüzel kişilere yönelik olabilirler. Kararlar muhatabı olan devletler ya da kişiler için bütün unsurlarıyla bağlayıcıdır. Bireysel kararlar, etkilerini bireysel düzeyde gösteren ve bir Topluluk hukuku kuralının somut bir olaya uygulanmasına ilişkin kararlardır. Genel kararlar ise, Topluluk organlarının belirli bir konudaki uygulamanın tabi olacağı genel şartları göstermek amacıyla aldıkları kararlardır. Kararlar sadece muhataplarını bağlar ve yürürlüğe girmeleri bildirimle olur. Tüzük ve yönergelerde olduğu gibi kararların da antlaşma hükümlerine dayanması ve gerekçeli olması gerekir<sup>23</sup>. ATAD kararlarına göre, açık, koşulsuz ve takdir yetkisi vermeyen hükümler içermesi kaydıyla kararlar, yöneldikleri kişiler için doğrudan etkilidir<sup>24</sup>.

### 4. Tavsiye ve görüşler

Tavsiye ve görüşler, Konsey ve Komisyonun görevlerini yerine getirmek için antlaşma hükümlerine uygun olarak gerekli görülen konularda düşüncelerini

---

aktarılmaması nedeniyle zarara uğranılan hallerde üye devletlerin tazminat ödemeleri gerektiğine hükmetmiştir. Her iki dava da, işverenin iflası halinde işçilerin korunmasına ilişkin 80/987/EEC sayılı direktifin iç hukukuna aktarmadığı için İtalya aleyhine açılmıştır. Adalet Divanı, direktifi uygulamaya koymamak suretiyle İtalya'nın, işçileri haklarından yoksun bıraktığına ve dolayısıyla tazminat ödemesi gerektiğine karar vermiştir. ATAD, yönerge hükümlerinin vatandaş ile üye devlet arasındaki ilişkilerde (dikey ilişkilerde) doğrudan etkili olabileceğine karar vermekte, vatandaşların kendi aralarındaki ilişkilerde (yatay ilişkilerde) doğrudan etkililiğini kabul etmemektedir. Bu husus ATAD'ın Marshall davalarına ilişkin kararlarında vurgulanmıştır. Bkz. *Düzel*, 22-23. *Tekinalp*, 136-137.

<sup>23</sup> *Gülmez*, Uyum Sorunu 220-221. *Özdemir*, 2.

<sup>24</sup> Adalet Divanı kararların doğrudan etki doğurabileceğini kabul ederken, bunu kararların bağlayıcı niteliğine ve bu bağlayıcılığın etkili olmasının güvence altına alınma ihtiyacına dayandırmıştır. Bkz. *Çiftçioğlu*, 144-145. *Bozkurt-Özcan-Köktaş*, 159. *Tekinalp*, 140. *Düzel*, 24. *Özer*, 171.

üye ülkelere aktaran bağlayıcı olmayan bir kaynaktır. Tavsiye, herhangi bir konuda hareket tarzını öğütleyen bir beyandır. Görüş ise, üçüncü kişilerin istekleri üzerine Topluluk organları tarafından yapılan açıklamalardır. Daha çok siyasi ve etik değer içeren tavsiye ve görüşler bazen ileride çıkarılacak bir mevzuatın habercisi olabileceğinden dikkate alınması gereken düzenlemelerdir<sup>25</sup>. Tavsiye ve görüşlerin topluluk hukukunun bir kaynağı olup olmayacağı konusu tartışmalı olmakla beraber, bu konuda Adalet Divanı Grimaldi davasında, ulusal hükümlerin yorumlanmasına açıklık sağlayan Topluluk tavsiyelerinin ulusal mahkemelerce göz önüne alınması gerektiğine karar vermiştir<sup>26</sup>. Tavsiye ve görüşler gibi bağlayıcı olmayan metinlere "soft law" adı verilmektedir<sup>27</sup>.

##### **5. Adalet Divanı tarafından tanınan hukukun genel ilkeleri**

Adalet Divanı, Topluluk hukukunu yorumlarken hukukun genel ilkelerini de dikkate almaktadır. Hukukun genel ilkeleri; eşitlik, kanuni kesinlik, hükümlerin geriye etkili olmaması, ölçülülük, hukuki güvenlik, temel insan hakları olarak sıralanabilir<sup>28</sup>.

---

<sup>25</sup> *Selwyn*, 28. *Blanpain*, 97. *Özdemir*, 23. *Bozkurt-Özcan-Köktaş*, 159-160. *Tekinalp*, 73.

<sup>26</sup> Mesleki hastalıktan dolayı para talep eden bir göçmen işçinin, bu gibi durumlarda para ödenmesini düzenleyen Komisyon tavsiyesini ileri sürmesi hakkındaki Grimaldi davasında, Adalet Divanı, ulusal mahkemelerin özellikle bağlayıcı AET mevzuatına eklemek niyetiyle yapılan ya da AET mevzuatını uygulamak üzere kabul edilen ve ulusal hükümlerin yorumlanmasına açıklık sağlayan Topluluk tavsiyelerini, önlerine gelen bir davada karar verirken göz önüne almaları gerektiğini belirtmiştir (322/88 Grimaldi,1989). Bkz. *Bozkurt-Özcan-Köktaş*, 160. *Blanpain*, 97. *Selwyn*, 28.

<sup>27</sup> Soft law olarak adlandırılanlar arasına tavsiye ve görüşler dışında yeşil ve beyaz kitaplar, eylem programları girmektedir. Bkz. *Senden*, 56. Soft law olarak isimlendirilen belgeler üye devletlerin sosyal politikaları uygulamak için kullandıkları bir araç haline gelmiştir. Geniş bilgi için bkz . *Korver -Oeij*, 367.

<sup>28</sup> Eşitlik, benzer durumdaki kişilerin farklı işleme tabi tutulmalarını haklı kılacak objektif nedenler olmadıkça farklı muameleye tabi tutulmalarını ifade etmektedir.

## 6. Adalet Divanı kararları

Adalet Divanı kararları da Topluluk hukukuna kaynaklık etmektedir. Toplulukları kuran antlaşmalarda belirlenen hedeflere ulaşılabilmesi için öngörülen politikalara, hem Topluluk organları hem de üye devletler, eksiksiz uymak ve uygulamak zorundadırlar. Bu uygulamanın etkinliğinin ancak hukuki bir denetimle sağlanabileceği dikkate alınarak, Topluluğun kendi bünyesinde bağımsız bir yargı teşkilatı olan Avrupa Toplulukları Adalet Divanı kurulmuştur. Adalet Divanı, ATA. md. 240'da belirtildiği gibi Topluluğu kuran antlaşmaların uygulanmasında ve yorumlanmasında hukuka uyulmasını sağlamaktadır<sup>29</sup>.

Kurucu antlaşmalar, Adalet Divanını Topluluk hukukunun etkinliğini sağlama konusunda görevlendirmiştir. Adalet Divanı, Topluluk sistemi içerisinde yer alan faaliyetlerin Topluluk hukuk düzenine uygun yürütülmesini denetleyen üst yargı mercidir<sup>30</sup>. Adalet Divanının görevleri; Topluluk kurumlarının işlem ve tasarruflarının Topluluk hukukuna uygun olup olmadığını, bu kurumların kendilerine tanınan yetki dahilinde davranıp davranmadığını hatta üye devletlerin Topluluk hukukunu ihlal edip etmediğini denetleyerek kesin olarak karara bağlamak, Topluluk hukukunu yorumlamak, Topluluk hukuku çerçevesinde bu hukukun sujeleri arasında çıkacak ihtilafları çözmektir<sup>31</sup>.

---

Ölçülülükten kasıt, bir amaca ulaşmak için kullanılan araçların gerekli ve uygun olandan daha fazla olmamasıdır. Yasal temsil hakkının tanınması, kazanılmış hakların korunması hukuki güvenliğin birer göstergesidir. Cinsiyet ayrımcılığının kaldırılması, din ve vicdan özgürlüğünün sağlanması, adil yargılanma hakkı gibi hususlar temel insan haklarından kaynaklanmaktadır. Bkz. *Kent*, 41-50. *Bozkurt-Özcan-Köktaş*, 160-162. *Tekinalp*, 74.

<sup>29</sup> *Chalmers - Hadjiemmanuil-Monti-Tomkins*, 120-121. *Bozkurt-Özcan-Köktaş*, 119. *Günuğur*, Hukuk Düzeni, 309. Adalet Divanının kuruluşu ve işleyişi için bkz. *Tezcan*, 78-94.

<sup>30</sup> *Arat*, Adalet Divanı, 30.

<sup>31</sup> *Arat*, Adalet Divanı, 30-31. *Bozkurt-Özcan-Köktaş*, 122.

Belirtmek gerekir ki, hukuki birliğin sağlanması ve korunması sadece içeriği aynı olan normların AB düzeyinde kararlaştırılması ile sağlanamaz. Bunun için Birlik normlarının bütün üye devletlerde aynı şekilde yorumlanması ve uygulanması gerekmektedir<sup>32</sup>.

Adalet Divanının görevleri hem yargısal hem de danişsal niteliktedir. Yargısal görevleri; bir üye ülkenin diğer üye ülkeye karşı açtığı davaları, Birlik kurumları aleyhine açılan davaları ve üye ülkeler hakkındaki Komisyon şikayetlerini inceleme olarak sıralanabilir. Danişsal görevi yapılan başvuru üzerine ilgili kuruma görüş bildirmektir<sup>33</sup>. Adalet Divanı, Birlik hukukunun içtihat kaynağı olması bakımından büyük bir öneme sahiptir. Topluluk organları, üye devletler ve gereğinde gerçek ve tüzel kişiler karar ve işlemlerinde ATAD kararlarını göz önünde tutmaktadırlar. Avrupa Birliği hukuku, Adalet Divanının içtihatları dikkate alınarak şekillenmekte ve gelişmektedir<sup>34</sup>.

## **7. Üye olmayan devletlerle yapılan uluslararası anlaşmalar**

Topluluk, kurucu antlaşmalardan aldığı yetkiye (ATA md.133, 300, 310) dayanarak üye olmayan devletlerle veya uluslararası kuruluşlarla çeşitli anlaşmalar imzalamaktadır. Topluluk tarafından üye olmayan devletlerle yapılan ortaklık, ticaret ya da gümrük antlaşması şeklindeki uluslararası anlaşmaların ortaya çıkardığı hukuk, Topluluk hukukunun kaynakları

---

<sup>32</sup> *Arsava*, 5.

<sup>33</sup> *Arslan*, 90-91.

<sup>34</sup> ATA md. 234 uyarınca, ATAD'ın verdiği kararlar ön-karar başvurusunda bulunan ulusal mahkemeler için bağlayıcıdır. Bkz *Bozkurt-Özcan-Köktaş*, 162. *Tekinalp*, 75. Adalet Divanının Avrupa iş hukukunun gelişimine katkısı için bkz. *Blomeyer*, İş Hukukunun Gelişmesi, 340 vd.

arasında kabul edilmektedir. Avrupa Birliği ile Türkiye arasındaki gümrük birliği anlaşması da bu niteliktedir<sup>35</sup>.

Adalet Divanı, Topluluğun imzaladığı bu tür anlaşmaları Topluluk hukukunun bir parçası olarak kabul ederek, bunları yorumlamakta ve uygulamaktadır. Topluluğun imzaladığı uluslararası antlaşmaların doğrudan etkisi konusunda kabul edilen ilkeye göre, Topluluk tarafından üye olmayan devletlerle yapılan antlaşmanın bir hükmü, uygulamak ve hukuki sonuçlar doğurmak bakımından ileride herhangi bir karar alınmasını gerekli kılmayacak kadar açık ve belirgin ise, bu hüküm doğrudan kabul edilebilir niteliktedir<sup>36</sup>.

## **8. Yazılı olmayan Topluluk hukuku kuralları**

Hukukun genel ilkeleri, temel hak ve özgürlükler, örf ve adet hukuku, yazılı olmayan hukuk kaynaklarını oluşturmaktadır<sup>37</sup>.

## **9. Doktrin**

Doktrin, Topluluk hukuku üzerine yazılan kitaplar, makaleler, karar incelemeleri, araştırmalar, mütalaalardan oluşmaktadır<sup>38</sup>.

## **§ 2. Avrupa Birliği İş Hukukunun Gelişimi**

### **I. Uluslararası Örgütlerin Sözleşmelerinin AB İş Hukukuna Katkısı**

İnsan haklarının sosyal boyutlarıyla korunması uzun bir tarihsel sürecin ve çeşitli uluslararası örgütlerin çabalarının sonucu oluşmuştur. Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen çeşitli belgeler sosyal hakların içeriğini geliştirmiş ve koruma altına

---

<sup>35</sup> *Blanpain*, 97. *Tekinalp*, 75. *Günuğur*, 203-204. *Bozkurt-Özcan-Köktaş*, 163.

<sup>36</sup> *Günuğur*, 205. *Bozkurt-Özcan-Köktaş*, 163-164.

<sup>37</sup> *Tekinalp*, 75. *Bozkurt-Özcan-Köktaş*, 168.

<sup>38</sup> *Tekinalp*, 75.

almıştır. Bu kuruluşların sosyal haklara ilişkin düzenlemelerinin tümü uluslararası sosyal düzen olarak ifade edilmektedir<sup>39</sup>.

Avrupa Birliği iş hukukunun gelişimine önemli katkılar yapan AB dışındaki uluslararası örgütlerce kabul edilmiş sözleşmeler, ilkeler, standartlar mevcuttur. Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliğinin özellikle temel hak ve özgürlükler konusundaki norm ve politikaları arasında büyük benzerlikler bulunmaktadır<sup>40</sup>.

Birleşmiş Milletler (BM) çalışma ilişkileri konusundaki amaçlarının gerçekleştirilmesini özel uzman kuruluşu niteliğindeki uluslararası çalışma örgütüne (ILO'ya) bırakmakla birlikte, oluşturduğu genel nitelikli hukuki belgelerde çalışma hayatına ilişkin bazı normları da düzenlemektedir. Bunlardan en önemlisi ülkemiz tarafından 06.04.1949 tarihinde onaylanan 10.12.1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesidir. Çalışma hayatına ilişkin önemli hükümler içeren BM'lerin diğer önemli belgeleri, ülkemizce 24.07.1985 tarihinde kabul edilen Kadınlara Karşı Her türlü Ayrımcılığın

---

<sup>39</sup> Avrupa Birliği'nin düzenlemeleri ILO sözleşmelerinden ayrı ve bağımsızdır. Ancak AB, ILO'nun deneyimlerini görmezlikten gelemeyeceğinden mevcut ILO belgelerinden yararlanmışır. AB ile ILO arasındaki işbirliği iki örgütün 1958 de imzaladığı bir anlaşmaya dayanmaktadır. Brüksel'deki AT Komisyonunun teknik kurulu ile Cenevre'deki ILO Bürosu arasındaki yakın temaslar sadece sosyal güvenlik alanında değil, sosyal politikanın diğer alanlarında da devamlı bir uygulama haline gelmiştir. Bkz. *Schregle*, 287. 14 Mayıs 2001'de ILO ve Avrupa Birliği arasında küresel sosyal politikaların tartışıldığı konuları içeren mektup alış veriş olmuştur. Bu belgelerde ILO ve AB ekonomik ve sosyal gelişme çerçevesinde yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesinin, istihdamın artırılmasının gerekliliğini açıklamışlardır. ILO ve AB arasındaki ilişkiler için bkz. *Blanpain*, European Social Model, 1-3.

<sup>40</sup> *Tuncay*, Uyum, 47. Uluslararası örgütlerce kabul edilmiş sözleşmelerin AB hukuku için önemli bir kaynak oluşturması hakkında bkz. *Nielsen*, 39-42.

Önlenmesi Sözleşmesi ve ülkemiz tarafından 1995 yılında bir çekince ile onaylanan Çocuk Hakları Sözleşmesidir<sup>41</sup>.

Avrupa Konseyi de, BM gibi uluslararası iş hukukunun ve Avrupa Birliği iş hukukunun gelişimine önemli katkılar sağlamıştır. Avrupa Konseyince 4 Kasım 1950 tarihinde kabul edilen İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme ülkemiz tarafından 10.03.1954 tarihinde onaylanmıştır. Bu sözleşmenin hiç kimsenin cebri çalıştırmaya tabi tutulamayacağını belirten düzenlemeleri (md.4/2. md.3.) ve 11. maddede yer alan sendika kurma ve sendikaya üye olabilme hakları doğrudan iş hukukuna ilişkindir<sup>42</sup>.

Avrupa Birliği İş hukukunu etkileyen Avrupa Konseyinin en önemli düzenlemesi 18 Ekim 1961 tarihinde imzalanan ve 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartıdır<sup>43</sup>. Avrupa Sosyal Şartının birinci bölümündeki on dokuz madde iş hukukuyla ilgilidir<sup>44</sup>. Ülkemiz bu sözleşmeyi birçok hükümlerine (2, 3, 5, 6, 8, 15 maddeleri, 4. maddenin 1, 2, 4. fıkraları

---

<sup>41</sup> *Süzek*, 78. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 22-25 maddelerinde herkesin; çalışma, adaletli ve uygun çalışma koşulları, işsizliğe karşı korunma, eşit işe eşit ücret, adil ve yeterli ücret, sendika kurma, sendikaya üye olma, dinlenme, iş süresinin sınırlandırılması, ücretli izin ve sosyal güvenlik haklarına sahip olduğu belirtilmiştir.

<sup>42</sup> *Süzek*, 78. *Mollamahmutoğlu*, 78.

<sup>43</sup> Geniş bilgi için bkz, *Süral*, Sosyal Şart, 11-22. *Gülmez*, Avrupa Sosyal Şartı, 327-329. *Fuchs*, Sosyal Şart, 27 vd.

<sup>44</sup> 38 maddeden oluşan Avrupa Sosyal Şartında, çalışma hakkı (md.1), adil çalışma koşulları (md.2), iş sağlığı ve güvenliği hakkı (md.3), adil ücret hakkı (md.4), çalışanların sendika özgürlüğü (md.5), toplu pazarlık ve grev hakkı (md.6), çocukların ve gençlerin korunması (md.7), çalışan kadınların korunması (md.8), mesleğe yönelme ve mesleki eğitim (md.9-10), sağlığın korunması, sosyal güvenlik hakkı (md. 11 vd.), sözleşmeyi imzalayan devletlerin ülkesinde iş edinme hakkı (md.18), çalışan göçmenlerin ve ailelerinin korunma hakkı (md.19) konularında düzenlemeler getirilmiştir. Bkz. *Süzek*, 79. *Mollamahmutoğlu*, 80.



ve 7. maddenin 1, 2, 7, 10. fıkraları) çekince koyarak 16.06.1989 tarihinde 3581 sayılı kanunla onaylamıştır.

Avrupa Sosyal Şartını gözden geçirme çalışmaları devam etmiş ve Bakanlar Komitesinin 1-4 Nisan 1996 tarihlerinde yaptığı toplantıda Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı kabul edilmiştir. Ülkemiz, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını 6 Ekim 2004 tarihinde imzalamış, 3 Ekim 2006 tarihli ve 26308 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 5547 sayılı kanun ile onaylamıştır. Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını 2. maddenin 3.numaralı bendini (en az dört haftalık ücretli izin), 4. maddenin 1 numaralı bendini (iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkı), 5. maddesini (örgütlenme hakkı), 6. maddesini (toplu pazarlık hakkı) dışarıda bırakarak kabul etmiştir<sup>45</sup>.

Avrupa Konseyi üyesi devletler tarafından imzalanan Göçmen İşçinin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesi, göçmen işçileri buldukları ülke işçileriyle eşit çalışma koşullarına kavuşturmayı amaçlayan önemli bir sözleşmedir ve Türkiye tarafından 27.01.1981 tarihinde onaylanmıştır<sup>46</sup>.

Uluslararası Çalışma Örgütü, dünyada çalışma ve yaşam kalitesinin iyileştirilmesine, insanlar arasında barışı sağlamaya, sosyal adaleti güçlendirmeye çalışan Birleşmiş Milletlere bağlı uzman bir kuruluştur. Ülkemiz 1932 yılında bu örgüte üye olmuştur. Uluslararası düzeyde bir üçlü yapılanma (işçi, işveren ve hükümet) modeline sahip örgüt, Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından kabul edilen uluslararası çalışma (ILO) sözleşmeleri ve tavsiye kararları aracılığı ile uluslararası çalışma normlarını oluşturmaktadır<sup>47</sup>. ILO sözleşmelerinin hepsinin iş hukukuna katkısı

---

<sup>45</sup> Sosyal şartın içeriği ve değerlendirmeler için bkz. *Tarcan*, 217-237.

<sup>46</sup> *Süzek*, İş Hukuku, 79. *Mollamahmutoğlu*, 80.

<sup>47</sup> *Süzek*, 71. ILO'nun uluslararası platformda üçlü sosyal diyaloga iyi bir örnek olması bakımından bkz. *İren*, Üçlü Diyalog, 54-59.

bakımından ayrı bir önemi vardır. Ülkemiz tarafından da onaylanmış birçok önemli ILO sözleşmesi mevcuttur<sup>48</sup>.

Birleşmiş Milletlerin insan hakları metinleri, ILO standartları ve Avrupa Konseyi ile Avrupa Birliği düzenlemeleri birçok alanda benzerlik göstermektedir. Belirtmek gerekir ki, AB düzenlemeleri, ILO ve Avrupa Konseyi sözleşmelerini daha ileriye götürmüşlerdir<sup>49</sup>.

## **II. Avrupa Birliği İş Hukukunun Gelişim Süreci**

Sosyal politika ve buna bağlı olarak iş hukukuna ilişkin mevzuat ve uygulamalar büyük ölçüde üye ülkelerin yetkisinde olsa da, günümüzde Avrupa Birliği sosyal politikası ve dolayısıyla iş hukuku, Avrupa Birliğinin öncelikli konularından biri olmuştur. Özellikle istihdam sorununun çözülmesi, sosyal korumanın geliştirilmesi, temel hakların korunması, ayrımcılığın önlenmesi, Birliğin gündemini oluşturan önemli konulardır. Bugün üye devletler

---

<sup>48</sup> Ülkemiz tarafından onaylanan ILO sözleşmelerine örnek olarak; 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkında Sözleşme, 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme, 95 sayılı Ücretin Korunması Hakkında Sözleşme, 98 sayılı Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı İlkelerinin Uygulanması Hakkında Sözleşme, 99 sayılı Asgari Ücret Tespiti Usulleri Hakkında Sözleşme, 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme, 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme, 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme, 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin Sözleşme, 135 sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında Sözleşme, 138 sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşme, 144 sayılı Uluslararası Çalışma Normlarının Uygulanmasının Geliştirilmesinde Üçlü Danışma Hakkında Sözleşme, 151 sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin Sözleşme, 158 sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme, 159 sayılı Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşme, 182 sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması Hakkında Sözleşme gösterilebilir.

<sup>49</sup> *Tuncay*, Uyum, 48.

AB'nin ekonomik gelişmelerinin (market-making), sosyal politikalarla - sosyal korunmayla (market-correcting) paralel şekilde gelişmesinin ve Avrupa sosyal modelinin korunmasının gerekliliğine inanmaktadır<sup>50</sup>.

Zira ekonomik gelişme ve sosyal Avrupa modelinin korunması aslında ortak hedeflere hizmet etmektedir. Bu hedeflerden en önemlisi ise, üye ülke vatandaşlarının yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesidir<sup>51</sup>. Avrupa Birliği iş hukuku, Avrupa Birliği sosyal politikasının gelişimiyle ortaya çıkmıştır. Bu nedenle Avrupa Birliği sosyal politikasının gelişim süreci ve temel ilkelerini oluşturan düzenlemeler aşağıda açıklanmıştır<sup>52</sup>.

Avrupa Birliği sosyal politikası dolayısıyla AB iş hukuku bugünkü konumuna uzun ve güç aşamalardan geçtikten sonra gelebilmiştir. Bunun nedeni Avrupa Topluluğunda başlangıçta ekonomik bütünleşmenin hedef alınmış olmasıdır<sup>53</sup>. Başarılı bir ekonomik bütünleşme sonucunda sosyal bütünleşmenin zaten gerçekleşeceği düşüncesiyle başlangıçta sosyal politika bir kenarda tutularak, üye ülkelerin kendilerinin düzenlemeleri gereken bir alan olarak görülmüştür<sup>54</sup>. Bu duruma yol açan sebeplerden biri Avrupa

---

<sup>50</sup> *Scharpf*, 112-113.

<sup>51</sup> *Jepsen–Serrano*, 232-233.

<sup>52</sup> Avrupa Topluluğunun sosyal haklar konusundaki politikası ve bunun temel dayanakları büyük ölçüde diğer uluslararası örgütlerce benimsenmiş standartlarla paraleldir. Bunun sebebi uluslararası örgütler arasındaki işbirliği ve etkileşimdir. Avrupa Birliği de sosyal politikasını oluştururken, Birleşmiş Milletler ve bu kurumun uzmanlık örgütü olan ILO'nun sözleşmelerinden etkilenmiştir. Avrupa Topluluğu İş Hukukunun etkilendiği uluslararası standartlar hakkında bkz. *Güzel*, Avrupa Topluluğu İş Hukuku, 10-12.

<sup>53</sup> *Fuchs*, The Bottom Line 1, 156-158.

<sup>54</sup> *Blomeyer*, Uyum 303. *Ekonomi*, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları, 34-35. Avrupa sosyal modeli ve hakkındaki eleştiriler için bkz. *Erdoğan*, AB'nin Sosyal Politikası, 19-33. *Erdoğan*'ya göre Avrupa Birliği başlangıcından itibaren ekonomik bütünleşmeyi ön planda tutmuş, sosyal boyut sınırlı ölçüde düzenlenmiştir.

devletlerinin çözümleri acil olan sorunlarının niteliğinin farklı olması, diğeri ise sosyal politika konularının bütünleştirilmesindeki zorluktur<sup>55</sup>.

Kurucu antlaşmalar, ekonomik bütünleşmeyi ön planda tutmuştur fakat yine de sınırlı sayıda da olsa sosyal politikaya ilişkin bazı düzenlemelere yer vermiştir<sup>56</sup>. Kurucu Roma Antlaşmasının 136. (eski 117.) maddesi Avrupa Birliği iş hukukunun temelini oluşturur, bu madde Birlik üyesi devletlerin iş ve sosyal güvenlik mevzuatlarının uyumlaştırılmasının gerekliliğini düzenlemektedir. Söz konusu maddeye göre üye devletler, çalışanların yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini sağlamak ve iş mevzuatlarını birbirine yaklaştırarak uyumlu hale getirmek konusunda anlaşmışlardır<sup>57</sup>.

---

Günümüzde Avrupa Birliğinde sosyal boyut, Amsterdam Antlaşması (1997) öncesine kıyasla üzerinde daha fazla durulan bir konu olmakla beraber sosyal politikanın temel alanlarını kapsayan Avrupa sosyal birliğinden söz edilemez. Benzer görüşde olan Blanpain, AB sosyal modelinin tam olarak gerçekleşmesinin uzun dar ve sarp bir yolun aşılması sonucunda olabileceğini bunun da kolay olmadığını belirtmektedir. *Aynı yazar, AB Sosyal Koruma, 21-61. Blanpain, European Social Model, 12. Koray da, Avrupa'da sosyal bütünleşmenin sağlanmasını bugün için oldukça zor görmektedir. Bkz. Koray, Avrupa Toplum Modeli, 625.*

<sup>55</sup> O yıllarda Avrupa devletleri arasındaki barış ortamının sürekli kılınabilmesi için siyasal işbirliği yapılması ve ekonomik gelişme ve hayat standartlarının yükseltilmesi için ekonomik işbirliği yapılması büyük önem taşımaktaydı. Söz konusu dönemde siyasal işbirliği kurulmasının koşullarının mevcut olmadığının anlaşılması üzerine bütün çabalar ekonomik bütünleşme üzerine yoğunlaşmıştı. Bkz. *Acer, 119-120.*

<sup>56</sup> Avrupa Topluluğunu kuran Roma Antlaşmasının çok az sayıda sosyal içerikli hüküm içermesi sebebiyle, sosyal politikalar geç ve ağır bir gelişme göstermiştir. Roma Antlaşmasındaki sosyal içerikli hükümler için bkz. *Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, 18-21.*

<sup>57</sup> *Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, 19. Ekonomi, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları, 35-36. Sözek, 81.*

Kurucu antlaşmanın 137. (eski 118.) maddesi de, Avrupa Komisyonuna bu amacı gerçekleştirmek üzere sosyal alanda işbirliğinin artırılması için görevler yüklemiştir. Bu görevler; istihdam, iş hukuku, çalışma koşulları, mesleki eğitim ve geliştirmesi, sosyal güvenlik, meslek hastalığı, iş kazalarına karşı korunma, iş sağlığı, sendikalar hukuku, toplu görüşmeler konularında üye devletler arasında işbirliğini hızlandırmaktır<sup>58</sup>. Ayrıca işçilerin serbest dolaşımı ile ilgili 39-42. (eski 48-51.) düzenlemeler de iş hukuku kapsamında değerlendirilebilir<sup>59</sup>. Antlaşmanın 141. maddesinde (eski 119.) kadın ve erkek işçiler arasında eşit işe eşit ücret ödenmesine, 142. (eski 120.) maddesinde üye devletlerin izin sistemlerinde eşitliğin sağlanmasına, 146-148 (eski 123-125.) maddelerinde işçilerin istihdam imkanlarının ve çalışma koşullarının geliştirilmesi için kurulan Avrupa Sosyal Fonuna ilişkin kurallara yer verilmiştir<sup>60</sup>. Topluluğun görevi uyum sağlama amacına yönelik olarak üye devletlerin faaliyetlerini koordine ve teşvik etmekten ibaret olarak düzenlenmiştir<sup>61</sup>.

Avrupa Birliğinin bütünleşmesi gibi sosyal boyutu da belirli evrelerden sonra şekillenmiş ve olumlu ilerlemeler kaydetmiştir<sup>62</sup>. Sosyal boyut, ekonomik amaçlara yardımcı olduğu ölçüde düzenlendiği için Topluluğun kuruluşundan, 1972 yılına kadar Topluluğun ortak bir sosyal politikasından söz edilememektedir. Bu dönemde Topluluğun sosyal politik faaliyetleri büyük ölçüde ekonomik politikaların ve gümrük birliğinde malların serbest dolaşımının gölgesinde kalmıştır. Bunun sebebi AET Antlaşmasının sosyal politikaya ilişkin temel maddelerinde Topluluğa düzenleme yetkisinin

---

<sup>58</sup> Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, 19. *Ekonomi*, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları, 36-37. *Süzek*, 81.

<sup>59</sup> Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, 19-20. *Süzek*, 81.

<sup>60</sup> Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, 19-20. *Süzek*, 81.

<sup>61</sup> *Ekonomi*, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları, 36.

<sup>62</sup> *Heper*, 43-52. *Ekonomi*, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları, 33. *Tekinalp*, 620 vd.

tanınmamış olması ve sosyal politikanın üye devletlerin işlerinden görülmesidir<sup>63</sup>.

19-20.10.1972 tarihlerinde AB üyesi devlet ve hükümet başkanlarının katılımıyla yapılan Paris Zirvesi, topluluk sosyal politikasında ikinci evre olarak nitelendirilmektedir. Ekonomik bütünleşmenin sosyal ilerleme hedefine yönelik olması gerektiği ilk kez bu Zirve'de ifade edilmiştir<sup>64</sup>. Zirve'nin sonuç bildirgesinde, Topluluk için sosyal politikanın, ekonomik birlik ve para birliği ile aynı anlam ve değeri taşıdığı belirtilmiştir. Böylece bağımsız bir Avrupa sosyal politikası oluşmaya başlamıştır<sup>65</sup>. Paris Zirvesinin ardından 21.07.1974 tarihinde bir Sosyal Eylem Planı kabul edilmiştir. Bu eylem planı, göçmen işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, tam istihdama ulaşılması, işçilerin işletme içinde kazanılmış haklarının korunması, kadın ve erkeklere iş hayatında eşit fırsatlar yaratılması, toplu işçi çıkarmalara karşı işçilerin korunması ve işçilerin yönetime katılması gibi konular içermektedir. 1972-1980 arasındaki dönem sosyal eylem yılları olarak isimlendirilmiştir<sup>66</sup>.

1980 ile 1986 yılları arasındaki evrede, 1974 Sosyal Eylem Planında yer alan hedefler hayata geçirilememiştir. Bunun nedeni dünya çapındaki krizden etkilenen Avrupa'da büyüme hızının düşmesidir. Bu dönem durgunluk dönemi olarak isimlendirilmiştir<sup>67</sup>. 1984 yılında yapılan Avrupa Zirve toplantısında, sosyal uyumu pekiştirmeyen bir Avrupa'nın ekonomik uyumu ve kalkınmayı sağlayamayacağı görüşü ortaya çıkmıştır<sup>68</sup>. 1985 yılında

---

<sup>63</sup> Tekinalp, 620 vd. *Ekonomi, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları*, 33. *Heper*, 43-52.

<sup>64</sup> *Birk*, 4. *Ekonomi, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları*, 42.

<sup>65</sup> *Ekonomi, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları*, 42. *Koray- Aziz*, 165.

<sup>66</sup> *Tuncay*, *Temel Yapıları*, 94.

<sup>67</sup> *Tuncay*, *Temel Yapıları*, 94. Bilgi için bkz. *Ekonomi, Genel Değerlendirme*, 113-117.

<sup>68</sup> O dönemde Ekonomik ve Sosyal Komite Başkanı olan Gerd Muhr, bu durumu

Jacques Delors'un Komisyon başkanı olmasıyla, "Avrupa Sosyal Alanı" fikri güçlenmeye ve sosyal politika yeniden önem kazanmaya başlamıştır. O dönemde Avrupa Komisyonu başkanı olan Jacques Delors, sosyal politika alanında yaşanan tıkanıklığın aşılmasının Topluluk düzeyinde sosyal diyalogun güçlendirilmesi ile mümkün olacağını belirtmiştir<sup>69</sup>.

17.02.1986 tarihinde Lahey'de imzalanan Avrupa Tek Senedi, 01.07.1987 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Avrupa Tek Senedinin kabulü ile birlikte sosyal politika düzenlemeleri yeni bir ivme kazanmıştır. Avrupa Tek Senedi ile AET Antlaşmasında ilk büyük değişiklik gerçekleşmiş, reform niteliğinde gelişmeler ortaya çıkmıştır. Avrupa Tek Senediyle kurucu antlaşmaya eklenen 118a maddesi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliklerinin korunması amacıyla çalışma ortamının düzeltilmesine yönelik Topluluğa hukuki tasarrufta bulunma yetkisi vermiştir. Eklenen 118b maddesi ile, Topluluğa işçi-işveren arasındaki sosyal diyalogun Avrupa düzeyinde yaygınlaştırılması için çaba gösterme görevi verilmiştir. Söz konusu hükme göre sosyal tarafların arzu etmesi halinde bu diyalog sözleşme ilişkisine dönüştürülebilecektir. Antlaşmaya eklenen bir diğer madde olan 130a ile Topluluğun belirli bir sosyal politikası olacağı belirginleştirilmiştir. Avrupa Tek Senedi ile Avrupa Parlamentosunun rolü artırılmış, sosyal politika dahil (iş sağlığı ve güvenliği ile genel çalışma şartları konusunda) belirli alanlarda

---

"Eğer bir Avrupa olacaksa, bunun mutlaka sosyal bir Avrupa da olması gerekir" şeklinde vurgulamıştır. Bkz. *Güzel*, Avrupa Sosyal Modeli, 100.

<sup>69</sup> 1980'li yılların ortasından itibaren ekonomik bütünleşmenin hızlanması, oluşum halindeki Avrupa yapısının sosyal yetersizliklerinin bilincini artırmıştır ve Jacques Delors, Avrupa sendikalarının baskısı altında, ekonomik tasarıya sosyal hakların korunmasını sağlayan sosyal bir boyutun eklenmesi zorunluluğunu vurgulamıştır. Bu süreçte ısrarla belirtildiği gibi, Avrupa sosyal modelinin temel prensibi, ekonomik ve sosyal gelişmenin birlikte (el ele) gerçekleşmesidir. Bkz. *Jepsen-Pascual*, 234.

oybirliği koşulu yumuşatılarak nitelikli oy çokluğu uygulamasına başlanmıştır<sup>70</sup>.

Zaman içerisinde AB'nin ekonomik ve siyasi bütünleşmeyi gerçekleştirirken bu bütünleşme hareketinin sosyal boyutunun ihmal edilemeyeceği gerçeği daha iyi anlaşılmıştır. Sosyal politika alanında düzenleme yapılmasını zorunlu kılan en önemli sebebi sosyal damping oluşturmuştur. Zira ekonomik bütünleşme sürecinde eğer ye ülkelerde sosyal haklar uyumlaştırılmazsa, sermaye, ücretlerin ve sosyal hakların düşük olduğu bölgelere kayacak bu da sosyal hakların yüksek olduğu ülkelerde çalışanların refah kaybına yani bu ülkelerde sosyal dampinge yol açacaktır<sup>71</sup>.

09.11.1988 tarihinde Komisyon, Ekonomik ve Sosyal Komiteyi (ESK) "İşçilerin Temel Sosyal Haklarına" ilişkin bir Topluluk şartı Taslağı hazırlaması için görevlendirmiştir. ESK hazırladığı raporda, "Avrupa sosyal modelinin temel değerlerinin Topluluk hukuku ile güvence altına alınması ve Topluluğun sosyal boyutunun oluşturulması gerektiğini" belirtmiştir. ESK tarafından hazırlanan Topluluk şartı Taslağı Topluluk bünyesindeki kurumlarca değerlendirilmiş ve 09.12.1989 tarihli Strazbourg Zirvesinde İngiltere haricindeki ye ülkelerin devlet başkanları tarafından "İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk şartı" (AT Sosyal şartı) olarak kabul edilmiştir<sup>72</sup>.

---

<sup>70</sup> *Güzel*, Avrupa Sosyal Modeli, 106. *Acer*, 121-122. *Tuncay*, Temel Yapıları, 95. *Ekonomi*, Birliğin Sosyal Politikaları, 43-44. Avrupa Tek Senedinin onaylanması ile 1970'lerin sonlarında duraklayan Topluluk sosyal mevzuatı yeniden harekete geçse de, iş hukuku ve sosyal politika konularının büyük bölümü için oybirliği kuralı geçerliliğini korumuştur. Bkz. *Gülmez*, Sosyal Politika, 24.

<sup>71</sup> *Bozkurt*, 34.

<sup>72</sup> Topluluk Sosyal şartının gelişimi ve içeriği için bkz. *Güzel*, Topluluk şartı, 10. *Güzel - Gökçeoğlu*, 3-7. Ekonomik ve Sosyal Komitenin yapısı ve işlevleri için bkz. *İren*, 37-52. Avrupa'da sosyal diyalog endüstri ilişkileri alanında sosyal tarafların menfaatlerinin uyumlu hale getirilmesinde birincil araç niteliğindedir. Bu nedenle



İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı (AT Sosyal Şartı); serbest dolaşım, istihdam, adil ücret, yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, asgari ücret, sosyal yardım, sendika özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi özerkliği, mesleki eğitim, kadın ve erkeklere eşit davranma, işçilerin bilgilendirilmesi, danışılması ve yönetime katılması, iş sağlığı ve güvenliğinin korunması, çocukların ve gençlerin korunması, yaşlıların ve engellilerin korunmasına ilişkin hakları içermektedir. Komisyon, 29.11.1989 tarihinde AT Sosyal Şartının hayata geçirilmesine yönelik önlem ve faaliyetleri içeren bir Eylem Programını onaylamıştır<sup>73</sup>.

7.4.1992 tarihinde imzalanan ve 1.11.1993 tarihinde yürürlüğe giren Maastricht Antlaşmasıyla Avrupa Birliği iş hukukuna ivme kazandıran yeni bir döneme girilmiştir. Bu anlaşma ile üye devletler Avrupa'da ekonomik birlik dışında siyasi birliğin de gerçekleştirilmesi kararını almışlardır. Böylece Avrupa Topluluğu, Avrupa Birliğine dönüştürülmüştür. Maastricht Antlaşması ile Topluluğun yetkilerinin iş hukuku alanında genişletilmesi düşünülmüş fakat İngiltere buna karşı çıktığı için bu yetki genişlemesi gerçekleştirilememiştir. Bunun üzerine üye devletler çözüm formülü olarak Maastricht Antlaşmasının eki olan sosyal politika konusunda bir protokol ve protokole dayalı bir anlaşma imzalanması konusunda mutabakata varmışlardır. Böylece "Sosyal Politikaya İlişkin (14 nolu) Protokol" ve bu Protokole dayalı İngiltere ve İrlanda dışındaki AB üyesi ülkelerince imzalanan "Sosyal Politikaya İlişkin Antlaşma" ile iş hukukunun ve sosyal entegrasyonun gelişmesi için önemli bir adım atılmıştır. Böylece AB'nin sosyal politika alanında "Sosyal Politikaya İlişkin

---

Avrupa Birliği sosyal diyalog mekanizmalarının geliştirilmesine büyük önem vermekte ve desteklemektedir. Avrupa Birliğinde sosyal diyalogun gelişimi için bkz. *Aktekin*, Sosyal Diyalog, 125. AB katılım sürecinde sosyal diyalogun önemi için bkz. *Süral*, Sosyal Diyalog, 1-2. *Aynı yazar*, Sosyal Diyalog Yoluyla Esneklik Açılımları, 3. Sosyal diyalogun Türkiye'deki gelişimi ve AB'deki düzenlemelerle karşılaştırması için bkz. *Yıldırım-Çalış*, 220-225.

<sup>73</sup> *Ekonomi*, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları, 44. *Tuncay*, Temel Yapıları, 96-97. AT Sosyal Şartı metni ve değerlendirmeler için bkz. *Süral*, Sosyal Şart, 2-11.

Antlaşmayı” imzalayan ve imzalamayan devletler olarak ikili bir yapı ortaya çıkmıştır<sup>74</sup>.

Sosyal Politikaya İlişkin Antlaşmanın 1. maddesinde varılmak istenen hedef belirlenmiştir. Buna göre, üye ülkeler Avrupa Birliği Sosyal Şartını da gözönünde tutarak, istihdamın geliştirilmesi, yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, daha iyi bir sosyal korumanın sağlanması, işçi ve işverenler arasında sosyal diyalogun artırılması, dışlanmışlık ile mücadele edilmesi amaçlarına ulaşmaya çalışacaklardır<sup>75</sup>.

Sosyal Politikaya İlişkin Antlaşma ile iki önemli değişiklik getirilmiştir. Birincisi; Birliğin sosyal politika alanında norm koyma yetkisinin kapsamının genişletilmesidir. Söz konusu antlaşmanın 2. maddesi, Birliğin sosyal politika alanında birçok konuda oybirliği aranmaksızın nitelikli çoğunlukla karar alabileceğini düzenlemiştir. Buna göre, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma koşulları, işçilere bilgi verme ve danışma, kadın ve erkek işçiler arasında eşitlik ilkesi ve istihdam dışı kalanların entegrasyonu konularında, AB düzeyinde norm oluşturulurken nitelikli çoğunluk (2/3) oranı yeterli olacaktır. Buna karşılık sosyal güvenlik ve sosyal koruma, işten çıkarmalara karşı koruma (iş güvencesi), birlikte yönetim dahil olmak üzere işçi ve işverenlerin kolektif çıkarlarının temsili ve korunması, yabancı ülke vatandaşlarının istihdam koşulları, istihdamın geliştirilmesi amacıyla finansal katılım konularında oybirliği ile karar almak zorunlu tutulmuştur. Ücretler, sendika hak ve özgürlüğü, grev hakkı ve lokavt gibi konularda düzenleme yapmak Birliğin yetki alanı dışında bırakılmıştır<sup>76</sup>.

---

<sup>74</sup> *Ulucan*, Birliğin Sosyal Politikası, 49-50. *Tuncay*, Temel Yapıları 97-98. *Acer*, 122.

<sup>75</sup> *Süzek*, 82. *Güzel*, Avrupa Sosyal Modeli, 107. *Ulucan*, Birliğin Sosyal Politikası, 55.

<sup>76</sup> *Güzel*, Avrupa Sosyal Modeli, 107. *Ulucan*, Birliğin Sosyal Politikası, 56.

Sosyal Politika Antlaşması ile getirilen ikinci önemli değişiklik; Birlik düzeyinde sosyal taraflar arasındaki diyalogun geliştirilmesi, sosyal tarafların Birliğin norm koyma prosedürü içinde görüş bildirme imkanını elde etmeleridir. Buna göre, Sosyal Politikaya İlişkin Antlaşmanın 3. maddesi gereği, AB Komisyonunun sosyal politika alanında düzenleme taslakları hazırlamadan önce Birlik düzeyinde işçi ve işveren taraflarının görüşlerini alması gerekmektedir. Ayrıca söz konusu Antlaşmanın 4. maddesinde, sosyal taraflarca Birlik düzeyinde sürdürülecek olan sosyal diyalogun aralarında sözleşmeler bağitlanmasına yol açabileceği belirtilmiştir<sup>77</sup>.

1993 yılının sonuna doğru Komisyon, Avrupa sosyal politikasının geleceği için kapsamlı bir çalışma başlatmış ve Avrupa Birliği düzeyinde sosyal boyut açısından öncelikleri ve politikaları gösteren Yeşil Kitap isimli bir belge yayınlamıştır. Çalışmalar devam etmiş ve 1994 yılında Avrupa Sosyal Politikasına geniş tabanlı ve yenilikçi bir yaklaşım getiren Beyaz Kitap ortaya çıkmıştır. Söz konusu belgeye göre AB'nin öncelikli konuları; istihdamın artırılması, niteliğe dayalı üretimin geliştirilmesi, dayanışma ve bütünleşmenin teşvik edilmesidir<sup>78</sup>.

Amsterdam Antlaşması 2 Ekim 1997'de imzalanmış ve 1 Mayıs 1999'da yürürlüğe girmiştir. Amsterdam Antlaşması ile Avrupa Topluluklarını Kuran Roma Antlaşmasında önemli değişiklikler yapılmıştır. Amsterdam Antlaşması ile sosyal politika alanında sağlanan en önemli yenilik, Sosyal Politika Anlaşmasının ve buna ilişkin Protokolün Avrupa Birliği Antlaşması hükmü (Amsterdam Antlaşmasının 136-139 maddeleri) haline getirilmesidir. 136. madde ile Avrupa Sosyal Şartı ilk kez topluluğun birincil hukuk normlarından biri haline gelmiştir. Diğer önemli bir husus, daha önce Topluluk Sosyal

---

<sup>77</sup> *McGiffen*, 96. *Süzek*, 82. *Kılıç – Çağlar*, 296. *Ulucan*, söz konusu sözleşmelerin bağlayıcı toplu iş sözleşmesi niteliğinde sayılmaması gerektiğini belirtmektedir. Bkz. *Ulucan*, Birliğin Sosyal Politikası, 58-61.

<sup>78</sup> *Palaz*, 304. *Koray*, Nereden Nereye, 245-246. *Salmon-Nicoll*, 274-275.

Şartına ve Sosyal Politika Anlaşmasına katılmayan İngiltere'nin bu kez düzenlemelere katılmayı kabul etmesidir. Böylece Maastricht Antlaşması sonucu ortaya çıkan AB sosyal politikasındaki ikili yapı sona ermiştir<sup>79</sup>.

Amsterdam Antlaşması, birçok konuda üye devletler arasında daha sıkı işbirliği düzenleyerek sosyal diyalogun gelişmesine katkıda bulunmuş, ayrıca karar alma sürecinde Ekonomik ve Sosyal Komiteye başvurulması gereken konuların sayısını da artırmıştır<sup>80</sup>. Antlaşmanın 138. maddesinde Komisyona, sosyal politika alanında öneriler sunmadan önce sosyal taraflara danışma yükümlülüğü getirilmiştir. Buna göre Avrupa Komisyonu yasama inisiyatifleri kullanma ve Avrupa Birliği yasalarını teklif etme konusunda yetkilidir. Ancak Komisyon, sosyal politika alanında bir girişimde bulunmayı tasarladığında herhangi bir teklif sunmadan önce işçi sendikalarına ve işveren örgütlerine danışmak durumundadır. Sendikalar ve işveren örgütleri bu şekilde kendilerine danışıldığında, Komisyona gündemdeki konu hakkında bir sözleşme hazırlamak üzere müzakere yürüteceklerini bildirebilirler. Bu yönde karar verdikleri takdirde Komisyon yasama sürecini dondurarak taraflara anlaşmaya varmak üzere dokuz aylık bir süre verecektir. Bu süre zarfında bir

---

<sup>79</sup> *Koray-Çelik*,173. Amsterdam Antlaşmasının Sosyal Politikaya ilişkin 136-148 maddeleri için bkz. Amsterdam Antlaşması, 46-49. Amsterdam Antlaşmasının 136/1 maddesinde; "Topluluk ve üye devletler, 18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzalanan Avrupa Sosyal Şartı ve 1989 İşçilerin Temel Sosyal Haklarına dair Topluluk Şartında belirtilen temel sosyal haklar gibi hakları göz önünde bulundurarak, istihdamı ve ilerlemeyi korurken bunlar arasında uyumu mümkün kılacak şekilde ileri düzeyde yaşam ve çalışma koşullarının geliştirilmesi, uygun sosyal koruma, yönetim ve işgücü arasında diyalog, uzun süreli yüksek istihdamın temini ve dışlanmayla mücadele etmek amacıyla insan kaynaklarını geliştirme hedeflerine sahiptirler" hükmü yer almıştır. Amsterdam antlaşması hem sosyal şartı içine almakla sosyal politikaları Avrupa'yı kuran Antlaşmanın bir parçası yapmış, hem de sosyal hükümlerde getirdiği değişikliklerle sosyal dışlanma, ayrımcılık gibi bazı yeni konuları sosyal politikaların içine katmıştır. Bkz. *Koray*, Avrupa Toplum Modeli, 623.

<sup>80</sup> *Gülmez*, Sosyal Politika, 45-46. *İren*, 17.

anlaşma sağlanırsa, anlaşma metni çıkarılacak Konsey yönergesi ile üye devletler için bağlayıcı hale gelecektir<sup>81</sup>.

Böylece Amsterdam Antlaşması ile, AET'nin kurulmasından bu yana Topluluk ilk kez, hem sosyal diyalog yoluyla hem de AB Konseyi ve Avrupa Parlamentosu aracılığıyla sosyal politika ve iş hukukunda geniş bir alanda düzenleme yetkisine kavuşmuştur<sup>82</sup>. Amsterdam Antlaşmasının getirdiği bir diğer önemli değişiklik istihdam başlıklı bir bölüm eklenmesidir. İlk kez istihdam AB'nin ortak bir görevi olarak kabul edilerek, AB düzeyinde istihdam politikalarının uyumlaştırılması gündeme gelmiştir<sup>83</sup>.

Avrupa Birliği'nin genişlemesi nedeniyle ortaya çıkacak kurumsal büyüklük ve bürokrasi dikkate alınarak kurumsal reformlar yapılması öngörülmüştür. Bu kapsamda 14 Şubat 2000'de başlayan Hükümetlerarası Konferans Aralık 2000'de gerçekleştirilen Nice Zirvesiyle sonuçlandırılmıştır. Bu Zirve'de, "Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı" ilan edilmiştir. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, temel hak ve özgürlükler içermekte, sosyal haklara da ayrıntılı şekilde yer vermektedir. Bağlayıcılığı bulunmayan ve bir bildirge niteliğindeki AB

---

<sup>81</sup> *Ahlberg*, 123.

<sup>82</sup> *Szyszczak*, 1-5. *Koray-Çelik*, 173-174. Sosyal tarafların anlaşması ile gerçekleşen anlaşma ve yönergeler şu şekilde sıralanabilir; Ebeveyn İzni Çerçeve Anlaşması ve 96/34/EEC sayılı Yönerge, Kısmi Süreli Çalışma Çerçeve Anlaşması ve 97/81/EC sayılı Yönerge, Belirli Süreli Çerçeve Anlaşması ve 99/707EC sayılı Yönerge. *Skidmore*, 53.

<sup>83</sup> *Ashlagbor*, 110-111. *Selamoğlu-Lordoğlu*, Katılım 13. *Palaz*, 305. 23-24 Mart 2000 tarihlerinde gerçekleştirilen Lizbon Zirvesi Avrupa istihdam stratejisi açısından önemli bir dönüm noktası olmuştur. Zirve'de daha nitelikli işler yaratarak Avrupanın tam istihdam potansiyelini harekete geçirmek öncelikli politika olarak kararlaştırılmıştır. *Acer*, 124. Lizbon Zirvesindeki amaç "AB'yi dünyanın en rekabetçi ve dinamik bilgi ekonomisi haline getirmek, istikrarlı ekonomik büyüme, yüksek istihdam oranı, daha kaliteli iş ve gelişmiş sosyal bütünlük sağlamaktır." Bkz. *Swepton*, 187-188. *Hekimler*, İstihdam Stratejisi, 110. *Hardy-Adnett*, 1021-1023.

Temel Haklar Şartı, daha sonra Avrupa Birliği Anayasasına ayrı bir bölüm olarak eklenmiştir<sup>84</sup>.

26 Şubat 2001 tarihinde imzalanan Nice Antlaşması, 1 Şubat 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Nice Antlaşması ile sosyal politika alanında var olan durum korunmakla birlikte, nitelikli çoğunlukla karar alınacak sosyal politika konuları sınırlı da olsa genişletilmiştir. Ancak Nis Antlaşması sosyal güvenlik konusunda nitelikli çoğunlukla karar alınmasına imkan tanımamıştır. Nice Antlaşması, Amsterdam Antlaşmasınının 144. maddesini yeniden düzenleyerek üye devletlerin her birinin ve Komisyonun atayacağı 2'şer üyeden oluşan Sosyal Koruma Komitesi kurulmasını öngörmüştür. Bu Komitenin görevleri; üye devletlerde ve toplulukta sosyal durumu ve sosyal koruma politikalarının evrimini izlemek, gerek üye devletler gerekse üye devletler ile Komisyon arasında bilgi, deneyim ve iyi uygulamalar hakkında bilgi alışverişi yapılmasını kolaylaştırmak, yetkili olduğu alanlarda Konsey ya da Komisyonun isteği üzerine veya kendi girişimiyle raporlar hazırlamak, görüşler açıklamak, başka etkinliklerde bulunmaktır. Sosyal Koruma Komitesi sayılan görevlerini ifa ederken sosyal taraflarla diyalog halinde olacaktır<sup>85</sup>.

Avrupa Komisyonu tarafından bir buçuk yıl (Şubat 2002-Temmuz 2003) süren çalışmayla hazırlanan AB Anayasa taslağı 29 Ekim 2004'de Roma

---

<sup>84</sup> *Karluk*, 285. AB Temel Haklar Şartında yer alan sosyal politikaya ilişkin hükümlerin konu başlıkları şu şekildedir; toplanma ve örgütlenme özgürlüğü (md.12), erkekler ve kadınlar arasında eşitlik (md.23), işletmelerde işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılma hakkı (md.27), toplu sözleşme görüşmeleri yapma ve eylem (grev) hakkı (md.28), işe yerleştirme hizmetlerinden yararlanma hakkı (md.29), geçerli bir nedene dayanmayan işten çıkarmaya karşı koruma, adil ve kurallara uygun çalışma koşulları (md.31), çocuk işçiliğinin yasaklanması ve çalışan gençlerin korunması (md.32) aile ve meslek yaşamı (md.33) sosyal güvenlik ve sosyal yardım (md.34). Temel sosyal haklara ilişkin AB'deki gelişmeler için bkz. *Neal*, *Social Rights*, 67-81.

<sup>85</sup> *Gülmez*, *Sosyal Politika*, 49-50. Nice Antlaşmasıyla ile getirilen değişiklikler için bkz. *Nice Antlaşması*.

Zirvesinde imzalanmıştır. AB Anayasası onay sürecinin tamamlanmasının ardından yürürlüğe girecektir<sup>86</sup>. AB Anayasası dört bölümden oluşmakta olup, 3. bölümde politikalar ve işleyişi düzenlenmiştir. Anayasaya göre uygulanacak politikalar da üç gruba ayrılmıştır. Bunlar; sadece AB'nin yetki alanında kalan konular, AB'nin üye devletlerle birlikte yetkili olduğu alanlar ve üye devletlerin yetki alanına bırakılan konulardır. Sosyal politikalar AB'nin üye devletlerle birlikte yetkili olduğu alan içerisinde kalmaktadır<sup>87</sup>.

### **III. Avrupa Birliği İş Hukukuna İlişkin Yönergeler**

Yukarıda belirtilen Avrupa Birliğinin sosyal boyutunda yaşanan gelişmeler sürecinde iş hukukuyla ilgili birçok yönerge çıkarılmıştır. İş K.'numuzda yer alan hükümlerle ilgili AB yönergelerini; "İş Sözleşmesinin Türlerine İlişkin Yönergeler", "İşverenin İş Sözleşmesinden Doğan Yükümlülüklerine İlişkin Yönergeler", "İşyerindeki Yapısal Değişikliklere Karşı İşçilerin Korunmasına İlişkin Yönergeler" ve "İşin Düzenlenmesine İlişkin Yönergeler" olarak dört başlık altında gruplandırabiliriz.

"İş Sözleşmesinin Türlerine İlişkin Yönergeler"; "Kısmi Süreli Çalışma Çerçeve Anlaşmasına İlişkin 97/81/EC sayılı Yönerge" ve "Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına İlişkin 99/70/EC sayılı Yönerge'dir".

---

<sup>86</sup> Avrupa Birliği Anayasasının hazırlanış süreci için bkz. *Karluk*, 279-289. AB Anayasası imzalanmasının ardından üye devletlerin onayına sunulmuştur. Fransa ve Hollanda AB Anayasasını referandumda veto ederek kabul etmemişlerdir. Halen 16 üye devlet AB Anayasasını onaylamıştır, İngiltere, İrlanda, İsveç, Portekiz, Danimarka, Polonya ve Çek Cumhuriyeti onay sürecini ertelemiştir. Bkz. *Günuğur*, Avrupa Birliği, 40-42. Böylece 1957 yılında Birliğin temellerini atan Roma Antlaşmasının üzerinden yaklaşık 50 yıl geçtikten sonra, Roma Antlaşmasının da imzalandığı Campodoglio Salonunda Anayasa metni imzalanarak Birliğin tarihinde yeni bir dönemece girilmiştir. Bkz. *Uçkan*, 108.

<sup>87</sup> *Günuğur*, Avrupa Birliği, 38-39. Avrupa Anayasasındaki sosyal politikalara ilişkin düzenlemeler için bkz. *Uçkan*, 120-133.

“İşverenin İş Sözleşmesinden Doğan Yükümlülüklerine İlişkin Yönergeler”; işverenlerin, işçileri iş sözleşmeleri hakkında bilgilendirme, işçilerin yönetime katılımlarını sağlama ve onlara eşit işlem yapma yükümlülüklerine ilişkindir.

Bu yönergeler: “İşverenin İş Sözleşmesi ya da İş İlişkisine Uygulanabilecek Koşulların Çalışanlara Bildirilmesi Yükümlülüğüne İlişkin 91/533/EEC sayılı Yönerge”, “Avrupa Çalışma Konseyinin Kurulması ve Çalışanlara Bilgi Verilmesi ve Danışılmasına Dair 94/45/EC sayılı Yönerge (Avrupa Çalışma Konseyleri)”, “Avrupa Şirketlerinde Çalışanların Yönetime Katılımına Dair 2001/86/EC sayılı Yönerge”, “İşletmelerde Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Danışma Sürecinin İşletilmesine Dair 2002/14/EC sayılı Yönerge”, “Avrupa Kooperatif Şirketi Kanununun Çalışanlarının Katılımına İlişkin 2 2003/72/EC sayılı Yönerge”, “Kadın ve Erkekler Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Üye Devletlerin Yasalarının Yakınlaştırılması Konusunda 75/117/EEC sayılı Yönerge”, “İşe Alınma, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek İçin Eşit İşlem İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair 76/2007/EEC sayılı Yönerge ile bu yönergeyi değiştiren 2002/73/EEC sayılı Yönerge”, “Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Davalarında İspat Yüküne Dair 97/80/EC sayılı Yönerge”, “Ebevyn İzni Çerçeve Sözleşmesine Dair 96/34/EEC sayılı Yönerge”, “İstihdam ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkekler Eşit Davranma ve Eşit Fırsatlar İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2006/54/EC sayılı Yönerge”, “İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit İşlem Yapılması İlkesinin Uygulamaya Konulmasına İlişkin 2000/43/EC sayılı Yönerge”; “İşe Girişte ve İşte Eşit İşlem İçin Genel Çerçeve Oluşturan 2000/78/EEC sayılı Yönerge”dir<sup>88</sup>.

---

<sup>88</sup> Kadın erkek eşitliğiyle ilgili çalışmamız kapsamı dışında bırakılan AB yönergeleri; “Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkek İçin Eşit İşlem İlkesinin Tedricen Yürürlüğe Konulmasına dair 79/7/EEC sayılı Yönerge”, “Özel Sosyal Güvenlik Planlarında Kadın ve Erkek İçin Eşit İşlem İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına dair 86/378/EEC sayılı Yönerge” ile söz konusu Yönergeyi değiştiren “96/97/EEC sayılı Yönerge”, Tarım Sektörü Dahil Serbest Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit İşlem İlkesinin Uygulanmasına ve Serbest Çalışan Kadınların Hamilelik ve Doğum Hallerinde



İşin Düzenlenmesiyle İlgili Yönergeler: “Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin 2003/88/EC sayılı Yönerge”, “Çalışan Gençlerin İşyerinde Korunması Hakkında 94/33/EC sayılı Yönerge” ve İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili AB yönergeleridir<sup>89</sup>.

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili düzenlemelere Avrupa Birliğinde büyük önem verilmekte olup, bu konuda çok sayıda AB yönergesi mevcuttur<sup>90</sup>. Tez

---

Korunmasına Dair 86/613/EEC sayılı Yönerge”, “Hamile, Loğusa ve Emziren Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesine İlişkin 92/85/EEC sayılı Yönerge”dir.

<sup>89</sup> Sektörel çalışma koşullarını düzenleyen; “Havacılık Sektöründe Mobil Personel Olarak Çalışanların Çalışma Saatlerinin Düzenlenmesine İlişkin 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/70 EC sayılı Yönerge”, “Gemi Adamlarının Çalışma Saatlerinin Düzenlenmesi Hakkında 21 Haziran 1999 tarihli ve 99/63/EC sayılı Yönerge”, “Karayolları Nakliye İşlerinde Çalışan İşçilerin Çalışma Sürelerine ilişkin 11 Mart 2002 tarihli ve 2002/15/EC sayılı Yönerge” ile sınır ötesi uygulamalarla ilgili olarak işçilerin bir AB ülkesinden diğerine görevli olarak gönderilmesini düzenleyen “Hizmetlerin Sunulması Çerçevesinde İşçilerin Gönderilmesine İlişkin 16 Aralık 1996 tarihli ve 96/71/EC sayılı Yönerge” çalışmamız kapsamının dışında bırakılmıştır.

<sup>90</sup>“İşçilerin Çalışırken Sağlık ve Güvenliğine Yönelik İyileştirilmiş Tedbirlerin Alınmasının Teşvikine İlişkin 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Yönerge”, “İşyerlerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Gereklere Hakkında 30 Kasım 1989 tarihli ve 89/654/EEC sayılı Yönerge”, “İş Araç ve Gereçlerinin İşyerinde Çalışanlar Tarafından Kullanılması İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereklere Hakkında 30 Kasım 1989 tarihli ve 89/655 sayılı Yönerge” ve bu yönergeyi değiştiren “95/63/EC ile 2001/45/EC sayılı Yönergeler”, “Ekranlı Araçlar ile Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşullarına İlişkin 29 Mayıs 1990 tarihli ve 90/270/EEC sayılı Yönerge”, “Kişisel Koruyucu Donanımlarının İşyerinde Çalışanlar Tarafından Kullanılması İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereklere Hakkında 30 Kasım 1989 tarihli ve 89/656/EEC sayılı Yönerge”, “Çalışanların İşte Kanserojenler veya Mutajenlere Maruziyetleri ile İlgili Risklerden Korunmasına İlişkin 29 Nisan 2004 tarihli ve 2004/37/EC sayılı Yönerge”, “Belirli Süreli İş İlişkisi veya Geçici İş İlişkisi ile Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğinin İyileştirilmesinin Teşvikine Yönelik Tedbirlere İlişkin 25 Haziran 1991 tarihli ve 91/383/EEC sayılı Yönerge”, “İşyerinde Asbeste Maruz Kalmaktan Ortaya Çıkabilecek Risklerden Çalışanların Korunması Hakkında 19 Eylül 1983 tarihli ve 83/477/EEC sayılı Yönerge”, “İşçilerin Fiziksel Ajanlardan Kaynaklanan Risklere

konumuz, iş sözleşmesinin türlerine, işverenin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerine, işyerindeki yapısal değişikliklere karşı işçilerin korunmasına ve işin düzenlenmesine ilişkin AB yönergelerinin, 4857 sayılı İş

---

Maruziyeti ile İlgili Asgari Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında 25 Haziran 2002 tarihli ve 2002/44/EC sayılı Yönerge”, “İşyerinde Biyolojik Ajanlara Maruziyetle İlgili Risklerden Çalışanların Korunması Hakkında 18 Eylül 2000 tarihli ve 2000/54/EC sayılı Yönerge”, Çalışanların Özellikle Sırt İncinmelerine Neden Olabilecek Elle Yükleme ve Boşaltma İşlerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 29 Mayıs 1990 tarihli ve 90/269/EEC sayılı Yönerge”, “İşçilerin Sağlık ve Güvenliğini İşyerindeki Kimyasal Maddelerle İlgili Risklerden Korumaya İlişkin 7 Nisan 1998 tarihli ve 98/24/EC sayılı Yönerge”, “İşyerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenliğinin Kimyasallarla İlgili Risklerden Korunmasına İlişkin 98/24/EC sayılı Yönergesinin Uygulanmasında Mesleki Maruziyet Sınır Değerlerinin İlk Listesinin Oluşturulmasıyla ilgili 8 Haziran 2000 tarihli ve 2000/39/EC sayılı Yönerge” “İşyerinde Güvenlik ve/veya Sağlık İşaretleri İçin Asgari Koşullar Hakkında 24 Haziran 1992 tarihli ve 92/58 EEC sayılı Yönerge”, Hamile Loğusa veya Emziren Kadın Çalışanların İşyerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesi Konusundaki 19 Ekim 1992 tarihli ve 92/85/EEC sayılı Yönerge”, “Patlayıcı Ortamların Mevcut Risklerinden Çalışanların Korunması İle Sağlık ve Güvenliklerinin Geliştirilmesi İçin Asgari Koşullar Hakkında 16 Aralık 1999 tarihli ve 1999/92/EC sayılı Yönerge”, “Endüstriyel Kazaların Kontrolüne İlişkin 9 Aralık 1996 tarihli ve 96/82/EC sayılı Yönerge”, “İyonize Radyasyondan Doğan Zararlara Karşı Çalışanların ve Toplumun Korunması İçin Temel Güvenlik Standartlarının Oluşturulmasına İlişkin 13 Mayıs 1996 tarihli ve 96/29/ Euroatom Yönerge”, “Kontrollü Alanlarda Çalışmaları Sırasında İyonizan Radyasyona Maruz Kalan İşçilerin Dışarıda Korunmasına İlişkin 4 Aralık 1990 tarihli ve 90/641/Euroatom sayılı Yönerge”, “Kıyılarda ve Açık Denizlerde Sondaj Yoluyla Maden Çıkaran Endüstrilerde Çalışanların Güvenlik ve Sağlık Korumalarının İyileştirilmesi ile İlgili Asgari Gereksinimler Hakkında 3 Kasım 1992 tarihli ve 92/91/EEC sayılı Yönerge”, “Yerüstü ve Yeraltı Madencilğinde Çalışanların Güvenlik ve Sağlık Korumalarının İyileştirilmesi ile İlgili Asgari Gereksinimler Hakkında 3 Aralık 1992 tarihli ve 92/104/EEC sayılı Yönerge”, “Balıkçı Gemilerinde Çalışanların Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereksinimlerine İlişkin 23 Kasım 1993 tarihli ve 93/103/EC sayılı Yönerge”, “Geçici ve Hareketli İnşaat Sitelerinde Asgari Güvenlik ve Sağlık Koşullarının Uygulanması Hakkında 24 Haziran 1992 tarihli ve 92/57/EEC sayılı Yönerge”, “Gemilerde Daha İyi Tıbbi Tedavi Geliştirilmesi İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereksinimleri Hakkında 31 Mart 1992 tarihli ve 92/29/EEC sayılı Yönerge”.

Kanununda yer alan hükümlerle karşılaştırılmasını içermektedir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğine ve sosyal güvenliğe ilişkin AB yönergeleri çalışmamız kapsamının dışında tutulmuştur.

### § 3. Avrupa Birliği ve Türkiye İlişkileri

Türkiye Cumhuriyeti kurulmasından itibaren batı ülkeleri ile yakın ilişkiler içinde bulunmuştur. Birleşmiş Milletler'in kurucu üyesi olmuş, NATO, Avrupa Konseyi ve OECD'ye üye olmuş ve Avrupa ile ortaklık ilişkisi tesis etmiştir<sup>91</sup>.

Türkiye ile Avrupa Birliği'nin ilişkileri 31 Temmuz 1959'da Türkiye'nin, Avrupa Ekonomik Topluluğuna yaptığı ortaklık başvurusu ile başlar. Türkiye, Avrupa Ekonomik Topluluğunun 1958 yılında kurulmasından kısa bir süre sonra 31 Temmuz 1959'da Topluluğa tam üye olmak için başvurmuştur. AET Bakanlar Konseyi, 11 Eylül 1959'da Türkiye'nin ortaklık başvurusunu kabul etmiştir. Türkiye'nin AB ile ilişkileri, Avrupa Topluluğu ile 12 Eylül 1963 tarihinde imzalanan ve 1 Aralık 1964 tarihinde yürürlüğe giren Ankara Anlaşmasının temelini oluşturduğu ortaklık rejimi çerçevesine oturmuştur. Ankara Anlaşması, Türkiye ile Avrupa Birliği arasındaki ilk resmi ve temel belgedir<sup>92</sup>.

Avrupa Birliği ile Türkiye arasında Ankara Anlaşmasının 30. maddesi gereğince, bu anlaşmanın ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilen ve 1 Ocak 1973 tarihinde yürürlüğe giren bir Katma Protokol imzalanmıştır. Katma Protokol ilke olarak 12 yıl, istisnai olarak 22 yıl sürecek olan geçiş döneminin

---

<sup>91</sup>[http://www.mfa.gov.tr/MFA\\_tr/DisPolitika/AnaKonular/Turkiye\\_AB/trab.htm](http://www.mfa.gov.tr/MFA_tr/DisPolitika/AnaKonular/Turkiye_AB/trab.htm) (24.12.2007); Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=111&l=1> (24.12.2007); İktisadi Kalkınma Vakfı, <http://www.ikv.org.tr/tarihce.php> (24.12.2007). Türkiye-AB ilişkilerinin tarihsel gelişimi için bkz. Karluk, 657-685. Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı <http://www.dpt.gov.tr/abigm/tabii/tarihce/tabii.doc> (25.12.2007).

<sup>92</sup> Paksoy, 103. Ünal, İlişkilerin Dünü ve Bugünü, 4-5. Ankara anlaşması ve bu süreçte yaşananlar hakkında bilgi için bkz. Can-Çınar, 17-27. Bozkurt-Özcan-Köktaş, 357-364.

esaslarını belirlemektedir. Katma Protokolde sanayi malları için gümrük birliği, tarım ürünleri için tercihli bir rejim öngörülmüştür. Katma Protokolde sermaye hareketleri, yerleşme serbestisi ve hizmet edimi, ekonomi politikalarının yaklaştırılması, rekabet, devlet yardımları, ticaret politikası ve mali yardımlar gibi hükümlerin yanında iş hukuku ve sosyal güvenliğe ilişkin kurallar da yer almıştır. Protokolün 36. maddesinde, Türkiye ile Avrupa Birliği üyesi devletler arasında işçilerin serbest dolaşımının, protokolün yürürlüğe girmesinden itibaren 12. yılın sonu ile 22. yılın sonu arasında gerçekleştirileceği hükme bağlanmıştır. Katma Protokolün 37. maddesinde Birlik üyesi ülkelerde çalışan Türk işçilerine, ücret ve çalışma koşulları açısından salt uyruklu nedeneyle AB üyesi ülke işçilerine göre herhangi bir farklı işlem yapılamayacağı kuralı getirilmiştir. Ayrıca Protokolün 38. maddesinde Türk işçilerinin çalışma ve oturma izinlerinin uzatılmasına, 39. maddesinde AB ülkelerinde çalışan işçilerin sosyal güvenliklerine, 40. maddesinde ise genç işçi değişimine ilişkin hükümler öngörülmüştür<sup>93</sup>.

Ankara Anlaşmasında AB ile Türkiye arasında ortaklık rejiminin uygulanmasını ve gelişmesini sağlamak amacıyla bazı ortaklık organlarının kurulması gerekli görülmüştür. Bu dört temel organ; Ortaklık Konseyi, Ortaklık Komitesi, Karma Parlamento Komisyonu ve Gümrük Birliği Ortak Komitesidir<sup>94</sup>. Ankara Anlaşmasının 6. maddesine dayanarak kurulan

---

<sup>93</sup> *Süzek*, 83. Türkiye'nin Avrupa Birliği ile İlişkilerinin Tarihi Gelişimi, Ankara Anlaşması ve Katma Protokol hakkında bkz. T.C. Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı, bkz. <http://www.dtm.gov.tr/dtmweb/index.cfm?action=detay&yayinID=208&icerikID=310&dil=TR>

<sup>94</sup> Ortaklık Komitesi; Ortaklık ilişkisiyle ilgili teknik konuları incelemek ve Ortaklık Konseyinin gündemini hazırlamak üzere, gerek AB'den gerekse Türkiye'den uzmanların bir araya gelmesini sağlar. Müzakere başlıklarına göre düzenlenen 8 alt komiteden oluşmaktadır. Bunlar; Tarım ve Balıkçılık Komitesi, İç Pazar ve Rekabet Komitesi, Ticaret, Sanayi ve AKÇT Ürünleri Komitesi, Ekonomik ve Parasal Konular Komitesi, Yenilik (Innovation) Komitesi, Ulaştırma, Çevre ve Enerji Komitesi, Bölgesel Kalkınma, İstihdam ve Sosyal Politika Komitesi, Gümrükler, Vergilendirme, Uyuşturucu Kaçakçılığı ve Kara Para Aklama Komitesidir. Karma Parlamento

Ortaklık Konseyi; Türk Hükümeti ve Avrupa Birliği (Avrupa Konseyi ve Avrupa Komisyonu) temsilcileri ile Birlik üyesi ülkelerin temsilcilerinden oluşur. Türk tarafı ve Birlik tarafı bir oy hakkına sahiptir. Ortaklık Konseyi, Türkiye-AB ilişkilerinin şekillendirilmesi ve yönlendirilmesinde kilit rol oynar. Konseyin amacı siyasi, ekonomik ve ticari konularda Ortaklık Anlaşmasının uygulanması ve geliştirilmesini sağlamaktır. Konsey, yılda iki kez bakanlar düzeyinde toplanır. Kararlar oybirliği ile alınır. Türkiye ve Topluluk tarafının birer oyu vardır.

Ankara Anlaşmasının 25. maddesi uyarınca taraflar, anlaşmanın uygulaması ve yorumu ile ilgili her anlaşmazlığı Ortaklık Konseyine getirebilirler. Konsey anlaşmazlığı karar yolu ile kendisi çözebileceği gibi Avrupa Adalet Divanına da götürebilir. Taraflar Konsey veya Divan kararlarının uygulanması için gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler<sup>95</sup>.

Türkiye, 14 Nisan 1987'de tam üyelik başvurusunda bulunmuştur. AT Komisyonu, Türkiye'nin tam üyelik başvurusu konusundaki "Görüş"ünde (Avis), Topluluğun, kendi iç pazarını tamamlayabilme sürecinden önce yeni bir üyeyi kabul edemeyeceği ve Türkiye'nin katılmadan önce ekonomik,

---

Komisyonu; Türkiye-AB ortaklığının denetim organı olup, görevi Ortaklık Konseyinin kendisine sunduğu yıllık faaliyet raporlarını incelemek ve Türkiye-AB ortaklığına ilişkin konularda tavsiyelerde bulunmaktır. TBMM ve Avrupa Parlamentosundan seçilen 18'er üyeden oluşur. Yılda 2 kez toplanır. Gümrük Birliği Ortak Komitesi; Bu Komitenin ana görevi, Türkiye-AB arasındaki gümrük birliğinin işleyişiyle doğrudan ilgili alanlarda öngörülen mevzuat uyumunu gerçekleştirmektir. Bu hedefe ulaşmak için bir danışma süreci oluşturarak, bu konularda bilgi ve görüş alışverişini yönlendirir, Ortaklık Konseyine tavsiyelerde bulunur. Ayda bir düzenli olarak toplanır. Bkz. Avrupa Birliği Genel Sekreterliği <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=270&l=1> (25.12.2007)

<sup>95</sup> Adalet Divanı, Avrupa Birliğine üye ülkelerde yerleşmiş Türk işçileri ile ailelerini koruyan ikamet, çalışma ve sosyal güvenlik haklarını tanıyan kararlar vermiştir. Süzek, 83. *Gökdere*, 243. Adalet Divanı'nın söz konusu kararları hakkında bkz. *Heper*, 108-115.

sosyal ve siyasal alanda gelişmesine ihtiyaç duyulduğunu bildirmiştir. Ancak Türkiye ile AB arasındaki ilişkiler devam etmiştir. Avrupa Birliği Parlamentosunun 13 Aralık 1995 tarihli kararı ile Türkiye, 1 Ocak 1996 tarihinde Avrupa Gümrük Birliğine girmiştir. Böylece Avrupa Birliği ülkeleri ile malların serbest dolaşımı sürecine giren Türkiye, AB'ne tam üye olmadan gümrük birliğine katılan tek ülke konumundadır<sup>96</sup>.

10-11 Aralık 1999 tarihlerinde Helsinki'de gerçekleştirilen Avrupa Birliği üyesi devlet ve hükümet başkanlarının zirve toplantısında ülkemize adaylık statüsü resmen tanınmıştır. Helsinki zirvesinden sonra yayınlanan başkanlık bildirisinde, Türkiye tarafından diğer aday ülkeler gibi bir Katılım Ortaklığı belgesi ile Avrupa Birliği Müktesebatının üstlenileceğine ve uygulama alanına geçireceğine ilişkin bir Ulusal Programın hazırlanması kabul edilmiştir<sup>97</sup>.

Avrupa Komisyonu üyeleri 8 Kasım 2000 tarihinde Romano Prodi başkanlığında toplanarak Türkiye'nin Katılım Ortaklığı belgesini açıklamıştır. Avrupa Birliği Hükümet ve Devlet Başkanlarının 7-9 Aralık 2000 tarihlerinde gerçekleştirdiği Nice Zirvesinde AB Komisyonu tarafından ülkemiz için hazırlanan Katılım Ortaklığı Belgesinin kabul edilmesine karar verilmiştir<sup>98</sup>.

Avrupa Birliği müktesebatı karşısında yürürlükteki mevzuatımızın durumunu, gerçekleştirilmesi gereken değişiklikleri, alınması gereken önlemleri içeren Ulusal Program, dönemin Hükümeti tarafından 19 Mart 2001 tarihinde

---

<sup>96</sup> *Süzek*, 84. Gümrük birliği hakkındaki açıklamalar için bkz. *Gökdere*, 230 vd.

<sup>97</sup> Avrupa Birliği Müktesebatı, yukarıda belirtilen kurucu Roma Antlaşmasından başlayarak sonradan kabul edilen tüm antlaşma hükümlerini, Birlik organları tarafından öngörülen tüzük, yönerge gibi tüm hukuki kaynakları ve Avrupa Adalet Divanı kararlarını içerir. Bkz. *İren*, Adaylık Süreci, 28-32.

<sup>98</sup> Katılım hazırlıklarının hangi koşullar altında gerçekleşeceğini, hazırlıklarda hangi alanların öncelikli olacağını belirleyen ve iş hukukuna ilişkin bazı konuları (çocuk işçilerinin korunması, sendikal hak ve özgürlükler gibi) da kapsayan Katılım Ortaklığı belgesi Avrupa Birliği Konseyi tarafından kabul edilmiştir.

açıklanarak Avrupa Birliğine sunulmuştur ve bu çerçevede ülkemiz tarafından anayasada ve yasalarda bazı değişiklikler yapılmıştır<sup>99</sup>.

16-17 Aralık 2004 AB Devlet ve Hükümet Başkanları Konseyinin Brüksel'de yapmış olduğu Zirve Toplantısında Türkiye'nin Kopenhag siyasi kriterlerini müzakereleri açmak için yeterli ölçüde karşıladığına ve 3 Ekim 2005 tarihinde müzakerelerin başlamasına karar verilmiştir. Avrupa Birliği Devlet ve Hükümet Başkanlarının 17 Aralık 2004 tarihli Zirvesinde aldığı karar doğrultusunda 3 Ekim 2005 tarihinde Lüksemburg'ta yapılan Hükümetler Arası Konferans ile Türkiye resmen AB'ye katılım müzakerelerine başlamıştır<sup>100</sup>. Yine aynı gün bir basın toplantısı düzenlenerek Türkiye için Müzakere Çerçeve Belgesi yayımlanmıştır. Böylece, Türkiye ile AB arasındaki inişli çıkışlı ilişki, çok önemli bir dönüm noktasını aşarak yepyeni bir sürece girmiştir.

Tarama sürecinin ilk aşaması olan tarama toplantıları 20 Ekim 2005 tarihinde yapılan Bilim ve Araştırma faslı tanıtıcı tarama toplantısı ile başlamış ve 13 Ekim 2006 tarihinde yapılan Yargı ve Temel Haklar faslı ayrıntılı tarama toplantısı ile sona ermiştir. Avrupa Komisyonu 29 Kasım 2006 tarihinde ülkemizle müzakerelere ilişkin tavsiye kararını açıklamıştır. Bu kararda ülkemizin, Ankara Anlaşması Eki Protokolü tam olarak uygulamaya koymadığı belirtilerek, Türkiye'nin Katılımı Konusundaki Hükümetlerarası Konferansın, Komisyonun Türkiye'nin yükümlülükleri yerine getirdiğini teyit etmesine kadar, Türkiye'nin Kıbrıs (Güney) Cumhuriyetine yönelik kısıtlamalarıyla ilgili politika alanlarını kapsayan fasıllarda ( toplam sekiz fasıl-

---

<sup>99</sup> *Canbolat*, 284. 2001 Yılı Ulusal Programı (Resmi Gazete Tarihi: 24 Mart 2001 Sayısı: 24352 Mükerrer) ve daha sonraki 2003 yılı Ulusal Programı (Resmi Gazete Tarihi: 24 Temmuz 2003 Sayısı: 25178 Mükerrer) hakkında bkz. Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=194&l=1> (25.12.2007)

<sup>100</sup> Katılım müzakereleri, Türkiye'nin AB Müktesebatını ne kadar sürede kendi iç hukukuna aktarıp, yürürlüğe koyacağıının ve etkili bir şekilde uygulayacağıının belirlendiği süreçtir. Katılım müzakerelerimiz 33 fasıl üzerinden yürütülmektedir.

“Malların Serbest Dolaşımı”, “İş Kurma Hakkı ve Hizmet Sunumu Serbestisi”, “Mali Hizmetler”, “Tarım ve Kırsal Kalkınma”, “Balıkçılık”, “Ulaştırma Politikası”, “Gümrük Birliği” ve “Dış İlişkiler”) müzakereleri açmaması ve Türkiye'nin Ek Protokolle ilgili yükümlülüklerini tam olarak yerine getirdiğini teyit etmeden hiçbir faslın geçici olarak kapatılmaması önerilmiştir. Müzakereler askıya alınmamış fasıllar çerçevesinde devam etmiştir. “Girişimcilik ve Sanayi Politikası” başlıklı 20. Fasıll Mart 2007 sonunda müzakerelere açılmıştır. Türkiye'nin Avrupa Birliği ile üyelik görüşmelerine, “İstatistik” başlıklı 18. Faslın ve “Mali Kontrol” başlıklı 32. Faslın müzakereye açılmasıyla devam etmiştir<sup>101</sup>.

---

<sup>101</sup> 14 - 15 Aralık 2006 tarihlerinde Brüksel'de Avrupa Konseyi Zirve Toplantısı düzenlenmiştir. Zirve'nin Sonuç Bildirgesinde, AB'nin genişleme süreci ve Türkiye'nin müzakere süreci hakkında önemli kararlar alınmıştır. Söz konusu Bildirgede; temel olarak AB'nin bundan sonra izleyeceği genişleme stratejisine ilişkin yeni ilkeler açıklanmış; AB'nin genişleme süreci içerisinde yer alan ülkelere verdiği taahhütlerin yerine getirileceği kaydedilmiş ancak, konsolidasyon, koşulluluk ve iletişim ile AB'nin yeni üyeleri hazmetme kapasitesinin dikkate alındığı bir stratejinin, genişleme için yeni bir konsensüs zemini oluşturduğu ifade edilmiştir. Ayrıca Konseyin, Komisyon'un müzakerelerin kalitesinin ve yönetiminin iyileştirme önerileri ile hemfikir olduğu, idari ve adli reformlar, yolsuzlukla mücadele gibi zor konuların müzakerelerin daha erken aşamalarında ele alınacağı, siyasi ve ekonomik diyalogların sonuçlarının müzakere sürecine dahil edileceği, müzakerelerinin gidişatının her ülkenin kendi imkanları içinde değerlendirileceği ve gerçekleştirilen reformların hızına bağlı olacağı açıklanmıştır. Birliğin, müzakereler son aşamaya yaklaşmadan önce herhangi bir hedef katılım tarihi açıklamayacağı ifade edilmiştir. Türkiye ile ilgili olarak ise, 11 Aralık 2006 tarihinde yapılan Genel İşler Konseyi toplantısında alınan kararlar aynen kabul edilmiş ve Türkiye Uyum Protokolünü tam ve eksiksiz olarak yerine getirene kadar, “Malların Serbest Dolaşımı”, “İş Kurma Hakkı ve Hizmet Sunum Serbestisi”, “Mali hizmetler”, “Tarım ve Kırsal Kalkınma”, “Balıkçılık”, “Ulaştırma Politikası”, “Gümrük Birliği” ile “Dış İlişkiler” fasıllarında müzakerelerin açılmaması ve hiçbir fasılda da müzakerelerin kapatılmaması kararlaştırılmıştır. Bkz. T.C. Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı, bkz. [http://www.dtm.gov.tr/dtmweb/index.cfm?action=detay&yayinID=1821&icerikID=1961&dil=TR\(25.12.2007\)](http://www.dtm.gov.tr/dtmweb/index.cfm?action=detay&yayinID=1821&icerikID=1961&dil=TR(25.12.2007))



17 Nisan 2007 tarihinde hükümetimiz “Türkiye’nin AB Müktesebatına Uyum Programı”nı kamuoyuna açıklamıştır. 2007-2013 yılları arasında gerçekleştirilmesi öngörülen mevzuat uyum çalışmalarını içeren söz konusu Programın hazırlık çalışmalarına, ilgili kamu kuruluşlarının yanı sıra sivil toplum örgütleri de katılmıştır. AB Komisyonu, Türkiye’nin kabul ettiği “AB Müktesebatına Uyum Programını” olumlu bir adım olarak nitelemiş ve memnuniyetle karşılamıştır<sup>102</sup>.

Avrupa Komisyonu, “2007 Türkiye İlerleme Raporu”nu 6 Kasım 2007 tarihinde açıklamıştır. Konumuz bakımından önem taşıyan “Sosyal Politika ve İstihdam” başlıklı 19. Fasıla ilişkin olarak yer alan açıklamalarda uyum bakımından sınırlı bir ilerleme sağlandığı belirtilmiştir. İş Kanunu ve uygulama alanlarına ilişkin bir ilerleme kaydedilmediği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın idari kapasitesinin yetersiz olduğu, çocuk işçiliğinin önlenmesi kapsamında yürütülen çalışmaların sonuç verdiği ancak yasal mevzuattaki eksikliklerin devam ettiği, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak AB müktesebatına ileri düzeyde uyum sağlandığı, sosyal diyalog ile ilgili olarak sınırlı ilerleme kaydedildiği, başta işçilerin sendikalara üye olma ve sendikaların yönetim kurullarında görev yapmalarının önündeki yasal engellerin halen devam ettiği, Türkiye’nin sosyal diyalogun geliştirilmesine yönelik uluslararası sözleşmelere koymuş olduğu çekinceleri kaldırmadığı, istihdam politikası kapsamında sınırlı ilerleme sağlandığı, belirlenmiş kapsamlı bir stratejinin bulunmadığı, İşkur’un idari kapasitesinin artırılması gerektiği, ayrımcılıkla mücadele ve kadın – erkek eşitliği ile ilgili olarak sınırlı ilerleme sağlandığı, kapsamlı bir yasal mevzuat olsa da uygulamada sıkıntılarla karşılaşıldığı ifade edilmiştir<sup>103</sup>.

---

<sup>102</sup> Bkz. Avrupa Birliği Genel Sekreterliği <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=308&l=1> (25.12.2007)

<sup>103</sup> 2007 Türkiye İlerleme Raporu’nun Resmi Olmayan Çevirisi, bkz. [www.ikv.org.tr](http://www.ikv.org.tr). (7.11.2007)

19 Aralık 2007 tarihinde gerçekleştirilen dördüncü bakanlar düzeyi Hükümetler Arası Konferansta iki fasıl daha müzakereye açılmıştır. Bunlar; 21 numaralı “Trans-Avrupa Şebekeleri” ve 28 numaralı “Tüketicinin ve Sağlığının Korunması” Fasıllarıdır<sup>104</sup>.

#### **Ş 4. Avrupa Birliği Yönergelerinin Genel Olarak İş Kanununa Etkisi**

Ülkemiz çalışma hayatının 1936 tarihli 3008, 1967 tarihli 931 ve 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunlarından sonra dördüncü iş kanunu olan 4857 sayılı İş Kanunu, 10 Haziran 2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

4857 sayılı İş K.’nun genel gerekçesinde ve kimi madde gerekçelerinde belirtildiği üzere, Avrupa Birliği norm ve yönergelerine uygun düzenlemeler getirilmeye çalışılmıştır<sup>105</sup>. Aşağıda 4857 sayılı İş K.’nun Avrupa Birliği iş hukukuna uyumu konusunda madde gerekçeleri incelenmek suretiyle genel bir değerlendirme yapılmıştır. Böylece 4857 sayılı İş Kanunu hazırlanırken hangi amacın izlendiğinin, nelerin hedeflendiğinin ortaya konulması sağlanmış olacaktır.

4857 sayılı İş K.’nun genel gerekçesinde; ülkemizin iş hukuku mevzuatının Avrupa Birliği yönergeleriyle uyumlu hale getirilmesinin hedeflendiği belirtilerek, AB iş hukuku normlarının Türk iş hukukuna kazandırılmasına yönelik şu ifadeler yer verilmiştir: “.....evrensel nedenler ülkemizde yeni bir iş yasasının kabulünü zorunlu kılarken bir başka gelişme de Türkiye’yi tarihsel bir dönemecin başına getirmiştir. Bu gelişme ülkemizin Avrupa Birliğine aday ülkeler arasına alınmasıdır. Bu yeni süreç içinde Avrupa Birliğinin sosyal hukuk alanında da kendine özgü hukuk normlarına sahip olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle ülkemizin onayladığı uluslararası

---

<sup>104</sup> Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, Bkz. <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=41104&l=1> (21.12.2007)

<sup>105</sup> *Kutal*, Sosyal Gündem, 32.

çalışma sözleşmelerinin gereklerini yerine getirme çabalarını sürdürürken, Avrupa sosyal normlarına da uyum sağlanması gereği ortaya çıkmıştır. Bu hususta Türkiye Cumhuriyetinin avantajı Atatürk devrimlerinin bir sonucu olarak Türk İş Hukukunun öteden beri Avrupa hukukundan esinlenmiş ve Uluslararası Çalışma Örgütünün normlarından etkilenmiş olmasıdır.

Ancak AB'ne tam üyelik sürecinde Türk mevzuatında henüz bulunmayan, buna karşılık AB ülkelerini kendiliğinden bağlayan normlarının da Türk iş hukukuna kazandırılması gerekmektedir. Bu gereksinim başta iş yasası olmak üzere birçok yasada uyum süreci içinde değişiklik yapılması anlamına gelmektedir. Kuşkusuz iş mevzuatının Avrupa normlarına uyumlu hale getirilmesi tam üyeliğe kadar geçecek olan süre içinde gerçekleşecektir. Ancak bugünkü aşamada Avrupa sosyal hukukunun temel nitelikteki düzenlemelerini benimsemek, onlara aykırı hükümleri yavaş yavaş Türk mevzuatından ayıklamak en isabetli yöntem olacaktır<sup>106</sup>.

Genel gerekçede, mevcut İş K'nunda değişiklik yapılması yerine yeni bir İş K.'nun hazırlanmasının sebeplerinden biri olarak Avrupa Birliği normlarına uyum sağlama zorunluluğu gösterilmiştir<sup>107</sup>. 4857 sayılı İş K.'nun birçok maddesinin gerekçesinde AB yönergelerine atıfta bulunmaktadır. Aşağıda bunlara yer verilmiştir:

“Tanımlar” başlıklı İş K.'nun 2. maddesinin gerekçesinde; kanunda yer alan tanımların Avrupa Birliğinin çalışma hayatına ilişkin müktesebatı göz önünde tutularak yeni düzenlemelere tabi tutulduğu, bu çerçevede Avrupa Birliği

---

<sup>106</sup> Bkz. İş Kanunu ve Gerekçesi, 93.

<sup>107</sup> “Yukarıda değinilen ve çalışma hayatını yakından etkileyen ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar, Türkiye Cumhuriyetinin iş hukuku alanındaki yetmiş yıla yaklaşan birikimi, uygulamada karşılaşılan sorunlar, esnekleşme gereksinimi, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlama zorunluluğu mevcut İş Kanununda bazı değişiklikler yapılması yerine yeni bir iş yasasının hazırlanmasını zorunlu kılmıştır” Bkz. İş Kanunu ve Gerekçesi, 95.

müktesebatına uygun şekilde, işçi ve işveren niteliğinin kazanılmasında iş sözleşmesine göre çalışmanın varlığına bakılacağı ayrıca kurulan hukuki bağın "iş ilişkisi" olarak isimlendirileceği, çırak ve stajyerlerin de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden yararlanacak kimseler arasına alındığı, işyeri tanımının Avrupa Birliğine üye devletlerdeki değerlendirme ve kavramsal gelişmeler göz önünde tutularak yapıldığı ifade edilmiştir<sup>108</sup>.

"İstisnalar" başlıklı 4. maddenin gerekçesinde; çırakların İş Kanununa tabi olmayacağı ancak bunların Avrupa Birliği normlarına uygun olarak iş sağlığı

---

<sup>108</sup> "Tanımların yer aldığı maddede temel kavramlar, başta "işyeri" olmak üzere açık ve tüm unsurları gösterilmek suretiyle hükme bağlanmış, diğer kanunlarla bağlantı kurularak uyumlaştırılmış, uygulamada sorun yaratan hususlar gerekli açıklık getirilerek çözüme kavuşturulmuş ve Avrupa Birliğinin çalışma hayatına ilişkin müktesebatı göz önünde tutularak yeni düzenlemelere tabi tutulmuştur. Avrupa Birliği müktesebatında işçi ve işveren arasındaki hukuki bağı açıklamak üzere "iş sözleşmesi" ve/veya "iş ilişkisi" deyimleri kullanılmaktadır. Birlik hukuk kaynaklarında, söz gelimi yönergelerinin başlıklarında dahi (örneğin 91/533, 91/383, 99/70 sayılı Yönergeler) birlikte görülen "iş sözleşmesi" ve "iş ilişkisi" deyimleri özdeş olup, iş ilişkisi deyimini iş sözleşmesi dışında başka aktitleri de içeren ve hedef alan bir ilişkiyi, dolayısıyla işçi kavramının genişletilmiş biçimi olduğunu belirtmemektedir. Tasarıda da Avrupa Birliği müktesebatına uygun şekilde, işçi ve işveren niteliğinin kazanılmasında iş sözleşmesine göre çalışmanın varlığına bakılacağı vurgulanmış, ayrıca kurulan hukuki bağın "iş ilişkisi" olarak isimlendirileceği de birinci fıkrasında düzenlenmiştir. Diğer yandan Avrupa Birliği müktesebatında işçi esas itibarıyla iş sözleşmesine göre bağımlı çalışanlar olarak kabul edilmekle beraber, doğrudan bir iş görme borcuna dayanmayan, amacı "eğitim" olup işyeri ortamında ilişki kuran kimselerin (çıraklar ve staj yapan öğrenciler) de iş sağlığı ve güvenliği konularında "işçi" kavramına dahil edilmekte ve işçilere uygulanan şartlardan yararlandırıldıkları görülmektedir. Bu açıdan da Birlik müktesebatına paralel düzenleme getirilmiş ve 77 nci maddede çırak ve stajyerler de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden yararlanacak kimseler arasına alınmışlardır." "... Avrupa Birliğine üye devletlerdeki değerlendirme ve kavramsal gelişmeler göz önünde tutularak maddeye üçüncü fıkra olarak "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." hükmü eklenmiştir. Bkz. İş Kanunu ve Gerekçesi, 97-99.

ve güvenliğine ilişkin İş Kanunu hükümlerinden yararlanabilecekleri, belirtilmiştir.

“Eşit Davranma İlkesi” başlıklı 5. maddenin gerekçesinde; Avrupa Birliği yönergelerine uygun olarak kadın ve erkek arasında doğrudan ve dolaylı ayrımın engellenmesine yönelik düzenlemeler getirildiği, yine yönergeler dikkate alınarak belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile tam ve kısmi süreli iş sözleşmelerine göre çalışmada ayrımı haklı kılan nedenler olmadıkça eşit davranılması kuralına yer verildiği, Avrupa Birliği'nin konuya ilişkin ispat yükümlülüğü hakkındaki 97/80/EC sayılı Yönerge hükümlerine uyum sağlayan bir hüküm eklendiği belirtilmiştir<sup>109</sup>.

“İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri” başlıklı 6. maddenin gerekçesinde, Avrupa Birliği müktesebatına uyum sağlamak açısından iki konuya madde hükümleri arasında yer verildiği belirtilmiştir. Bunlar; işyeri veya bir bölümünün devri halinde, devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi

---

<sup>109</sup> “Diğer yandan Avrupa Birliği ülkelerinde görülen kadın ve erkek arasında doğrudan ve dolaylı ayrım için iç hukuklarına yansıyan Birlik Adalet Divanının çok sayıda kararları yanında, birincil kaynaklardaki düzenlemelerin gereği olarak tüzük ve yönergeler (75/117, 76/207, 79/7, 86/613, 86/378 sayılı Yönergeler gibi) de yürürlüğe konulmuştur. Türkiye Avrupa Birliği adaylık süreci aşamalarını tamamlamak üzere hazırladığı Ulusal Programda kadın ve erkek eşitliğine kısa vadeli önlemler arasında yer verdiği için, bu hususta gerekli hükümlerin İş Kanununa alınması gerekli olmuştur. Ülkemizde esnek istihdam türleri için belirli iş sözleşmesi türlerine ilişkin düzenlemeler getirilirken Avrupa Birliği çalışma müktesebatı da dikkate alınmış, bunlardan biri olarak maddede belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile tam ve kısmi süreli iş sözleşmelerine göre çalışmada ayrımı haklı kılan nedenler olmadıkça eşit davranılması kuralına da yer verilmiştir. Maddede işverenin borçlarından biri olan eşit davranma ilkesi genel olarak belirlendikten sonra, değinilen bazı iş sözleşmelerinde eşit davranılmasına, arkadan cinsiyet ayrımını engelleyen sınırlamanın temel kurallarına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Eşit davranma ilkesi ve cinsiyet ayrımı yasağına aykırı davranmanın hukuki yaptırımının da yer aldığı maddeye, Avrupa Birliği'nin konuya ilişkin ispat yükümlülüğü hakkındaki 97/80 sayılı Yönerge hükümlerine uyum sağlayan bir hüküm eklenmiştir.” Bkz. İş Kanunu ve Gerekçesi, 105-106.

gereken haklardan dolayı önceki ve sonraki işverenin sorumluluğu ile devirde iş sözleşmelerinin fesih yönünden ne şekilde etkileneceği hususlarıdır<sup>110</sup>.

Geçici iş ilişkisi İş K.'nun 7. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddenin gerekçesinde, bu ilişkinin Avrupa Birliği çalışma müktesebatında yer aldığı vurgulanmıştır. Yine iş sözleşmesinin tanımı ve şeklini düzenleyen 8. maddenin gerekçesinde de, iş sözleşmesinin yazılı yapılmadığı halde işverenin işçiye vermek zorunda olduğu genel ve özel çalışma koşullarını gösteren yazılı belgenin içeriği ve verilmesi süresi yönünden Avrupa Birliği'nin 91/533/EEC sayılı Yönergesinin göz önünde tutulduğu ifade edilmiştir.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerini düzenleyen 11. maddenin gerekçesinde, bu hükmün Avrupa Birliği çalışma müktesebatı, özellikle Konseyin 99/70/EC sayılı Yönergesi ile yürürlüğe konulan "Belirli Süreli İş

---

<sup>110</sup> "Oysa çalışma hayatının çok önemli sorunlarından biri olarak birçok ülkede, örneğin İsviçre, Almanya ve diğerlerinde işyerinin ve işyerinin bir bölümünün devri hakkında yasama organının müdahalesi çoktan gerçekleşmiş Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde mevzuatlarının uyumlaştırılması amacıyla 77/187 sayılı Yönerge yürürlüğe konulmuş ve bununla ilgili 2001/23 sayılı yeni bir Yönerge de çıkarılmıştır. İşyerinin devri ve sonuçları hakkındaki boşluk, doktrin ve yargı kararlarıyla İş Kanununun temel esaslarına göre doldurulmuş olmasına rağmen, özellikle ekonomik koşulların etkileriyle daha sık görülen bu tür devirler için kanuna açık düzenlemeler getirilmesi tarafların menfaatleri yönünden de kaçınılmaz bir durum olarak görülmüştür. İş Kanununun genel hükümleri arasında işyerinin devrine ilişkin konular eklenirken, Avrupa Birliği müktesebatından başka diğer ülkelerin yararlanılabilecek maddeleri ve özellikle konu ile bağlantısı bulunan Türk toplu iş sözleşmesi sisteminin ilkeleri göz önünde tutulmuştur. Avrupa Birliği müktesebatına uyum sağlamak açısından iki konuya daha madde hükümleri arasında yer verilmiştir. Bunlardan biri, işyeri veya bir bölümünün devri halinde, devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken haklardan dolayı önceki ve sonraki işverenin sorumluluğudur. Diğer ise, devirde iş sözleşmelerinin fesih yönünden ne yolda etkileneceğidir. Bu hususta Avrupa Birliği Müktesebatına uyum sağlayan ve ülkemiz yargı kararları ile doktrindeki görüşlere uygun hükümler getirilmiştir. Bkz. İş Kanunu ve Gerekçesi, 107-108.

Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşması"na uygun olarak kaleme alındığı belirtilmiştir<sup>111</sup>. Aynı şekilde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımının

---

<sup>111</sup>"Maddede belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri tanımlanmış, tarafların bu tür sözleşmeleri meydana getirmedeki serbestileri ILO'nun "İş Sözleşmesine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi" ve Avrupa Birliği çalışma müktesebatı, özellikle Konseyin 99/70 sayılı Yönergesi ile yürürlüğe konulan "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşması"na uygun sınırlamalara tabi tutulmuştur. Belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı verilirken sadece tarafların açıkça süresini belirledikleri değil, sürenin objektif belirlenebilir olduğu hallerde de, sözleşmenin belirli süreli olacağı kabul edilmiştir. Bu suretle 99/70 sayılı Yönerge'de öngörülen belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasına engel olmak için, bu sözleşmelerin "objektif temellere" dayandırılması ilkesine de uyulmuş olmaktadır. Esasen Borçlar Kanununun 340 ıncı maddesinin de bir gereği olarak, doktrinde ve yargı içtihatlarında sözleşmenin açıkça kararlaştırılmadığı hallerde süreye bağlı olduğunun kabulü için işin niteliği ve amacı gibi objektif ölçütlere dayalı şekilde bir sonuca gidilmekteydi. 99/70 sayılı Yönergenin girişinde belirtildiği ve Türk Hukukunda yargı kararları ile de açıklandığı üzere iş ilişkilerinde asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesidir. Bu nedenle belirli süreli sözleşmenin varlığını ileri süren taraf bunu ispat ile yükümlüdür. Yeni düzenleme, sözleşmenin yazılı yapılmadığı hallerde işverenin işçiye vereceği belgede, sözleşme süresinin de gösterilmesi zorunluluğu işçiyi bilgilendirme gereği yanında işverene ispat külfetini kolaylaştıran bir imkan da yaratmış olacaktır. Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin sosyal yönden, daha fazla korundukları bir gerçektir. Diğer bir gerçek de bazı işkolları, meslekler ve işler için belirli süreli sözleşmelerin karakteristik bir anlam taşıması ve bu tür sözleşmelerin işletme ve işyeri gereklerinden olmakla beraber, belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasının engellenmesi ve bunların "objektif temellere" dayandırılması, Avrupa Birliği müktesebatının da bir gereğidir 99/70 sayılı Yönergede üye devletlerin zincirleme iş sözleşmelerine ilişkin önlemler alırken, bunların ne kadar bir zaman diliminde kaç kez üst üste yapılabileceğinin belirtilmesine de imkan verilmektedir. İlgili AB direktifinde iş ilişkilerinde belirsiz süreli yani süresi belli olmayan ilişkilerin esas olduğu belirtilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılırken sadece tarafların açıkça süresini belirledikleri değil, sürenin objektif belirlenebilir olduğu hallerde de, sözleşmenin belirli süreli olacağı kabul edilmiştir. Bu bağlamda getirilen düzenleme ile belirli süreli iş sözleşmelerinin hangi hallerde yapılabileceği belirtilerek uygulamada olası sorunların önüne geçilmek istenmiştir." Bkz. İş Kanunu ve Gerekçesi, 112-115.

sınırlarını düzenleyen 12. maddenin gerekçesinde de, Avrupa Birliği Konseyinin 99/70/EC sayılı Yönergesinin esas alındığı açıklanmıştır.

Kısmi ve tam süreli iş sözleşmesi hakkındaki 13. maddenin gerekçesinde, Avrupa Birliği Konseyi tarafından 97/81/EC sayılı Yönerge ile yürürlüğe konulan sosyal tarafların meydana getirdikleri "Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması"na uygun düzenleme yapıldığı belirtilmiştir<sup>112</sup>.

İşverenin ödeme aczine düşmesini düzenleyen 33. maddenin gerekçesinde, işverenin ödeme aczine düşmesi halinde işçilerin güvenceye kavuşturulmasına ilişkin bu düzenlemenin Avrupa Birliğinin 80/987/EEC sayılı "İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Hallerinde Çalışanların Korunması İçin Bir Fon Veya Benzeri Bir Kurum Oluşturulması"na öngören Yönergesi doğrultusunda yapıldığı ifade edilmiştir.

Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri hakkındaki 53. maddenin gerekçesinde, Avrupa Birliği normlarına Türk mevzuatını yaklaştırabilmek için yıllık izin sürelerine ikişer gün eklendiği ve ayrıca 50 ve daha yukarı yaşlardaki işçilere verilecek yıllık ücretli iznin de 20 günden az olamayacağı kabul edildiği belirtilmiştir.

---

<sup>112</sup> "Avrupa Birliği'nde Konsey tarafından 97/81 sayılı Yönerge ile yürürlüğe konulan sosyal tarafların meydana getirdikleri "Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması"nda belirtildiği üzere, bu anlaşmanın amacı, bir yandan kısmi süreli çalışan işçilere yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak, diğer yandan kısmi zamanlı çalışmanın gelişmesine serbest irade temelinde teşvik etmek ve işverenlerle işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde çalışma sürelerinin esnek bir organizasyon çerçevesinde düzenlenmesine katkıda bulunmaktır. Kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımı verilirken Yönerge hükümlerindeki ölçütler dikkate alındığı gibi, tam süreli iş sözleşmesi karşısında kısmi süreliden söz edebilmek için "önemli ölçüde daha az" bir haftalık çalışma süresinin sözleşmede tespit edilmiş olması da aranmıştır. İşyerinde çalışan işçilerin kısmi süreliden tam süreliye ya da tam süreliden kısmi süreliye geçiş için işverence kolaylık sağlanmasına ilişkin düzenleme 97/81 sayılı Yönergenin bir gereğidir." Bkz. İş Kanunu ve Gerekçesi, 116-117.



İş K.'nun 63. maddesinde çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Bu maddenin gerekçesinde, işçilerin sağlıklarını korumak amacıyla, Avrupa Birliği'nin değişik 23 Kasım 1993 tarihli ve 93/104/EC sayılı Yönergesine uygun olarak, 24 saat içinde işçiye kesintisiz 12 saatlik bir dinlenme olanağı sağlayacak şekilde günlük çalışma süresinin bir işçi için en fazla ara dinlenmeleri hariç 11 saat olması ve ortalama haftalık çalışma süresinin de, fazla çalışmalar dahil olmak üzere 48 saati aşamayacağı hükmü getirildiği ifade edilmiştir.

Gece süresi ve gece çalışmalarını düzenleyen 69. maddenin gerekçesinde; Avrupa Birliği yönergesine uyum sağlamak amacıyla eklenen dördüncü fıkra ile, gece çalıştırılacak işçilerin sağlıklarının korunması için işe başlamadan önce ve çalışırken periyodik sağlık kontrollerinden geçirilmesi ve gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu belgeleyen işçiye mümkünse gündüz postasında durumuna uygun iş verilmesi yükümlülüklerinin getirildiği ve son fıkra ile postası değiştirilecek işçinin kesintisiz en az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmayacağı hükmünün kabul edildiği açıklanmıştır.

Çalıştırma yaşı ve çocukların çalıştırılma yasağı 71. maddede düzenlenmiştir. Söz konusu maddenin gerekçesinde, Avrupa Birliği'nin 2 Haziran 1994 tarihli ve 94/33/EC sayılı Yönergesine uygun olarak çocuk ve genç kavramlarının getirildiği, 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmasının yasaklandığı, istisnaen 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi bitirmiş çocukların nitelikleri belirtilen hafif işlerde çalıştırılabileceğinin kabul edildiği, çocuk ve genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işlerde esas alınacak hususların ve bu işçilerin işyerinde çalışma sürelerinin okula gidip gitmediklerine göre yeniden düzenlendiği belirtilmiştir.

Analık halinde çalışmayı ve süt iznini düzenleyen 74. maddenin gerekçesinde, Avrupa Birliği'nin 19 Ekim 1992 tarihli ve 92/85/EEC sayılı Yönergesine uygun olarak, doğum öncesi ve doğum sonrası çalıştırma yasağının 14 haftaya çıkarıldığı, sağlık durumu uygun olduğu takdirde ve doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar

işyerinde çalışabileceği ve çalışılan sürelerin doğum sonrası sürelere eklenmesi suretiyle, kadın işçilerin özellikle çocuğuna bakabilmeleri açısından ihtiyaç duydukları doğum sonrası iznin 11 haftaya kadar artırılması olanağı sağlandığı, hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için izin verileceği, ayrıca hekim raporu ile kanıtlandığı takdirde hamile kadın işçinin hamilelik süresince, ücretinden bir indirim yapılmaksızın sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılması yükümlülüğü getirildiği ifade edilmiştir<sup>113</sup>.

İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri İş K.'nun 77. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddenin gerekçesinde, işyerlerinde iş kazası ve meslek hastalığı risklerine işçiler kadar çıraklar ve stajyerlerin de maruz olduğu, bu sebeple konuya ilişkin Avrupa Birliği yönergesinde de yer aldığı şekilde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kurallarından çırakların ve stajyerlerin de aynen işçiler gibi yararlanmasının sağlandığı belirtilmiştir.

---

<sup>113</sup> 74. maddeyle ilgili olarak TBMM'nin Genel Kurul görüşmelerinde sunulan değişiklik önergesinin gerekçesinde, "Cinslerarası eşitliğin yaşama geçirilişi ve kadınların sosyal ve ekonomik yaşama katılımı, günümüzde toplumların gelişmişlik düzeyinin ve demokratikleşme sürecinde aldıkları yolun belirlenmesinde ölçü olarak kullanılmaktadır. Bu konularda çağdaş gelişmiş ülkelerin gerisinde olmak, Türkiye'nin demokratik ülkeler karşısındaki konumunda ve Avrupa Birliği ile ilişkilerinde olumsuz değerlendirmelere neden olmaktadır. Bu olumsuzlukları engellemek, söz konusu alanda çağdaş gelişmiş ülkelerin ve özellikle Avrupa Birliği ülkelerinin hukuk düzenlerine koşut bir düzenlemeyi gerçekleştirebilmek kadınlarımızın çalışma yaşamında koşullarının iyileştirilmesini sağlayabilmek için söz konusu öneride bulunulmasına gerek görülmüştür. Ayrıca Avrupa Birliğine üyelik müzakerelerini başlatabilmek yönünde tüm yasal düzenlemeleri ivedilikle yerine getiren bir ülke olarak iş yaşamındaki standartlar açısından da AB'ye üye ülkelerin uygulamalarının dikkate alınmasında yarar vardır. AB ülkelerinin bir çoğunda doğum izinleri 16 hafta ve üzeri sürelerdir." ifadeleri yer almıştır. Bkz. İş Kanunu ve Gerekçesi, 158-159.

Çalışmamızın diğer bölümlerinde, kanun hazırlanırken varılmak istenen hedeflerin ne ölçüde gerçekleştiği tez kapsamına giren konu başlıkları çerçevesinde incelenmiştir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

#### § 1. Tam Süreli - Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri

##### I. Genel Olarak

Bir işyerinde genel olarak uygulanan iş süresine uyulmak suretiyle yapılan çalışma tam süreli çalışma olup, bu tür çalışmayı konu edinen iş sözleşmelerine tam süreli iş sözleşmeleri adı verilmektedir<sup>114</sup>. Tam süreli çalışma en eski ve en yaygın çalışma tarzı olduğundan klasik çalışma olarak nitelenir. Ülkemizde iş sözleşmeleri genellikle tam süreli olarak yapılmakta ancak ihtiyaç halinde bazı durumlarda kısmi süreli (part-time) olarak da kurulabilmektedir. Kısmi süreli çalışma, işçi ile işveren arasında işyerindeki normal iş süresinden daha kısa bir iş süresine dayanan düzenli bir iş ilişkisi biçiminde tanımlanabilir<sup>115</sup>. Kısmi süreli çalışmanın ayırt edici özelliği işyerinde işin organizasyonu açısından öngörülmuş çalışma saatlerinden daha az çalışma süresi içerisinde üstlenilen işin yapılmasıdır<sup>116</sup>. Kısmi süreli çalışmanın düzenli olarak yapılan ve süreklilik gösteren bir çalışma olması, bu çalışma biçimini geçici nitelikteki ekonomik veya teknik nedenlerle yapılan kısa çalışmalardan ayırmaktadır. Kısmi süreli çalışmanın isteğe bağlı olarak yapılması da, bu çalışma biçimini işyerinde karşılaşılan herhangi bir güçlük nedeniyle yapılan kısa çalışmalardan farklı hale getirmektedir<sup>117</sup>.

Etkisi giderek artan ekonomik, teknolojik ve sosyal gelişmeler klasik istihdam modeline önemli değişiklikler getirmektedir. Söz konusu gelişmelerin etkisiyle

---

<sup>114</sup> *Mollamahmutoğlu*, 261 vd.

<sup>115</sup> *Süzek*, *Akdin Türleri*, 25.

<sup>116</sup> *Aktay-Arııcı- Kaplan/Senyen*, *İş Hukuku*, 89.

<sup>117</sup> *Erdut*, *Yeni Teknolojiler*, 70. *Aynı yazar*, *İş Süresi*, 21. *Pinhas*, 56, *Almanya'daki uygulaması hakkında bkz. Prinz*, 192.

klasik istihdam modellerinin uygulama alanını daraltan yeni istihdam biçimleri ortaya çıkmaktadır<sup>118</sup>. Günümüzde ortaya çıkan ekonomik kriz, durgunluk, işsizlik, küreselleşme, rekabet edilebilirlik gibi ekonomik sorunlar ve bilgisayar kullanımı, otomasyona geçilmesi gibi teknolojik gelişmeler, iş hukukunu esnekleşme yönünde zorlamakta bunun sonucunda birçok atipik iş sözleşmesi türü yaygınlık kazanmaktadır<sup>119</sup>. Kısmi süreli iş sözleşmeleri de atipik iş sözleşmelerinin en yaygın ve karakteristik örneğini oluşturmaktadır. Kısmi süreli çalışma; işsizliğin önlenmesinde bir çözüm olarak ortaya çıkmakta, çalışanların ev işlerine ve özel hayata daha çok zaman ayırabilmelerine imkan yaratmakta, gençlerin çalışırken öğrenimlerini sürdürmelerine olanak vermekte, emeklilerin yaşlılık aylığı yanında ek gelir elde etmesini sağlamaktadır<sup>120</sup>.

---

<sup>118</sup> Esneklik alanındaki baskılar çeşitli istihdam biçimlerini ortaya çıkarırken geleneksel iş ilişkilerinin yerini alan alışılmadık atipik iş sözleşmeleri iş hukukunun yeni bir konusunu oluşturmaktadır. *Işık*, Esneklik, 109. *Aynı yazar*, Esnekliğin Küresel Görünümü, 43-44. Ayrıca bkz. *Engin*, Atipik İstihdam Biçimleri, 117. *Aktekin*, Kısmi Süreli Çalışma, 79. Ayrıca iş hukukunun yeniden yapılanma sürecinde ortaya çıkan yeni istihdam türleri için bkz. *Kuban*, 67 –75. *Ekin*, Esneklik, 13. *Yavuz*, 88. *Erdut*, İş Süresi, 13-24. *Aynı yazar*, Esneklik, 103-110.

<sup>119</sup> Esnek çalışma biçimleri için bkz. Avrupa'da Standart Dışı Çalışma Türleri. Değişikliğe ve farklılaştırmaya kapalı katı bir iş süresinin karşılığı olan standart dışı çalışma tipinde taraflara tanınan hukuki araçlarla çalışma sürelerini ve türünü değişik ihtiyaçlara cevap verebilecek tarzda düzenleyebilme imkanı mevcuttur. Bkz. *Kaya*, Standart Dışı Çalışma, 168. Esnek çalışma biçimleri aile yükümlülükleri ile iş hayatının bağdaştırılmasını sağladığından, kadının işgücüne katılımını teşvik etmektedir. *Süral*, Kadın İstihdamı, 256. *Aynı yazar*, Working Time, 407. Ancak esneklik aynı zamanda iş güvencesi de sağlamalıdır. *Fredman*, esnekliğin özellikle işyerindeki kadın işgücünün korunması bakımından yeterince güvence sağlamadığını belirtmektedir. Bkz. *Fredman*, 299-301.

<sup>120</sup> *Süzek*, Akdin Türleri 25-28. *Şahlanan*, Çağdaş İş Kanunu, 42. *Erdut*, İş Süresi, 21. *Aktay*, Esneklik, 60. Standart dışı istihdam biçimleri için bkz. *Zeytinoğlu*, 137-139. *Argun*, 16-17. Kısmi süreli çalışma Hollanda'da olağan hale gelmiştir. 2005 yılında Hollanda'daki tüm işlerin %48'i kısmi süreli çalışma olmuştur. Bkz.

Part-time çalışma hakkında 175 sayılı ILO sözleşmesi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 81. oturumunda 24.06.1994 tarihinde kabul edilmiştir. Bu sözleşmenin ve 182 sayılı Tavsiye Kararının amacı; bir yandan işletmelerin part-time işçiye, part-time çalışmak isteyen işçilerin de işe olan ihtiyaçlarını karşılamak, diğer yandan da bu şekilde çalışanları karşılaştırılabilir nitelikteki tam zamanlı işçilerle mümkün olduğunca aynı düzeyde koruma altına almaktır<sup>121</sup>. 175 sayılı ILO sözleşmesinde koruma altına alınan konular; sendikalaşma, toplu pazarlık, işçi temsilciliği hakkı, iş sağlığı ve güvenliği, istihdam ve meslekte ayrımcılığa tabi tutulmama olarak sıralanmaktadır<sup>122</sup>.

Kısmi süreli iş sözleşmelerinin Avrupa Birliği ülkelerinde yaygınlaşması üzerine bu tür atipik çalışma ilişkisinin düzenlenmesi gereği ortaya çıkmıştır. Kısmi süreli çalışmaya ilişkin olarak sosyal taraflarca oluşturulan Çerçeve Anlaşma, 15 Aralık 1997 tarihli ve 97/81/EC sayılı Yönerge ile bağlayıcı niteliğe kavuşmuş ve söz konusu yönerge 20 Ocak 1998 tarihinde yürürlüğe girmiştir<sup>123</sup>.

Türk iş hukuku mevzuatında ise 4857 sayılı İş Kanunundan önce kısmi süreli çalışmaya ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 13. maddesi kısmi süreli çalışmayı düzenleyerek, mevzuatta yer alan boşluğu gidermiştir. Ancak belirtmek gerekir ki, mülga 1475 sayılı İş Kanunu döneminde de öğretici iş sözleşmesinin BK md.313'teki tanımında belirtilen zaman unsuruna işaret ederek, işçinin belirli ya da belirsiz bir süre için iş

---

*Hoogendoorn*, 230.

<sup>121</sup> 175 sayılı ILO sözleşmesinin hükümleri hakkında bkz. *Tuncay*, Çözüm Önerileri, 71-72.

<sup>122</sup> *Nielsen*, 150. *Ünal*, Kısmi Çalışma, 114.

<sup>123</sup> Bu anlaşma, sosyal tarafların part time çalışanlar aleyhine ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıyla ilgili genel bir çerçeve oluşturmayı ve işçi, işveren tarafından kabul edilebilir bir temelde part time çalışma olanaklarının geliştirilmesini arzu etiklerini göstermektedir. Bkz. *Ünal*, Kısmi Çalışma, 115.

görmeyi yüklediğini, bunun iş sözleşmesi kavramı bakımından işçinin zamanının tümünü işverene tahsis etmek zorunda olmadığı anlamına geldiğini ifade etmiş, bu şekilde kısmi çalışmaya kanuni dayanak göstermiştir<sup>124</sup>. Ayrıca yargı kararlarında da kısmi süreli çalışma bir atipik istihdam modeli olarak kabul edilerek, mülga 1475 sayılı İş Kanununun hükümlerinin niteliğine uygun düştüğü ölçüde kısmi süreli çalışmadan doğan ihtilaflara yargı içtihatlarıyla çözümler üretilmiştir<sup>125</sup>.

Aşağıda, 97/81/EC sayılı Yönerge ekinde yer alan Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşmanın hükümleri ve 4857 sayılı İş Kanununda yer alan kısmi süreli çalışmayı düzenleyen hükümler incelenmiştir.

## **II. 97/81/EC Sayılı Yönergenin Eki Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşma**

### **1. Kısmi süreli çalışmaya ilişkin çerçeve anlaşmasının imzalanma süreci**

Kısmi süreli çalışmanın Avrupa Birliği seviyesinde düzenlenmesi gerektiği yönünde ilk ciddi talepler Ekonomik ve Sosyal Komite tarafından gündeme getirilmiş ve Komite bu konuda yayınladığı 01.06.1978 tarihli raporda; işgücü piyasasında kısmi süreli çalışmanın giderek önemini arttırdığını ve bu nedenle

---

<sup>124</sup> *Centel*, 26. Borçlar Kanunu md.313 “Hizmet akdi, bir mukaveledir ki, onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder.”

<sup>125</sup> Haftanın belirli günlerinde kısmi süreli olarak çalışanların kıdem tazminatının hesabında tüm iş sözleşmesi süresinin dikkate alınacağına ilişkin karar için bkz.Yarg. 9.HD. 21.05.2001, 6063/8620 Tühis Şubat 2002, 56-59. Kısmi süreli çalışma halinde kıdem tazminatının hesabında işçiye kısmi süreli çalışma karşılığı olarak ödenen aylık ücretin dikkate alınması gerektiğinde dair 9.HD.’nin 13.12.2004 tarihli, 2004/9961 E. ve 2004/27778 K. sayılı kararı için bkz. Çalışma hayatıyla ilgili Yargıtay Kararları, 238. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 1475 sayılı İş Kanunu dönemine ilişkin olarak vermiş olduğu 12.03.2003 tarihli ve 143/159 sayılı kararında, kısmi süreli iş sözleşmesine uygulanacak kurallarla tam süreli iş sözleşmesine uygulanacak kuralın esas itibarıyla aynı olduğu belirtilmiştir. Söz konusu karara ilişkin değerlendirmeler için bkz. *Ekmekçi*, Karar Değerlendirmesi, 19.

de, söz konusu çalışma biçimi kapsamında istihdam edilenlerin tam gün çalışanlar ile aynı koruyucu hükümlerden yararlanmalarının zorunlu olduğu, ek iş olarak değerlendirilmemesi gerektiği, işgücü piyasası ve sosyal güvenlik sistemleri bakımından kısmi süreli çalışma uygulaması ile olumsuz sonuçların ortaya çıkmadığı belirtilmiştir. Ancak konuya ilişkin olarak 1982 ve 1990 yıllarında hazırlanan yönerge tasarıları İngiltere'nin karşı çıkması nedeniyle resmîyet kazanamamıştır<sup>126</sup>.

Maastricht Antlaşmasının eki Sosyal Politika Anlaşmasının kabulünden sonra bu anlaşma hükümleri uyarınca Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu (UNICE), Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (CEEP) ve Avrupa Kamu Katılımlı Kuruluşlar Merkezi (ETUC), 06 Haziran 1997 tarihinde kısmi süreli çalışmaya ilişkin bir çerçeve anlaşma imzalamışlardır. Çerçeve anlaşmayı imzalayan sosyal taraflar, Sosyal Politika Anlaşmasının 4.2 maddesi gereği bu anlaşma metninin yönerge olarak düzenlenmesini talep etmişlerdir. Söz konusu talebi dikkate alan Avrupa Komisyonu kısmi süreli çalışmanın çerçevesini Avrupa ölçeğinde düzenleyen bir yönerge tasarısı hazırlamış ve 97/81/EC sayılı Yönerge 15 Aralık 1997 tarihinde Avrupa müktesebatına dahil olmuştur. Daha sonra söz konusu yönergenin İngiltere ve Kuzey İrlanda'ya da uygulanabilmesi için 98/23/EC sayılı Yönerge çıkarılmıştır<sup>127</sup>.

97/81/EC sayılı Kısmi Süreli Çalışma Yönergesinin amacı, tüm iş kollarını kapsayan örgütlerce (UNICE, CEEP ve ETUC) imzalanan ve yönerge ekinde yer alan 06 Haziran 1997 tarihli Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşmasını yürürlüğe koymaktır. Sosyal taraflar arasında imzalanan Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşma, 15 Aralık 1997 tarihli ve 97/81/EC sayılı Yönergenin ekinde yayınlanmıştır. Çerçeve Anlaşma kısmi süreli çalışmaya ilişkin genel ilkeleri ve minimum gereksinimleri düzenlemektedir.

---

<sup>126</sup> *Hekimler*, Esnek Çalışma Modelleri, 64-65.

<sup>127</sup> *Hekimler*, 64-65. *Aydemir*, 76.



Çerçeve anlaşmanın giriş bölümünde açıklandığı üzere sosyal taraflar, çalışanların ve işverenlerin isteklerini ve aynı zamanda rekabetin gereklerini karşılayacak tarzda daha esnek iş organizasyonu yoluyla Avrupa bütününde istihdam yoğun büyümeyi artırmayı hedeflemektedirler. Giriş bölümü dışında toplam 6 maddeden oluşan “97/81/EC sayılı Yönergenin eki Çerçeve Anlaşma”nın birinci maddesinde anlaşmayla amaçlanan hedef açıklanmakta, ikinci maddesinde anlaşmanın uygulama sınırları tespit edilmekte, üçüncü maddesinde anlaşmada yer alan kavramlar tanımlanmakta, dördüncü maddesinde ayrımcılığı önleyici hükümlere yer verilmekte, beşinci maddesinde kısmi süreli çalışma imkanları belirtilmekte ve altıncı maddesinde ise yönergenin üye devletlerce ulusal mevzuata dönüştürülmesi esasları açıklanmaktadır<sup>128</sup>.

## **2. Anlaşmanın amacı**

Çerçeve anlaşma ile kısmi süreli çalışanlar aleyhine ayrımcılığın kaldırılması, kısmi çalışmanın niteliğinin artırılması (md.1.1), kısmi süreli çalışma konusunda gönüllülük esasının geliştirilmesinin kolaylaştırılması, çalışma saatlerinin işçi ve işverenlerin ihtiyaçlarını dikkate alacak şekilde esnek olarak düzenlenmesine katkıda bulunulması (md.1.2) amaçlanmıştır<sup>129</sup>.

## **3. Anlaşmanın kapsamı**

Çerçeve anlaşma, her üye devlette kanun, toplu iş sözleşmesi veya yürürlükteki uygulamaya göre tanımlanmış iş sözleşmesi ya da iş ilişkisi olan kısmi çalışanları kapsamaktadır. Çerçeve anlaşmanın 2.2 maddesiyle, kısmi süreli geçici çalışanları objektif nedenlerle anlaşmanın kapsamı dışında

---

<sup>128</sup> Yönergenin ve eki çerçeve antlaşmanın metni için bkz. *Neal*, European Labour Law, 531-535. *Mayne-Malyon*, 972. European Commission Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Labour Law and Work Organisation, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0081:EN:NOT> (22.12.2007)

<sup>129</sup> *Hendrickx-Sengers*, 92-93. *Barnard*, 337. *Aydemir*, 206.

tutabilme imkanı getirilmiştir. Söz konusu istisnayı düzenleyen hüküm şu şekildedir: “üye devletler ulusal kanun, toplu iş sözleşmesi ya da uygulama gereği sosyal taraflara danıştıktan sonra ve/veya ulusal endüstri ilişkileri uygulaması gereği uygun düzeydeki sosyal taraflar, objektif nedenlerle daimi olmayan (geçici) kısmi süreli çalışanları tamamen veya kısmen bu anlaşmanın hükümleri dışında tutabilirler. Bu durumda söz konusu objektif nedenlerin geçerliliğini koruyup korumadığı periyodik olarak gözden geçirilir”<sup>130</sup>.

#### 4. Tanımlar

Çerçeve anlaşmanın 3. maddesinde, anlaşmada yer alan kavramlar tanımlanmıştır. “Kısmi süreli çalışan”; karşılaştırılabilir bir tam süreli işçinin normal çalışma saatlerinden, haftalık olarak veya bir yıla kadar süreli istihdamın ortalaması olarak hesaplandığında, normal çalışma saatleri daha az olan çalışan anlamındadır (md.3.1)<sup>131</sup>.

“Karşılaştırılabilir tam süreli çalışan”; aynı işyerinde aynı tür iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisine sahip aynı veya benzeri iş ya da meslekte çalışan ve kıdem, nitelik gibi diğer özelliklerin de dikkate alındığı tam süreli çalışan anlamındadır (md.3.2). Aynı işyerinde karşılaştırılabilir tam süreli çalışan yoksa, yürürlükteki toplu iş sözleşmesine veya böyle bir toplu iş sözleşmesinin olmaması durumunda ulusal mevzuata, diğer toplu iş sözleşmelerine ya da uygulamaya (teamüle) göre karşılaştırma yapılacaktır (md.3.3)<sup>132</sup>.

---

<sup>130</sup> *Blanpain*, 411. *Mayne- Malyon*, 972. *Alan*, 533.

<sup>131</sup> *Blanpain*, 411. *Nielsen*, 151. *Aydemir*, 206.

<sup>132</sup> *Nielsen*, 152. *Blanpain*, 411. *Ekonomi*, Uyum, 98.

## 5. Ayrımcılık yapılmaması ilkesi

Anlaşmanın 4. maddesi kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmanın bir ayrımcılık nedeni olmasını önleyen tedbirler getirmiştir. Anlaşmanın 4.1. maddesi uyarınca çalışma koşullarına ilişkin olarak kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, haklı kılan objektif nedenlere dayanmadıkça tam süreli çalışanlardan daha kötü işleme tabi tutulamazlar<sup>133</sup>. Ancak bu maddeyle tam süreli çalışan işçiye işverence sağlanan tüm hakların, kısmi süreli çalışan işçiye de aynen verilmesi konusunda bir yükümlülük getirilmemiştir. Aksi halde daha fazla mesai yapan tam süreli çalışanlar aleyhine eşitsizlik yaratılması söz konusu olur. Örneğin her gün 14.00-18.00 saatleri arasında çalışan bir işçinin, işyerinde verilen öğle yemeğinden veya yemek ücretinden ya da sabah servisinden yararlanmaması, ayrımı haklı kılan objektif nedenlerdir<sup>134</sup>. Bu nedenle anlaşmanın 4.2 maddesiyle, “uygun hallerde, zaman orantılı ölçüm (pro-rata-temporis) ilkesi uygulanır” hükmü getirilmiştir. Söz konusu hüküm gereği, uygun durumlarda bölünebilir haklar esas alınarak ve çalışılan süreye göre orantı kurularak kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin yararlanabileceği miktar belirlenecektir<sup>135</sup>.

Anlaşmanın 4. maddesinde bu hükmün uygulama şeklinin Avrupa Birliği mevzuatı, ulusal yasa, toplu sözleşme ve uygulamalar çerçevesinde üye devletler ve/veya sosyal taraflarca belirleneceği de belirtilmiştir (md.4.3.). Bu çerçevede üye devletler, iç hukuklarına göre sosyal taraflara danıştıktan sonra objektif nedenlerle haklı görülebilen durumlarda özel çalışma şartlarından yararlanmayı, belirli bir işyeri kıdem süresine, belirli çalışma süresine veya ücret şartlarını gerçekleştirmeye bağlı tutabilir. Bu şekilde bazı

---

<sup>133</sup> *Blanpain*, 411. *Ekonomi*, Uyum, 98. *Eyrenci*, Kısmi Süreli Çalışma, 38-40.

<sup>134</sup> *Eyrenci*, Yeni Düzenlemeler, 27.

<sup>135</sup> *Nielsen*, 151. Örneğin işyerinde haftalık 40 saat çalışan tam süreli işçiye yılda bir kez 60 YTL sosyal yardım yapılıyorsa, haftalık 8 saat çalışan kısmi süreli işçiye 12 YTL sosyal yardım ödemesi verilecektir. Bkz. *Ekonomi*, Uyum, 99.

özel çalışma şartlarından yararlanmak için dikkate alınan haklı nedenler, ayrımcılık yaratmaması için düzenli şekilde gözden geçirilirler (md.4.4.)<sup>136</sup>.

Kısmi süreli çalışanın, tam süreli çalışan ile karşılaştırılması hususu Nicole - Wippel davasında gündeme gelmiştir<sup>137</sup>. Bu davada haftalık çalışma süresinin ve çalışma süresi organizasyonunun belirlenmediği, ihtiyaç duyulduğunda işçinin kabulüne bağlı olarak çalışılan ve ücretin de çalışılan süreye göre ödendiği bir kısmi süreli iş ilişkisinde işçinin, çalışma şartları bakımından tam süreli çalışanın emsal gösterilmesini isteyip isteyemeyeceği sorulmuştur. Söz konusu davada tam süreli çalışanların iş sözleşmelerinde haftalık çalışma süresinin 38.5 saat olarak belirlendiği, haftalık çalışma süresi organizasyonunun ve ücretinin tespit edildiği, belirlenen bu çalışma süresini işçinin itirazsız çalışmak zorunda olduğu hususları vurgulanarak, gerek haftalık çalışma süresi gerekse çalışma süresinin organizasyonu bakımından söz konusu işçinin karşılaştırılabileceği tam süreli bir çalışanın bulunmadığı ve bu nedenle davacı yönünden daha dezavantajlı (kötü) bir işleme tabi tutulmanın söz konusu olmadığı belirtilmiştir<sup>138</sup>.

## **6. Kısmi süreli çalışma fırsatlarının yaratılması**

Çerçeve anlaşmanın 5. maddesi kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışma imkanlarının yaratılması için üye devletlere getirilen yükümlülükleri düzenlemektedir<sup>139</sup>. Buna göre, anlaşmanın 1. maddesi ve kısmi süreli çalışanlarla tam süreli çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmaması ilkesi

---

<sup>136</sup> *Blanpain*, 411-412. *Mayne-Malyon*, 973. *Ekonomi*, Uyum, 99. *Ünal*, Kısmi Çalışma, 115.

<sup>137</sup> C.O.J. 12 Ekim 2004, Nicole Wippel v. Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG., C-313/02, bkz. *Blanpain*, 412.

<sup>138</sup> *Blanpain*, 413.

<sup>139</sup> *Mayne-Malyon*, 973. *Neal*, 534.

kapsamında<sup>140</sup>; üye devletler, ulusal mevzuat, toplu iş sözleşmeleri ve uygulamaya göre sosyal taraflara danıştıktan sonra, kısmi süreli çalışmayı sınırlayan yasal veya idari engelleri belirlemeli, gözden geçirmeli, yeniden düzenlemeli veya mümkün ise kaldırmalıdır (md.5.1a).

Sosyal taraflar, kendi yetki alanları dahilinde ve toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmiş usuller çerçevesinde hareket etmek suretiyle, kısmi süreli çalışmayı engelleyebilecek hususları belirlemeli, gözden geçirmeli, yeniden düzenlemeli veya mümkün ise kaldırmalıdır (md.5.1b).

Bir işçinin tam gün çalışma biçiminden kısmi süreli çalışmaya geçirilmeyi veya tam tersini (kısmi süreli çalışmadan tam gün çalışmaya geçirilmeyi) reddetmesi; ulusal mevzuat, toplu iş sözleşmeleri, uygulamalar ve ilgili işletmenin işleyiş koşullarından kaynaklanabilecek diğer nedenler saklı kalmak kaydıyla, kendiliğinden iş ilişkisinin sona erdirilmesinin geçerli bir nedeni olmamalıdır (md.5.2)<sup>141</sup>.

İşverenler mümkün olduğunca aşağıda yer alan hususlara dikkat etmelidirler (md.5.3)<sup>142</sup>: İşletmede imkan olması durumunda, işçilerin tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçme taleplerine (md.5.3a), işçilerin kısmi süreli çalışmadan tam süreli çalışmaya geçme veya bir fırsat çıktığı takdirde çalışma saatlerinin artırılması taleplerine (md.5.3b), tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya ya da tam tersine geçişi kolaylaştırmak amacıyla işletmedeki tam süreli ve kısmi süreli işler hakkında işçilere zamanında haber verilmesine (md.5.3c), nitelikli işler ve idari görevler dahil işletmede tüm düzeylerde kısmi süreli çalışma imkanlarının kolaylaştırılmasına ve uygun olduğu hallerde kısmi çalışanların kariyer imkanlarını ve mesleki hareketliliklerini geliştirmek üzere mesleki eğitim

---

<sup>140</sup> Nielsen, 152. Ünal, Kısmi Çalışma, 115.

<sup>141</sup> Nielsen, 152. Blanpain, 413. Ekonomi, Uyum, 100.

<sup>142</sup> Blanpain, 414. Barnard, 337. Ekonomi, Uyum, 100.

imkanlarından yararlandırılmalarına ilişkin önlemlerin alınmasına (md.5.3d), işletmedeki açık kısmi süreli işler hakkında doğru bilgilerin işçileri temsil eden birimlere (işçi temsilciliklerine) verilmesine (md.5.3e).

Üye devletler ve sosyal taraflar çerçeve anlaşmada yer alan hükümlerin üzerinde çalışanlar lehine düzenlemeler getirebileceklerdir. Bu anlaşmanın ulusal mevzuata aktarılması çalışanların mevcut şartlarının daha geriye gitmesine sebep olamaz<sup>143</sup>.

### **III. İş Kanununda Yer Alan Kısmi Süreli İş Sözleşmelerine İlişkin Hükümler**

#### **1. Sözleşme türlerini belirleme özgürlüğü**

4857 sayılı İş K.'nun 9. maddesinin 1. fıkrasında yer alan "Taraflar iş sözleşmesini, kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler" hükmü ile, sözleşme özgürlüğüne uygun biçimde ihtiyaç halinde yeni sözleşme türleri oluşturmak için tarafların serbestçe hareket edebilecekleri ilke olarak kabul edilmiştir<sup>144</sup>.

Tarafların belirleyebilecekleri sözleşme türleri 9. maddenin 2. fıkrasında sayılmıştır. Söz konusu hükme göre; iş sözleşmeleri belirli-belirsiz süreli, tam - kısmi süreli yahut deneme süreli akdedilebilecektir. Ancak maddede de belirtildiği gibi sayılan iş sözleşmeleri türleri sınırlayıcı olmayıp, iş sözleşmeleri başka türlerde de yapılabilecektir<sup>145</sup>.

---

<sup>143</sup> *Mayne - Malyon*, 973-974. *Neal*, 534 - 535. *Blanpain*, 414.

<sup>144</sup> *Eyrenci - Taşkent - Ulucan*, 59. *Aktay - Arıcı - Kaplan / Senyen*, 83. İş K.'nun 9. maddesindeki bu düzenleme Anayasamızın 48. maddesinde yer alan "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir." hükmüne uygundur. Bkz. *Süzek*, 198.

<sup>145</sup> Nitekim bu maddenin gerekçesinde, "kanunda ayrıca hüküm bulunmamakla beraber, taraflar ülkemizde henüz uygulamasına geçilmemiş olan kısmi süreli iş sözleşmelerinin diğer bir özel uygulama şekli olan işin paylaşılması esasına dayalı türünü de seçebilir." ifadeleri yer almıştır.

## 2. Kısmi süreli iş sözleşmesi kavramı

4857 sayılı İş K'nun 9. maddesinin 2. fıkrasında iş sözleşmelerinin kısmi süreli oluşturulabileceği belirtildikten sonra, İş K.'nun 5. maddesinin 2. fıkrası ve 13. maddesiyle bu sözleşme türüne ilişkin düzenlemeler getirilmiştir.

İş K'nun 13. maddesi "Kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi" başlığını taşımakla birlikte maddede sadece kısmi süreli çalışma tanımlanmıştır. İş K.'nun 13. maddesinin 1. fıkrasına göre, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme, kısmi süreli iş sözleşmesidir. Kısmi süreli çalışma haftanın sadece belirli günlerinde tam gün, haftanın her günü belirli bir süre, haftanın bir veya birkaç gününde belirli bir süre yapılabilir<sup>146</sup>. Kısmi süreli iş sözleşmesi belirsiz süreli olarak yapılabileceği gibi objektif nedenler varsa belirli süreli olarak da kurulabilecektir. Aynı şekilde kısmi süreli sözleşmelerin sürekli veya süreksiz bir iş için yapılmasına da engel yoktur<sup>147</sup>.

İş K. md.13/1'de yer alan tanımda belirtildiği üzere kısmi süreli çalışma, tam süreli çalışmadan süresinin kısalığı ile ayrılır. Kısmi süreli çalışmayı belirleyen ölçüt işçinin haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az olmasıdır. İş süresinin "önemli ölçüde az" olmasından ne anlaşılması gerektiği ise hem yasanın gerekçesinde hem de 06.04.2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde açıklanmıştır. Yasanın gerekçesine paralel bir hüküm getiren anılan yönetmeliğin 6. maddesine göre, "İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi

---

<sup>146</sup> Bu çalışmalar bir veya birden fazla işveren yanında yapılabilir. Ayrıca işçinin bu işler yanında serbest çalışması da mümkündür. *Uşan*, İş Hukuku, 49.

<sup>147</sup> *Çelik*, 95. *Eyrenci*, Kısmi Süreli Çalışma, 35.

sürelî çalışmadır". Örneğın işyerinde 45 saat tam sürelî çalışma yapılıyorsa, 30 saatin altındaki çalışmalar kısmi sürelidir<sup>148</sup>.

İş Kanunu, kısmi sürelî çalışma kavramı bakımından, kanuni çalışma süresini değıil, işyerinin tam sürelî emsal işçisinin tabi olduğı çalışma süresini esas almakta; işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam sürelî işçinin normal haftalık çalışma süresinden önemli ölçüde daha az tespit edildiğı iş sözleşmesini, kısmi sürelî olarak nitelendirmektedir<sup>149</sup>. İş K.'nun 13/3. maddesine göre emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam sürelî çalıştırılan işçidir. Aynı fıkra hükmüne göre, şayet işyerinde böyle bir işçi bulunmuyorsa o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam sürelî iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınacaktır<sup>150</sup>.

### 3. Farklı işlem yasağı

İş Kanunu kısmi sürelî iş sözleşmesiyle çalışanları korumak amacıyla bu anlaşmayla çalışanlara farklı işlem yapılması yasağı getirmiştir. İş K.'nun 5. maddesinin 2. fıkrası uyarınca işveren, esaslı sebepler olmadıkça tam sürelî çalışan işçi karşısında kısmi sürelî çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İş K.'nun 13. maddenin 2. fıkrasında da "Kısmi sürelî iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin

---

<sup>148</sup> İş K. md.13'ün gerekçesinde bu husus "örneğin işyerinde uygulanan tam sürelî iş sözleşmesi için haftalık çalışma süresi 40 saat ise, kısmi çalışma için 2, 3 saat gibi daha az çalışma değıil, hiç olmazsa tam sürenin üçte ikisinden daha az olan otuz saatin altındaki haftalık çalışma süresine göre istihdam edilen işçi kısmi sürelî sözleşmeye göre istihdam edilen kimse olarak kabul edilecektir." şeklinde açıklanmıştır.

<sup>149</sup> İş Kanunu kısmi sürelî çalışmada zaman birimi olarak ay veya yılı değıil, haftalık çalışma süresini esas almıştır. Buna göre yasa koyucu, işçinin haftalık normal çalışma süresi, tam sürelî emsal işçinin haftalık normal çalışma süresine göre önemli ölçüde daha az belirlenmişse, kısmi sürelî çalışmanın söz konusu olduğunu kabul etmiştir. Bkz. *Aydemir*, 214. *Kocabıyık*, 127.

<sup>150</sup> *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 75. *Ünal*, Kısmi Çalışma, 113. *Aydemir*, 215.



kısmi süreli olmasından dolayı farklı işleme tabi tutulamaz.” hükmü yer almıştır.

İşveren, ayrımı haklı kılan bir neden olmadan kısmi süreli çalışan bir işçiye, tam süreli çalışanlardan farklı olarak daha kötü koşullar uygularsa, İş K.’nun 5/6. maddesi gereği bu işçiye, 4 aya kadar ücreti tutarında belirlenebilecek uygun tazminatı ve ayrıca bu tazminat dışında yoksun bırakılan hakları da ödemek zorunda kalacaktır<sup>151</sup>.

#### **4. Kısmi süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçilere uygulanacak kurallar**

Kısmi süreli iş sözleşmeleriyle çalışan işçilere uygulanacak temel ilke İş K.’nun 13. maddesinin 2. fıkrasında öngörülmüştür. Bu düzenlemeye göre, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacaktır. Belirtilen ilkenin istisnası farklı işlem yapmayı gerektiren haklı bir nedenin bulunmasıdır. Bu husus yasanın gerekçesinde şu ifadelerle açıklanmıştır; “Kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığın kaldırılması hedef alınırken, tüm çalışma şartlarından yararlanmada tam süreli çalışanlarla eşit duruma getirilmeleri de düşünülemez, aksi halde tam bir eşitsizlik ortaya çıkar. Bu açıdan ayrımı haklı kılan nedenlerin bulunması durumunda, her iki türde sözleşmelerle çalışanlar arasında farklılıklar olması doğal karşılanacaktır”<sup>152</sup>.

İş K.’nun 13. maddesinin 2. fıkrasında, kısmi süreli çalışanlara uygulanacak paraya ilişkin bölünebilir menfaatler konusunda açık bir düzenleme yer almıştır. İş K.’nun 13. maddesinin 2. fıkrasına göre, “Kısmi süreli çalışan

---

<sup>151</sup> *Süzek*, 367. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 77. *Tunçomağ -Centel*, 138.

<sup>152</sup> *Tuncay*, Uyum, 70. İş K.’nun 13. maddesinin gerekçesi için bakınız; *Kaya, Pir-Güneri*, 47-48. Sürekli ve tam süreli işlere özgü çalışmalarda işin niteliği gereği özel eğitim gerektiren veya işyerinde sürekli bulunmayı zorunlu kılan işlerde, işin bu özelliğinden doğan farklı işlemlerin, kısmi ve tam zamanlı çalışanlar bakımından eşitlik ilkesine aykırı düştüğü söylenemez. Bkz. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 76.

işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir”. Bu itibarla kısmi süreli çalışan işçi, tam süreli emsal işçiye ödenen ücretin veya ikramiyenin tamamının kendisine ödenmesini istemeyecek, fakat çalıştığı süreyle orantılı bir ödemenin yapılmasını talep edebilecektir<sup>153</sup>.

İş K.’nin 13. maddesinin son fıkrası, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışma isteklerine karşı işverene özen gösterme borcu yüklemektedir. Söz konusu hükme göre, işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreli tam süreliye veya tam süreli kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınmalı ve boş yerler zamanında duyurulmalıdır<sup>154</sup>.

Başka (yan) işte çalışma, çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı (job sharing), kısmi süreli iş sözleşmelerinin özel türlerini oluşturmaktadır<sup>155</sup>. Başka (yan)

---

<sup>153</sup> Yasanın gerekçesinde de belirtildiği gibi “Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi, bölünebilir haklardan, örneğin her yıl verilen yakacak yardımından çalıştığı süreye orantılı olarak yararlanacaktır. Örneğin işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olan tam süreli çalışan işçi yılda 60 milyon yakacak yardımı alıyorsa, haftada 15 saat kısmi süreli çalışan işçiye aynı yardım 20 milyon lira olarak ödenecektir. Kısmi süreli sözleşmelere uygulanacak kurallar için bkz. *Çelik*, 94-96. *Süzek*, 218. *Akyiğit*, 56-59. Bölünemeyen haklar bakımından kısmi süreli çalışan işçi ile tam süreli çalışan işçi arasında bir ayırım yapılmaması gerekir. Bu nedenle bildirim süreleri, yıllık ücretli izin sürelerine ve kıdem tazminatına hak kazanma bakımından bir farklılık yaratılmamalıdır. Bkz. *Tuncay*, Uyum, 70. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 78. *Aydemir*, 229-237. *Aktekin*, Kısmi Süreli Çalışma, 81. *Çelik* de, doğrudan doğruya tam süre çalışmaya uygun olanlar dışındaki yasal hükümlerin ve iş hukuku kurallarının tümüyle kısmi süreli çalışma ilişkilerine de uygulanması gerektiğini ifade etmiştir. Bkz. *Çelik*, Kısmi Süreli Çalışma, 97.

<sup>154</sup> Söz konusu düzenleme işverene bir zorunluluk getirmemekte, sadece kısmi süreli çalışan işçiye öncelik tanınması yönünde bir özen gösterme yükümlülüğü yüklemektedir. Bkz. *Süzek*, 221. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 78. *Çelik*, 96. *Aydemir*, 221. *Kocabıyık*, 128.

<sup>155</sup> Kısmi süreli çalışmanın değişik görünüm biçimleri mevcut ise de Türk

işte çalışma, asıl iş ilişkisi yanında yasal düzenlemelerin olanak tanıdığı ölçüde ücret karşılığı girilen ikinci bir iştir. İşçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde işgörme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi çağrı üzerine çalışmadır. İş paylaşımında tam gün çalışılan bir işyerinde, iş iki veya daha fazla işçi tarafından paylaşılmaktadır. İş paylaşan işçilerin her biri ile işveren ayrı ayrı iş sözleşmesi yapar. İş paylaşımı sözleşmesinde kimin ne zaman çalışacağına işçiler karar verirler<sup>156</sup>.

4857 sayılı İş Kanununda başka (yan) işte çalışma ile iş paylaşımına ilişkin bir düzenleme mevcut değildir. Çağrı üzerine çalışma ise İş Kanununun 14.

---

hukukundaki örnekler klasik tip kısmi süreli çalışmada yoğunlaşmaktadır. Bkz. *Akyiğit*, İş Hukuku, 132. Klasik kısmi süreli çalışma, çalışma saatlerinin esnekleştirilmediği fakat saat, gün ya da ay üzerinden çalışma saatlerinin kısaltılarak yapılacak işin önceden kesin şekilde belirlendiği çalışma türüdür. Uygulamada sıklıkla yarım gün çalışma ya da kısmi vardiyalı çalışma şeklinde görülmektedir. Bkz. *Meriç*, 1557.

<sup>156</sup>İş paylaşımı şeklinde çalışmanın karakteristik özelliği aynı çalışma süresi içinde bir işçinin herhangi bir nedenle çalışmadığı zamanda diğerinin ya da diğerlerinin onun yerine geçmeyi taahhüt etmiş bulunmalarıdır. *Tuncay*, Fonksiyonel Esneklik, 218. Kısmi süreli iş sözleşmelerinin özel türleri için bakınız; *Süzek*, 221-224. *Meriç*, 1557-1561. İş paylaşımı hakkında bkz. *Özdemir*, 1558-1561. Uygulamada görülen diğer esnek çalışma modellerine örnek olarak evde çalışma, mevsimlik çalışma, geçici (ödünç) çalışma gösterilebilir. Evde çalışma için bkz. *Engin*, Evde Çalışma, 269-288. Ödünç çalışma için bkz. *Odaman*, 151-166. *Akyiğit*, Ödünç İş İlişkisi. Geçici (Ödünç) iş ilişkisi İş K.'nun 7. maddesinde yer almıştır. Geçici iş ilişkisi bir işverenin kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçisinin onayını almak koşuluyla onun iş görme borcunu başka bir işverene geçici olarak devretmesi şeklinde düzenlenmiştir. Bu maddede geçici çalışmaya yapılabilecek işler, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka işyerlerinde ya da işçinin yapmakta olduğu işe benzer iş olması koşuluyla başka işverene ait işyerinde işler olarak sayılmıştır (md.7/1). Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir. (md.7/2). *Meriç*, 1556-1557. Ayrıntılı bilgi için bkz. *Süzek*, 228-236. *Serin*, 1059 vd. Mevsimlik çalışma için bkz. *Akı*, Mevsimlik İşler, 249-268.

maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddenin birinci fıkrasında; işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde işgörme ediminin yerine getirileceğinin yazılı sözleşmeyle kararlaştırıldığı iş ilişkisi çağrı üzerine çalışma olarak değerlendirilmekte ve bunun kısmi süreli bir iş sözleşmesi olduğu belirtilmektedir<sup>157</sup>.

Kısmi süreli çalışmaya ilişkin bir düzenleme de, 06.04.2005 tarihli ve 25425 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan "İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği"nde yer almıştır. Söz konusu Yönetmeliğin fazla çalışma yapamayacak işçileri gösteren 8. maddesinin d fıkrasında, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacağı hüküm altına alınmıştır. Öğretide de belirtildiği gibi yönetmeliğin bu hükmü Anayasaya ve Fazla Çalışma Ücreti başlıklı İş K.'nun 41. maddesine aykırıdır, bu nedenle söz konusu hükmün uygulamasından kaçınılarak, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara da onayları alınarak fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yapmalarına imkan verilmesi gerekir<sup>158</sup>.

---

<sup>157</sup> *Tunçomağ-Centel*, 70. Çağrı üzerine çalışmada, önceden yapılan iş sözleşmesi uyarınca işçilerin sadece işverenin kendilerini çağırdığı dönemlerde işletmeye gelerek çalışma yapmaları söz konusudur. Bkz. *Tokol*, 339. Çağrı üzerine çalışmada işçinin belli bir zaman dilimi (hafta, ay ve yıl) içinde ne kadar süreyle çalışacağı taraflarca belirlenmemişse, haftalık çalışma süresi 20 saat olarak kararlaştırılmış sayılır. Bu süre içinde işçi, çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır (İş K. md.14/II). İşveren yapacağı çağrıyı aksi kararlaştırılmadıkça en az dört gün önceden yapmak zorundadır. Söz konusu çağrı üzerine işçi, işgörme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamışsa her çağrıda işçinin asgari dört saat üstüste çalıştırılması zorunludur (İş K. md.14/III). Bilgi için bkz. *Alpagut*, Esneklik, 29-30. *Süral*, Esneklik Açılımları, 31-32. *Tuncay*, Fonksiyonel Esneklik, 220.

<sup>158</sup> *Süzek*, 220. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 220. *Soyer* ise, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin birden çok işverenle iş ilişkisi içinde olabilecekleri ihtimalini göz önünde bulundurarak, onlara diğer iş ilişkilerinden kaynaklanan edimlerini yerine getirebilmeleri için fazla saatlerle çalışma talebini reddetme

#### IV. Değerlendirme

4857 sayılı İş K.'nun 13/1. maddesinde yer alan kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin tanım, AB'nin 97/81/EC sayılı Yönergesinin eki Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşmanın 3. maddesinde düzenlenen tanım ile uyum içerisindedir. Zira İş K.'nun 13. maddesinin gerekçesinde kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılırken, 97/81/EC sayılı Yönerge hükümlerindeki ölçütlerin dikkate alındığı vurgulanmıştır. İş Kanunumuz kısmi süreli çalışmayı haftalık daha az çalışma olarak tanımlamıştır. Çerçeve anlaşma, kısmi çalışmada haftalık ya da yıllık daha az çalışmanın üye devletlerce seçimlik olarak esas alınabilmesine imkan verdiğiinden, bu düzenleme de yönerge ile uyumludur.

Çerçeve anlaşmanın 2.2. maddesiyle geçici olarak kısmi süreli çalışanları objektif nedenlerle anlaşma hükümlerinin kapsamı dışında tutabilme imkanı getirilmiştir. Ancak 4857 sayılı Kanunun 13. maddesindeki düzenleme geçici kısmi süreli çalışanların kapsam dışına çıkarılması konusunda herhangi bir hüküm içermediğinden, kanundaki düzenlemeler bütün kısmi çalışanlar hakkında uygulanacaktır. Bu da kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların daha lehinedir.

Kısmi çalışmayı teşvik edici düzenlemeler İş K.'nunda mevcut değildir. Çerçeve anlaşmanın 1. maddesinde açıklanan kısmi çalışmanın niteliğinin artırılması, kısmi süreli çalışma konusunda gönüllülük esasının geliştirilmesinin kolaylaştırılması, çalışma saatlerinin işçi ve işverenlerin ihtiyaçlarının dikkate alacak şekilde esnek olarak düzenlenmesine yönelik hükümlere, İş K.'nunda yer verilmemiştir<sup>159</sup>.

---

imkanını verdiği için bu yasağın makul görülebileceğini ifade etmiştir. Bkz. *Soyer, Fazla Saatlerle Çalışma*, 808.

<sup>159</sup> *Hendrickx-Sengers*, Yönergenin amaçlarının kapsamının İş Kanununda dar tutulduğunu ve kısmi süreli çalışmayı teşvik edecek bir hükme yer verilmediğini belirterek, kısmi süreli çalışmayı teşvik edici politikaların geliştirilmesi gerektiğini

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanları korumak amacıyla, kısmi süreli çalışanlar ile tam zamanlı çalışanlar arasında farklı işlem yapma yasağı getiren çerçeve anlaşmanın 4. maddesinde yer alan ilkeler ile 4857 sayılı İş K.'nun 13. maddesindeki hükümler paralellik göstermektedir. 13. maddenin gerekçesinde de, 97/81/EC sayılı Yönergeye uygun olarak ayrımı haklı kılan nedenler olmadıkça kısmi süreli sözleşmeyle çalışanların, emsal tam süreli sözleşmeye göre çalışan işçiden farklı bir işleme tabi tutulmayacağı hükme bağlanmıştır<sup>160</sup>.

İş K.'nun 13. maddesi gereği, işyerinde çalışan işçilerin niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreli tam süreli veya tam süreli kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınacak ve boş yerler zamanında duyurulacaktır. İşyerinde çalışan işçilerin kısmi süreli tam süreliye ya da tam süreli kısmi süreliye geçiş için işverence kolaylık sağlanmasına ilişkin bu düzenleme de çerçeve anlaşmaya uygundur.

Çerçeve anlaşmanın 5/3-e maddesinde yer alan işletmedeki açık durumda olan kısmi süreli işler hakkında doğru bilgilerin işçi temsilciliklerine verilmesine ilişkin hüküm sadece sendika bulunan işyerleri için uygulama

---

vurgulamışlardır. Bkz. *Hendrickx-Sengers*, 92, 98.

<sup>160</sup> 13. maddenin gerekçesi şu şekildedir “Ülkemizde sayıları gittikçe artan kısmi süreli çalışmaların teşvik etmek üzere bu tür iş sözleşmesinin tanımı yapılmış ve ayrımı haklı kılan nedenler olmadıkça emsal tam süreli sözleşmeye göre çalışan işçiden farklı bir işleme tabi tutulmayacağı hükme bağlanmıştır. Avrupa Birliğinde Konsey tarafından 97/81/EC sayılı Yönerge ile yürürlüğe konulan sosyal tarafların meydana getirdikleri kısmi süreli çalışma hakkında çerçeve anlaşmasında belirtildiği üzere bu anlaşmanın amacı bir yandan kısmi süreli çalışan işçilere yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak diğer yandan kısmi zamanlı çalışmanın gelişmesini serbest irade temelinde teşvik etmek ve işverenlere işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde çalışma sürelerinin esnek bir organizasyon çerçevesinde düzenlenmesine katkıda bulunmaktır.”

bulabilecektir. Zira işçi temsilciliği müessesesi Türk iş hukuku mevzuatında bulunmamaktadır<sup>161</sup>.

Çerçeve anlaşmada belirtilen, bir fırsat çıktığı takdirde işçilerin çalışma saatlerinin artırılması taleplerinin (md.5/3-b) ve işletmede tüm düzeylerde kısmi süreli çalışma imkanlarının kolaylaştırılmasına ve kısmi çalışanların kariyerlerini ve mesleki hareketliliklerini geliştirmek üzere mesleki eğitim imkanlarından yararlandırılmalarına ilişkin önlemlerin (5/3-d) işverenlerce değerlendirileceğine dair bir düzenleme İş K. md.13'de yer almamıştır.

Çerçeve anlaşmanın 5/2. maddesi gereği kısmi süreli den tam süreliye veya tam süreli den kısmi süreliye geçirilmesi yönündeki işveren isteğinin işçi tarafından reddedilmesi, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi için geçerli bir sebep sayılmayacaktır. İş K.'nun 13. maddesinde bu tür açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak bu bir eksiklik değildir zira İş K.'nun "Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi" başlıklı 22. maddesinde işçinin çalışma koşullarındaki esaslı değişikliklere itiraz edebileceği düzenlenmiş olup, sırf bu itiraz nedeniyle işveren iş sözleşmesini feshedemez. İşveren ancak değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir<sup>162</sup>. Dolayısıyla İş K.'nun 22. maddesinde yer alan hüküm dikkate alındığında yönerge ile uyum söz konusudur.

---

<sup>161</sup> Türk iş hukuku mevzuatında sadece işyeri sendika temsilciliği düzenlenmiştir. 2821 sayılı Sendikalar K.'nun 34/I. maddesinde yer alan hükme göre; "Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüzbir ile beşyüz arasında ise en çok üç, beşyüzbir ile bin arasında ise en çok dört, binbir ile ikibin arasında, ise en çok altı, ikibinden fazla ise en çok sekiz olmak üzere işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi tayin ederek onbeş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir."

<sup>162</sup> İş K.'nu md.22. "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek

Sonuç olarak kısmi süreli iş sözleşmesini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin, yukarıda vurgulanan bazı eksiklikleri içermekle birlikte genel olarak Avrupa Birliği'nin 97/81/EC sayılı Yönergesinin eki Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşmada öngörülen ilkelerle uyumlu olduğunu söyleyebiliriz.

## **Ş 2. Belirsiz Süreli - Belirli Süreli İş Sözleşmeleri**

### **I. 99/70/EC Sayılı Yönergenin Eki Belirli Süreli Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşma**

#### **1. Genel olarak**

Belirli süreli iş sözleşmesi, taraflarca sözleşmenin kurulduğu anda hukuki ilişkinin devam süresinin diğer bir ifade ile sona erme anının bilindiği veya öngörülebildiği, bu anın sözleşmede açıkça veya örtülü kararlaştırıldığı sözleşmedir<sup>163</sup>.

Talepte aniden ortaya çıkan artışa cevap verebilmek, uzmanlık isteyen belirli süreli işlerin, projelerin ifasında istihdamı sağlamak, belirsiz süreli çalışanların devamsızlıklarının ortaya çıkaracağı eksikliği bertaraf etmek belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırmanın işletmeler açısından

---

suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.” Konu hakkında geniş bilgi için bkz. *Alp*, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, 56-100.

<sup>163</sup> *Alpagut*, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, 7. Bir iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kurulabilmesi için sözleşmenin belirli bir süre için yapıldığının sözleşme taraflarınca, özellikle de işçi tarafından anlaşılabilir olması gerekir. Bkz. *Süzek*, Akdin Türleri, 19.



avantajları olarak sayılabilir. Belirli süreli sözleşmeyle istihdam özellikle istihdamı koruyucu katı kanunlara sahip ülkelerdeki işletmeler açısından esnekliği sağlamanın bir yolu olarak görülmektedir. Çalışanlar açısından kısmi süreli çalışmada söz konusu olan gönüllülük esası, uzman istihdamı dışında genelde belirli süreli çalışmada görülmemektedir. Belirli süreli sözleşmeyle çalışma çoğunlukla işsizlik ortamında iş piyasasına girmenin bir yolunu oluşturmaktadır<sup>164</sup>.

İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli yapılması istisnadır. İş sözleşmesinin belirli süreli mi yoksa belirsiz süreli mi olduğu konusunda tereddüt edilmesi halinde sözleşmenin belirsiz süreli kabul edilmesi gerekir<sup>165</sup>. Bazı işkolları, meslekler ve işler için belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması gerektiğinden işçi ve işverenlerin ihtiyaçlarına uygun düşmektedir. Ancak çalışma hayatının gereklerinden olmakla birlikte belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılması da söz konusu olabilir. Çağdaş iş hukuklarında belirli süreli istihdamın kötüye kullanılmasını önleyici düzenlemeler yer almaktadır. Nitekim "Hizmet İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı ILO Sözleşmesi"nin 2. maddesinin üçüncü fıkrasında "Bu sözleşmenin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına karşı yeterli güvenceler alınmalıdır" hükmü yer almıştır<sup>166</sup>.

1980'li yılların başından itibaren Avrupa Kurumları Topluluk bünyesinde belirli süreli çalışmaya ilişkin kuralların belirlenmesi için gayret göstermişlerdir. Bu

---

<sup>164</sup> Ünal, Belirli Süreli Çalışma, 75, 83. Belirli süreli iş sözleşmeleri örneklendirilirken, kişisel nedenlerle yapılanlar ( tarafların birbirini daha iyi tanıması gibi), mesleğin özelliği dolayısıyla yapılanlar (öğretmenler, profesyonel sporcular, sanatçılar), işletmeye bağlı nedenlerle yapılanlar (geçici gereksinimi karşılamak, mevsim ve kampanya işleri dolayısıyla) şeklinde ayrıma tabi tutulabilir. Bkz. Ertük, Belirli Süreli İş Akitleri, 234-237.

<sup>165</sup> Süzek, 200. *Alpagut*, 4857 Sayılı Yasa, 77.

<sup>166</sup> Şen, Uluslararası Sözleşmeler, 264.

konuda Avrupa Birliği Komisyonunun ilk yönerge (Direktif) tasarısı 1982 yılında hazırlanmış, kabul görmemesi üzerine yapılan değişiklikler ile iki yıl sonra yeni bir tasarı sunulmuştur<sup>167</sup>. Ancak 1984'teki bu tasarıdan da beklenen sonuç alınamamıştır. Geçen yıllarda standart dışı istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte Avrupa Komisyonu 1995 yılında "atipik" iş sözleşmeleri ile çalışan işçilerin haklarını korumaya yönelik Avrupa çapında bir çerçeve sözleşmenin oluşturulması konusunda Avrupa düzeyindeki sosyal taraflara danışmıştır. Sosyal taraflar arasında gerçekleşen diyalogun sonucu olarak "Belirli Süreli Çalışma Hakkındaki Çerçeve Anlaşma" UNICE, ETUC ve CEEP tarafından 18 Mart 1999 tarihinde imzalanmış ve 28 Haziran 1999 tarihinde 1999/70/EC sayılı Yönerge ile uygulamaya konulmuştur<sup>168</sup>.

Bu Yönergenin amacı ekinde yer alan belirli süreli sözleşmeler hakkındaki çerçeve sözleşmesini yürürlüğe koymaktır (Yön.md.1). Aşağıda, söz konusu çerçeve anlaşmanın düzenlemeleri ve bu düzenlemelerle ilgili İş Kanunu hükümleri incelenmiştir.

## **2. Anlaşmanın amacı**

Yönergenin ekinde yer alan çerçeve anlaşmanın iki önemli amacı bulunmaktadır. Bunlar; belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışanlar ile belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalışanlar arasında ayırım yapılmamasını temin ederek, belirli süreli iş sözleşmelerinin daha iyi şartlarla yapılmasını

---

<sup>167</sup> Taslaklar hakkında bilgi için bkz. *Alpagut*, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, 124-129.

<sup>168</sup> *Hekimler*, 69. Yönerge ve çerçeve anlaşmanın metni için bkz. *Alan*, 537-545. European Commission Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Labour Law and Work Organisation [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CE\\_LEX:31999L0070:EN:NOT](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CE_LEX:31999L0070:EN:NOT)

sağlamak ve birbirini izleyen belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasını önlemektir (md.1)<sup>169</sup>.

### 3. Anlaşmanın kapsamı

Çerçeve anlaşma, her üye devlette kanuna, toplu iş sözleşmesine veya yerleşik uygulamaya göre bir iş sözleşmesi ile belirli süre için istihdam edilen işçilere uygulanacaktır. Ancak üye devletler sosyal taraflara danışmak suretiyle belirli süreli çalışan bazı kişileri bu yönergenin kapsamı dışında tutabilecektir. Söz konusu yönerge hükmüne göre mesleki eğitim ve çıraklık döneminde akdedilen iş sözleşmeleri ile kamusal veya kamunun desteklediği mesleki uyum veya meslek değiştirme çerçevesinde akdedilen iş sözleşmeleri kapsam dışında bırakılabilecektir (md.2)<sup>170</sup>.

### 4. Tanımlar

Çerçeve anlaşmanın 3. maddesinde belirli süreli işlerde çalışan işçinin tanımı yer almaktadır. Buna göre, belirli süreli işlerde çalışan işçi; iş sözleşmesinin ya da iş ilişkisinin sonunun belirli bir tarihe ulaşılması veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak belirlenen iş sözleşmesine ya da iş ilişkisine sahip işçi anlamına gelmektedir<sup>171</sup>.

Belirli süreli olarak istihdam edilenlere, salt belirli süreli bir iş ilişkisi içerisinde bulunmalarından dolayı karşılaştırılabilir nitelikteki belirsiz süreli çalışanlara göre daha kötü uygulama yapılamaz. Böyle bir ayırımın anlaşılabilmesi için karşılaştırılabilir nitelikteki işçinin kim olduğun tespiti önemlidir. Yönergenin 3. maddesinde yer alan hüküm gereği karşılaştırılabilir nitelikteki işçi

---

<sup>169</sup> *Mccolgan*, 194. *Nielsen*, 155. *Pitt*, 79. *Blanpain*, 415. *Kılıçoğlu*, 61. *Taşkent*, Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi, 15.

<sup>170</sup> *Blanpain*, 415. *Nielsen*, 155.

<sup>171</sup> *Blanpain*, 415-416. *Kılıçoğlu*, 61. *Nielsen*, 155. *Aktekin*, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 102.

kavramından aynı vasıf derecesine sahip ve aynı işyerinde aynı işi yapan ancak belirsiz süreli bir iş ilişkisi kapsamında çalışan işçi anlaşılmalıdır. Aynı işyeri bünyesinde bu nitelikte bir çalışanın bulunmaması halinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesine veya böyle bir sözleşmenin olmaması durumunda ulusal kanun, toplu iş sözleşmeleri ya da uygulamaya (teamüle) göre karşılaştırma yapılacaktır<sup>172</sup>.

##### **5. Ayrım yapılmaması ilkesi**

Çerçeve anlaşmanın ayırım yapılmaması ilkesi başlıklı 4/1. maddesi gereği, farklı işleme tabi tutulmasını haklı kılan objektif neden bulunmadıkça belirli süre için istihdam edilen işçi, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışmasından dolayı karşılaştırılabilir (benzer nitelikteki) belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçiye göre daha kötü şartlarda çalıştırılmaz. Çerçeve anlaşma imkan olan durumlarda çalışılan süreyle orantılı olma (pro-rata-temporis) ilkesinin uygulanabileceğini belirtmiştir (md.4/2). Bu hükmün uygulama şekli üye devletler tarafından sosyal taraflar dinlenmek ve Birliğin hukuk kuralları dikkate alınmak suretiyle kendi kanunları veya toplu iş sözleşmesi hükümleri ile belirlenecektir (md.4/3)<sup>173</sup>.

Çerçeve anlaşma kıdeme ilişkin ayrımcılık yapılmasını önleyen özel bir hüküm de getirmiştir. Buna göre herhangi bir çalışma koşulundan yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında, belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulamasını haklı gösteren objektif bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem dikkate alınacaktır (md.4/4)<sup>174</sup>.

---

<sup>172</sup> *Hekimler*, Esnek Çalışma Modelleri, 67-68. *Blanpain*, 416.

<sup>173</sup> *Nielsen*, 156. *Blanpain*, 416.

<sup>174</sup> *Kılıçoğlu*, 69-70.

## 6. İstisnaları önleyici hükümler

Çerçeve anlaşmanın 5. maddesi belirli süreli çalışma nedeniyle ortaya çıkabilecek kötüye kullanmanın engellenmesi amacıyla bazı önlemler getirmiştir. Belirli süreli sözleşmelerin üst üste imzalanması yoluyla bu istihdam şeklinin kötü niyetli olarak kullanılmasına engel olmak üzere üye devletler, yasalar veya toplu sözleşmeler ya da o ülkedeki geleneklere göre sosyal tarafların görüşlerini alarak gerekli önlemleri oluşturmakla yükümlü tutulmuşlardır. Bu çerçevede belirli süreli iş sözleşmelerinin ya da iş ilişkisinin yinelenmesini haklı kılacak objektif gerekçeler tespit edilebilecek, yinelenen belirli süreli iş sözleşmelerinin azami toplam süresi belirlenebilecek, belirli süreli iş sözleşmelerinin kaç kez yenilebileceği kararlaştırılabilecektir. Yine üye devletler, sosyal taraflara danıştıktan sonra belirli süreli iş sözleşmelerinin hangi hallerde belirli süreli olarak yenilenmiş sayılacağını ve hangi hallerde belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceğini düzenleyebileceklerdir<sup>175</sup>.

Çerçeve Anlaşmanın 5. maddesinde yer alan belirli süreli sözleşmelerin üst üste yenilenmesini haklı kılacak objektif nedenler Adeneler davası sebebiyle Adalet Divanının gündemine gelmiştir. Yunanistan'da birbirini takip eden zincirleme belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışan Mr. Adeneler ve diğer işçilerin, kamu sektöründeki Yunan süt kuruluşuna açtığı davada, söz konusu çerçeve anlaşmanın 5. maddesinde yer alan üst üste yenilenen zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasıyla ilgili olarak objektif nedenlerin ne olduğu, birbirini takip eden belirli süreli iş sözleşmelerinin nasıl tanımlandığı, kamu sektöründe işçinin sürekli hizmetine ihtiyaç duyulmasına rağmen birbirini takip eden belirli süreli iş sözleşmeleri ile iş ilişkisinin kurulmasının yönergeye aykırılık oluşturup oluşturmadığı sorulmuştur<sup>176</sup>.

---

<sup>175</sup> *Hendrickx-Sengers*, 84. *Blanpain*, 416. *Kılıçoğlu*, 62. *Nielsen*, 156. *Ekonomi, Uyum*, 93. *Taşkent*, Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi, 15.

<sup>176</sup> Case C-212/04, *Adeneler and Others v ELOG*, Judgement of 4 July 2006, IRLR

Adalet Divanı, “objektif nedenler” ve “zincirleme olarak akdedilen belirli süreli iş sözleşmeleri” kavramlarını değerlendirilirken, çerçeve antlaşmanın genel ilke olarak belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile istihdamı öngördüğünü, iş ilişkisinin sürekliliğinin çalışanı koruduğu ve ancak belirli özel durumlarda işverenlerin ve işçilerin ihtiyaçları doğrultusunda belirli süreli iş sözleşmelerinin kurulabileceğini belirtmiştir. Belirli süreli iş sözleşmelerinin kurulabilmesini haklı gösteren özel durumlara örnek olarak, işyerinden kaynaklanan sebepler (mevcut çalışanların izinli olduğu dönemlerde doğan boşluk veya işyerindeki iş yükünün arttığı dönemler), sektörden veya çalışanların durumlarından kaynaklanan nedenler olarak açıklanmıştır<sup>177</sup>.

Adalet Divanı, kararında çerçeve antlaşmanın 5. maddesinde üye devletlere tanınan belirli süreli iş sözleşmesinin şartlarını belirleme yetkisinin sınırsız olmadığını belirterek, antlaşmanın hükümlerini olumsuz etkileyecek nitelikte bir yetki kullanımının mümkün olamayacağını vurgulamıştır<sup>178</sup>. Yunan hukukuna göre, özel sektörde birbiri ardına yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılması halinde bu sözleşmeler belirsiz süreli hale gelmekte iken bu durum kamu sektöründe olduğu zaman belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşme müeyyidesi uygulanmamaktaydı. Adalet Divanı bu düzenlemenin kabul edilemeyeceğini söz konusu kararında açıklamıştır<sup>179</sup>.

---

716. Bkz. *Zappala*, 439.

<sup>177</sup> *Zappala*, 441.

<sup>178</sup> Kararda, yerel kanunla belirli süreli bir iş sözleşmesinin zincirleme yapıldığının kabul edilebilmesi için iki belirli süreli iş sözleşmesi arasında 20 günlük ya da daha az bir süre olması şartı aranmasının antlaşmanın işlerliğini olumsuz yönde etkileyeceği açıklanmıştır. Zira kötüniyetli bir işveren iki sözleşme arasındaki 20 günlük süreyi geçirerek her defasında 21. günde belirli iş sözleşmesini akdederek zincirleme olmasını engelleyebilecektir. Bkz. *Zappala* 442.

<sup>179</sup> *Zappala*, 443.

## 7. Bilgilendirme ve istihdam olanakları

“Bilgilendirme ve İstihdam Olanakları” başlıklı çerçeve anlaşmanın 6. maddesi gereği işverenler, belirli süreli işlerde çalışan işçileri diğer işçiler gibi sürekli iş sahibi olabilmeleri için işyerindeki veya işletmedeki belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılacak iş olanaklarından haberdar edeceklerdir. Bu tür bir bilgilendirme işyeri veya işletmenin uygun bir yerinde ilanla duyurma şeklinde yapılacaktır<sup>180</sup>.

Çerçeve anlaşmanın 6. maddesiyle işverenlere getirilen bir diğer yükümlülük istihdam olanağının yaratılmasına ilişkindir. İşverenler, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilerin, becerilerinin iyileştirilmesi ve mesleki ilerlemeleri için gerekli eğitime ve ileri eğitime katılabilmelerine imkan tanıyacaklardır. Ayrıca çerçeve anlaşmanın 7. maddesi gereği işverenler işyeri ve işletmede faaliyet gösteren işçi temsilcilerine de işyeri veya işletmedeki belirli süreli iş sözleşmeleri hakkında mümkün olduğunca bilgi vermek durumundadır (md.7/3). İşçi temsilciliği organlarının tabi olacağı çalışan sayısına ilişkin sayı (eşik) hesaplanırken belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışan işçiler de hesaba katılacaktır (md.7/1)<sup>181</sup>.

## II. İş Kanununda Yer Alan Belirli Süreli İş Sözleşmelerine İlişkin Hükümler

İş K.'nun 11. maddesinin birinci fıkrasının ilk cümlesinde yer alan “İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır.” hükmü gereği taraflarca bir süre belirlenmemiş ise, iş sözleşmesi belirsiz

---

<sup>180</sup> *Blanpain*, 417. *Mccolgan*, 195. *Ekonomi*, Uyum, 95-96. *Hekimler*'in belirttiği gibi söz konusu anlaşma hükmü işverenlere sadece bilgi verme yükümlülüğü getirmektedir, burada belirli süreli sözleşmeyle çalışanlara, işyeri veya işletme dışından başvuran adaylara göre öncelik tanınması gerektiği yönünde bir yükümlülük söz konusu değildir. Zira yönerge, bir taraftan belirli süreli çalışanlara süresiz bir iş ilişkisine girme olanağı tanırken, diğer taraftan işverenlerin kendi işçilerini seçme özgürlüğünü zedelememektedir. *Hekimler*, 70.

<sup>181</sup> *Mccolgan*, 195. *Blanpain*, 417.

sürelî sözleşme olarak kabul edilecektir. Zira iş sözleşmeleri kural olarak belirsiz sürelidir<sup>182</sup>.

İş Kanununda belirli sürelî iş sözleşmelerine ilişkin olarak üç madde düzenlenmiştir. Belirli sürelî iş sözleşmesinin tanımı 11. maddede yapılmış, belirli ve belirsiz sürelî iş sözleşmesi ile çalışan işçiler arasında yapılabilecek ayırımın sınırları 12. maddede çizilmiştir. Ayrıca eşit davranma ilkesi başlıklı 5. maddede, işverenin esaslı sebepler olmadıkça belirsiz sürelî çalışan işçi karşısında belirli sürelî çalışan işçiye farklı işlem yapamayacağı belirtilmiştir<sup>183</sup>.

---

<sup>182</sup> *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 60. *Mollamahmutoğlu*, İş K'nunda yer alan belirsiz sürelî iş sözleşmesi tanımını yetkin bulmayarak, Borçlar K.'nun 340. maddesinden hareket edilmesi suretiyle belirsiz sürelî iş sözleşmesini taraflarca süresi belirlenmemiş ve işle güdülen amaçtan da belirli bir süre çıkarılmayan iş sözleşmesi şeklinde tanımlamaktadır. Bkz. *Mollamahmutoğlu*, 259. Çalışma hayatında yaygın olan sözleşme türü belirsiz sürelî sözleşme olduğundan, taraflar arasında sözleşmenin türü konusunda uyuşmazlık çıkarsa, iş sözleşmesinin belirsiz sürelî olmadığını iddia eden tarafın bunu ispat etmesi gerekir. Bkz. *Narmanlıoğlu*, 383.

<sup>183</sup> 1475 sayılı İş K.'nu döneminde belirli sürelî iş sözleşmelerine yönelik bu tür hükümler bulunmamaktaydı, uygulamada yaşanan sorunlara Yargıtay içtihatlarıyla çözüm getirilmekteydi. Örneğin Yargıtay 1475 sayılı kanun dönemine ilişkin vermiş olduğu bir kararında (9 HD.28.06.2004, E. 2004/3120, K. 2004/15915) "...Hizmet sözleşmesinin süresini ve türünün belirlenmesinde kural olarak taraflar serbesttir. Ancak, işçinin belirsiz sürelî hizmet sözleşmesiyle elde edeceği kimi hakları engelleme amacıyla yapılan sözleşmeler hakkın kötüye kullanılması sayılır. Özellikle belirsiz sürelî hizmet akdiyle başlayan bir çalışma ilişkisinin belirli sürelîye dönüşmesi için haklı bir gerekçenin bulunması gereklidir. Davacının çalışma şekli, görevi, ve işin niteliğinde bir değişiklik olmamıştır. Şu durumda davacının çalışmasının başlangıç tarihinden itibaren belirsiz sürelî hizmet akdi olarak kabulü gerekir." ifadelerine yer vermiştir. Bkz. *Kılıçoğlu*, 60. 4857 sayılı İş Kanunundaki hükümler, ILO'nun 158 sayılı "İş Sözleşmesine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Sözleşme" ve 99/70/EC sayılı Yönerge ile yürürlüğe konulan Belirli Sürelî İş Sözleşmesi Hakkında Çerçeve Anlaşması dikkate alınmıştır.



## 1. Belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı ve unsurları

İş K.'nun 11. maddesinin birinci fıkrasında belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı yer almıştır. Bu düzenlemeye göre; belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir<sup>184</sup>.

Tanımdan da anlaşılacağı üzere, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi ancak belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların varlığı halinde mümkün olabilecektir. Böylece yasa koyucu çalışma ilişkilerinde asıl olanın belirsiz süreli iş sözleşmeleri olduğu, belirli süreli iş sözleşmelerinin ise istisnai olarak ve ancak belirli koşullarda yapılabileceği ilkesini vurgulamıştır<sup>185</sup>.

---

<sup>184</sup> Belirli süreli iş sözleşmesinin İş K.'nun 11/1. maddesindeki tanımında tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması öngörülmüş (TBMM'de görüşmelerde bu ifade metne girmiştir) olmasına karşın, İş K.'nun "Tanım ve Şekil" başlıklı 8. maddesinde yer alan hükümde, süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunluluğu getirilmiş, böylece belirli süreli iş sözleşmesinin şekline ilişkin iki çelişkili hüküm kanunda yer almıştır. Bu konunun yorumuyla ilgili öğretide yer alan bir yıl ve daha uzun süreli iş sözleşmeleri için yazılı şekil şartının aranması gerektiği ve 11. maddedeki yazılı olma esasının 8. maddedeki yazılı şekil, yazılı belge ve yazılı bilgi vermeyi kapsayan genel bir ifade olarak kabul görmesi gerektiği görüşüne katılmaktayız. Bkz. *Çelik*, 86. *Süzek*, 245. *Güven-Aydın*, 73. Bu konudaki değişik görüşler için bkz. *Tuncay*, İş Sözleşmesinin Türleri, 131, *Alpagut*, 4857 sayılı Yasa, 86. *Başterzi*, Yönerge Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 179-182. *Ekonomi*, Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu, 896-906.

<sup>185</sup> *Canpolat*, 190-191. Gelişmiş günümüz iş hukuklarında iş ilişkisinin kurulmasında belirsiz süreli iş sözleşmesinin asıl, diğer sözleşme türlerinin istisna oluşturması ilkesi kabul edilmiştir. Yargıtayımız da yerleşmiş ve kökleşmiş içtihatlarında bu ilkeyi benimsemiştir. Yarg. 9. Hukuk Dairesi'nin 16.05.2005 tarihli, K.2005/16747 sayılı kararında da; "dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının niteliği ve yaptığı iş itibarıyla belirli süreli hizmet akdinin yapılmasını gerektiren esaslı bir neden bulunmamaktadır. Bu durumda taraflar arasında bağtlanan iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir. Dairemizin yerleşmiş içtihatlarına göre çalışma

Bilim Kurulunca hazırlanan İş Kanununun taslak metninde belirli süreli iş sözleşmesi, süresi zaman ve tarih olarak belirlenen veya işçinin üstlendiği işin türü, amacı veya niteliğinden süresinin belirli olduğu anlaşılan sözleşme olarak tanımlanmıştı<sup>186</sup>. İş Kanunundaki tanımda ise, zaman ve tarih öngörülmesi suretiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapma olanağına yer verilmeyerek, ilk kez de bağıtlanırsa belirli süreli bir iş sözleşmesinin varlığından söz edilebilmesi için objektif nedenlerin bulunması aranmıştır<sup>187</sup>. Bu durumda taraflar, İş K.'nun getirdiği sınırlar çerçevesinde ancak ortada baştan itibaren objektif nedenler varsa belirli süreli iş sözleşmesi yapabilecekler, böyle bir neden yoksa salt bir tarih veya gün vererek belirli süreli sözleşme yapamayacaklardır<sup>188</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını haklı kılan objektif nedenler; işin belirli süreli olması veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullardır. İşin belirli süreli olmasının anlamı işin

---

hayatında asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktır.” ifadeleri yer almıştır. Bkz. *Güzel*, Karar Değerlendirmesi, 19-20. İşçinin niteliği sözleşmesinin belirli süreli olup olmadığı konusunda ölçüt değildir. İşin niteliği önem taşır. Bkz. *Kılıçoğlu*, 63. *Güler*, 553.

<sup>186</sup> *Ekmekçi*, İş Kanunu Tasarısı, 73. Taslaktan farklı olarak İş Kanunu metnine geçen tanım yetersiz ve netlikten uzaktır. Bkz. *Algagut*, 4857 Sayılı Yasa, 74. *Ekonomi*, Belirli Süreli Sözleşme, 18-19.

<sup>187</sup> *Süzek*, 201. *Ekonomi*, Belirli Süreli Sözleşme, 16. *Alpagut*, Esneklik, 23. *Günay*, İş Hukuku, 302. *Başterzi*, Yönerge Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 132. Şahlanan, Yeni İş Kanunu, 38-39. *Akyiğit*, İş Kanunu Şerhi, 38. *Canpolat*, 191. *Güler*, 549. Karşı görüş; “.....Öğretinin ve Yargıtayın iş sözleşmesinin belirli süreli olarak bir kez yapılmasında da esaslı neden arayan görüşüne katılmadığımı belirtmek isterim...esaslı bir neden bulunmayan ama herhangi bir kötüniyetin de söz konusu olmadığı bir sözleşmeyi sırf tanımdan hareketle belirsiz süreli saymak mümkün değildir” bkz. *Taşkent*, Belirli Süreli İş Sözleşmeleri, 37. *Aynı yazar*, Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi, 21.

<sup>188</sup> *Ulucan*, İş Sözleşmesi Türleri, 40.

niteliği gereği baştan itibaren ne kadar sürede biteceğinin bilinmesi veya bilinebilir olmasıdır. Örneğin üç katlı bir binanın kaba inşaatının objektif ölçüler içinde ne kadar sürede tamamlanacağı taraflarca bilinebilir bir durumdur. Belirli bir işin tamamlanması, başlanmış ve yarım kalmış bir işin örneğin yarım kalan bir bina inşaatının tamamlanması olabileceği gibi, bir fuar veya festival tamamlanıncaya kadar çalışmayı üstlenme de olabilecektir. İşyerinde mutad durumun dışında bir durumun ortaya çıkması halinde de belirli bir olgudan söz edilebilir. Örneğin, acil bir siparişin çıkması ya da işyerindeki bir işçinin hastalanması sebebiyle belirli süreli işçi istihdam etme ihtiyacının doğmasıdır<sup>189</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmesinde süre, belirli bir tarih olarak kararlaştırılabileceği gibi gün, hafta ve yıl biçiminde de tespit edilebilir. Sözleşme konusu işin amacı da kabul edilen süreyi gösterebilir<sup>190</sup>. *Ulucan*'ın da ifade ettiği üzere iş sözleşmesinin süresinin gerçekleşeceği kesin olmakla beraber ne zaman gerçekleşeceği önceden tam olarak belirlenemeyen bir olaya bağlanması halinde bu sözleşmenin belirli süreli olarak kabul etmek mümkün değildir. Bu nedenle iş sözleşmesinin süresinin bir olgunun ortaya çıkmasına bağlanması halinde taraflarca işin ne kadar süreceği biliniyor veya bilinebilecek durumda olmalıdır<sup>191</sup>. Örneğin Yargıtay bir kararında, iş sözleşmesinin süresinin bir baraj inşaatının bitim tarihine kadar devam edeceğini öngören iş sözleşmesini belirsiz süreli saymıştır. Zira iş sözleşmesinin belirli süreli sayılabilmesi için önemli olan yön, sözleşmeye hangi olayın son vereceğinin belirlenmesi değil, sözleşmenin ne kadar süre devam edeceğinin önceden bilinebilmesi, öngörülebilmesidir<sup>192</sup>. Belirtmek gerekir ki, kanunda belirli süreli

---

<sup>189</sup> *Süzek*, 201- 202. *Akyiğit*, İş Kanunu Şerhi, 458-459. *Canpolat*, 195.

<sup>190</sup> *Demircioğlu-Centel*, 80. *Ekonomi*, Belirli Süreli Sözleşme, 22.

<sup>191</sup> *Ulucan*, İş Sözleşmesi Türleri, 41-42. *Süzek*, 201. *Alpagut*, 4857 sayılı Yasa, 74. *Çelik*, 86-87. *Narmanlıoğlu*, 382.

<sup>192</sup> *Süzek*, İş Akdinin Türleri, 19. Yarg. 9. HD.'nin baraj inşaatına ilişkin 10.03.1998, 1997/20294 E., 1998/3771 K. sayılı kararı ve bu kararın değerlendirilmesi için bkz.

iş sözleşmeleri bakımından objektif neden olarak belirtilenler sınırlayıcı olmayıp, örnek olarak verilmiştir<sup>193</sup>.

## **2. Belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkının sınırlandırılması ve zincirleme iş sözleşmeleri**

Belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanılması hali çoğunlukla sözleşme süresinin sona ermesinin ardından birbirini takip edecek şekilde yenilenmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Zira bu şekilde işçinin kıdeme bağlı haklarını elde etmesi engellenmeye çalışılmaktadır<sup>194</sup>. Bunu dikkate alan yasa koyucu, hakkın kötüye kullanımını engellemek için 11. maddenin ikinci fıkrasında, “Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.” hükmüne yer vermiştir. Buna karşılık esaslı nedenlerin bulunması halinde zincirleme yapılan iş sözleşmelerinin belirli süreli olma özelliğini koruyacakları 11. maddenin üçüncü fıkrasında belirtilmiştir<sup>195</sup>.

Esasen İş K.’nun 11. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkralarında yer alan hükümler, 1475 sayılı İş Kanunu döneminden beri öğreti ve yargı kararlarıyla benimsenen ilkelere uygun olarak düzenlenmiştir<sup>196</sup>. Söz konusu hüküm ve

---

*Süzek*, Değerlendirme 1998, 68.

<sup>193</sup> *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 58, *Güler*, 552. Belirli süreli iş sözleşmelerinin İş K.’nundaki tanımında yer verilen “gibi” ifadesini geniş yorumlayarak, örnek ölçütler olarak kabul etmek ve yargıya objektif haklı nedenleri belirleyici ölçütler geliştirme olanağını tanımak isabetli olur. Bkz. *Başterzi*, Yönerge Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 135.

<sup>194</sup> Ayrıca bazı işverenler, iş güvencesine ilişkin hükümlerin kapsamı dışına çıkmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmeleri yapmayı ve bunları uzatmayı tercih edebilecektir. *Demircioğlu-Centel*, 81.

<sup>195</sup> *Süzek*, 205. *Alpagut*, 4857 sayılı Yasa, 85.

<sup>196</sup> Yargıtay 1475 sayılı dönemde de yerleşmiş içtihadıyla kötü niyetle birbirini izleyen şekilde belirli süreli zincirleme iş sözleşmeleri yapılmasının akit yapma

gerekçesi dikkate alındığında esaslı bir neden olmadıkça belirli süreli iş sözleşmesinin, ikincisinin yapılmasıyla belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceği kabul edilmelidir. Belirtmek gerekir ki, İş K.'nun 11. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen “objektif koşullar” kavramı ile ikinci fıkrasında yer alan “esaslı neden” kavramları aynı olup, ilk defa yapılacak belirli süreli iş sözleşmesi için aranan koşullarla belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenmesi için aranan koşullar arasında bir farklılık bulunmamaktadır<sup>197</sup>.

İş Kanunu dışındaki bazı kanunlar belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına imkan tanımaktadır. Bu durumlarda belirli süreli sözleşmenin kurulabilmesi için ayrıca objektif nedenlerin bulunması gerekli değildir. Örneğin 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları K.'nun 32. maddesi gereği bu kurumlarda çalışan müdür, diğer yönetici ve öğretmenler ile bağitlanacak iş sözleşmeleri en az bir yıl sürelidir. Yargıtay, 625 sayılı Kanun uyarınca özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmelerinin en az bir yıl süreli olmak kaydıyla yapılmasının zorunlu olduğunu esas alarak, bu tür iş sözleşmelerinin yenilenmiş olmasının bu sözleşmeleri belirsiz süreli hale dönüştürmeyeceğine karar vermektedir<sup>198</sup>.

---

hakkının kötüye kullanılması olduğunu kabul ederek, bu durumda belirli süreli sözleşmelerin tümünün tek bir belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılması gerektiğini hükme bağlamaktaydı. *Süzek*, Akdin Türleri, 20.

<sup>197</sup> Bu kavram farklılığının nedeni maddenin ilk fıkra hükmünün tasarıya TBMM çalışmaları esnasında katılmış olmasıdır. Objektif (esaslı) koşullar içeren belirli süreli iş sözleşmeleri açısından herhangi bir problem olmadığını vurgulamak isteyen Kanun koyucu 11. maddenin son fıkrasında “Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar” hükmüne yer vermiştir. Bkz. *Çelik*, 89-90. *Süzek*, 205-206. *Alpagut*, 4857 sayılı Yasa, 85. *Ekonomi*, Belirli Süreli Sözleşme, 28-29. *Eyrenci*, Yeni Düzenlemeler, 26.

<sup>198</sup> Yarg. 9.HD. 15.02.2001, E. 19062/2741, bkz. *Süzek*, Değerlendirme 2001, 17. *Aynı yazar*, 203. Benzer doğrultudaki kararlar için bkz. *Güzel*, Değerlendirme 2005, 28. *Başterzi*, Yönerge Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 173. *Çelik*, 91-92. Karar hakkındaki eleştiri için bkz. *Canpolat*, 197-207.

Türk Ticaret K.'nun 314. maddesinde “anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin en çok üç yıl süreyle seçilecekleri”, 344. maddesinde ise “aksine esas mukavelede hüküm bulunmadığı takdirde müdürlerin, yönetim kurulu üyelerinin görev sürelerini aşan bir zaman için tayin edilemeyeceği” hükümleri yer almıştır. Söz konusu hükümler anonim şirket müdürleri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılmaktadır<sup>199</sup>.

### 3. Belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımının sınırları

İş K.'nun 5. ve 12. maddeleriyle sırf belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış olması nedeni ile işçinin farklı işleme tabi olması engellenmeye çalışılmış ve bunun için bazı yaptırımlar getirilmiştir. İş K.'nun “Eşit Davranma İlkesi” başlıklı 5. maddesinde bu konuya ilişkin özel bir hüküm yer almıştır. Söz konusu hükme göre işveren, esaslı sebepler olmadıkça belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamayacaktır. İşverence bu hükmün ihlali halinde işçi dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilecektir<sup>200</sup>.

İş K.'nun 12. maddesinin birinci fıkrasında, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçilerin ayrımı haklı kılacak bir neden olmadıkça, sadece iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli çalışan emsal işçiye

---

<sup>199</sup> *Ulucan*, İş Sözleşmesi Türleri, 44-45. *Süzek*, 203-204. *Çelik*, 92. *Başterzi*, Yönerge Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 174-175. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Yasa dayanak gösterilerek sadece süreli çalışma izni alınmış olmasını, yabancı uyruklu işçiler ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için yeterli saymış ve bu sözleşmelerin yenilenmesi halinde belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmeyeceğini belirtmiştir. (7.6.2005 tarih, 2004/24583 E., 2005/20488 K. sayılı Karar) *Güzel*, 4817 sayılı Kanunun belirli süreli iş sözleşme ile çalışma bakımından objektif bir neden oluşturmadığını belirterek, kararı eleştirmektedir. *Güzel*, 2005 Değerlendirme, 28-31. Diğer eleştiriler için bkz. Laçiner, 47. *Canpolat*, 216-219.

<sup>200</sup> *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 68, 70. *Süzek*, 206. *Ulucan*, İş Sözleşmesi Türleri, 50.

göre farklı işleme tabi tutulamayacağı öngörülmüştür. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise, “Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.” hükmü yer almıştır.

Söz konusu hükümler uyarınca belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye bir zaman dilimine göre bölünebilir bir hak sağlanmışsa, aynı şekilde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi de çalıştığı süre ile orantılı olarak bu haktan yararlanabilecektir. Örneğin ikramiye alacağında belirsiz süreli sözleşmeyle çalışan bir işçi işten ayrıldığında nasıl orantılı ödeme yapılıyorsa, belirli süreli sözleşmeyle çalışan işçi işten ayrıldığında da aynı orantı dikkate alınarak ikramiye ödemesi yapılacaktır. Ayrıca farklı kıdem uygulamasını haklı kılacak bir neden olmadıkça belirli süreli sözleşmeyle çalışan işçi ile belirsiz süreli sözleşmeyle çalışan işçi arasında bir ayırım yapılmayacaktır. Örneğin kıdeme bağlı haklar olan kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izinlerde herhangi bir ayırım yapılmayacaktır<sup>201</sup>.

---

<sup>201</sup> *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 68-69. *Günay*, İş Hukuku, 303. *Güven-Aydın*, 63. *Çil*, İş Kanunu, 153. *Çelik*, 93. İş K. md. 12/1’de yer alan farklı işlem yasağına ilişkin genel ilke uyarınca işveren çalışma koşulları (ör.ara dinlenme, kapı kontrolü, sigara içme yasağı gibi) ve işçiyi gözetme borcu bakımından belirli süreli çalışanlar ile belirsiz süreli çalışanlar arasında ayırım yapamayacaktır. Bkz. *Süzek*, 207. *Alpagut*, 4857 sayılı Yasa, 87-88. Belirtmek gerekir ki, iş sağlığı ve güvenliği bakımından ayırım yapılamayacağı, İş K.’nin 78. maddesi gereği çıkarılan ve 15 Mayıs 2004 ve 25463 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan “Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik” de açıkça belirtilmiştir. Bu yönetmeliğin 4 . maddesi gereği işveren, geçici ya da belirli süreli iş ilişkisi ile çalıştırdığı işçilere, işyerinde sağlık ve güvenliklerinin korunmasını içeren çalışma koşulları bakımından aynı işyerinde çalışan diğer işçilere sağladığı düzeydeki korumayı sağlayacak, özellikle kişisel koruyucu donanımlarına erişim açısından farklı uygulamada bulunmayacaktır.

İş K.'nun 12. maddenin son fıkrası, maddenin ilk iki fıkrasında belirtilen emsal işçi kavramına açıklık getirmiştir. Bu düzenlemeye göre, emsal işçi işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınacaktır<sup>202</sup>.

### III. Değerlendirme

99/70/EC sayılı Yönergenin ekindeki Belirli Süreli Çalışma Hakkındaki Çerçeve Anlaşmada yer alan düzenlemelerle ilgili hükümler, İş K.'nun "Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi" başlıklı 11., "Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesinin ayırımın sınırları" başlıklı 12., ve "Eşit davranma ilkesi" başlıklı 5. maddeleridir.

99/70/EC sayılı Yönergenin eki çerçeve anlaşma belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenmesi için yenilemeyi haklı kılan objektif nedenlerin bulunmasını öngörmektedir. İş Kanunumuz ise belirli süreli iş sözleşmesinin hem ilke kez yapılabilmesi hem de daha sonra yenilenebilmesi için objektif nedenlerin bulunmasını zorunlu kılmıştır. İlk kez yapılacak belirli süreli iş sözleşmeleri için objektif neden arayan İş Kanunundaki düzenleme yönergeye aykırılık oluşturmasa da, yönergenin çizdiği esnek tutuma göre daha katı bir yaklaşım oluşturmaktadır<sup>203</sup>.

---

<sup>202</sup> Emsal işçi kavramının çok sayıda uyuşmazlığa yol açabileceği hakkında bkz. *Kılıçoğlu*, 70. *Çil*, İş Kanunu, 153.

<sup>203</sup> *Başterzi*, Yönerge Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi 129. *Centel*, Konferans Notları, 25. *Süral*, Esnekliğin Yansımaları, 49-50. *Aynı yazar*, Sosyal Anlaşmalar, 36, *Dereli*, AB Yolunda Esneklik, 80. *Hendrickx-Sengers*, 91. *Eyrenci*, zincirleme sözleşmeler için azami bir süre ve en fazla yenilenme sayısına ilişkin bir hükmün getirilmesinin yerinde olacağını belirtmektedir. Bkz. *Eyrenci*, Yeni Düzenlemeler, 26. *Hendrickx-Sengers*, 91. Bilim kurulunca hazırlanan tasarıda belirli süreli sözleşmeler için salt ardı ardına kurulma durumunda objektif neden aranmakta iken, yasalaşma sürecinde TBMM'de verilen önerge ile bir kereye mahsus belirli süreli sözleşme



Çerçeve anlaşma, üye devletlere sosyal taraflara danışarak ya da sosyal tarafların aralarında anlaşmalarına dayalı olarak belirlenecek bazı işçileri kapsam dışında tutabilme imkanını tanımıştır. Bu çerçevede ilk kez bir mesleki eğitim ya da çıraklık programı kapsamında iş ilişkisi içine girenler veya özel bir kamu programı ya da kamusal olarak desteklenen eğitim, tamamlama ve yeniden mesleki eğitim programı çerçevesinde kurulan iş sözleşmeleri/iş ilişkileri kapsam dışı kalmaktadır. Sosyal taraflar arasındaki anlaşmanın önsözü dikkate alındığında kullanıcı işletmenin talebi üzerine geçici istihdam bürolarınca belirli süreli olarak istihdam edilenlerin de anlaşmanın kapsamı dışında kalabildiği anlaşılmaktadır. İş Kanunumuzda ise böyle istisnai hükümler yer almamıştır. Ayrıca Fransa, İspanya, Portekiz gibi ülkelerde istihdamın korunması amacıyla yeni kurulan işletmeler ve istihdama katılımda güçlük bulunan gruplar bakımından getirilen istisnaları İş Kanunumuz içermemektedir. İş Kanunumuzun sözü geçen konulardaki katı yaklaşımının günümüzdeki esnekleşme düşüncesiyle bağdaştırılması mümkün değildir<sup>204</sup>. Bu anlamda İş K.'nundaki katı düzenlemeleri esneterek yönergedeki istisnalara yer veren değişikliklerin yapılması yerinde olacaktır.

İş Kanunumuz, çerçeve anlaşmaya uygun şekilde belirli süreli sözleşmelerle belirsiz süreli sözleşmeler arasında ayırım yapılmaması ilkesini benimseyen düzenlemelere yer vermek suretiyle, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçileri korumuştur<sup>205</sup>.

Bilgilendirme ve istihdam olanakları başlıklı çerçeve anlaşmanın 6. maddesi gereği işverenler belirli süreli işlerde çalışan işçileri diğer işçiler gibi sürekli iş sahibi olabilmeleri için işyerindeki veya işletmedeki belirsiz süreli iş

---

kurulmasında da objektif neden arama şartı getirilmiştir. Bu düzenleme esneklik düşüncesi ile bağdaşmamaktadır. Bkz. *Alpagut*, Esneklik, 23-24.

<sup>204</sup> *Başterzi*, Yönerge Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 127,133.

<sup>205</sup> Bilgi için bkz. *Süzek*, 206. *Alpagut*, 4857 sayılı Yasa, 87. *Kılıçoğlu*, 68. *Mollamahmutoğlu*, 252.

sözleşmesiyle çalıştırılacak iş olanaklarından haberdar edeceklerdir. Bu tür bir bilgilendirme işyeri veya işletmenin uygun yerinde ilanla duyurma şeklinde yapılacaktır (md. 6/1). Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin işyerindeki belirsiz süreli açık işlerden haberdar edilmesine dair bir hüküm İş Kanunumuzda yer almamıştır. Bu husus Avrupa Komisyonunun Türkiye'ye yönelik İlerleme Raporlarında eleştiri konusu olmuştur<sup>206</sup>.

Çerçeve anlaşmanın 6. maddesine göre işverenler, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilerin, becerilerinin iyileştirilmesi ve mesleki ilerlemeleri için gerekli eğitimlere ve ileri eğitimlere katılabilmelerine imkan tanıyacaktırlar. Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanların istihdam olanağının arttırılmasına ilişkin böyle bir hüküm İş Kanunumuzda yer almamıştır<sup>207</sup>. Ayrıca İş K.'nın 4. ve 10. maddelerinde yer alan istisnalar sebebiyle, AB yönergelerindeki düzenlemelerden kimi çalışanların yararlanamaması eleştirilmekte ve AB yönergelerindeki düzenlemelerin ülkemizdeki çalışanların tabi olduğu tüm kanunlara (borçlar kanunu, basın ve deniz iş kanunları gibi) yansıtılması gerektiği belirtilmektedir<sup>208</sup>.

Çerçeve anlaşmanın 7/3. maddesi gereği işverenler işyeri ve işletmede faaliyet gösteren işçi temsilcilerine de işyeri veya işletmedeki belirli süreli iş sözleşmeleri hakkında mümkün olduğunca bilgi vermek durumundadır. İş mevzuatımızda işçi temsilciliği bulunmadığı gibi sendika işyeri temsilcilerine böyle bir bilgi verileceğine dair bir hüküm İş Kanunumuzda yer almamıştır. Bu husus Avrupa Komisyonunun Türkiye'ye yönelik İlerleme Raporlarında eleştiri konusu olmaktadır. Belirli süreli iş

---

<sup>206</sup> Avrupa Komisyonunun Türkiye'ye yönelik ilerleme raporları metinleri için bkz. [http://www.avrupa.info.tr/AB\\_ve\\_Turkiye/Muzakereler,Regular\\_Reports.html](http://www.avrupa.info.tr/AB_ve_Turkiye/Muzakereler,Regular_Reports.html) (12.10.2007), İlerleme raporlarında yer alan iş hukukuna ilişkin eleştiriler için bkz. *Bayram*, İlerleme Raporları, 52-96.

<sup>207</sup> Çerçeve anlaşmanın 6. ve 7. maddelerine uygun şekilde işyerinde ortaya çıkacak uygun işlerin belirli süreli çalışan işçilere duyurulması ve bu işçilerin eğitimlerinin geliştirilmesi hakkında yeni düzenlemeler getirilmelidir. Bkz. *Hendrickx-Sengers*, 91.

<sup>208</sup> *Hendrickx-Sengers*, 91-92.

sözleşmesi ile çalışanların sözleşmelerinin süre bitiminden önce feshedilmesi halinde toplu işçi çıkarma konusundaki düzenlemelere tabi olacağına ilişkin bir hükmün bulunmaması da ilerle raporlarında eleştirilmektedir<sup>209</sup>.

Sonuç olarak yukarıda belirtilen eksiklikler dışında belirli iş sözleşmesini düzenleyen İş Kanunu hükümlerinin, 99/70/EC sayılı AB yönergesinin eki çerçeve anlaşmada öngörülen genel ilkelere uygun olduğunu ve çerçeve anlaşma ile İş Kanunumuzun birbirine oldukça yakın düzenlemeler içerdiğini söyleyebiliriz.

---

<sup>209</sup> İşçi temsilcilerinin işletmedeki belirli süreli işlerden haberdar edilmeleri konusunda mevzuatta hüküm bulunmamaktadır. Bkz. *Bayram*, İlerleme Raporları 91. *Alpagut*, Esneklik, 24.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

#### § 1. İş Sözleşmesi ve Çalışma Koşulları Hakkında İşçilere Bilgi Verme Yükümlülüğü

İşçilerin bilgilendirilmesi Avrupa Birliği iş hukukunda önemli bir yere sahiptir. Aşağıda inceleyeceğimiz sadece bu konuyu düzenleyen “İş Sözleşmesi ve Çalışma Koşullarının İçeriği Hakkında Çalışanlara Bilgi Verme Yükümlülüğüne İlişkin 91/533/EEC sayılı Yönerge” dışında başka konuları düzenleyen yönergelerde de, işçilerin bilgilendirilmesine ilişkin hükümler yer almaktadır. Örneğin “Toplu İşçi Çıkarmaya İlişkin 98/59/EC sayılı Yönerge”de ve “İşletmenin Devrinde İşçi Haklarının Korunmasına İlişkin 98/50/EC sayılı Yönerge”de, işçilerin bilgilendirilmesi hakkında hükümler mevcuttur.

#### I. İşverenin çalışma koşullarının içeriği hakkında işçilere bilgi verme yükümlülüğüne ilişkin 91/533/EEC sayılı Yönerge

##### 1. Yönergenin amacı

14 Ekim 1991 tarihli ve 91/533/EEC sayılı Yönergenin giriş bölümünde yönergenin düzenleniş amacı açıklanmıştır<sup>210</sup>. Avrupa Birliği üyesi ülkelerde ortaya çıkan yeni çalışma türleri nedeniyle yasal düzenlemeler yapılması ihtiyacı doğmuştur. Bu durum üye ülkelerin mevzuatları açısından farklılıklara neden olabileceği gibi aynı zamanda çalışanların hak kayıplarına uğrayabilecekleri endişesini yaratmıştır. 91/533/EEC sayılı Yönerge ile iş sözleşmesi ve çalışma koşullarının temel unsurları hakkında tüm işverenlerin vermek zorunda oldukları bilgileri içeren bir belge düzenlenmesi amaçlanmıştır. Yönergede işçilerin iş sözleşmelerinden kaynaklanan menfaatlerinin korunabilmesi için iş sözleşmesi veya çalışma koşullarında bir değişiklik olduğunda

---

<sup>210</sup> Yönergenin metni için bkz. *Neal*, European Labour Law, 510-515. European Commission Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Labour Law and Work Organisation, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0533:EN:NOT> (25.12.2007)

bu değişikliğin çalışanlara yazılı olarak bildirilmesinin gerekli olduğu belirtilmiştir. Bu sayede işçilerin haklarını bilememekten doğan zararlarının önlenmesi ve çalışma hayatının daha şeffaf bir hale gelmesi amaçlanmıştır<sup>211</sup>.

İşverenin iş ilişkisinde kararlaştırılan önemli hususları yazılı olarak işçiye vermesi ileride işçinin haklarını ispat etmesinde güçlük ekmemesini sağlayacaktır<sup>212</sup>. Adalet Divanı görüş bildirdiği bir davada, söz konusu çalışma ilişkilerini açıklayan yazılı belgede yer alan bilgilere ilişkin ispat bakımından, ispat yükünün ters çevrildiği ve ispatın işverence yapılması gerektiği konusundaki savları kabul etmemiş, ancak bu belgenin işveren aksini kanıtlayıcı bir delil ileri srmedike işçinin iddiasını kanıtlamasında güçlü bir delil oluşturacağını vurgulamıştır<sup>213</sup>.

## 2. Yönergenin kapsamı

Yönergenin 1. maddesine göre bu yönerge, bir iş sözleşmesine ya da bir iş ilişkisine bağlı olarak çalışan ve bir ye devletin yürürlükteki mevzuatına tabi olan tüm ücretli

---

<sup>211</sup> Yönergenin giriş bölümünde; ATA md.117.'de yer alan “alışanların iş ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi için gayret gösterilecek ve bu gelişmeler sayesinde ye ülkelerdeki iş ve yaşam koşullarının birbirine yaklaştırılması imkanı yaratılacaktır” hükmü ve İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Avrupa şartının (Avrupa Sosyal şartı) 9. maddesinde yer alan “AB’de çalışanların iş koşulları, her bir devletin mevzuatına bağlı olarak, kanunda, bir toplu iş sözleşmesinde veya bir iş sözleşmesinde düzenlenmelidir” hükmü çerçevesinde yönergenin ortaya çıktığı belirtilmiştir. Bkz. *Blanpain*, Labour Law, 433. *Szyszczak*, 129. *Nielsen*, 166. *Heper*, 157. *Kutal*, İşçilere Bilgi Verilmesi 146-147. *Barnard*, 342.

<sup>212</sup> *Heper*, 156, Belirtmek gerekir ki, Türk iş hukukunda da ispat aracı olması bakımından yazılı belgeler büyük öneme sahiptir. İş sözleşmesinin varlığını ileri süren taraf bu iddiasını öncelikle yazılı delillerle ispat yoluna başvurabilecektir. Bu anlamda tarafların imzasını taşıyan bir belge güçlü bir delil niteliği taşıyacaktır. Bkz. *zdemir*, İspat Yükü, 68.

<sup>213</sup> Adalet Divanının söz konusu görüşünü verdiği olayda, iki Alman işçi Kampelmann ve Lange daha yüksek bir terfi almaları gerekirken bunun yapılmadığı iddiasıyla işverenlerine başvurmuş ancak çalışma koşullarını düzenleyen yazılı belgedeki iş tanımlarının yanlış olduğu, halen çalıştıkları grubun daha düşük olduğunu ileri süren işveren, taleplerini reddetmiş ve işçiler de yargı yoluna gitmiştir. Bkz. *Faro*, 28-33.

çalışanlara uygulanacaktır. Aynı maddenin ikinci bendinde yönergenin kapsamı dışında bırakılabilecek çalışanlar belirtilmiştir. Bu hüküm uyarınca toplam süresi bir ayı geçmeyen iş sözleşmeleriyle çalışanlar, haftalık çalışma süresi 8 saati geçmeyen iş sözleşmeleriyle çalışanlar, tesadüfi (geçici) veya özel nitelikler gerektiren işlerde çalışanlar yönerge kapsamı dışında bırakılabilecektir<sup>214</sup>. Ancak geçici veya özel nitelikler gerektiren işlerde çalışanların yönerge kapsamı dışında tutulabilmesi için bunlara yönergenin uygulanmasının mümkün olmadığı objektif gerekçelerle ispat edilebilmelidir<sup>215</sup>.

### 3. İşverenin bilgi verme yükümlülüğü

Yönergenin 2. maddesinde işverenlerin bu yönerge kapsamındaki çalışanları, iş sözleşmesinin veya iş ilişkisinin temel unsurları hakkında bilgilendirmekle yükümlü olduğu belirtildikten sonra bu bilgilendirmenin asgari olarak hangi hususları kapsayacağı sıralanmıştır<sup>216</sup>. Bunlar;

- Sözleşme taraflarının kimlik bilgileri (md.2/2-a),
- İşyeri bilgileri (belirli veya sabit bir işyerinin olmaması durumunda işçinin değişik yerlerde çalıştığı belirtilerek, işletmenin kayıtlı olduğu veya işverenin ikametgahının bulunduğu yere ilişkin bilgilerin açıklanması) (md.2/2-b),
- İşçi işe alındığında kendisine verilen unvan, işin türü ve kategorisi (md.2/2-c-i),
- İşin ayrıntıları ile belirtilmesi veya tanımı (md.2/2-c-ii),
- İş sözleşmesinin ya da iş ilişkisinin başlangıç tarihi (md.2/2-d),
- Belirli süreli iş sözleşmesinde ya da iş ilişkisinde öngörülen tahmini süre (md.2/2-e),

---

<sup>214</sup> *Blanpain*, 433-434. *Nielsen*, 166.

<sup>215</sup> *Nielsen*, 166. *Kutal*, Uyum, 147.

<sup>216</sup> *Blanpain*, 434. *Barnard*, 343-344. *Nielsen*, 167. *Kutal*, Uyum, 147-148.

- İşçiye verilecek ücretli izin süresi veya bunun belirtilemediği durumlarda, bu tür izne karar verilmesi ve tahsisi için uygulanacak prosedür hakkında bilgi verme (md.2/2-f),
- İş sözleşmesinin feshinde işverenin ve işçinin uymak zorunda oldukları bildirim süreleri, belli değilse ihbar sürelerinin belirlenme biçimi (md.2/2-g),
- İşçinin hakkı olan temel ücreti ve ücret ekleri ile ücret ödemelerinin hangi sıklıkla yapılacağı (md.2/2-h),
- Çalışanın normal günlük ya da haftalık iş süresi (md.2/2-i),
- Ayrıca iş ilişkileri toplu iş sözleşmeleriyle belirleniyorsa bunların belirtilmesi ya da toplu iş sözleşmeleri işletme dışındaki yetkili özel organlar veya sosyal taraflar arasında yapılmışsa bunlar hakkında açıklamadır (md.2/2-j).

Bilgilendirme sırasında işçilerin ücretli izin, bildirim önelleri, ücret ve iş sürelerine ilişkin haklarının yasal veya idari düzenlemeler ya da toplu iş sözleşmesinden kaynaklandığına ilişkin bilgilere de gerektiğinde atıf yapılacaktır (md.2/3).

Adalet Divanı, önüne gelen bir uyuşmazlıkta işverenin iş ilişkisinin içeriği hakkında bilgilendirme yükümlülüğü çerçevesinde işçiye, işyerinde fazla çalışma yapılmasına ilişkin bilgileri vermesinin zorunlu olduğunu belirtmiştir<sup>217</sup>. Alman mahkemesine intikal eden söz konusu davada, Mr. Lange işverenin fazla çalışma talebini reddetmiş ve fazla çalışmayı reddettiği için işten çıkarılmıştır. Bunun üzerine Mr. Lange Berlin iş mahkemesinde dava açmıştır. Alman Mahkemesi de AB hukukunun (91/533 sayılı Yönergenin) uygulanması konusunda Adalet Divanından görüş istemiştir. Mahkemece fazla çalışma yapılmasını isteyen bir işverenin bu konuda işçiye önceden bilgilendirmesinin gerekip gerekmediği sorulmuştur. Divan kararında, söz konusu Yönergenin işverenlerin iş sözleşmesinin ya da iş ilişkisinin esaslı unsurları hakkında işçileri bilgilendirmesine ilişkin genel bir yükümlülüğü düzenlediğini, yönergede

---

<sup>217</sup> *Blanpain*, 435.

sayılan hususların tahdidi olmadığını belirterek işverenin fazla çalışma konusunda işçiyi yazılı şekilde bilgilendirmesi gerektiğine karar vermiştir<sup>218</sup>.

#### 4. Bilgilendirmenin usul ve araçları

İş sözleşmesi hakkında işçilerin nasıl ve hangi araçlarla bilgilendirilecekleri yönergenin 3/1. maddesinde açıklanmıştır<sup>219</sup>. Söz konusu düzenlemeye göre işçinin bilgilendirilmesi, işe başlamasından itibaren en geç iki ay içinde aşağıda belirtilen şekilde gerçekleştirilmelidir;

- Yazılı iş sözleşmesi ve /veya
- İşe alındığına dair bir mektup ve/veya
- Yönergenin 2. maddesinin a, b, c, d, h ve i bentlerinde öngörülen bilgileri içeren bir veya daha fazla yazılı belge (atıfta bulunulan 2. maddenin ilgili bentlerinde tarafların kimlikleri, işyeri, işin türü, sözleşmenin başlangıç tarihi, ücret ve ücretin ödeme dönemi ve günlük ya da haftalık iş süresine ilişkin kayıtlar yer almaktadır).

Eğer yukarıda belirtilen belgeler öngörülen süre içinde işçiye verilmemişse, işveren işçinin işe başlamasından itibaren en geç 2 ay içinde yönergenin 2/2. maddesindeki bilgileri içeren imzalı bir belge vermekle yükümlüdür (md.3/2-1). İşveren belirtilen bilgilerin sadece bir kısmını işçiye vermişse, eksik kalan bilgileri işe başladıktan sonra iki ay içinde imzalanmış yazılı belgeyle bildirmelidir (md.3/2-2). İş sözleşmesi, işin başlamasından itibaren iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bilgilendirme en geç bu sürenin sonuna kadar yapılmalıdır (md.3/3)<sup>220</sup>.

---

<sup>218</sup> Wolfgang Lange v. Georg Schünemann GmbH davası (8 Şubat 2001), bkz. *Blanpain*, 435.

<sup>219</sup> *Blanpain*, 436. *Barnard*, 344. *Nielsen*, 168. *Kutal*, Uyum, 148-149.

<sup>220</sup> European Commission Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Labour Law and Work Organisation, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0533:EN:NOT> (25.12.2007)



## **5. Topluluk dışındaki ülkelerde çalışan işçiler bakımından yönergenin uygulanması**

İşçilerin Topluluk dışında bir veya daha çok ülkeye çalışmaya gitmeleri halinde çalışma koşulları hakkında nasıl bilgilendirilecekleri yönergenin 4. maddesinde belirtilmiştir. Üye ülke dışında yapılan çalışma bir aylık süreyi aşmıyorsa, yönergenin 4. maddesinin hükümlerinin uygulanması mümkün değildir. Bir aydan uzun süreli yurtdışına giden işçilere yönergenin 3. maddesinde belirtilen bilgi ve belgelerin yurtdışına çıkmalarından önce verilmesi gerekmektedir. Ayrıca bu bilgilere ek olarak aşağıdaki bilgilerin de verilmesi zorunludur (md.4/1)<sup>221</sup>.

- Yurtdışında geçecek çalışma süresi,
- Ücret ödemelerinde geçerli olacak para birimi,
- Var ise yurtdışında yapılacak çalışmalara ilişkin ayni ve nakdi diğer ödemeler,
- Gerektiğinde işçinin ülkesine dönme koşulları.

Ücret ödemesindeki para birimi ve sağlanan ayni ve nakdi menfaatlerin öğrenilmesi açısından bunların kaynaklandığı kanunlara, idari düzenlemelere ya da toplu iş sözleşmesine atıfta bulunulması bilgilendirme açısından yeterli olacaktır (md.4/2)<sup>222</sup>.

## **6. İş sözleşmesini oluşturan unsurlarda değişiklik yapılması**

Yönergenin 5/l. maddesi gereği tarafların kimliği, işyerinin belirlenmesi, iş ilişkisinin başlangıç tarihi, sözleşmenin süresi, ücretli izinler, bildirim süreleri, ücret, iş süresi gibi 2. maddenin 2. bendinde yer alan hususlarda bir değişiklik yapılması halinde en kısa sürede veya değişikliğin yapılmasından itibaren en geç bir ay içinde işçiye yazılı olarak bilgi verilmesi gerekmektedir. Ancak kanun, tüzük, yönetmelik veya idari

---

<sup>221</sup> *Blanpain*, 436. *Barnard*, 344. *Nielsen*, 170. *Heper*, 161. *Kutal*, Uyum, 149.

<sup>222</sup> *Blanpain*, 436. *Heper*, 161.

kararlar ya da toplu iş sözleşmesi ile çalışma koşullarında yapılacak değişikliklerin işveren tarafından çalışana bildirilmesi zorunlu değildir (md.5/2)<sup>223</sup>.

## **7. Yönerge dışında kalan hususlar**

Yönergenin 6. maddesine göre, iş sözleşmesinin biçimi ve usul hukuku açısından kanıt gücü yönerge kapsamı dışında kalmakta olup, bu konuda üye devletlerin ulusal uygulama ve esasları geçerli olacaktır. Bu nedenle iş sözleşmesinin yazılı şekle bağlı olup olmayacağı, iş sözleşmesinin geçerlilik koşulları ve izlenecek usul hükümleri hakkında ulusal kanunlar uygulanacaktır<sup>224</sup>.

## **8. Yönerge hükümlerinin ihlali halinde işçilerin dilekçe verme ve yargı yoluna başvurma hakkı**

Yönergenin 8. maddesi gereği üye devletler, bu yönergeden doğan yükümlülüklerin yerine getirilmemesi nedeniyle zarara uğrayan işçilerin konuyu yetkili idari mercilere ilettikten sonra haklarını yasal yollardan arayabilmeleri için alınması gerekli önlemlere ulusal hukuk sistemlerinde yer vermek zorundadırlar (md.8/1)<sup>225</sup>.

Yönergenin 8/1. maddesinde yer alan bu hükmün nasıl uygulanacağı maddenin ikinci fıkrasında açıklanmaktadır. Buna göre üye devletler, maddenin 1. fıkrasında öngörülen yargı yoluna başvurulabilmesini, işçinin işverene yazılı başvuruda bulunması ve bu başvuruya işverenin 15 günlük süre içinde cevap vermemesi koşuluna bağlayabilirler. Ancak 4. maddede öngörülen şekilde Topluluk dışındaki ülkede çalışanlar, geçici bir iş ilişkisiyle çalışanlar, toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında çalışanlar için işverene ihtarda bulunmak zorunluluğu aranmaz (md.8/3). Yönergenin 7. maddesi uyarınca yönergede yer alan konulara ilişkin olarak üye devletler mevzuatında, çalışanlar için daha lehe hükümleri içeren kanun, tüzük, idari

---

<sup>223</sup> *Blanpain*, 436. *Barnard*, 344. *Kutal*, Uyum, 149.

<sup>224</sup> *Barnard*, 345. *Kutal*, Uyum, 150.

<sup>225</sup> *Blanpain*, 437. *Barnard*, 344-345.

düzenleme ya da toplu iş sözleşmesi hükümleri var ise, bunların uygulanmasına yönerge hükümleri engel oluşturmayacaktır<sup>226</sup>.

## **II. İş Kanunu Gereği İşverenin İş İlişkisinin İçeriği Hakkında İşçilere Bilgi Verme Yükümlülüğü**

İş K.'nunda işverenin çalışma koşulları hakkında işçilere bilgi verme yükümlülüğü "Tanım ve Şekil" başlıklı 8. maddenin son fıkrasında düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin yapılması kanunda aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tabi tutulmamıştır (md.8/1). Ancak İş K.'nunda bu kuralın aksini öngören bazı düzenlemeler mevcuttur. İş K.'nun 8/2. maddesi gereği süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunlu kılınmıştır. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesi (İş K. md.14/1) ile takım sözleşmesi de (İş K. md. 16/2) yazılı şekle tabi tutulmuştur<sup>227</sup>. İş K.'nun 11. maddesinde de belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması gerektiği belirtilmiştir.

İş K.'nun 8/son maddesinde, yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde işçiyi korumak ve işçi bakımından iş ilişkisinin koşullarını bilinir hale getirebilmek amacıyla, işverenin işçiye genel ve özel çalışma koşullarını gösteren bir belge verme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Bu maddenin gerekçesinde, bu belgenin içeriği ve verilme süresi yönünden 91/533 sayılı Yönerge hükümlerinin dikkate alındığı belirtilmiştir<sup>228</sup>. Söz konusu hüküm gereği iş sözleşmesinin yazılı yapılmadığı hallerde işveren, işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlü tutulmuştur. Yasa koyucu yazılı belge verme yükümlülüğünü süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından zorunlu görmemiş, fakat iki aylık süre dolmadan iş sözleşmesi sona

---

<sup>226</sup> *Blanpain*, 437. *Barnard*, 345. *Heper*, 162-164.

<sup>227</sup> Bkz. *Tunçomağ-Centel*, 78. *Süzek*, 245.

<sup>228</sup> İş Kanunu ve Gereği, 111.

ermiş ise, söz konusu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesini zorunlu kılmıştır<sup>229</sup>. Bu tür bir belge iş sözleşmesi niteliğinde değildir. Zira sadece işverenin imzasını taşımakta, işçinin imzasını içermemektedir<sup>230</sup>.

Söz konusu belgenin işverence verilmemesi halinde uygulanacak yaptırım, İş K.'nun 99/b. maddesinde düzenlenmiş olup, işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için 88 YTL para cezası verilecektir<sup>231</sup>.

### III. Değerlendirme

4857 sayılı İş K.'nun 8. maddesinin son fıkrasındaki düzenleme, 91/533/EEC sayılı Yönerge hükümleri dikkate alınarak hazırlandığından bazı eksiklikler bulunmasına rağmen genelde yönerge ile uyum içerisindedir.

Mülga 1475 sayılı İş Kanununun ilgili düzenlemesinde (md.9/2), yazılı sözleşme yapılmayan durumlarda işçinin isteği üzerine işverenin bu belgeyi vereceği hükmü bulunmaktaydı, 4857 sayılı İş K.'nun. 8/son. maddesinde, işçinin isteği üzerine kaydı kaldırılarak, belgenin verilmesi zorunlu hale getirilmiş böylece yönerge hükümlerine uygunluk sağlanmıştır.

Yönergenin 1/2. maddesinde, toplam süresi bir ayı geçmeyen iş sözleşmeleri ile çalışanlar, haftalık çalışma süresi 8 saati geçmeyen iş sözleşmeleri ile çalışanlar, tesadüfi (geçici) veya özel nitelikler gerektiren işlerde çalışanların, yönergenin kapsamı dışında bırakılabileceği düzenlenmiştir. İş K.'nun 10. maddesi gereği

---

<sup>229</sup> *Süzek*, 244. *Ulucan*, İş Sözleşmesi Türleri, 37. *Aktay-Arıci- Kaplan/Senyen*, 102. *Uşan*, 66-67.

<sup>230</sup> *Tunçomağ-Centel*, 80.

<sup>231</sup> İş mevzuatına göre uygulanan para cezaları için bkz. [http://www.csgb.gov.tr/Casgem/2008\\_para\\_cezaları/4857.xls](http://www.csgb.gov.tr/Casgem/2008_para_cezaları/4857.xls) (01.03.2008)

süreksiz işlerde çalışanlar bakımından işverenin işçileri bir belgeyle bilgilendirme yükümlülüğü bulunmamaktadır<sup>232</sup>. Dolayısıyla yönergeyle paralellik söz konusudur.

Yönergenin 2/1. maddesinde iş ilişkisinin temel unsurları hakkında işçilerin bilgilendirilmesi öngörülerek, bilgilendirmede yer alacak asgari unsurlar yönergenin 2/2. maddesinde sayılmıştır. İş K.'nun 8/son. maddesinde de paralel şekilde genel ve özel çalışma koşullarının ve temel asgari hususların verilecek belgede yer alması gerektiği belirtilmiştir.

Yönergenin 2/2-b maddesinde yer alan işyeri bilgileri (belirli veya sabit bir işyerinin olmaması durumunda işçinin değişik yerlerde çalıştığı, işletmenin kayıtlı olduğu veya işverenin ikametgahının bulunduğu yere ilişkin bilgiler) hakkındaki hüküm İş K.'nun 8. maddesinde mevcut değildir. Genel ve özel çalışma koşulları çerçevesinde bu bilgiler de söz konusu belgede yer alabilir.

Yönergenin 2/2-g maddesinde yer alan bildirim sürelerine ilişkin hüküm de İş K.'nun 8. maddesinde yer almamaktadır. Ancak tüm belirsiz iş sözleşmeleri için genel bir düzenleme olan İş K.'nun "Sürelî Fesih" başlıklı 17. maddesinde bildirim süreleri belirtildiğinden 8. maddede yer almaması bir eksiklik olarak değerlendirilmemesi gerekir.

Yönergenin md.2/2-f maddesinde yer alan ücretli izin süreleri ve prosedürü İş K.'nun 8. maddesinde de belirtilmemiştir. Fakat tüm iş sözleşmelerine uygulanan İş K.'nun 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59 ve 60. maddelerinde yıllık ücretli izne ilişkin hususlar ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Kanun hükmü üzerinde kararlaştırılacak hükümler de genel ve özel çalışma koşulları çerçevesinde belgeye yazılacaktır. Dolayısıyla bu bakımdan da bir eksiklik bulunmamaktadır.

---

<sup>232</sup> İş K.'nun 10. maddesi gereği niteliği bakımından en çok otuz işgünü süren işçilere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir. Söz konusu maddede süreksiz işlere uygulanmayacak İş Kanunu maddeleri de sayılmıştır.

Belirtmek gerekir ki; yönergenin 2/2. maddesinde sayılan tarafların kimlik bilgileri, yapılan işin türü ve kategorisi gibi hususlar, İş K.'nun 8/son maddesinde yer alan genel ve özel çalışma koşulları ibaresinin içinde olan unsurlardır. Ayrıca işçiye ödenecek asgari ücret İş K.'nun 39. maddesinde, çalışma sürelerinin üst sınırı da İş K.'nun 63. maddesinde düzenlenmiştir.

Açıklanan nedenlerle bilgilendirme niteliğinde verilen belgenin içeriği bakımından yönerge hükümleri ile İş Kanunu arasında büyük bir farklılık bulunmamaktadır. Fakat İş K.'nun 8. maddesinde de yönergedeki gibi asgari unsurların tek tek sıralanması daha yerinde olacaktır. İş K.'nun 8. maddesinde, iş sözleşmesinin içeriği ve sözleşmede yer alması gereken hususlar düzenlenmemiştir. Her ne kadar İş K. md. 8/son'da belirtilenler, yazılı iş sözleşmelerinde yer alması gereken unsurlar olarak kabul edilse de duruma açıklık getirmesi açısından yönergeye uygun bir düzenleme ya da atıf maddede yer almalıdır. Bu nedenle İş K.'nun 8/son maddesinde yer alan "yazılı sözleşme yapılmayan hallerde" ibaresinin, "yazılı sözleşmenin veya yazılı sözleşme yapılmayan hallerde verilecek belgenin şu hususları kapsamaması gerekir" olarak değiştirilmesi yerinde olacaktır<sup>233</sup>.

Yönergenin 4. maddesinde Topluluk dışındaki ülkelerde çalışan işçilerin bilgilendirilmesine ilişkin bir hüküm mevcuttur. İş K.'nunda yurtdışındaki ülkelerde çalışacak işçilerin bilgilendirilmesine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Fakat, Türkiye İş Kurumu yurtdışında çalışacak Türk işçilerin bireysel tip iş sözleşmesi ile çalıştırılmalarını sağlamakta ve bu sözleşmede de iş ilişkisinin genel esasları, işçi ve işverenin karşılıklı hak ve sorumlulukları yer almakta böylece yurtdışına giden işçiler bilgilendirilmektedir<sup>234</sup>. Bu çerçevede İş K.'nun 8. maddesine de görevli olarak yurt

---

<sup>233</sup> Bkz. *Süral*, İş Mevzuatımızın Değerlendirilmesi, 54.

<sup>234</sup> İş K.'nun 90. ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 3/d maddelerinin verdiği görev, yetki ve sorumluluk çerçevesinde Türkiye İş Kurumu, yurt dışına giden işçilere tip iş sözleşmelerinin uygulanmasını sağlamaktadır.

İş K. md. 90'da "İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işler bulunmasına aracılık görevi Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel

dışına gönderilen çalışanların bilgilendirileceklerine ilişkin genel bir hüküm konmasında fayda vardır.

Yönergenin 5/1. maddesinde, iş ilişkisini oluşturan unsurlarda değişiklik yapılması halinde, değişikliğin en kısa sürede veya değişikliğin yapılmasından itibaren en geç bir ay içinde işçilere yazılı olarak bildirilmesi zorunluluğu getirilmiştir. İş K. md.8'de bu tür bir düzenleme bulunmasa da, tüm iş sözleşmelerine uygulanan İş K.'nun 22. maddesinde çalışma koşullarında yapılacak değişikliğin önceden işçiye bildirilmesi ve altı işgünlük süre içinde onun muvafakatının alınması koşulu aranmaktadır. Dolayısıyla yönergeyle bu hüküm çelişmemekte aksine daha işçi lehine bir düzenleme getirmektedir.

Yönergenin 8. maddesinde yönerge hükümlerinin ihlali halinde işçilerin dilekçe verme ve yargı yoluna başvurma hakkı düzenlenmiştir. İş K.md. 8'de bu yönde bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak bu bir eksiklik değildir. Zira iş kanununda yer alan hükümlerinin uygulanmaması halinde şikayetçi olunan konu ile ilgili yetkili makamlara başvurma ve yargı yoluna başvurma hakkı, Anayasamızın 36. ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. ve 10. maddelerinde düzenlenmiştir<sup>235</sup>.

---

istihdam bürolarınca yerine getirilir.”; 4904 sayılı K. md.3/d.'de “İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, istihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak, özel istihdam bürolarına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek, işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracığı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak.” hükümleri yer almaktadır.

<sup>235</sup> “Hak arama hürriyeti” Madde 36. – “(Değişik: 3.10.2001-4709/14 md.) Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir”, 5521 sayılı Kanun md.1. “Kanununa göre işçi sayılan kimselerle (o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç) işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının

4857 sayılı İş K.'nun 8. maddesinin son fıkrasındaki düzenleme ile 91/533/EEC sayılı Yönerge hükümlerinin karşılaştırılması sonucunda, bu iki düzenleme arasında bire bir uyum olmasa da önemli ölçüde mevzuat yakınlaştırılmasının bulunduğunu söyleyebiliriz. Ancak Avrupa Komisyonunun Türkiye'ye yönelik İlerleme Raporlarında, iş sözleşmesinin yazılı yapılmaması halinde işçiye verilmesi gereken belgenin içeriğinin ve yazılı iş sözleşmesinde yer alması gereken hususların 91/533/EEC sayılı Yönergeye nazaran İş Kanununda dar ve eksik düzenlendiği eleştirileri mevcuttur<sup>236</sup>. Bu eleştirileri karşılamak amacıyla, 91/533/EEC sayılı Yönerge hükümleri dikkate alınarak İş K.'unun 8. maddesinde değişiklik yapılarak daha ayrıntılı düzenlemelerin getirilmesi yerinde olacaktır<sup>237</sup>.

## § 2. İşçilerin Yönetime Katılımlarını Sağlama Yükümlülüğü

Günümüzde işletmelerin ana hedeflerinden biri işçilerini değişen koşullara uyumlu kılmak, onların işletmeye katkılarını, verimliliklerini ve etkinliklerini artırmaktır. Söz konusu hedefe ulaşabilmek için işçilerin işletmelerin üretim sürecinin belirlenmesinde

---

çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde iş mahkemeleri kurulur.”, md.10. “İş Kanununun uygulanması ile görevli olan idari merciler, kendilerine yapılan müracaatları 15 gün içinde idari yoldan neticelendiremedikleri ve iş mahkemelerinin görevi içinde gördükleri takdirde bu hususa dair olan evrak ve belgeleri yetkili iş mahkemesine tevdi ederler. Mahkeme, re'sen gün tayin ederek tarafları davet ve müracaat sahibinin davacı olduğunu tesbitten ve zabıtnameye imzasını aldıktan sonra bu kanundaki esas ve usullere göre davayı görerek kararını verir. İdari merciin bu yoldaki tevdi mahkemenin göreve mütaallik kararını takyit etmez” Ayrıca Anayasamızın 74. maddesinde dilekçe hakkı düzenlenmiş olup, 3071 sayılı dilekçe hakkının kullanılmasına dair kanunda mevcuttur.

<sup>236</sup> Bayram, İlerleme Raporları, 91.

<sup>237</sup> Bu çerçevede İş K.'nun 8/son maddesinde sayılan hususlara; tarafların kimlikleri, işin görüleceği yer, işin ünvanı, sınıfı, niteliği, kategorisi veya işin tanımlanması, sözleşmenin yürürlük tarihi, geçici iş sözleşmesi yapılmışsa muhtemel süresi, çalışanın iş koşullarını belirleyen toplu iş sözleşmesi, ücretli izin, sözleşmenin feshinde bildirim süreleri hakkında çalışanın bilgilendirilmesi veya bu hususlarda ilgili kanun maddelerine gönderme yapılması, ibarelerinin de eklenmesi gerekir. Bkz. *Süral*, İş Mevzuatımızın Değerlendirilmesi, 54.



ve geliştirilmesinde söz sahibi olması gerekmektedir. Endüstriyel demokrasinin en etkin araçlarından biri olan işçilerin yönetime katılımı Avrupa Birliği sosyal politikasının önemli konularından birini oluşturmaktadır<sup>238</sup>.

İşçilere bilgi verilmesi, danışılması ile yönetime katılım haklarının hukuki dayanağı Topluluk Sosyal Temel Haklar Şartının 17. ve 18. maddelerinde düzenlenmiştir<sup>239</sup>. Söz konusu 17. maddede, üye devletlerde yürürlükte olan farklı uygulamalar göz önüne alınarak bilgi verme, danışma ve işçilerin yönetime katılımı konularında bir bütün halinde aynı doğrultuda ilerleme sağlanması zorunluluğu ifade edilmiştir. Topluluk Sosyal Temel Haklar Şartının 18. maddesinde, işçilere bilgi verme ve danışma ile yönetime katılma haklarının üye devletlerce uygun zamanda ve aşağıda sayılan hallerde uygulamaya konulması gerektiği açıklanmıştır. Bu düzenlemeye göre;

-İşçilerin çalışma koşullarını ve iş organizasyonunu önemli ölçüde değiştiren teknolojik değişimlerin işletmelerde uygulanması halinde,

-İşçilerin istihdamını etkileyen yeniden yapılanmada ya da işletme birleşmelerinde,

-Toplu işten çıkarmalarda,

---

<sup>238</sup> Kağnıcıoğlu, 272. Gülmez, Sosyal Politika, 135. Hekimler, Yönetime Katılım, 22. Ulucan, Yönetime Katılım, 47-64. Yönetime katılma, işyerlerinde ve işletmelerde işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyecek kararların alınmasına, uygulanmasına ve denetimine, işçilerin işçilik sıfatlarının koruyarak, doğrudan veya temsilcileri aracılığıyla kanunlar ve toplu iş sözleşmelerinde belirlenen biçim ve ölçülerde katılmaları şeklinde tanımlanabilir. Yönetime katılma sayesinde işçiler işyerine yabancılaşmamakta, alınan kararların amaçları ve nedenleri konusunda bilgi sahibi olduklarından daha verimli çalışmaktadırlar, böylece işyerinde çalışma barışı kurulması da kolaylaşmaktadır. Bkz. Süzek, 102-103. Endüstriyel demokrasi kavramı zaman içerisinde gelişmiş, işçilerin endüstri ilişkileri alanında yönetime katılması işletme, sektör, ulus ve AB düzeylerinde gerçekleşmiştir. Bilgi için bkz. Yorgun, 635-636.

<sup>239</sup> Süral, Sosyal Şart, 30. Eyrenci, İşçilerin Yönetime Katılması, 459-460.

-Topluluk dışında çalışan işçilerin istihdam edildikleri işletme tarafından uygulanan istihdam politikalarından etkilenmeleri hallerinde,

işçilere bilgi verme ve danışma ile yönetime katılma hakları uygulamaya konulacaktır<sup>240</sup>.

Bu konuda Avrupa Birliğinin önemli yönergeleri mevcuttur. Bunlar; “Çalışanlara Bilgi Verilmesine ve Danışılmasına İlişkin Genel Bir Çerçeve Oluşturan 11 Mart 2002 tarihli ve 2002/14/EC sayılı Yönerge”, “22 Eylül 1994 tarihli ve 94/45/EC sayılı Avrupa Çalışma Konseyinin Kurulması ve Çalışanlara Bilgi Verilmesi ve Danışılmasına Dair Yönerge (Avrupa Çalışma Konseyleri Yönergesi)”, “Avrupa Şirketlerinde Çalışanların Yönetime Katılımlarına İlişkin 8 Ekim 2001 tarihli ve 2001/86/EC sayılı Yönerge” ve “Avrupa Kooperatiflerinde Çalışanların Katılım Haklarını Teminat Altına Alan 22 Temmuz 2003 tarihli ve 2003/72/EC sayılı Yönerge”<sup>241</sup>. Çalışmamızın kapsamını aşmamak için 2003/72/EC sayılı Yönerge inceleme dışı tutulmuş<sup>242</sup>, belirtilen diğer yönergelerin getirdiği esaslar ele alınmıştır.

## **I. Çalışanlara Bilgi Verilmesine Ve Danışılmasına İlişkin Genel Bir Çerçeve Oluşturan 2002/14/EC Sayılı Yönerge**

### **1. Yönergenin hazırlanış amacı**

Avrupa Birliğinin toplu işçi çıkarma, işyeri devri, iş sağlığı ve güvenliği gibi değişik konuları düzenleyen yönergelerinde çalışanlara bilgi verilmesini ve danışılmasını

---

<sup>240</sup> *Süral*, Sosyal Şart, 30. *Eyrenci*, İşçilerin Yönetime Katılması, 460.

<sup>241</sup> Çalışanların Yönetime katılımlarıyla ilgili diğer düzenlemeler, 8 Ekim 2001 tarih ve 2157/2001 sayılı Avrupa Şirketi Kanununa İlişkin Tüzük ve 22 Temmuz 2003 tarih ve 1435/2003 sayılı Avrupa Kooperatif Kanununa İlişkin Tüzüktür. Bkz. *Kayhan*, 65-66.

<sup>242</sup> Avrupa Kooperatiflerinde istihdam edilen çalışanların yönetime katılım hakları 2003/72/EC sayılı Yönerge ile düzenlenmiştir. Bu Yönergeyle Avrupa Kooperatiflerinin kurulması nedeniyle çalışanların mevcut yönetime katılım haklarının kısıtlanmaması veya ortadan kaldırılmaması için önlemler alınması hedeflenmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. *Hekimler*, Yönetime Katılım, 113-128.

öngören hükümler mevcuttur. 11 Mart 2002 tarihli ve 2002/14/EC sayılı Yönerge, işyerinde çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması mekanizması konusunda genel çerçeveyi ortaya koymaktadır<sup>243</sup>. Bilgilendirilme ve danışılma hakları, çalışanlara işletme ile ilgili önemli kararların alınmasından önce bilgi verilmesini ve danışılmasını sağlamak için tanınan hakları ifade etmektedir<sup>244</sup>.

Yönergenin 31 maddeden oluşan oldukça uzun bir başlangıç bölümü mevcuttur. Başlangıç bölümünde yönergenin çıkarılmasının nedenleri belirtilerek, hukuksal dayanağının ATA'nın 137. maddesi olduğu açıklanmıştır. Topluluk antlaşmasının 137. maddesi gereği Topluluk, 136. maddede belirtilen sosyal diyalogun geliştirilmesi hedefine yönelik olarak üye devletlerin çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılması alanındaki faaliyetlerini destekleyecektir. Ayrıca İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartının 17 paragrafındaki; üye devletlerde yürürlükte olan farklı uygulamalar göz önüne alınarak, bilgi verme, danışma ve çalışanların yönetime katılımı konularında bir bütün halinde ve aynı doğrultuda ilerle sağlanması zorunluluğuna ilişkin hükme atıfta bulunulmuştur<sup>245</sup>.

---

<sup>243</sup> Yönergenin metni için bkz. European Commission Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, [http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0014:EN:NOT\(8.2.2007\)Neal](http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0014:EN:NOT(8.2.2007)Neal), s.419-427. Bu yönergede, çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması müessesesi, diğer yönergelerden çok daha ayrıntılı hükümlerle düzenlenmiştir. Bkz. *Weiss, Workers' Participation*, 49. *Hardy-Adnett*, 1023-1025.

<sup>244</sup> *Eraltuğ*, Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü, 112.

<sup>245</sup> European Commission Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, [106](http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0014:EN:NOT(8.2.2007)İşletmelerde, çalışma koşulları ve işin düzenlenmesi bakımından işgücünü etkileyen teknolojik değişiklikler yapıldığında, işçilerin istihdamını etkileyen yeniden yapılandırma ya da birleşme hallerinde, toplu işten çıkarma durumlarında ve Topluluk sınırları içerisinde oturduğu ülkeden başka bir üye ülkede çalışan işçilerin çalıştıkları işyerlerindeki istihdam politikalarından etkilenmeleri halinde bilgi verme, danışma ve katılım mekanizmalarının işletilmesi Topluluk Şartı'nın 18. maddesinde yer almıştır. Ayrıca Nice antlaşmasının ekinde bulunan ve Avrupa anayasası metnine de alınan Avrupa Temel Haklar Şartının 27. maddesinde işletmelerde çalışan işçilere veya temsilcilerine bilgi verilmesi ve danışılması, Avrupa Birliği Hukukunda</a></p></div><div data-bbox=)

Avrupa Komisyonu çalışanlara bilgi verilmesine ve danışılmasına ilişkin yönergenin hazırlanması sürecinde bu konuda bir çerçeve anlaşmaya varılması için sosyal taraflara çağrı yapmıştır. Sosyal taraflar konu hakkındaki görüşlerini Komisyona bildirmiş ancak kendi aralarında bir anlaşmaya varamamışlardır. Yönergeyi Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC) ve Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi (CEEP) olumlu karşılarken, Avrupa Sanayici ve İşveren Konfederasyonları Birliği (UNICE) Avrupa Birliğinin Topluluk düzeyinde etkileri olmayan bir soruna müdahale edemeyeceği gerekçesiyle muhalefet etmiştir. Görüşmelerin kesilmesi üzerine Avrupa Komisyonu yönerge teklifinde bulunmuştur. Bu itibarla söz konusu yönerge sosyal tarafların anlaşması neticesi değil, Avrupa Komisyonunun önerisi ve Konsey kararıyla yasalaşmıştır<sup>246</sup>.

Yönergenin başlangıç bölümünde, yönergenin hazırlanmasının nedenleri arasında işletme düzeyindeki sosyal diyalogun yetersizlikleri, istihdamla ilgili olumsuz gelişmelerin önlenmesi ve yürürlükteki bilgilendirme ve danışma süreçlerinin çalışma ilişkilerindeki gelişmelere uyarlanması sayılmıştır. Bu çerçevede yönergenin gerekliliğini vurgulayan başlangıç bölümünde yer alan bazı hususlar aşağıda sıralanmıştır<sup>247</sup>:

-Topluluk mevzuatında yer alan çalışanların işletmenin işleyişine ilişkin kararlara katılımını düzenleyen mekanizmanın çoğu zaman önceden değil sonradan uygulamaya konulması ve bu nedenle çalışanları ilgilendiren ağır kararların alınmasını her zaman engelleyememesi<sup>248</sup>,

---

ulusal mevzuat ve uygulamalar çerçevesinde işçiler için temel bir hak olarak güvence altına alınmıştır. Bkz. *Eraltuğ*, Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü, 114.

<sup>246</sup> *Koray-Çelik*, 207. *Eraltuğ*, Bilgi Verme Danışma Yükümlülüğü, 112-113.

<sup>247</sup> *Gülmez*, Sosyal Politika, 148-149.

<sup>248</sup> *Eyrenci*, İşçilerin Yönetime Katılması, 461.

-Risklerin önceden tahminini kolaylaştırmak, çalışma gücünün örgütlenmesini daha esnek hale getirmek, çalışanların güvencesini sağlarken aynı zamanda işletmede eğitim alabilmelerini kolaylaştırmak, çalışanların adapte olmak durumunda oldukları konuları bilmelerini sağlamak, çalışanların istihdamlarını artırıcı faaliyetlere elverişliliklerini sağlamak, çalışanların işletmenin işleyişine ve geleceğiyle ilgili kararlara katılımını sağlayarak işletmenin rekabet edilebilirliğini artırmak için işletmede sosyal diyalog ve güven ilişkisini güçlendirmek,

-Çalışanların istihdamının tehdit altında olduğu hallerde alınması düşünülen önlemler konusunda çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılması, özellikle istihdamın azaltılmasının söz konusu olduğu durumlarda, olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi, bundan etkilenecek çalışanların yeniden istihdam edilebilmesi için mesleksi uyum yeteneğinin artırılması,

-Küreselleşen ekonominin doğurduğu yeni koşullara, yeniden yapılanmaya, yeni çalışma koşullarına işletmenin uyumunun başarıyla sağlanabilmesi için gerekli zamanda çalışanlara bilgilendirme ve danışılma yapılması,

-Topluluğun öncelik taşıyan konusu olan istihdam amacının korunması ve bunun gerçekleştirilmesinin geliştirilmiş bir sosyal diyalog ile sağlanması.

## **2. Yönergenin amacı, ilkeleri ve tanımları**

Yönergenin 1. maddesinde amacı ve ilkeleri açıklanmıştır. Bu yönergenin amacı; toplulukta faaliyet gösteren işletmelerde veya işyerlerinde çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması konusunda asgari koşulları belirleyen bir yasal çerçeve oluşturmaktır (md.1/1).

Yönergenin etkili olarak uygulanabilmesi için çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması biçimlerinin tanımı ve uygulama prosedürü, üye devletlerde yürürlükte olan mevzuata ve çalışma hayatındaki uygulamalara göre belirlenmelidir (md.1/2).

Söz konusu bilgilendirme ve danışma biçimlerinin tanımlanması ve uygulamaya koyulması sırasında işveren ve işçi temsilcileri, işbirliği içerisinde ve birbirlerinin karşılıklı hak ve yükümlülüklerine saygı göstererek, gerek işletmenin veya işyerinin

gerekse işçilerin menfaatlerini dikkate alarak çalışacaklardır (md.1/3).

Yönergenin 2. maddesinde konuyla ilgili bazı kavramların tanımları açıklanmıştır<sup>249</sup>. İşletme; üye devletlerin sınırları içerisinde bulunan, kazanç (kar) amacı olup olmadığına bakılmaksızın, ekonomik bir faaliyet yürüten kamusal ya da özel sektör teşebbüsleri anlamına gelmektedir (md.2a). İşyeri ise; bir üye devletin ülkesinde bulunan beşeri ve maddi kaynaklara bağlı olarak sürekli bir ekonomik faaliyet yerine getiren ulusal mevzuata ve uygulamalara uygun olarak tanımlanmış bir işletme birimidir (md.2b).

İşveren; ulusal düzenleme ve uygulamalara uygun olarak çalışanlarla yapılan iş sözleşmelerine ya da kurulan iş ilişkilerine taraf olan gerçek ya da tüzel kişidir (md.2c). İşçi; ulusal iş hukuku mevzuatına ve ulusal uygulamalara uygun şekilde işçi olarak tanımlanan kişidir (md.2d). İşçi temsilcileri; ulusal kanunlara ve uygulamalara göre işçi temsilcisi olarak kabul edilenlerdir (md.2e).

Bilgilendirme; çalışanların gündemdeki (ele alınan) konu hakkında bilgi edinmelerini ve konuyu incelemelerini sağlamak için işverenin işçi temsilcilerine bilgi (veri) aktarmasıdır (md.2f). Danışma ise; çalışanların temsilcileri ile işveren arasında görüş alışverişi ve diyalog kurulmasıdır (md.2g).

### **3. Yönergenin uygulama alanı**

Yönergenin 3. maddesi yönerge hükümlerinin uygulama alanını (kapsamını) göstermektedir. Buna göre, yönerge hükümleri herhangi bir üye devlette en az 50 işçi çalıştıran işletmelere veya en az 20 işçi çalıştıran işyerlerine uygulanacaktır. Bu konuda seçim hakkı üye devletlere bırakılmıştır. İşletme veya işyerlerinde çalışan işçi sayılarına ilişkin eşiği hesaplama biçimini belirleme yetkisi üye devletlerindir (md.3/1)<sup>250</sup>.

---

<sup>249</sup> *Blanpain*, 762-763.

<sup>250</sup> *Blanpain*, 763.

Yönergenin uygulama alanıyla ilgili bazı istisnalara da yer verilmiştir. Yönergenin 3/2. maddesine göre üye devletler, değişik amaçlar izleyen bazı işletmeler veya işyerleri için özel kurallar getirebilecektir. Söz konusu hükme göre yönergenin ilke ve amaçlarıyla uyumlu olmak kaydıyla, yürürlüğe girdiği tarihte özel kurallar yürürlükte ise politik, mesleki örgütlenme, dinsel, hayırsever, eğitsel, bilimsel, sanatsal amaçlı veya bilgilendirme, düşünce ifade etme amaçlı işletmelere ya da işyerlerine özel kurallar getirilebilir. Ayrıca md.3/3. gereği üye devletler açık deniz gemilerinin personeli için de özel kurallar öngörebileceklerdir<sup>251</sup>.

#### **4. Bilgilendirme ve danışmanın içeriği, biçimi ve zamanlaması**

Yönerge, çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması usullerini belirleme yetkisini üye devletlere bırakmıştır. Ancak üye devletler, bu yetkisini yönergenin 1. maddesinde yer alan amaç ve ilkelerle çelişmeden ve çalışanlar için yürürlükte bulunan daha elverişli kurallara ve/veya uygulamalara zarar vermeden kullanılmalıdır (md.4/1).

Yönergenin 4/2. maddesi söz konusu bilgilendirme ve danışmanın içeriğini de belirlemiştir. Buna göre bilgilendirme ve danışılma aşağıdaki konuları kapsayacaktır<sup>252</sup>:

-İşletmenin ya da işyerinin faaliyetlerinin ve ekonomik yapısının durumu ve yaşanacak olası gelişmeler hakkında bilgilendirme,

-İşletme ya da işyerinin istihdam durumu, yapısı, olası gelişimi ve özellikle istihdamı tehdit eden bir durumda alınması düşünülen önlemler hakkında bilgilendirme ve danışılma,

---

<sup>251</sup> *Eyrenci*, İşçilerin Yönetime Katılması, 462. *Eraltuğ*, Bilgi Verme Danışma Yükümlülüğü, 115-116.

<sup>252</sup> *Blanpain*, 764. *Gülmez*, Sosyal Politika, 153. *Eyrenci*, İşçilerin Yönetime Katılması, 462. *Koray-Çelik*, 208.

-İşin örgütlenmesinde ya da iş sözleşmesinde (toplu işten çıkarma ve işletmenin devri halleri de dahil) önemli değişiklikler doğurabilecek kararlar konusunda bilgilendirme ve danışılma.

Bilgilendirme, işçi temsilcilerinin yeterli inceleme yapmasına imkan verecek uygun bir zamanda (özellikle gerektiğinde danışma toplantısına hazırlık yapabilecekleri bir zamanda ve içerikte) olmalıdır (md.4/3).

Danışma ise, uygun bir zamanda, uygun araçlarla, uygun içerikte, ele alınan konuya uygun yönetim ve temsil düzeyinde, işçi temsilcilerine işverenle biraraya gelme ve belirtebilecekleri tüm görüşlere gerekçeli yanıt elde etme imkanı verecek biçimde, belirli bir anlaşmaya varmak gayesiyle yapılmalıdır (md.4/4)<sup>253</sup>.

Yönergenin 5. maddesi gereği üye devletler, çalışanlara bilgi verme ve danışma biçimlerinin tespitini sosyal taraflara bırakabilirler. Bu durumda sosyal taraflar özgürce ve karşılıklı anlaşarak işletme ya da işyeri düzeyini kapsayacak bilgilendirme ve danışma biçimlerini tespit ederler. Sosyal taraflar, bilgilendirme ve danışma biçimlerini yönergenin 1. maddesinde belirtilen amaç ve ilkeler ile üye devletçe getirilmiş sınırlamaları da dikkate alarak belirleyeceklerdir<sup>254</sup>.

## **5. Gizli bilgilerin ve işçi temsilcilerinin korunması**

Üye devletler, işçi temsilcileri ile onlara yardım eden uzmanların, işletmenin ya da işyerinin meşru çıkarı çerçevesinde kendilerine açık şekilde gizli kaydıyla bildirilen bilgileri çalışanlara veya üçüncü kişilere açıklamaya yetkileri olmadığını ulusal mevzuatlarındaki düzenlemelerde yer alan koşullar ve sınırlar çerçevesinde kararlaştırırlar. İşçi temsilcileri ile onlara yardım eden uzmanların bu yükümlülüğü buldukları yer neresi olursa olsun geçerlidir. Söz konusu yükümlülük görevlerinin sona ermesinden sonra da devam eder. Bununla beraber üye devletler, işçi

---

<sup>253</sup> *Blanpain*, 764.

<sup>254</sup> European Commission Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0014:EN:NOT> (9.2.2007)



temsilcileri ile onlara yardım edenlerin söz konusu gizli bilgiyi, gizlilik (sır) yükümlülüğüyle bağlı olmaları kaydıyla işçilere ve üçüncü kişilere iletmelerine izin verebilir (md.6/1).

Üye devletler, ulusal mevzuatın belirlediği koşul ve sınırlar çerçevesinde ve özel durumlarda objektif ölçülere göre işletmenin ya da işyerinin işleyişini ciddi biçimde engelleyici veya zarar verici nitelik taşıyan bilgilerin, işverence çalışanlara iletilmemesini veya danışılmamasını kararlaştırabilirler (md.6/2.) Bu durumda işverenler bilgilendirme ve danışılma yükümlülüğünden kaçınabilirler<sup>255</sup>.

Söz konusu nedenlerle işverenin bilgi verme ve danışma yükümlülüğünden kaçınmasının kötüye kullanılmasının engellenebilmesi için üye devletlerce yargısal veya idari bir denetim mekanizmasının geliştirilmesi gerektiği yönergenin 6/3. maddesinde belirtilmiştir. Üye devletler, işçi temsilcilerinin bilgilendirilme ve danışılma görevlerini yerine getirirken, bu görevi uygun biçimde gerçekleştirebilmelerine imkan verecek güvencelerden yararlanmalarını sağlayacaktır (md.7).

## **6. Yönerge hükümlerinin ihlali halinde uygulanacak yaptırımlar**

Üye devletler, işverenin veya işçi temsilcilerinin yönerge kurallarını ihlal etmesi durumunda uygulanacak önlemleri alırlar. Özellikle yönergeden kaynaklanan yükümlülükler uyulmaması halinde başvurulacak idari ve yargı mekanizmalarının düzenlenmesi gerekmektedir (md.8/1). Ayrıca üye devletler, yönerge kurallarının işveren veya işçi temsilcilerince ihlali halinde uygulanacak yaptırımlara mevzuatlarında yer vereceklerdir. Bu yaptırımlar etkili, orantılı ve caydırıcı olmalıdır (md.8/2).

Yönerge hükümlerinin diğer ilgili topluluk düzeyindeki ve ulusal düzeydeki düzenlemelerle ilişkisi 9. maddede belirtilmiştir. Bu yönerge hükümleri; üye devletlerin toplu işten çıkarmalara ilişkin mevzuatlarının yaklaştırılması hakkındaki 98/59 sayılı Yönergenin 2. ve işletmelerin, kuruluşların ya da bunların bir bölümünün devri halinde

---

<sup>255</sup> *Blanpain*, 764-765.

işçilerin haklarının korunmasına ilişkin üye devletlerin mevzuatlarının yakınlaştırılmasına ilişkin 2001/23/EC sayılı Yönergenin 7. maddesinde yer alan özel bilgilendirme ve danışma süreçlerini, 94/45/EC ve 97/74/EC sayılı Avrupa Çalışma Konseyleri Yönergelerine uygun olarak kabul edilmiş kuralları, ulusal mevzuatta mevcut olan diğer bilgilendirme, danışma ve katılma haklarını olumsuz etkilemeyecektir (md.9/1,2,3).

Bu yönerge hükümlerinin uygulanması, üye devletlerde mevcut olan ve yönergenin kapsamına giren alanda işçilere tanınan hakları azaltmak için bir gerekçe oluşturamaz (md.9/2).

## **7. Yönergenin ulusal hukuka aktarılması**

Yönergenin ulusal hukuka aktarılması için son tarihin 23 Mart 2005 olduğu belirtilmiştir. Ancak yönergenin yürürlüğe girdiği tarihte kanuni, genel ve düzenli bir danışma ve bilgilendirme mekanizması ya da işçilere temsil edilme olanağı veren bir sistemi olmayan devletler için bir geçiş dönemi öngörülmüştür. Buna göre söz konusu üye devletler, yönergenin uygulama alanını belirlenen tarihlere kadar aşağıdaki işletmeler ve işyerleriyle sınırlı tutabilir (md.10);

-23 Mart 2007'ye kadar, en az 150 işçi çalıştıran işletmeler ya da en az 100 işçi çalıştıran işyerleri,

-23 Mart 2007 tarihini izleyen yıl içinde en az 100 işçi çalıştıran işletmeler ya da en az 50 işçi çalıştıran işyerleri<sup>256</sup>.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), 2002/14/EC sayılı yönergeyi hazırlık aşamasında eleştirmiştir. Bu eleştirilerde özetle, yönerge kapsamı bakımından işçi sayısına ilişkin eşiğin çok yüksek olduğu, işverenin bilgilendirme ve danışma yükümlülüğünden kaçınma imkanının verilmesinin yoruma açık ve keyfi olduğu, danışmanın karar alınmadan önce planlama aşamasında yapılması gerektiği, sosyal

---

<sup>256</sup> 2002/14 sayılı Yönergenin AB üyesi ülkelerdeki uygulaması hakkında bkz. *Eraltuğ*, Bilgi Verme Danışma Yükümlülüğü,118-124.

ortaklar tanımının açık olmadığı, sendikalar yerine işçilerce seçilen işçi temsilcileri ile anlaşma yapılabilmesinin sakıncalı olduğu dile getirilmiştir<sup>257</sup>.

## II. 94/45/EC Sayılı Avrupa Çalışma Konseyleri Yönergesi

Çalışanların yönetime katılım haklarını AB seviyesinde düzenleyen ve bu alanda Avrupa Birliği üyesi ülkelerin tümünde geçerli olan ilk belge 22 Eylül 1994 tarihinde kabul edilmiş olan 94/45/EC sayılı Avrupa Çalışma Konseyleri Yönergesidir<sup>258</sup>. Bu Yönergenin oluşturulması oldukça uzun bir zaman almıştır. Bunun nedeni sosyal tarafların Avrupa Çalışma Konseylerinin getireceği avantajlar ve dezavantajlar üzerinde yapmış oldukları tartışmalardır. İşveren tarafı Avrupa Çalışma Konseyleri sayesinde sendikaların aşırı güçleneceği ve işçilik maliyetlerinin artması için zemin oluşacağı endişesini duymuştur. İşçi sendikaları ise uluslararası boyutta bu şekildeki bir yapının kendilerini etkisiz hale getirebileceğinden ve rekabet ortamı yaratabileceğinden çekinmişlerdir<sup>259</sup>.

Maastricht Antlaşmasının ardından imzalanan Sosyal Politika Antlaşmasınının 3/2. maddesi çerçevesinde Avrupa Komisyonu, topluluk ölçekli işletmelerde ve işletme gruplarında bilgilendirme ve danışılma konusunu sosyal taraflarla görüşmüştür. Söz konusu görüşme sürecinin ardından bir Topluluk düzenlemesinin oluşturulmasına karar verilmesi üzerine ikinci aşama olan müzakere aşaması başlamış ve sosyal taraflar görüşlerini Avrupa Komisyonuna sunmuşlar fakat kendi aralarında anlaşamamışlardır. Bunun üzerine Avrupa Komisyonu, Konseye kendi taslağını sunmuştur ve bu belge kabul edilmiştir<sup>260</sup>.

---

<sup>257</sup> *Koray-Çelik*, 209.

<sup>258</sup> Yönergenin metni için bkz. *Mayne- Malyon*, 919-929, Neal, Cases and Materials, 353-366, Social Affairs and Equal Opportunities, <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0045:EN:NOT> (9.2.2007)

<sup>259</sup> *Hekimler*, Avrupa Çalışma Konseyleri, 346. Avrupa Birliğinde işçilerin yönetime katılımı konusundaki gelişmeler ve hazırlanan taslaklar için *Weiss*, 213-235.

<sup>260</sup> Avrupa Çalışma Konseyi düşüncesinin ortaya çıkışı ve bu konuda hazırlanan tasarılar için

## 1. Amacı

Yönergenin giriş bölümünde Toplulukta işletmelerin biraraya gelmesinin veya yeni işletmeler kurulmasının uyumlu bir ekonomik gelişme bakımından yararlı olduğu, ancak birden fazla üye devlette faaliyet gösteren işletmelerin ya da işletme gruplarının aldıkları kararlardan çalışanları bilgilendirmenin ve onlara danışmanın sağlanabilmesi için yeni düzenlemelere ihtiyaç olduğu belirtilmiştir<sup>261</sup>. Bu yönergeyle Topluluk düzeyinde faaliyet gösteren işletmelerde ve işletme gruplarında bilgilendirme ve danışma işlemlerini yerine getirecek organların kurulması hedeflenmiştir. Zira yönergenin 1. maddesinde, yönergenin amacının kapsamına giren işletmelerde ve işletme gruplarında çalışanların bilgilendirme ve danışılma haklarını iyileştirmek olduğu düzenlenmiştir<sup>262</sup>.

---

bkz. *Nielsen*, 114-115. *Çelik*, İşçilerin Yönetime Katılması, 204-205. *Hekimler*, Yönetime Katılım, 52-54. *Koray-Çelik*, 203. *Weiss*, Workers' Participation, 39.

<sup>261</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü de çok uluslu işletmelerin faaliyetlerini yürütürken ILO standartlarına uygun davranılmasına büyük önem vermektedir. Bu çerçevede çok uluslu işletmeler ve sosyal politika ilkeleri başlıklı bir üçlü (hükümet, işçi ve işveren kesimleri) deklarasyon yayınlanmıştır. Deklarasyonda, çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması da dahil çok uluslu işletmelerde, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık özgürlüğü, iş sağlığı ve güvenliği, eğitim gibi konularda uygulanacak ilkeler tespit edilmiştir. Bkz. Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy.

<sup>262</sup> *Nielsen*, 115. *Blanpain*, 724. *Kağınicioğlu*, 288. Yönerge çalışanlar açısından olumlu kazanımlar getirmektedir. Örneğin, Konseyler sayesinde çok uluslu işletmelerin farklı ülkelerde çalışan işçileri veya onların temsilcileri bir araya gelmekte, böylece hem işçiler birbirlerinin deneyimlerinden yararlanmakta, hem de uluslararası düzeyde bir dayanışma gerçekleşmektedir. Çalışanlar, kendi ücret ve çalışma koşullarını diğer ülkelerdeki çalışanların durumlarıyla kıyaslama imkanına kavuşmaktadır. Bkz. *Ünal*, Avrupa İş Konseyleri, 54-55.

## 2. Uygulama alanı ve tanımlar

İngiltere'nin Sosyal Şart Antlaşmasını diğer üye ülkelerden sonra imzalaması nedeniyle İngiltere, yönergenin uygulama alanına 15 Aralık 1997 tarihli ve 97/74/EC sayılı Yönerge ile girmiştir<sup>263</sup>.

Yönergenin kapsamına giren Topluluk ölçekli işletme ve işletme grupları 2. maddede açıklanmıştır. Buna göre, "Topluluk düzeyinde işletme", en az 1000 işçi çalıştıran ve en az iki üye devlet içinde faaliyet gösteren ve her birinde en az 150 işçi çalıştıran işletmeyi ifade etmektedir (md.2/1-a)<sup>264</sup>. Ana bir şirket ve onun denetimi altında bağlı şirketlerden oluşan bir organizasyon yapısına sahip (md.2/1-b) "Topluluk düzeyinde işletme grubu"; üye devletlerde en azından 1000 kişi istihdam eden ve farklı üye ülkelerde en azından iki grup işletmesi (bir üye devlette en az 150 çalışanıyla en az bir grup işletmesi ve diğer bir devlette en az 150 çalışanıyla diğer bir grup işletmesi olan) işletmeler grubudur (md.2/1-c)<sup>265</sup>.

2. maddedeki hüküm gereği 94/45/EC sayılı Yönerge ulusal ölçekli faaliyet gösteren işletmelerde ve belirtilen sayısal ölçütlere uymayan Topluluk düzeyindeki işletmelerde uygulanamayacaktır. Bu tür bir sınırlama getirilmesindeki amaç küçük ölçekli işletmelerin ve faaliyetlerini sadece bir ülkede yoğunlaştırmış olan şirketlerin kapsam dışında bırakılmasıdır<sup>266</sup>.

---

<sup>263</sup> 15 Ocak 2000 tarihinde 97/74/EC sayılı Yönergenin İngiltere tarafından ulusal mevzuata dönüştürülmesinden itibaren İngiltere'deki çalışanlar da yönergenin uygulama alanına dahil olmuştur. Bkz. *Hekimler*, Avrupa Çalışma Konseyleri, 317.

<sup>264</sup> Carley-Hall,105, Blanpain, 721.

<sup>265</sup> *Blanpain*, 725. *Rojot*, 20.

<sup>266</sup> *Çelik*, İşçilerin Yönetime Katılması 207. Avrupa Adalet Divanı 13.01.2004 tarih ve C-440/00 sayılı kararında, Avrupada faaliyet gösteren şirketlerin merkezlerinin Avrupa Birliği üyesi bir ülkenin dışında olması halinde de, bir Avrupa Çalışma Konseyinin kurulmasının sağlanması gerekliliğine işaret etmiştir. Söz konusu kararda, özetle, "Avrupada faaliyet gösteren şirket grupları, istihdam ettikleri işçilerin bir Avrupa Çalışma Konseyini kurmak

İşçi temsilcileri, üye devletlerin ulusal kanun veya uygulamalarında öngörülen temsilci olarak tanımlanmıştır (md.2/1-d). Danışmanın yapılacağı işveren temsilcisi merkezi yönetim olarak adlandırılmaktadır. Merkezi Yönetim, Topluluk düzeyindeki işletmenin merkezi yönetimidir. Topluluk düzeyinde işletmeler grubu söz konusu ise, denetimi yapan işletmenin merkezi, Merkezi Yönetim olarak kabul edilecektir (md.2/1-e). Danışma, işçilerin temsilcileriyle merkezi yönetim arasında veya daha uygun bir yönetim düzeyi arasında görüş alışverişi ve diyalog kurulması demektir (md.2/1-f).

Yönergede öngörülen işçi sayılarının tespitinde önceki (geçen) iki yıl içerisinde ulusal hukuk gereği işçi olarak çalıştırılan işçiler, (kısmi süreli çalışan işçiler de dahil olmak üzere), beyaz yakalı ya da mavi yakalı ayrımı gözetilmeksizin dikkate alınacaktır (md.2/2). Ana (baskın) işletme kavramı ayrıntılı olarak 3. maddede düzenlenmiş olup, burada temel kriter ana işletmenin diğer bağlı işletmeler üzerinde belirleyici (baskın) etkisinin olmasıdır. Bu etki mülkiyet, finansal katılım ya da yönetim şeklinde olabilir<sup>267</sup>.

### **3. Avrupa Çalışma Konseyinin kuruluşuna ve işleyişine ilişkin hükümler**

Avrupa Çalışma Konseyinin kuruluşuna ve işleyişine ilişkin hükümler, yönergenin ikinci bölümünde yer almıştır. Merkezi Yönetim, çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması işlevine sahip Çalışma Konseylerini kurmak veya bu amacı sağlayacak prosedürü gerçekleştirmekle yükümlü kılınmıştır (md.4-1). Merkezi Yönetimin bir üye ülkede bulunmaması halinde Merkezi Yönetimin görevlendireceği temsilci bu yükümlülüğü o ülkede üstlenecektir. Böyle bir temsilcinin bulunmaması halinde ise,

---

istediklerinde, merkezlerinin AB üyesi ülkelerin dışında bulunmasını ileri sürerek, yükümlülüklerinden kurtulamazlar. Böyle bir durumda merkezin yerini AB dahilinde en fazla işçi istihdam eden işletme birimi almaktadır. Bu işletme birimi ise gruba bağlı AB bünyesinde faaliyet gösteren birimlerden ilgili bilgileri almak ile yükümlüdür.” ifadeleri yer almıştır. Karar için bkz. *Hekimler*, Mahkeme Kararları, 221-222.

<sup>267</sup> *Blanpain*, 726.

Birlik üyesi bir ülkede en çok çalışana sahip işletme veya işletme grubu bu yükümlülüğü yerine getirecektir (md.4-2)<sup>268</sup>.

Avrupa Çalışma Konseyinin kurulması için görüşmeler, merkezi yönetimin kendi inisiyatifiyle veya en az 100 çalışanın yazılı teklifiyle ya da en az iki üye devlette yer alan şirketteki veya şirket gruplarındaki çalışanların temsilcilerinin yazılı isteğiyle başlayacaktır (md.5/1)<sup>269</sup>. Yönergeye göre çalışanların veya temsilcilerinin bir talepte bulunmaması halinde söz konusu uluslararası şirketlerin merkezi yönetimlerinin Çalışma Konseyi kurma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu nedenle iki taraf da girişimde bulunmaz ise Çalışma Konseyi kurulamayacaktır<sup>270</sup>.

Avrupa Çalışma Konseyinin kurulmasına ilişkin görüşmeler için çalışanları temsil edecek bir Özel Müzakere Komisyonunun oluşturulması gerekmektedir (md.5/2). Özel Müzakere Komisyonunda görev alacak işçi temsilcilerinin nasıl belirleneceği (atama ya da seçim yoluyla) üye ülkelerin yasa koyucularınca kararlaştırılacaktır. Bu seçimlerde Topluluk düzeyindeki işletmenin bir ya da daha fazla işyerinin bulunduğu her üye devletin temsil edilmesinin sağlanması uygun olacaktır. Merkeze ve yerel yönetimlere Özel Müzakere Komisyonunun oluşumu hakkında bilgi verilecektir. İşçi temsilcilerinin olmadığı işletmelerde, çalışanların kendi içlerinden seçecekleri temsilcilerin Özel Müzakere Komisyonunda yer almasına imkan verecek önlemler üye devletlerce sağlanacaktır (md.5/2-a)<sup>271</sup>.

Özel Müzakere Komisyonu en az 3, en çok 17 üyeden oluşur. Tüzel kişiliğe sahip Özel Müzakere Komisyonunun görevi; Merkezi Yönetim ile Avrupa Çalışma Konseyinin alanını, yapısını, yetkilerini ve görev süresini veya çalışanların

---

<sup>268</sup> *Blanpain*, 731.

<sup>269</sup> *Nielsen*, 117. *Blanpain*, 733. *Weiss*, Labour Law, 228.

<sup>270</sup> *Ünal*, Avrupa İş Konseyleri 56. *Hekimler*, Yönetime Katılım, 64.

<sup>271</sup> *Blanpain*, 734. *Çelik*, İşçilerin Yönetime Katılması, 207. *Hekimler*, Avrupa Çalışma Konseyleri, 321. *Gülmez*, Sosyal Politika, 143.

bilgilendirilmesi ve onlara danışılması ile ilgili yöntemin uygulanmasını içeren yazılı bir anlaşmaya varmaktır (md.5/3). Özel Müzakere Komisyonu kurulduktan sonra Merkezi Yönetim görüşmelerin başlaması için çağrıda bulunur ve böylece süreç başlar. Özel Müzakere Komisyonu seçeceği uzmanlardan veya işletme ya da grup işletmesi çalışanlarından destek alabilir (md.5/4). İlke olarak görüşmelere ait masraflar Merkezi Yönetimce karşılanacaktır (md.5/6)<sup>272</sup>.

Özel Müzakere Komisyonu, en az üçte iki oy çokluğuyla şirket merkezi yönetiminden gelen görüşme teklifini kabul etmeyerek, görüşmeleri başlatmamaya ya da başlatılmış olan görüşmeleri sona erdirmeye karar verebilir (md.5/5). Sürecin tamamlanamadığı böyle bir durumda, tarafların aksine bir düzenleme yapmamaları halinde görüşmelerin en erken iki yıl sonra açılabilmesi mümkün olacaktır (md.5/5)<sup>273</sup>. Merkezi Yönetim ve Özel Müzakere Komisyonu bir anlaşmaya varmak için işbirliği çerçevesinde görüşmek zorundadır (md.6/1)<sup>274</sup>.

Özel Müzakere Komisyonunun, Merkezi Yönetim ile varacağı yazılı anlaşmada yer alması gereken asgari konular yönergenin 6/2. maddesinde sıralanmıştır. Buna göre; anlaşma kapsamına dahil olan Topluluk bünyesinde faaliyet gösteren şirket veya şirket grubuna bağlı olan işletme ve işyerleri, Avrupa Çalışma Konseyinin yapısı, üye sayısı, üyelerin dağılımı ve görev süreleri, Avrupa Çalışma Konseyinin idari merkezi, toplantı zamanları ve süresi, Avrupa Çalışma Konseyinin yetkileri, bilgilendirme ve dinlenme süreci, Avrupa Çalışma Konseyine sağlanacak mali ve fiziksel kaynaklar, Anlaşmanın yürürlük süresi ve süre bitiminde izlenecek yol anlaşmada düzenlenmelidir<sup>275</sup>.

---

<sup>272</sup> *Hekimler*, Avrupa Çalışma Konseyleri, 321. *Koray-Çelik*, 204. *Çelik*, İşçilerin Yönetime Katılması, 207.

<sup>273</sup> *Blanpain*, 736.

<sup>274</sup> *Hekimler*, Avrupa Çalışma Konseyleri, 321. *Koray-Çelik*, 204.

<sup>275</sup> *Weiss*, Workers Participation, 228. *Hekimler*, Yönetime Katılım, 66.



Tarafların getirecekleri hükümlerin geçerli olabilmesi için Özel Müzakere Komisyonunun oy çokluğu ile anlaşmayı kabul etmesi gerekmektedir (md.6/3). Özel Müzakere Komisyonu ile Merkezi Yönetim, Avrupa Çalışma Komisyonu yerine çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılmasını sağlayıcı başka yöntemler oluşturabilirler. Böyle yöntemler oluşturulmasına karar verildiğinde taraflar anlaşmayla çalışanların temsilcilerinin katılım haklarını da düzenlerler (md.6/3)<sup>276</sup>.

Yönergenin ekinde yer alan tali (ikinci derece) hükümlerin ne zaman ve hangi durumlarda uygulanabileceği yönergenin 7. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre; Merkezi Yönetim ve Özel Müzakere Komisyonunun bu konuda karar vermesi halinde veya İşletme Yönetim Merkezi, Özel Müzakere Komisyonunun toplanması için görüşmelerin başlaması yönünde çalışanlarca yapılan talebe altı ay içerisinde cevap vermez ise ya da görüşmelerin başlamasından itibaren üç yıl içinde taraflar anlaşmaya varamazsa, yönergenin ekinde yer alan tali (ikinci derece) kurallar uygulanacaktır<sup>277</sup>. Üye ülkelerce belirlenecek bu tali hükümlerin, yönergenin ekinde yer alan esaslara uygun olması gerekmektedir (md.7/2).

---

<sup>276</sup> Tarafların belirleyecekleri diğer yöntemlerde de; prosedür, bilgi verilecek ve danışılacak konuların, mali ve fiziksel kaynaklar, yürürlük süresi ve süre bitiminde izlenecek yol, uygulanacak hukuk tespit edilmelidir. Bkz. *Blanpain*, 741-742.

<sup>277</sup> Yönergenin ekinde yer alan tali kurallara göre; Avrupa İşletme Konseyi en az üç ve en fazla otuz üyeden oluşacaktır ve büyüklüğü izin verdiği yerlerde, üyeleri arasından bir komite seçilecektir. Söz konusu komite üç üyeden oluşacaktır. Avrupa Çalışma Konseyi, Merkezi Yönetim ile yılda bir kez bilgilendirilme ve danışma için Merkezi Yönetimin hazırladığı rapor çerçevesinde Topluluk içindeki işletmeler grubunun problemlerindeki gelişmeler ve bu işletmelerin ve grubun gelecekteki başarısı hakkında toplantı yapma hakkına sahiptir. İşçilerin çıkarlarını ciddi ölçülerde olumsuz yönde etkileyen istisnai durumlarda, özellikle yer değiştirme, işyerinin kapanması ya da toplu işten çıkarma durumlarında, seçilmiş komite ya da böyle bir komitenin mevcut olmadığı yerlerde Avrupa Çalışma Konseyi, bilgilendirilme hakkına sahiptir. Avrupa Çalışma Komiyonunun üyeleri, bilgilendirme ve danışma işlemlerinin kapsamı ve sonuçları konusunda çalışanların temsilcilerini bilgilendirmekle yükümlüdür. Bkz. *Kağnıcıoğlu*, 289. *Koray-Çelik*, 205. *Gülmez*, Sosyal Politika, 146.

Yönergenin 8. maddesinde gizli bilgilerin korunması amaçlanmıştır. Söz konusu hükme göre üye devletler, Avrupa Çalışma Konseyleri ile onlara yardım eden uzmanların, açık şekilde gizli kaydıyla bildirilen bilgileri açıklamaya yetkileri olmadığını ulusal mevzuatlarındaki düzenlemelerle sağlayacaklardır. Gizlilik ilkesine uyma yükümlülüğü bu kişilerin görevlerinin sona ermesinden sonra da devam edecektir (md.8/1)<sup>278</sup>.

Üye devletler, ulusal mevzuatın tespit ettiği koşul ve sınırlar çerçevesinde ve özel durumlarda, objektif ölçülere göre işletmenin ya da kuruluşun işleyişini ciddi biçimde engelleyici veya zarar verici nitelik taşıyan bilgilerin iletilmemesine ilişkin düzenlemeler yapabileceklerdir. Üye devletler, bu durumlarda kötüye kullanımın engellenebilmesi için idari ve yargı denetimini sağlayıcı yöntemler öngörecektir (md.8/2)<sup>279</sup>.

Üye devletler, Özel Müzakere Komisyonu üyelerinin, Avrupa Çalışma Komisyonu üyelerinin ve işçi temsilcilerinin, bu yönergeden doğan görevlerini yerine getirirken, ulusal mevzuatta işçi temsilcilerine tanınan güvencelerden yararlanmalarını sağlayacaklardır (md.10/1). Özel Müzakere Komisyonu üyeleri ve Avrupa Çalışma Komisyonu üyeleri, görevleri gereği bu organların toplantılarına katılmaları sebebiyle ücretlerinin ödenmesi ve izin verilmesi konularında da ulusal mevzuatlarda işçi temsilcilerine tanınan ve uygulanan haklardan yararlanacaklardır (md.10/2)<sup>280</sup>. Üye devletler, bu yönergenin getirdiği yükümlülüklerin uygulanmasını sağlayıcı idari ve yargısal düzenlemeleri yapmakla yükümlüdürler (md.11/3).

---

<sup>278</sup> *Blanpain*, 742. İngiltere uygulaması için bkz. *Carley-Hall*, 118.

<sup>279</sup> *Carley-Hall*, 117. *Blanpain*, 742.

<sup>280</sup> *Blanpain*, 742-743. *Weiss*, *Workers Participation*, 230.

### III. Avrupa Şirketlerinde İşçilerin Yönetime Katılımlarına İlişkin 2001/86/EC Sayılı Yönerge

8 Ekim 2001 tarihinde Avrupa anonim şirketlerine ilişkin iki belge kabul edilmiştir. Bunlar Avrupa şirketinin statüsünü belirleyen 8 Ekim 2001 tarihli ve 2001/2157 sayılı Tüzük ve Avrupa şirketlerinde çalışanların yönetime katılım haklarını düzenleyen 8 Ekim 2001 tarihli ve 2001/86/EC sayılı Yönergedir. Her iki belge de 8 Ekim 2004 tarihinde yürürlüğe girerek, üye devletler bakımından bağlayıcı hale gelmiştir. Avrupa şirketleri, farklı üye devletlerden iki ya da daha fazla işletmenin birleşmesi, ortak bir holding bünyesinde toplanması, yavru bir şirketin yaratılması ya da var olan bir şirketin Avrupa şirketine dönüştürülmesi yoluyla oluşmaktadır<sup>281</sup>.

Avrupa şirketlerinin kurulması suretiyle, Avrupa Birliğinin farklı üye ülkelerindeki şirketlerin yeniden yapılandırılması durumunda değişik mevzuatlardan kaynaklanabilecek engellerin ortadan kaldırılması, hukuksal ve idari maliyetlerin azaltılması ve böylece AB bünyesinde işletmelerin daha kolay hareket edebilmelerini sağlayıcı bir yapının oluşturulması hedeflenmiştir. Bu şekilde AB şirketlerinin, AB dışındaki ABD ya da Japon menşeli şirketlerle uluslararası rekabet yarışında avantajlı olabileceği düşünülmüştür<sup>282</sup>.

#### 1. Yönergenin amacı

2001/86/EC sayılı Yönergenin amacı giriş kısmında açıklanmıştır<sup>283</sup>. Avrupa şirketinin oluşumuna katılan şirketlerde çalışanların mevcut katılım hakları, Avrupa şirketinin

---

<sup>281</sup> Tüzük şirketler hukuku düzenlemelerinden, Yönerge ise çalışanların katılım haklarını içeren düzenlemelerden oluşmaktadır. Bkz. *Hekimler*, Yönetime Katılım, 86. Avrupa Şirketi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Hekimler-Wenz*, 353-400.

<sup>282</sup> *Hekimler- Wenz*, 356. *Hekimler*, Avrupa Anonim Şirketlerinde Yönetime Katılım, 41. Birden fazla üye devlette faaliyette bulunan çokuluslu işletmelerin yönetim ve iletişim yapısındaki ulusal yasalara dayanan çeşitliliğin, Avrupa Şirketi Statüsü Tüzüğüyle ortadan kaldırılması ve bu şirketlerde uyumlu bir örgüt yapısının oluşturulması hedeflenmiştir. Bkz. *Kağnicioğlu*, 291. *Ünsal*, Avrupa Şirketi, 213.

<sup>283</sup> Yönerge metni için bkz. *Neal*, Cases and Materials, 402-419. European Commission

kurulması nedeniyle kısıtlanamaz veya ortadan kaldırılamaz<sup>284</sup>. Üye devletlerin farklı katılım modellerinin bulunduğu dikkate alındığında, Avrupa şirketinde hangi katılım modelinin uygulanacağını belirlemek gerekmektedir. Bu yönerge ile Avrupa şirketinde uygulanacak katılım modelinin belirlenmesi amaçlanmıştır<sup>285</sup>.

## 2. Yönergenin uygulama alanı

Yönergenin 1. maddesinde belirtildiği üzere istisnasız tüm Avrupa şirketlerinde çalışanların katılım hakları güvence altına alınmıştır. Bu itibarla, Avrupa Çalışma Konseyleri Yönergesinden farklı olarak çalıştırılan işçi sayısına bağlı olmaksızın Avrupa şirketlerinde çalışanlara bu yönerge hükümleri uygulanacaktır<sup>286</sup>.

## 3. Katılım hakkının kapsamı

Katılım hakkının kapsamı yönergenin 2/h. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre katılım hakkı, çalışanların temsilcilerinin şirketin karar alma sürecindeki bilgilendirme, dinlenme ve karara katılım haklarını kapsamaktadır. Bir Avrupa şirketinde sayılan üç tür katılım hakkından (bilgilendirme, dinlenme ve karara katılım) hangisinin uygulanacağı yönergede belirtilen prosedür çerçevesinde taraflarca tespit edilecektir (md.1/2). Bilgilendirme hakkı; çalışanın ve/veya çalışanın temsilcilerini temsil eden organına, Avrupa şirketinin kendisinde veya diğer üye ülkelerde faaliyet gösteren yavru şirketlerinde ya da şubelerinde meydana gelen gelişmelerle ilgili bilgilendirilmesini içermektedir (md.2/i). Temsilci organ, Avrupa Şirketi Çalışma Konseyidir. Söz konusu maddede, bilgilendirmenin gerekli müdahalede

---

Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Labour Law and Work Organisation, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001L0086:EN:NOT> (9.2.2007)

<sup>284</sup> *Kutal*, Uyum, 155. *Hekimler*, Avrupa Anonim Şirketlerinde Yönetime Katılım, 43.

<sup>285</sup> *Kutal*, Uyum, 155.

<sup>286</sup> Yönerge yer itibarıyla Avrupa ortak pazarında ve Avrupa ekonomik alanına (AEA) üye ülkeler olan Lichtenstein, İzlanda ve Norveç'te de uygulanacaktır. Bkz. *Hekimler*, Avrupa Anonim Şirketlerinde Yönetime Katılım, 43. *Hekimler*, Yönetime Katılım, 87.

bulunulabilecek ve danışılma süreci için gerekli zeminin hazırlanmasına imkan tanıyacak bir zamanda yapılmasının gerektiği belirtilmektedir<sup>287</sup>.

Dinlenme hakkı; Avrupa şirketini temsil eden organ ile çalışanları temsil eden yetkili organ arasında görüş alışverişinde bulunmak üzere bir diyalog sürecinin oluşturulmasını ifade etmektedir (md.2/j). Karara katılım hakkı ise; işletme seviyesinde bir katılım hakkıdır ve çalışanları temsil eden organa, denetleme kuruluna veya idare kuruluna belirli bir oranda üyenin seçilmesi veya atanması konusunda bir hak tanımaktadır (md.2/k).

#### **4. Katılım hakkını düzenleyen hükümler**

Avrupa şirketinde çalışanların yönetime katılım haklarını düzenleyen yönerge ile Avrupa Çalışma Konseylerine ilişkin yönerge hükümleri önemli benzerlikler içermektedir. 2001/86/EC sayılı Yönergeye göre iki şekilde çalışanların katılım haklarının kapsamı belirlenecektir. Birincisi Özel Müzakere Komisyonunun kurulması yoluyla katılım haklarının sınırının belirlenmesi, ikincisi ise doğrudan yönergenin ekinde yer alan hükümlerin uygulamaya geçilmesidir. Çalışanların katılım haklarının düzenlenmesi yönünde öncelikle taraflar arasında görüşmeler yapılacak, bir sonuca varılmaması durumunda ise yönerge ekindeki hükümler uygulanacaktır<sup>288</sup>.

Yönergenin 3. maddesinin 2. fıkrasında, çalışanların katılım haklarının kapsamının belirlenmesi için bir Özel Müzakere Komisyonunun kurulmasının zorunlu olduğu açıklanmıştır. Buna göre bir Avrupa şirketinin kuruluşuna karar vermiş olan şirketlerin yönetim veya idare organlarının bu yöndeki kararlarını açıklamaları ve kuruluşla ilişkin planlarını ilan etmelerinin ardından çalışanların katılımlarına ilişkin prosedürü başlatmakla yükümlüdürler. Avrupa şirketinde yer alan Özel Müzakere Komisyonunu, Avrupa Çalışma Konseyleri Yönergesinde öngörülen Özel Müzakere Komisyonundan ayıran en önemli özellik, böyle bir oluşumun ortaya çıkması ve görüşmelerin

---

<sup>287</sup> *Hekimler*, Yönetime Katılım, 87-88.

<sup>288</sup> Katılım hakları çözümlenmeden Avrupa şirketinin tescil işleminin tamamlanması mümkün değildir. (Avrupa Şirketi Tüzüğü md.12/2, md.23/2, md.32/6)

başlatılması yönünde çalışanların veya temsilcilerinin işletme yönetimine bir talepte bulunmasının gerekli olmamasıdır<sup>289</sup>.

Özel Müzakere Komisyonunun görevi, katılım haklarının düzenlendiği yazılı bir anlaşmaya varılmasını sağlamaktır. Söz konusu anlaşma metninde yer alması gereken asgari konular yönergenin 4. maddesinde açıklanmıştır. Bunlar; anlaşmanın geçerli olduğu uygulama alanı, katılımcı şirketleri temsil eden organ karşısında çalışanları temsil eden organın yapısı, görev yapacak üye sayısı ve bunların dağılımı, çalışanları temsil eden organın yetkileri ve bilgilendirme süreci, çalışanları temsil eden organın toplantı zamanı ve sıklıkları, çalışanları temsil eden organ için sağlanacak finansal kaynaklar ve donanımdır. Taraflar çalışanları temsil edecek bir organ aracılığı dışında başka bir yöntemle katılım haklarını düzenlemeye karar verebilirler. Bu durumda bu görüşmelerin ne şekilde gerçekleşeceği ile ilgili açıklamalar, anlaşmanın yürürlüğe giriş tarihi, yürürlükte kalacağı süre ve hangi hallerde yeniden bir anlaşmaya varılmasının zorunlu olduğu konular düzenlenecektir<sup>290</sup>.

Yukarıda açıklandığı üzere bir Avrupa şirketinin kuruluşunun planlandığının açıklanmasının ardından ikinci aşama Özel Müzakere Komisyonunun yapısının tespittir. Yönergenin 3/2. maddesine göre, kuruluşa iştirak eden şirketler bakımından, faaliyet gösterdikleri her ülke için toplam olarak istihdam ettikleri işgücünün %10 ve küsuratı üzerinden bir üyenin görev yapması esastır. Buradaki genel ilke kuruluşa katılan şirketlerin faaliyet gösterdikleri her bir ülke için en azından bir temsilcinin görev almasıdır. Komisyonda görev yapacak olan kotaların nasıl belirleneceği tespit edilmesine karşın, üyelerin nasıl ve hangi esaslara göre seçilmeleri gerektiği ulusal mevzuatlara bırakılmıştır<sup>291</sup>.

---

<sup>289</sup> Kağnicioğlu, 293. *Hekimler*, Yönetime katılım, 90.

<sup>290</sup> Blanpain, 776. *Hekimler*, Avrupa Anonim Şirketlerinde Yönetime Katılım, 49.

<sup>291</sup> Blanpain, 775. Kağnicioğlu, 292.

Özel Müzakere Komisyonunda görev yapacak olan üyelerin özel bir güvence kapsamında oldukları ve bu güvencenin kapsamının üye ülkelerde işçi temsilcilerine tanınmış olan kapsam ile aynı olduğu yönergenin 10. maddesinde belirtilmiştir. Üye ülkelerin ulusal mevzuatları gereği belirlenen sendika temsilcilerinin de, Avrupa şirketinin oluşumuna iştirak eden işletmelerde çalışma şartına bağlı olmaksızın, Komisyon üyesi olarak görev üstlenmelerine imkan tanıyan düzenlemelere gitmeleri yolu açık tutulmuştur.

Özel Müzakere Komisyonunda ayrıca uzmanlarında görev alması mümkündür (md.3/5). Özel Müzakere Komisyonunun karar alabilmesi için gerekli olan çoğunlukla ilgili düzenlemelere de yer verilmiştir. Buna göre her bir üyenin bir oy hakkı bulunmakta ve kararlar oy çokluğu ile alınmaktadır, ancak oylamaya katılan üyelerin sayısının salt çoğunluğu sağlaması gerekmektedir.

Özel Müzakere Komisyonunun görev süresi, Komisyonun oluşturulması ile başlayacaktır (md.5/1). Görüşmelerin altı ay kadar sürebileceği belirtilmiştir. Ancak taraflar aralarında anlaşarak görüşme süresini altı ay daha uzatabileceklerdir. Böylece görüşme süresi azami 1 yıl olabilecektir. Burada da Avrupa Çalışma Konseyleri Yönergesine göre farklılık bulunmaktadır. Zira Avrupa Çalışma Konseyleri Yönergesinde görev süresi 3 yıl olarak tespit edilmiştir<sup>292</sup>.

Taraflar arasında bir uzlaşma sağlanamaması halinde çalışanların katılım hakları ile ilgili olarak yönerge ekinde belirtilen hükümler geçerlilik kazanacaktır. Tarafların belirlenen süreler kapsamında gerçekleştirmiş oldukları müzakereler tamamlandıktan sonra üç sonucun ortaya çıkma ihtimali bulunmaktadır<sup>293</sup>:

Birincisi; Özel Müzakere Komisyonu, görüşmelerin başlamamasına veya başlamış olan görüşmelerin sona erdirilmesine karar verebilir. Böyle bir durumda, bilgilendirme ve danışılma haklarına ilişkin olarak üye ülkelerde geçerli olan mevzuatın

---

<sup>292</sup> Kağnıcıoğlu, 293.

<sup>293</sup> Blanpain, 776.

uygulanması söz konusu olup, aynı zamanda bir Avrupa Çalışma Konseyinin oluşumuna gidilmesi zorunlu hale gelmektedir (md.13/1). Ancak dönüşüm aracılığı ile bir Avrupa şirketi öngörülmüş ise, bu hükmün uygulanması söz konusu olmayacaktır (md.3/6).

İkinci ihtimal ve istenilen sonuç olan Özel Müzakere Komisyonu ile işletmenin yetkili organının yönergenin 4. maddesi hükmü uyarınca bir yazılı anlaşmaya varmaları ve bu anlaşma kapsamında çalışanların katılım haklarını belirlemeleridir. Üçüncü ve son ihtimal ise, tarafların yönergenin öngörmüş olduğu süreler kapsamında bir uzlaşmaya varamamalarıdır. Böyle bir durumda yönergenin ekinde yer alan hükümler uygulanacaktır<sup>294</sup>. Taraflar görüşmeler esnasında veya sonunda bu hükümlerin uygulanmasına kendileri de karar verebilir.

Avrupa Çalışma Konseyleri Yönergesinde olduğu gibi, bu yönerge gereği de Avrupa şirketinde müzakere sürecinde ortaya çıkan masraflar katılımcı şirketler tarafından karşılanacaktır. İşçi temsilcilerinin görevleri sırasında öğrendikleri sırların üçüncü kişilere karşı saklanması hakkında düzenlemeler benzer şekilde 2001/86/EC sayılı Yönergede yer almaktadır (md.8/son)<sup>295</sup>.

---

<sup>294</sup> Yönerge ekinde yer alan hükümlerde, çalışanları işveren karşısında temsil edecek olan organın nasıl şekilleneceği, üyelerin hangi kriterlere göre seçileceği veya belirleneceği, çalışanları temsil eden organın bir yönetmelik kabul etmesi gerektiği, görev süresi, yetkileri ve bilgilendirme hakkının kapsamı ve hangi katılım haklarının düzenleneceği belirtilmiştir. Bkz. European Commission Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Labour Law and Work Organisation, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001L0086:EN:NOT> (09.02.2007)

<sup>295</sup> *Kutal, Uyum, 156. Kağnicioğlu, 292.*



#### IV. İş Kanunu ile Karşılaştırma ve Değerlendirme

İş hukuku mevzuatımızda, yukarıda açıklanan AB yönergelerindeki gibi çalışanların bilgilendirilmesine, danışılmasına ve yönetime katılmalarına imkan veren genel bir yasal düzenleme ve yönetime katılma modeli bulunmamaktadır<sup>296</sup>.

Açıklanan yönergelerdeki esaslar çerçevesinde olmamakla birlikte Türk iş hukuku mevzuatında da yönetime katılma sayılabilecek bazı sınırlı düzenlemeler mevcuttur. İş K.'nun 80. maddesi ile İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 2. ve 5. maddelerinde belirtilen "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunda"<sup>297</sup>, İş K.'nun 60. maddesi ile Yıllık İzin Yönetmeliğinin 15. maddesinde yer alan "Yıllık Ücretli İzin Kurulunda"<sup>298</sup> işçilerin yönetime katılması söz konusudur. İş K.'nun 29. maddesinde, toplu işçi çıkarmalarda önceden işyeri sendika temsilcilerine bildirimde bulunma yükümlülüğü getirilmiştir<sup>299</sup>. Bu hüküm de sendika temsilcileri aracılığıyla yönetime katılmaya örnek gösterebilir.

---

<sup>296</sup> Çalışanların yönetime katılımlarının iş mevzuatımızda düzenlenmemesini önemli bir eksiklik olarak kabul eden ve bu durumu eleştiren görüşler için bkz. *Süzek*, 102-105. *Çelik*, İşçilerin Yönetime Katılması 208-211. *Kutal*, Uyum, 156-157. *Ulucan*, Türkiye'de İşçinin Yönetime Katılması, 349 vd. *Hekimler*, Yönetime Katılım, 193-208. *Ünsal*, Sosyal Diyalog, 846-851. *Eyrenci*, Sosyal Diyalog, 466-467. *Murat*, 77-78. *Süral*, Analysis of Social Dialogue, 143.

<sup>297</sup> Söz konusu düzenlemelere göre, sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran, altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde kurulması zorunlu olan iş sağlığı ve güvenliği kurullarında; işveren veya vekili, işyeri hekimi, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman, personel işleri görevlisi, sivil savunma uzmanı, formen, ustabaşı veya usta, işyeri sendika temsilcisi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi yer alır.

<sup>298</sup> Belirtilen hükümler gereği işçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsil eden bir kişinin başkanlığında iki işçi temsilcisinden oluşan yıllık izin kurulu oluşturulur.

<sup>299</sup> İş K.'nun 29. maddesi gereği işveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş

Belirtmek gerekir ki, Sendikalar K.'nun 34. maddesine göre, toplu iş sözleşmesi yetkisi kesinleşen sendika tarafından atanan işyeri sendika temsilcilerinin görevi daha çok işçi ve işveren ilişkilerindeki çalışma barışının sağlanmasına, kanundan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakların uygulanmasına yönelik olup, yönetsel nitelikte değildir. Sendikalar K.'nun 35. maddesinde sendika temsilcilerinin görevleri olarak; işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak sayılmıştır. Belirtmek gerekir ki, sendika temsilcilerin görevleri, sendikanın yetkisi süresince devam edecektir. Bu nedenle sendika temsilcilerinin faaliyetlerinin bir yönetime katılma modeli olarak kabul edilmesi mümkün değildir<sup>300</sup>. İşçi temsilciliği müessesesi iş hukuku mevzuatımızda yer almadığından sendikanın olmadığı işyerlerinde işçilerin temsil edilmesi mümkün olamamaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinde de çalışanların yönetime katılmalarını düzenleyen hükümler çok sınırlı sayıda olup, yönetime katılım daha çok disiplin kurullarında, eğitim ve izin kurullarında işçi temsilcilerine yer verme şeklinde ortaya çıkmaktadır<sup>301</sup>.

Ülkemizde yönetime katılma marjinal düzeydedir. Çalışma ilişkileri yönetime katılımsız bir yapıda devam etmektedir. Avrupa Birliği üyeliği müzakereleri devam eden ülkemizin Avrupa müktesebatının bir parçası olan çalışanların yönetime katılmalarını öngören düzenlemeleri, müzakere süreci içerisinde ulusal mevzuata aktarmak durumundadır. Avrupa Komisyonunun Türkiye'ye yönelik İlerleme

---

Kurumuna bildirir.

<sup>300</sup> *Taşkent*, Türkiye'de İşçinin Yönetime Katılması, 520. *Süzek*, Katılım, 167. *Ulucan*, Türkiye'de İşçinin Yönetime Katılması, 350-360. *Eyrenci*, İşçilerin Yönetime Katılması, 467. *Hekimler*, Yönetim Katılım, s.203.

<sup>301</sup> *Süzek*, 105. *Eyrenci*, İşçilerin Yönetime Katılması, 468. *Çelik*, İşçilerin Yönetime Katılması, 210.

Raporlarında da, ülkemizde işyeri/işletme düzeyinde sosyal diyalogun bulunmadığı belirtilerek, işletme düzeyinde sosyal diyalogu (yönetime katılmayı) düzenleyen AB yönergelerinin iç hukuka aktarılmadığı yönünde eleştiriler yapılmıştır<sup>302</sup>.

Yönetime katılma, şüphesiz sadece mevzuat aktarımıyla gerçekleşemez, sosyal tarafların benimseyeceği bir düşünce sisteminin çalışma ilişkilerinde yerleşmesi gerekmektedir<sup>303</sup>. Ayrıca yönetime katılım konusu iş hukuku dışında şirketler hukukunu ve dolayısıyla ticaret hukukunu etkileyeceğinden bu alanlarda da

---

<sup>302</sup> İlerleme raporlarındaki eleştiriler salt işyeri-işletme düzeyindeki sosyal diyalog ile sınırlı kalmamakta, ulusal düzeyde sosyal diyalog mekanizmalarının etkin olmaması da eleştirilmektedir. Özellikle Ekonomik ve Sosyal Konseyin hükümet ağırlıklı yapısı, işlevinin etkin olmaması, İş K.'nun 114. maddesi gereği kurulan Üçlü Danışma Kurulunun düzenli toplanmaması, etkisiz çalışması, beklenen faydayı sağlamaması eleştirilmektedir. Bkz. *Bayram*, İlerleme Raporları, 82-87. *Centel*, İlerleme Raporu, 203. Çok sayıda ekonomik ve sosyal değişimle karşı karşıya olan ülkemizin bu değişimi yönetebilmesinde ve AB üyeliği sürecinde başarıyı yakalayabilmesinde sosyal diyalogun rolü büyük olacaktır. Bkz. *Süral*, Analysis of Social Dialogue, 143.

İlerleme raporlarında yer alan sosyal diyalog mekanizmalarının daha etkin kullanılması yönündeki eleştirilerde haklılık payı olmakla birlikte, ülkemizde ulusal düzeyde sosyal diyalog (işçi, işveren, hükümet arasındaki üçlü yapılanma) mekanizmaları zaman içerisinde önemli bir gelişim göstermiştir. Hukukumuzda Asgari Ücret Tespit Komisyonu, İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul, İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması Komisyonu, Çalışma Meclisi, Türkiye İş Kurumu Genel Kurulu ve Yönetim Kurulu, Mesleki Eğitim Kurulu, Yüksek Hakem Kurulu, Resmi Arabulucular Seçici Kurulu, Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Kurulu ve Yönetim Kurulu, Bağ-Kur Yönetim Kurulu gibi kurullar üçlü yapılanma modeline uygun bir biçimde oluşturulmuştur. Bu nedenle üçlü yapılanma ve dolayısıyla ulusal düzeyde sosyal diyalogun bazı eksikliklerine rağmen oldukça iyi işlediği söylenebilir. *Süzek*, Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği (Yayınlanmamış Tebliğ). Türkiye'deki üçlü sosyal diyalog için bkz. *Tuncay*, Üçlü Diyalog, 210-214. *Süral*, Esneklik Açılımları, 4-7. *Yıldırım-Çalış*, 20-25. Türkiye'deki sosyal diyalogun gelişmesini sağlayacak öneriler için bkz. *Valk-Süral*, 66.

<sup>303</sup> Belirtmek gerekir ki, sosyal ortaklık olarak adlandırılabilir bir endüstri ilişkiler sistemini kurabilen ülkelerin çoğu, işçi-işveren-devlet ilişkilerinin çatışmaya dayandığı ülkelere göre esas itibarıyla daha iyi bir performans göstermektedirler. Bkz. *Işık*, Küreselleşme, 108.

değişiklikler yapılması gerekecektir. Yönetime katılım modelinin yerleşmesi belirli bir zamanın geçmesini gerektirdiğinden çalışanların yönetime katılması konusunda bazı adımların atılmaya başlamasının zamanının geldiği söylenebilir<sup>304</sup>.

### § 3. EŞİT DAVRANMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

#### I. Genel Olarak Eşit Davranma Yükümlülüğü

Temelini hakkaniyet esasından alan ve tüm hukuk alanında geçerli genel bir ilke olan eşitlik ilkesi, iş hukukunda eşit davranma (eşit işlem yapma) ilkesi olarak ortaya çıkmaktadır. İş hukukunda eşit davranma ilkesi, farklı işlem yapmayı gerektiren haklı bir neden bulunmadıkça, işverenlerin çalışanlarına eşit işlem yapması, eşit çalışma koşullarını uygulaması, çalışanları arasında keyfi ayırım yapmaması demektir<sup>305</sup>.

Bu nedenle haklı ve makul bir neden olmadıkça işveren işyerinde çalışan işçiler arasında çalışma koşulları, işin yönetimi, ücret ve diğer haklar bakımından farklılık

---

<sup>304</sup> *Süral*, Sosyal Diyalog, 2. Benzer değerlendirme, *Hekimler*, Yönetime Katılma, 204-208. *Ünsal*, Sosyal Diyalog, 850-851. Ülkemiz en etkin gelişme ve uzlaşma yöntemi olarak kabul edilen sosyal diyalog yönteminden en iyi şekilde yararlanmak zorundadır. Bkz. *Tuncay*, Üçlü Sosyal Diyalog, 214.

<sup>305</sup> *Tuncay*, Eşit Davranma, 5. *Aynı yazar*, Eşit Davranma İlkesi, 21. *Süzek*, 361. Belirtmek gerekir ki, eşit davranma yükümlülüğünün önceden ve genel olarak hukuki ilişkiler (iş ilişkisi) için kararlaştırılması mümkün değildir. Bu nedenle bir işçiye, diğer işçilere nazaran farklı davranılmasının keyfi bir uygulama olup olmadığı her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Bkz. *Ertük*, Temel Haklar, 100. *Bayram*, işverence, işçisine psikolojik taciz (mobbing) yapılmasının da işverenin eşit işlem borcuna aykırılık oluşturduğunu belirtmektedir. Zira psikolojik tacizde odağa alınmış diğer işçilerden ayrılmış, mütecaviz davranışların merkezine yerleştirilmiş bir işçi söz konusudur. İşçi ücret, sosyal yardım vb. konularda değil fakat doğrudan kişilik hakkına, onur ve saygınlığına saldırılarak bir ayrımcılığa muhatap olmaktadır. Mobbingde ise işveren işyerinde sağlamakla yükümlü olduğu sağlıklı bir psiko-sosyal ortamı bir işçi için bozmakta, o işçinin çalışma ortamını katlanılmaz bir hale getirmekte ve bu suretle eşit davranma borcunu da ihlal etmiş olmaktadır. Bkz. *Bayram*, Psikolojik Taciz, 197.

yaratamayacaktır<sup>306</sup>. İşverenin bu yükümlülüğü iş sözleşmesiyle kurulan iş ilişkisinden kaynaklanmaktadır<sup>307</sup>. Ancak işverenin eşit davranma yükümlülüğü tüm çalışanlara mutlak şekilde eşit davranılacağı anlamına gelmeyecektir<sup>308</sup>. Eşit davranma yükümlülüğü aynı nitelikteki işçiler, başka deyişle eşit değerdeki işlerde çalışan işçiler için söz konusudur. Bu nedenle işverenler yapılan iş, uzmanlık, öğrenim, kıdem gibi objektif nedenler ve çalışkanlık, yetenek, liyakat gibi subjektif nedenler sebebiyle işçilere farklı koşullar uygulayabileceklerdir<sup>309</sup>.

Eşit davranma yükümlülüğünün uygulanma koşulları mevcuttur. Eşit davranma yükümlülüğünden söz edebilmek için öncelikle işçi ve işveren arasında kurulmuş bir iş ilişkisi bulunmalıdır. İş ilişkisi çerçevesinde olmayan işveren işlemlerinde eşit

---

<sup>306</sup> *Kaya*, Çalışma Hukukunda Eşitlik, 147. *Ertürk*, Temel Haklar, 99.

<sup>307</sup> Eşit davranma borcunun hukuki dayanağı, işverenin işçiyi gözetme borcu, iş hukukunun özündeki işçiyi koruyucu karakteri, dürüstlük kuralı, adalet düşüncesi, ahlak kuralı, hakkaniyet kuralı, anayasal eşitlik ilkesi gibi farklı kavram ve kurallarla açıklanmaktadır. Türk hukukunda eşit davranma borcunun temel dayanağı olarak Anayasada öngörülen eşitlik ilkesi gösterilmektedir (md.10) Bkz. *Ulutaş*, <http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=941> (23.12.2007)

<sup>308</sup> Eşit davranma yükümlülüğü işverenin tüm işçilerine şematik olarak aynı davranacağı anlamına gelmez. Aksine gerçekte eşit olmayanlara eşit davranılması eşit davranma yükümlülüğünü zedeler. Bkz. *Ertük*, Temel Haklar, 99. Zira çalışma ortamında işçiler birbirlerinden farklı niteliklere sahip oldukları gibi, üretim faaliyetlerinde de değişik fonksiyonlar icra etmektedirler. Belirtmek gerekir ki, işveren işçileri arasında farklı davranmasını gerektiren nedenler olmasına rağmen onlara aynı şekilde davranıyorsa, eşit davranma borunu yerine getiriyor olmaz aksine söz konusu borcu ihlal etmiş olur. Bkz. *Ulutaş*, <http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=941> (23.12.2007). İş Kanunu ve AB Uygulamaları, 67

<sup>309</sup> *Süzek*, 362. *Tuncay*, Eşit Davranma İlkesi, 27. *Aktay- Arıcı-Kaplan/Senyen*, 160. Eşit davranma borcu (cinsiyet, ırk, din gibi ayırım yasağının mutlak olduğu sınırlı sebepler dışında) nisbi, göreceli nitelikte bir işveren borcudur. Bu nedenle işveren farklı işçiler arasında sözleşme özgürlüğüne dayanarak haklı nedenlerle ayırım yapabilir. Bkz. *Uşan*, Eşit Davranma Borcu, 1627.

davranma yükümlülüğü dikkate alınmayacaktır. Eşit işlem yükümlülüğünün söz konusu olabilmesi için aynı işyerinde karşılaştırılabilecek işçiler olmalıdır<sup>310</sup>. Ancak İş K.'nun 12/son ve 13/3. maddelerinde yer alan hükümler dikkate alındığında işverenin eşit davranma borcunda yapılacak kıyasın aynı işyerinin işçileri ile sınırlı olduğunu söylemek zordur. Zira söz konusu hükümlerde, kıyaslama yapılacak emsal işçi kriteri ele alınırken, işyerinde böyle bir işçi yoksa o işkolunda şartlara uygun başka bir işyerinde aynı veya benzer işi yapan işçinin esas alınacağı belirtilmiştir.

Eşit davranma yükümlülüğünün başlıca uygulama alanları arasına aşağıda açıklanacağı üzere işverenin yönetimi, ücret uygulamaları, iş sözleşmesinin yapılması, uygulanması ve feshi, iş sözleşmesinin türleri ve sendikal konular girmektedir<sup>311</sup>. Belirtmek gerekir ki, eşit davranma ilkesinin uygulanmasında cinsiyetler arası eşitliğin diğer ifadeyle ayrımcılık yasağının ayrı bir önemi vardır ve birçok uluslararası belgede cinsiyetler arası eşitliği düzenleyen hükümler bulunmaktadır.

---

<sup>310</sup> Eşit Davranma yükümlülüğünün uygulanma koşulları hakkında geniş bilgi için bkz. *Tuncay, Eşit Davranma İlkesi*, 28-29. *Aktay-Arıci-Kaplan/Senyen*, 158-159. *Tunçomağ-Centel*, 135. "İşveren ancak aynı işyerine mensup bir işçi topluluğuna dahil ve iş sözleşmeleri hali hazırda devam etmekte olan işçilerine, onların tümünü ilgilendiren konularda eşit davranma yükümlülüğü altındadır." Bkz. *Uşan, Eşit Davranma Borcu* 1626. İşverenin eşit davranma yükümlülüğünün, işçinin özel yaşamı bakımından önemi işverenin yönetim hakkını kullanırken (örneğin vereceği talimatlarda veya yapacağı kontrollerde) eşit davranmasında ortaya çıkmaktadır. Ayrıca özel yaşama hukuk sistemi tarafından sağlanan koruma, ayrımcılık temelini oluşturabilecek bilgiye ulaşılmasının önüne geçerek hukuka aykırı şekilde ayrımcılık yapılmasını engeller. Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Sevimli*, 88.

<sup>311</sup> *Tuncay, Eşit Davranma İlkesi*, 30-32. *Aktay-Arıci-Kaplan/Senyen*, 158-162.

## II. Eşit Davranma İlkesinin Uluslararası Hukuk ve Avrupa Birliği Hukukundaki Dayanakları

### 1. Eşit davranma ilkesinin uluslararası hukuktaki dayanakları

Eşit Davranma İlkesi, Birleşmiş Milletler Belgeleri (İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi<sup>312</sup>, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Sözleşme, Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar İle İlgili Sözleşme<sup>313</sup>), Avrupa Sözleşmeleri

---

<sup>312</sup> Ülkemiz tarafından 06.04.1949 tarihinde onaylanan 10.12.1948 tarihli BM İnsan Hakları Bildirgesinin 2. maddesinde; herkesin ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetilmeksizin bu bildirme ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanma haklarına sahip oldukları belirtilmiştir. Bildirme md.20.'de herkesin serbestçe örgütlenme hakkı olduğu, md. 23/1'de herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve uygun koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı olduğu, md.23/2'de herkesin herhangi bir ayırım gözetilmeksizin eşit işe eşit ücret hakkı bulunduğu, md.23/3'de herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşamı sağlayacak adil ve yeterli bir ücrete hakkı olduğu belirtilmektedir. Bkz. <http://www.barobirlik.org.tr/insanhaklari/mevzuat/ub> (30.01.2008)

<sup>313</sup> BM tarafından 1979 yılında kabul edilen ve 03.09.1981'de yürürlüğe giren, Türkiye tarafından da 24.07.1985'de onaylanan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin BM Sözleşmesinin 11.maddesi gereği taraf devletler, istihdam alanında kadınlara karşı ayırımı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için aşağıda belirtilen konularda uygun önlemleri alacaklardır:

1.a.Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı, b.İstihdam konularında eşit seçim kriterlerinin uygulanması da dahil. erkeklerle eşit istihdam imkanlarına sahip olma hakkı, c.Serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, d.Terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından faydalanma hakkı, e.Çıracılık ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dahil, mesleki eğitim ve sürekli eğitim görme hakkı, sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, f.Eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı, g.Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, sakatlık, yaşlılık ve diğer çalışamama hallerinde sosyal güvenlik hakkı, h.Güvenli şartlar içinde çalışma hakkı ve sağlığın ve bu arada doğurganlığın korunması hakkı. 2. Evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı olan ayırımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla, taraf devletler uygun önlemleri alacaklardır. Bunlar; a.Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayırımını yasaklamak, bu ayırımı yapanları cezalandırmak, b.Önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin, ücretli olarak analık izni veya benzeri sosyal içerikli

(Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi<sup>314</sup>, Avrupa Sosyal Şartı<sup>315</sup>), ILO Sözleşmeleri (İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılığı Yasaklayan 111 sayılı

---

tazminatlar vermek, c.Özellikle çocuk bakımevleri ağının tesisi ve geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülüklerini, görev sorumlulukları ve kamu hayatına katılma ile birleştirmeyi mümkün kılan destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek, d.Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak. Bkz. <http://www.barobirlik.org.tr/insanhaklari/mevzuat/ub/belgeler/kadınlarakarsiyarimcilik.pdf> (30.01.2008)

BM Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar ile ilgili Sözleşme BM Genel Kurulunun 16 Aralık 1966 tarihli kararıyla kabul edilmiştir. Türkiye bu sözleşmeyi 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalamıştır. Söz konusu sözleşmenin 2/2. maddesi gereği sözleşme tarafı devletler, bu sözleşmede beyan edilen hakların ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya diğer bir fikir, ulusal veya toplumsal köken, mülkiyet, doğum gibi herhangi bir statüye göre ayrımcılık yapılmaksızın kullanılmasını güvence altına almayı taahhüt etmektedir. Sözleşme tarafı devletler, bu sözleşmede yer alan bütün ekonomik, sosyal ve kültürel hakların kullanılmasında erkeklere ve kadınlara eşit haklar sağlamayı taahhüt etmektedir (md.3) Çalışma (md.6), adil ve uygun işte çalışma (md.7), sendikal haklar (md.8), sosyal güvenlik (md.9) bakımından eşitliğin sağlanması sözleşmede kararlaştırılmıştır. Bkz. <http://www.barobirlik.org.tr/insanhaklari/mevzuat/ub/belgeler/ekososvekulthaklar.pdf> (30.01.2008)

<sup>314</sup> Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 14. maddesinde, “Bu sözleşmede öne sürülmüş olan hak ve özgürlüklerden yararlanma; herkesin cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, bir ulusal azınlıktan olma, mülkiyet, doğuş ve benzeri başka bir statü ayrımı gözetilmeksizin herkes için sağlanır.” denilerek kanun önünde eşitliğin unsurları güvence altına alınmıştır. Bkz. <http://www.barobirlik.org.tr/insanhaklari/mevzuat/ub/belgeler/ihas.pdf> (30.01.2008)

<sup>315</sup> Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi tarafından kabul edilerek 26.02.1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye, “Avrupa Sosyal Şartını 1989 yılında bazı maddelerini dışarıda bırakarak onaylamıştır. Avrupa Sosyal Şartının giriş bölümünün 4. paragrafında “Hiçbir ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal görüş, ulusal soy veya sosyal köken ayrımı gözetmeksizin sosyal haklardan yararlanma hakkının sağlanması” vurgulanmıştır. Avrupa Sosyal Şartının 4/3. maddesi gereği taraf devletler, çalışan erkeklerle kadınlara eşit işe eşit ücret hakkını kabul etmeyi üstlenmektedirler. 1988 yılında Avrupa Sosyal Şartına Ek Protokol ile Sosyal Şartın güvence altına aldığı hakların kapsamı genişletilmiştir. 1996 tarihinde Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı kabul edilmiştir. Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartı ile Avrupa



Sözleşme<sup>316</sup>, Erkek ve Kadın İşçilerin Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücretlendirilmesini Öngören 100 sayılı Sözleşme<sup>317</sup>, Kısmi Süreli Çalışma Hakkında 175 sayılı

---

Sosyal Şartında ve Ek Protokolde yer alan hakların hepsi tek bir metinde toplanmış ve yeni haklar eklenmiştir. Türkiye, 06.10.2004'de Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını imzalamış ve 03.10.2006 tarihinde de onaylamıştır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartınının 20. maddesine göre, Sosyal Şartın tarafları; cinsiyete dayalı ayrımcılık yapmadan istihdam ve meslekle ilgili konularda fırsat eşitliği ve eşit muamele hakkının etkin kullanılmasını sağlamak üzere bu hakkı tanımak ve istihdam olanağı yaratmak, iş sözleşmesinin feshine karşı korumak, mesleki rehberlik, eğitim, rehabilitasyon, ücreti de içeren istihdam ve çalışma koşulları hükümleri ile terfi içeren kariyer geliştirme konularını garantilemek ve geliştirmek için uygun önlemler almayı üstlenmektedirler. Bkz. Şen, 181-200.

<sup>316</sup> ILO sözleşmeleri, eşitlik ilkesinin temelini oluşturan en önemli uluslararası belgelerdir ve birçok uluslararası ve ulusal düzenlemeye esin kaynağı olmaktadır. 1958 tarihli 111 sayılı ILO sözleşmesinde ve aynı konudaki Tavsiye Kararında iş ve meslek alanında ayrımcılığın önlenmesi için getirilen düzenlemeler yer almaktadır. 111 sayılı ILO Sözleşmesinin 1/1. maddesinde ayrımcılık terimi açıklanmıştır. Buna göre, ayrımcılık; a.ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal görüş, ulusal veya sosyal köken temeli üzerinde yapılan ve çalışma ya da meslek bakımından fırsat ve davranış eşitliğini ortadan kaldıran veya zedeleyen herhangi bir ayırım dışlama ya da yeğlemeyi, b. Üye devletin varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla iştişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı içerir. 111 sayılı ILO Sözleşmesinde, işe giriş, mesleki ilerleme, çalışma koşulları (ücret, iş sağlığı ve güvenliği, iş güvencesi, dinlenme süreleri, izinler, sosyal güvenlik) güvence altına alınmıştır. 111 sayılı ILO Sözleşmesi için bkz. <http://www1.umn.edu/humanrts/instree/n3 ilo111.htm> (30.01.2008)

111 sayılı Sözleşmenin 1. maddesinin 2. fıkrası gereği herhangi bir iş bakımından o işin niteliğindeki gereksinimlere dayalı olarak yapılacak herhangi bir ayırım, ayrımcılık olarak kabul edilmeyecektir. 111 sayılı Sözleşmenin 5. maddesinde ise pozitif ayrımcılık düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre, ILO'nun benimsediği başka sözleşme ve tavsiyelerde öngörülen öteki koruma, yardım ve önlemler (md.5/1) ile bir devletin varsa işçi temsilcileri ile işveren ve işçi örgütlerine danıştıktan sonra, cinsiyet, yaş, özür, aile sorumlulukları veya toplumsal ya da kültürel durum gibi gerekçelerle özel koruma ve yardım gerektirdiği kabul edilen kimselerin ihtiyaçlarını karşılamak üzere aldığı özel önlemler ayrımcılık sayılmayacaktır.

<sup>317</sup> 100 sayılı ILO Sözleşmesinde ve bu konudaki 90 sayılı Tavsiye Kararında, eşit değerde iş

Sözleşme, İş İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Sözleşme<sup>318</sup>, Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit İşlem Yapılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında 156 sayılı Sözleşme<sup>319</sup>, AB antlaşmaları ve yönergelerinde düzenlenmiştir<sup>320</sup>.

---

yapan kadın ve erkek işçiler için ücret düzeylerinin cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin tespit edilmesini öngörmektedir. Sözleşmenin 2. maddesinde sözleşmeye taraf üye devletlerin, ülkelerinde yürürlükte olan usullere uygun yollarla eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği ilkesinin tüm işçilere uygulanmasını ve bu ilkeyi ulusal mevzuat, ulusal mevzuatça tanınmış herhangi bir ücret düzeni, toplu iş sözleşmeleri veya bütün bu usulleri birleştirmek suretiyle yürürlüğe koyabilecekleri belirtilmiştir. 100 sayılı ILO Sözleşmesi için bkz. <http://www1.umn.edu/humanrts/instree/n1ilo100.htm> (30.01.2008)

<sup>318</sup> 175 sayılı Sözleşmede, kısmi süreli çalışanların tam gün çalışanlarla çalışma ve meslekte ayrımcılığa karşı eşit korumadan yararlanacakları belirtilmiştir (md.4). Bu sözleşmenin amacı kısmi süreli çalışanlara karşı meslek ve çalışma ilişkisinde ayrımcılığı önlemek, kısmi süreli çalışanların çalışma koşullarını tam gün çalışanlarla eşit kılmak, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, sosyal güvenliklerini korumaktır. Bkz. <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> (30.01.2008)

158 sayılı ILO Sözleşmesi, kadın işçilerin cinsiyetleri nedeniyle iş ilişkilerinin sona erdirilmelerini önleyen hükümler içermektedir. Sözleşmeye göre işçinin kapasitesine, davranışlarına veya işin yürütümüne veyahut işyeri gereklerine dayalı geçerli bir sona erme nedeni olmadıkça iş ilişkisine son verilemeyecektir (md.4). Cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, doğum süresince işe gelmeme, iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilebilmesi için geçerli bir neden oluşturmayacaktır (md.5). Bkz. <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>. (30.01.2008) Bu konuda 119 sayılı Tavsiye Kararı mevcuttur.

<sup>319</sup> 156 sayılı ILO Sözleşmesinin 3. maddesinde; her üye devletin kadınlar ve erkekler arasında gerçek bir davranış ve fırsat eşitliği sağlanması bakımından, aile sorumlulukları olan çalışanların ayrımcı uygulamalara maruz kalmaksızın çalışma hayatına katılımının sağlanması, bu kişilere karşı ayrımcı uygulamaların kaldırılması ve aile sorumlulukları ile çalışma hayatını bağdaştırabilmeleri amacıyla ulusal politikalar izlenmesi gerektiği öngörülmüştür. Bkz. <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> (30.01.2008) Bu konuda 165 sayılı Tavsiye Kararı bulunmaktadır.

<sup>320</sup> Eşit davranma ilkesinin uluslararası hukuk ve AB hukukundaki dayanakları için bkz. *Kaya*,

## 2. Eşit davranma ilkesinin AB hukukundaki dayanakları

### a) Eşit davranma ilkesine ilişkin AB antlaşmalarındaki düzenlemeler

Eşit davranma ilkesi denilince ilk akla gelen cinsiyet eşitliğidir. Zira gerek ulusal gerekse uluslararası düzenlemelerin ağırlıklı kısmı cinsiyet ayrımını engelleyen esaslardan oluşmaktadır<sup>321</sup>. Eşit davranma ilkesinin üye ülkelerde iyi bir şekilde uygulanması AB sosyal politikasının temel amaçlarından birisidir. Bu nedenle cinsiyet farklılığı gözetilmeksizin kadın ve erkeklere eşit davranma yükümlülüğü Avrupa Birliği antlaşmalarında ve Avrupa Birliğinin birçok yönergesinde düzenlenmiştir.

Roma Antlaşmasının eski 119. (şimdiki 141) maddesi cinsiyet eşitliğine ilişkin Avrupa Birliği mevzuatındaki ilk düzenlemedir. Söz konusu maddede, “her üye devletin kadın ve erkek için eşit işte eşit ücret prensibini uygulayacağı, ücret kavramından mutad asli ve asgari ücretler ve işverenin iş ilişkisine istinaden işçiye dolaylı ve dolaysız nakdi veya ayni ödediği diğer bütün ödemelerin anlaşılacağı, cinsiyet farkı gözetilmeksizin ücret eşitliğinin, aynı iş için parça başına ödenen ücretin aynı ölçü birimine göre hesaplanması ve zaman esasına göre ödenen bir işin ücretinin aynı işler için eşit olması anlamında olduğu” belirtilmiştir<sup>322</sup>. Söz konusu hüküm sadece cinsiyete dayalı ücret farklılığını ortadan kaldırmayı amaçlayan bir düzenleme ile sınırlıdır. Bunun nedeni o dönemde söz konusu hükmün getiriliş amacının sosyal politikadan ziyade ekonomi politikasıyla ilgisinin bulunmasıdır. Özellikle Fransa’da kadın ve erkeklere eşit ücret uygulanmasının, kadınlara düşük ücret ödeyen ülkeler karşısında Fransa’nın haksız rekabete maruz kalacağı endişesi bu hükmün

---

Çalışma Hukukunda Eşitlik ,148-150. *Yüksel*, 41-79. *Baybora*, 40-43.

<sup>321</sup> Kadın işçilerin doğum, süt, analık, kreş izinleri gibi özelliklerinin verimi düşüren ve maliyeti artıran durumlar olarak nitelendirilmek suretiyle erkeklere nazaran daha az ücretle ve daha kötü çalışma şartlarında çalıştırılmaları söz konusu olabilmektedir. Devletler, bu sıkıntıları ortadan kaldırmak amacıyla kadın işçileri koruyucu ayrıntılı düzenlemeler yapmakta, iş sözleşmesinin yapılması aşamasından sona erme aşamasına kadar çeşitli önlemler almaktadırlar. Bkz. *Keser*, Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri, 63.

<sup>322</sup> *Barnard*, 171. *Hepple*, 237. *Blanpain*, 486.

getirilmesinde etkili olmuştur<sup>323</sup>. Bu anlamda 119. maddedeki düzenleme 100 sayılı ILO sözleşmesi hükümlerinden daha geri kalmıştır. Zira 119. madde eşit ücreti, eşit işle sınırlandırdığı halde, 100 sayılı ILO Sözleşmesinin 2/1. maddesinde eşit değerde işe, eşit ücret ödenmesi düzenlenmiştir<sup>324</sup>.

Roma Antlaşmasının eski 119. maddesindeki hüküm zaman içerisinde gelişerek Avrupa Birliği sosyal politikasının temel ilkeleri arasında yer almış ve sadece cinsiyete dayalı ücret farklılığını ortadan kaldırmayı amaçlayan bir hükmün ötesinde, insanların yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yardım eden bir düzenleme olmuştur<sup>325</sup>. ATAD kararlarında belirtildiği üzere bireyler söz konusu 119. maddeden doğrudan yararlanabilecektir.<sup>326</sup>

---

<sup>323</sup> *Szyszczak*, 78. *Moroğlu*, Kadın-Erkek Eşitliği, 210. *Süral*, Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği, 174. *Yenisey*, Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Uyum Sorunları, 33. *Fuchs*, The Bottom Line 2, 429.

<sup>324</sup> *Yüksel*, 71. Eşit iş aynı fiziki güç sarfını gerektiren iş olarak kabul edilirken, eşit değerde iş objektif kıstaslara göre karşılaştırıldığı iş kadar değeri olan iştir. Bkz. *Tuncay*, Temel Yapıları, 102. *Altan*, 119. maddedeki düzenlemenin, erkek ve kadın arasında ücret eşitliğinin sağlanması amacını gütsede, özünde cinsel kökenli bir ayrımın yapılmaması amacını taşıdığını, metnin cinsel kökenli her türlü ayrımın giderilmesini kapsayacak şekilde yorumlanması gerektiğini belirtmektedir. Bkz. *Altan*, 166. Söz konusu 119. madde doğrudan olmayan dolaylı ayrımcılıkta dahi kadınların korunmasını ve ayrımcılığa uğramasını düzenlemiştir. Dolaylı ayrımcılıkta, işverence yapılan işlem veya alınan önlem belli bir cinsiyet (kural olarak kadınlar) üzerinde istatistiksel olarak diğer cinse göre daha olumsuz etki yaratmaktadır. Bkz. *Ulucan*, Eşitlik İlkesi ve Uygulaması, 200.

<sup>325</sup> *Baybora*, 42. AB'nin eşitlik politikası zaman içerisinde işe girmede, iş koşullarında, sosyal güvenlikte doğrudan ve dolaylı cinsiyet ayrımcılığını engelleyen ve eşit davranma ilkesini benimseyen düzenlemelerle gelişmiştir. Bkz. *Moroğlu*, Kadın-Erkek Eşitliği ile ilgili Düzenlemeler, 62.

<sup>326</sup> Belçika hava yollarında hostes olarak görev yapan bayan Defrenne, aynı işi yapmasına rağmen erkek meslektaşlarına nazaran daha düşük ücret ödemek suretiyle kendisine ayrımcılık yapıldığını ileri sürerek tazminat talebinde bulunmuştur ve iddiasının dayanağı olarak Roma Antlaşmasının 119. maddesini göstermiştir. Bu davada, 119. maddenin üye devletlerin yerel mevzuatlarından ayrı olarak yerel mahkemelerde dayanak olarak gösterilip

7.4.1992 tarihinde imzalanan ve 1.11.1993 tarihinde yürürlüğe giren Maastricht Antlaşmasına ekli sosyal politika konusundaki Protokolün 6. maddesinde cinsiyet eşitliğine ilişkin önemli hükümler getirilmiştir<sup>327</sup>. Yine 2 Ekim 1997'de imzalanan ve 1 Mayıs 1999'da yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile Avrupa Topluluklarını Kuran Roma Antlaşmasında önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu çerçevede 119. maddenin içeriği değişmiş ve madde numarası da 141 olmuştur<sup>328</sup>. Maddenin yeni düzenlemesi uyarınca her üye devlet, eşit işte veya eşit değerde işte çalışan kadın ve erkek çalışanlar için eşit ücret ilkesinin uygulanmasını temin edecektir (md141/1). Böylece 141. maddedeki düzenleme ile, ILO normlarıyla paralellik sağlanarak eşit değerde işe eşit ücret ilkesi kabul edilmiştir<sup>329</sup>.

---

gösterilemeyeceği ATAD'a sorulmuştur. ATAD kararında; 119. maddenin doğrudan bağlayıcı olduğunu ve kişilere bu maddeden yararlanma hakkı verdiğini, ulusal mahkemelerin 119. maddeye göre bir ayırımın olup olmadığını incelemesi gerektiğini belirterek, kadın bir işçinin aynı işi yapan erkek meslektaşından daha düşük ücret almasının 119. maddeye aykırılık oluşturacağına karar vermiştir. (Dava No:43/75, 1976, ECR 455; 1976 2 CMLR 98), Bkz. *Barnard*, 172-173. *Szyszczak*, 79-80. *Yavaş*, Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, 65-67.

<sup>327</sup> Protokolün 6. maddesinde yer alan hükümler şu şekildedir; "1. Her üye devlet eşit işte kadın ve erkeğe eşit ücret ödenmesini garanti altına alacaktır. 2. Ücret tabirinden esas ücret, asgari ücret, aynı veya nakdi ücret ve ekleri anlaşılacaktır. 3. Cinsiyete dayalı olmayan ücret eşitliği ise; a. aynı iş için parça başına ödenen ücretin aynı ölçü birimine göre hesaplanması, b. zaman esasına göre ödenen bir işin ücretinin aynı işler için eşit olması anlamındadır. 4. Bu hükümler üye devletlere kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları mağduriyetleri dengelemek veya kadının mesleki hayata katılımını sağlamak amacıyla bazı özel teşvik edici ücretler verilmesini yasaklamaz." Protokolün metni için bkz. *Neal*, 13-14.

<sup>328</sup> *Nielsen*, 190.

<sup>329</sup> *Blanpain*, 479. *Süral*, Kadın İstihdamı, 39. Topluluk Antlaşmasınının 141/2. maddesi gereği ücret; görülen iş karşılığında çalışana işveren tarafından doğrudan veya dolaylı olarak nakden veya aynen ödenen, asıl ücreti veya asgari ücreti ve herhangi bir diğer ödemeyi ifade eder. Cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın eşit ücret; aynı işte parça başına ücretin hesaplanmasında aynı ölçümlerin esas alınmasını; aynı iş için zaman esasına göre ücret verilmesinde aynı ücretin ödenmesini ifade eder. Bkz. *Szyszczak*, 4 vd.

Roma Antlaşmasınının 141/3. maddesi uyarınca Avrupa Konseyi, 251. maddede öngörülen usule uygun olarak ve Ekonomik ve Sosyal Komiteye danışarak, eşit işte veya eşit değerde işte eşit ücret ilkesi dahil olmak üzere istihdama ve işe dair hususlarda fırsat eşitliği ve eşit işlemin uygulanmasını sağlayacak önlemler getirecektir. Eşit işlem ilkesi, bir üye devletin çalışma yaşamında kadın ve erkek arasında tam bir eşitlik sağlamak üzere daha az temsil olunan cinsiyetin iş sahibi olabilmelerini kolaylaştıracak, mesleklerdeki dezavantajlarını giderecek önlemleri kabul etmesine veya sürdürmesine engel değildir (md.141/4) <sup>330</sup>.

Roma Antlaşmasınının 2. maddesinde kadın erkek eşitliğini sağlamak Topluluk hedefleri arasında sayılmış ve Antlaşmanının 13. maddesiyle (eski md.6/a) Avrupa Konseyine, Avrupa Komisyonunun önerisine dayalı olarak ve oybirliğiyle hareket etmek şartıyla cinsiyete dayalı ayrımcılık da dahil olmak üzere her çeşit ayrımcılığa karşı mücadele etme yetkisi verilmiştir<sup>331</sup>.

#### **b) Eşit davranma ilkesine ilişkin AB yönergelerindeki düzenlemeler**

Eşit davranmaya ilişkin AB yönergeleri, ayrımcılığı engelleyen ve cinsiyet eşitliğini düzenleyen olarak iki başlık altında tasnif edilebilir. Ayrımcılığı engelleyen yönergeler başlığı altında; “İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit İşlem Yapılması İlkesinin Uygulamaya Konulmasına İlişkin 29 Temmuz 2000 tarihli ve 2000/43/EC sayılı Yönerge” ve “İstihdamda ve İşte Eşit İşlem İçin Genel Çerçeve Oluşturan 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC sayılı Yönerge” yer almaktadır. Cinsiyet eşitliği başlığı altında ise; “Kadın ve Erkeklerle Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Üye Ülke Kanunlarının Yaklaştırılması Konusunda 10.02.1975 tarihli ve 75/117/EEC sayılı Yönerge”, “İşe Alınma, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında

---

<sup>330</sup> Szyszczak, 5. *Blanpain*, 194.

<sup>331</sup> Eşit davranma ilkesine verilen önemin artması sonucunda 29 Temmuz 2000 tarih ve 2000/43 sayılı İrk Ayrımcılığı Yönergesi ve 27 Kasım 2000 tarih ve 2000/78 sayılı İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Çerçeve Oluşturulması Hakkında Yönerge kabul edilmiştir. Böylece eşitlik ilkesi kapsam ve kişi yönünden genişlemiştir. Bkz. *Başterzi*, Eşitlik Kurumu,108.

Kadın ve Erkeğe Eşit İşlem Yapılması İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair 09.02.1976 tarihli ve 76/207/EEC sayılı Yönerge ile bu Yönergeyi değiştiren 23.09.2002 tarihli ve 2002/73/EEC sayılı Yönerge”, “UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından İmzalanan Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine Dair 03.06.1996 tarihli ve 96/34/EEC sayılı Yönerge”, “Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Davalarında İspat Yüküne Dair 15.12.1997 tarihli ve 97/80/EC sayılı Yönerge”, “İstihdam ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeklerle Eşit Davranma ve Eşit Fırsatlar İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 5 Temmuz 2006 tarihli ve 2006/54/EC sayılı Yönerge” bulunmaktadır.

Belirtmek gerekir ki, iş sağlığı ve güvenliği ile sosyal güvenlik alanlarında da cinsiyet eşitliği düzenlenmiştir. Bunlar; “Hamile, Loğusa ve Emziren Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunmasını Teşvik Eden Önlemlerin Geliştirilmesine Dair 19.10.1992 tarihli ve sayılı 92/85/EEC sayılı Yönerge”, “Tarım Sektörü Dahil Serbest Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit İşlem İlkesinin Uygulanmasına ve Serbest Çalışan Kadınların Hamilelik ve Doğum Hallerinde Korunmasına Dair 11.12.1986 tarihli ve 86/613/EEC sayılı Yönerge”, “Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkek İçin Eşit İşlem İlkesinin Tedricen Yürürlüğe Konulmasına Dair 19.12.1978 tarihli ve 79/7/EEC sayılı Yönerge”, “Özel Sosyal Güvenlik Planlarında Kadın ve Erkek İçin Eşit İşlem İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair 24.07.1986 tarihli ve 86/378/EEC sayılı Yönerge” ile bu yönergeyi değiştiren “20.12.1996 tarih ve 96/97/EEC sayılı Yönerge”dir. Ayrıca çalışma hayatı dışında düzenlenen “Mal ve Hizmetlere Erişim Konusunda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Kaldırılmasına Yönelik 13.12.2004 tarihli ve 2004/113/EC sayılı Yönerge” mevcuttur. İş sağlığı ve güvenliği ile sosyal güvenlik alanlarında cinsiyet eşitliğini düzenleyen yönergeler çalışmamızın kapsamı dışında bırakılmıştır.

#### **aa) Cinsiyet eşitliğini düzenleyen yönergeler**

##### **aaa) Kadın ve erkeklere eşit ücret ilkesinin uygulanmasına ilişkin üye ülke kanunlarının yaklaştırılması hakkında 75/117/EEC sayılı Yönerge**

Yukarıda açıklandığı üzere Roma Antlaşmasının eski 119. maddesi ücret eşitliğini düzenlerken “Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği” hakkındaki 100 sayılı ILO Sözleşmesinden esinlense de farklı bir kriter içermekteydi.

119. maddede eşit ücret, eşit işle sınırlandırdığı halde 100 sayılı ILO sözleşmesinde eşit değerde işe eşit ücret verilmesi öngörülmüştü. Ancak bu iki kavram birbirinden farklıdır. Eşit iş, aynı fiziki güç sarfını gerektiren iş olarak tanımlanırken, eşit değerde iş objektif kıstaslara göre karşılaştırıldığı iş kadar değeri olan iş olarak kabul edilmektedir<sup>332</sup>.

Ücret eşitliğini daha ayrıntılı düzenleyen “Kadın ve Erkeklerle Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Üye Ülke Kanunlarının Yaklaştırılması” konusunda 10.02.1975 tarihli ve 75/117/EEC sayılı Yönergeyle, ücret eşitliği sadece eşit işi değil aynı zamanda eşit değerde işi de kapsamına alacak bir ifadeye kavuşmuştur. Böylece “eşit işe eşit ücret” kriteri “eşit değerde işe eşit ücret” kavramına doğru bir evrim gerçekleştirmiştir<sup>333</sup>. Kavramın genişlemesi sonucu ücret eşitliği aynı tür işler dışında, iş değerlemesi sonucunda aynı çalışma koşulları altında yapıldığı ve aynı ölçüde beceri, çaba ve sorumluluk gerektirdiği saptanan işleri de kapsar duruma gelmiştir<sup>334</sup>.

75/117/EEC sayılı Yönergenin 1. maddesinde eşit ücret ilkesi, aynı iş veya eşit değer atfedildiği işler konusunda ücretin bütün yönleri ve şartları dikkate alınarak cinsiyet nedeniyle ayrımcılığın ortadan kaldırılması olarak tanımlanmaktadır. Üye devletler, eşit ücret ilkesi konusunda haksızlığa uğradığını düşünen işçilerin yetkili mercilere ve yasal yollara başvuru haklarını sağlayacak düzenlemelere hukuk sistemlerinde yer vermek zorundadır (md.2)<sup>335</sup>.

---

<sup>332</sup> *Tuncay*, Uyum, 56-57.

<sup>333</sup> *Nielsen*, 199. Avrupa Topluluğunu kuran antlaşmanın 119. maddesinde nispeten dar çerçevede düzenlenmiş eşit işle yapma ilkesi yönergelerle genişletilmiş, eşit işle ilkesi sadece ücretle ilgili tutulmayarak işe alınma, mesleki eğitim ve yükselme, çalışma şartları ile kanuni ve işyeri sosyal güvenlik sistemlerinde etkili olacak geniş bir uygulama alanı kazanmıştır. Bkz. *Ekonomi*, Türk İş Hukukunun Uyum, 5.

<sup>334</sup> *Yenisey*, Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Uyum Sorunları, 54.

<sup>335</sup> *Nielsen*, 199.



Üye devletler; kanunlardan, tüzüklerden, yönetmeliklerden, idari işlemlerden kaynaklanan ve eşit ücret ilkesine aykırı olan tüm hükümleri ortadan kaldırmakla yükümlüdürler (md.3). Ayrıca üye devletler toplu iş sözleşmelerinde veya iş sözleşmelerinde yer alan eşit ücret ilkesine aykırı hükümleri geçersiz kılacak ya da değiştirecek önlemleri almak mecburiyetindedirler (md.4)<sup>336</sup>.

Yönergenin 5, 6 ve 7. maddelerinde yönerge hükümlerinin etkili bir şekilde uygulanabilmesi için üye devletlere yükümlülükler getirilmiştir. Eşit ücret ilkesine uygunluk sağlamak amacıyla işçilerce yapılan bir şikayet ya da açılan bir dava nedeniyle işverenlerin bu işçileri işten çıkarmalarını önleyici tedbirler üye devletler tarafından alınmak zorundadır (md.5). Üye devletler, ulusal şartlar ve hukuk sistemleriyle uyumlu olarak eşit ücret ilkesinin uygulanması için gerekli önlemleri alacaklardır. Bu yönerge hükümlerinin ve yürürlükte olan ilgili hükümlerin işçiler tarafından öğrenilebilmesi için işyerinde bilgilendirme dahil tüm yöntemlerin kullanılmasına üye devletler gereken önemi vereceklerdir (md.7)<sup>337</sup>.

### **bbb) İşe girme, mesleki eğitim, terfi ve çalışma koşullarında eşitlik**

Kadın ve erkek arasında gerçek anlamda bir eşitlikten söz edebilmek için çalışma hayatı açısından da cinsiyetler arası eşitliğin düzenlenmesi gerekir. Bu hususu

---

<sup>336</sup> *Barnard*, 185. *Yavaşi*, AB Yönergeleri, 73.

<sup>337</sup> Çalışma hayatında sosyal taraflar cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda sürekli diyalog içerisinde. Avrupa düzeyindeki sosyal taraflar, Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği (UNICE), Avrupa Zanaat, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği (UEAPME) ve Kamu Katılımlı İşletmeler ve Genel Ekonomik Yarara Yönelik İşletmeler Avrupa Merkezi (CEEP) arasında 22 Mart 2005 tarihinde "Cinsiyet Eşitliği Konusunda Eylem Çerçevesi" isimli ortak bir metin imzalanmıştır. Metin sosyal tarafların gelecek 5 yıl süresince üzerinde durulması gereken önceliklerini belirlemiştir. Bunlar, cinsiyetler arası ücret farklarının giderilmesi, mesleki cinsiyet eşitliğinin sağlanması, karar alma sürecinde kadınların katılımının teşvik edilmesi, iş yaşam dengesinin desteklenmesidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. *Ünal*, Sosyal Tarafların Cinsiyet Eşitliği 91-94.

dikkate alan Avrupa Birliği; iŖe girme, terfi, mesleki eğitim, alıŖma koŖulları ve sosyal güvenlik sistemi bakımından eŖitliđi düzenleyen yönergeler kabul etmiŖtir.

#### **aaaa) Kadın ve erkeğe eŖit iŖlem yapılması ilkesine iliŖkin 76/207/EEC sayılı Yönerge**

9 Ŗubat 1976 tarihli ve 76/207/EEC sayılı Yönergenin amacı; iŖe girme, terfi, mesleki eğitim, alıŖma koŖulları ve sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe eŖit iŖlem yapılmasını sağlamaktır (md.1/1)<sup>338</sup>. Yönergenin 2. maddesinde bu yönergenin hükümlerinin uygulanması bakımından ne olursa olsun cinsiyet, medeni hal ve ailevi durum nedeniyle ayırım yapılmayacağı ifade edilmiŖtir (md.2/1)<sup>339</sup>. Yönergenin 2/2. maddesi ile yapılan iŖte cinsiyetin ne çıktığı bazı meslek gruplarını eŖit davranma ilkesinin dıŖında tutma imkanı tanınmıŖtır. Söz konusu hükme göre cinsiyetin belirleyici faktör olduğu durumlarda, diğer bir ifadeyle bir iŖin niteliğinin veya yrtmnn belli bir cinsiyete mensubiyeti gerektirmesi halinde ye devletler, bu tür bir iŖe baŖvuru hakkını veya bu iŖ için gereken eğitim hakkını o cinse tanıyabilirler. Ancak ye devletler sosyal geliŖmeleri periyodik olarak gözden geçirerek bu istisnai durumların devamının gerekip gerekmediğini değerlendirecek ve sonuçlarını Avrupa Komisyonuna bildireceklerdir (md.9/2)<sup>340</sup>.

Olumlu (pozitif) ayrımcılık yönergenin 2/4. maddesinde dzenlenmiŖtir. Söz konusu maddede eŖit iŖlem ilkesinin kadın ve erkek iŖiler arasında fırsat eŖitliđini sağlamak ve iyileŖtirmek için alınacak önlemleri engellemeyeceği belirtilmiŖtir<sup>341</sup>.

---

<sup>338</sup> Yönergenin 1/2. maddesi gereği Avrupa Konseyi, eŖit davranma ilkesinin sosyal güvenlik alanında da uygulanmasının sağlanması için gerekli düzenlemeleri kabul edecektir. Bilgi için bkz. *Szysczak*, 88. *Nielsen*, 297. Yönerge metni için bkz. *Mayne- Malyon*, 877-879.

<sup>339</sup> *Barnard*, 190. *Ekonomi*, Avrupa Topluluğu İŖ Hukuku İle Uyum, 338. Bu sebeple örneğin iŖiye çocuklarının bulunup bulunmadığı, alıŖma saatleri içerisinde çocuklarla kimin ilgileneceği gibi sorular sorulmamalıdır. İŖ ilanlarında da cinsiyet ayırımı getiren kıstaslar yer almamalıdır. Bkz. *Yenisey*, Kadın-Erkek EŖitliđi Bakımından Uyum Sorunları, 50.

<sup>340</sup> *Mayne- Malyon*, 877, 879. *YavaŖı*, AB Yönergeleri, 77.

<sup>341</sup> Bu düzenleme Roma AntlaŖmasınının 141. maddesine de uygundur. Zira 141. madde

Bu yönergedeki düzenlemeler, gebelik ve analık hallerinde korunmaya ilişkin hükümleri olumsuz etkilemeyecek (md.2/3), işçinin çalıştığı sektör ve faaliyet alanı ne olursa olsun işe alınmada kullanılan ölçütler dahil olmak üzere işe alınma veya belirli bir göreve terfide cinsiyet ayrımı yapılmayacaktır (md.3/1). Yönergenin 5/1. maddesi uyarınca işten çıkarma da dahil olmak üzere çalışma koşulları bakımından kadın ve erkeklere aynı şartların sağlanması garanti edilecektir<sup>342</sup>.

Üye devletler, eşit davranma ilkesiyle çelişen tüm düzenlemeleri ulusal mevzuatlarından kaldıracaklar ve toplu iş sözleşmelerinde, iş sözleşmelerinde, iç yönetmeliklerinde veya meslek kurallarında yer alan aykırı hükümleri geçersiz kılacaklar veya değiştireceklerdir (md.3/2a-b, 4/2a-b, 5/2-a-b). Herhangi bir sektöre ilişkin işe başvuruda, terfide ve işten çıkarma dahil çalışma koşullarında başlangıçta koruma amacıyla benimsenen fakat bu amacın değerini yitirmesiyle eşit davranma ilkesiyle çelişen nitelik kazanan yasalarda, tüzüklerde, yönetmeliklerde yer alan düzenlemeler üye devletler tarafından gözden geçirilecektir. Toplu iş sözleşmelerinde eşit davranma ilkesiyle çelişen düzenlemeler mevcutsa bunların sosyal taraflarca gözden geçirilmeleri sağlanacaktır (md.3/2c, md.5/2c)<sup>343</sup>.

Üye devletler, yönerge hükümlerine aykırılık nedeniyle haksızlığa uğradığını düşünen işçilerin, yetkili mercilere ve yasal yollara başvuru haklarını sağlayacak düzenlemelere hukuk sistemlerinde yer vermek zorundadır (md.6)<sup>344</sup>. Eşit ücret ilkesine uygunluk sağlamak amacıyla işçilerce yapılan bir şikayet ya da açılan bir

---

gereği çalışma hayatında kadınlar ve erkekler arasında eşitliğin sağlanabilmesi için üye devletler, daha az temsil edilen cinsin mesleki bir faaliyet gerçekleştirmesi veya mesleki kariyerlerinde ortaya çıkan olumsuzlukların önlenmesi için tedbirler almakla yükümlü kılınmış ve bu tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olamayacağı belirtilmiştir. Bkz. *Yenisey*, Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Uyum Sorunları, 46.

<sup>342</sup> *Barnard*, 191. *Mayne- Malyon*, 878.

<sup>343</sup> *Barnard*, 192. *Blanpain*, 501.

<sup>344</sup> *Szyszczak*, 89. *Barnard*, 198.

dava nedeniyle işverenlerin bu işçileri işten çıkarmalarını önleyici tedbirler üye devletler tarafından alınmak zorundadır (md.7). Bu yönerge hükümlerinin ve yürürlükte olan ilgili hükümlerin işçiler tarafından öğrenilebilmesi için işyerinde bilgilendirme dahil tüm yöntemlerin kullanılmasına üye devletler gereken önemi vereceklerdir (md.8)<sup>345</sup>.

#### **bbbb) 76/207/EEC sayılı Yönergeyi değiştiren 2002/73/EEC sayılı Yönerge**

Çalışma hayatındaki gelişmeler dikkate alınarak cinsiyetler arası eşitliğin etkin bir şekilde sağlanabilmesi için işe girme, mesleki eğitim, terfi ve çalışma koşullarında kadın ve erkek için eşit işlem yapılması ilkesi hakkındaki 76/207/EEC sayılı Yönerge, 23 Eylül 2002 tarihli ve 2002/73/EEC sayılı Yönergeyle değiştirilmiştir<sup>346</sup>.

Kadın erkek eşitliğinin etkin kılınması yönündeki irade 2002/73/EEC sayılı Yönergenin 1. maddesinin son fıkrasında açıkça ifade edilmiştir. Buna göre üye devletler yasaların, yönetmeliklerin, idari düzenlemelerin, politikaların oluşturulması ve uygulanmasında kadın erkek eşitliği ilkesinin amacını ihmal etmeyecek, bu ilkeyi her zaman dikkate alacaklardır<sup>347</sup>. Eşit işlem ilkesi, doğrudan veya özellikle medeni duruma ya da aile durumuna bağlı şekilde dolaylı olarak cinsiyet temelinde hiç bir ayrımcılığın yapılamayacağı anlamına gelmektedir (md.2/1). Yönergenin 2/2. maddesinde, yönergede yer alan kavramların tanımları yapılmıştır. Buna göre<sup>348</sup>:

Doğrudan ayrımcılık; bir kimsenin cinsiyetinden dolayı, benzer bir durumda bulunan başka bir kimsenin tabi tutulduğu ya da tutulacağı işlemde daha dezavantajlı bir işleme tabi tutulmasıdır. Dolaylı ayrımcılık; görünüşte görünüşte nötr olan bir kuralın,

---

<sup>345</sup> *Mayne- Malyon*, 879. *Blanpain*, 522-523.

<sup>346</sup> *Clarke*, 166.

<sup>347</sup> Yönerge metni için bkz. Official Journal L 269 , 05/10/2002 P. 0015 – 0020. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:EN:HTML> (15.02.2008)

<sup>348</sup> *Blanpain*, 465-466.

kriterin ya da uygulamanın, bir cinsiyettekileri diğer cinse mensup olanlar karşısında daha dezavantajlı duruma düşürmesidir<sup>349</sup>.

Taciz; bir kimsenin cinsiyetine dayalı olarak onurunu çiğnemeyi amaçlayan yıldırıcı, düşmanca, değersizleştirici, aşağılayıcı ya da incitici bir ortam oluşturan her türlü istenmeyen tavidir. Cinsel taciz ise; kişinin onurunu çiğnemeyi amaçlayan yıldırıcı, düşmanca, değersizleştirici, aşağılayıcı ya da incitici bir ortam yaratan ve kişinin isteği dışında gerçekleşen sözlü ya da fiziksel her türlü cinsel içerikli tavidir<sup>350</sup>.

Yönerge, tacizi ve cinsel tacizi cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak kabul etmekte ve bu nedenle yasaklamaktadır (md.2/3-1). Bir kişinin bu nitelikteki bir davranışı red ya da kabul etmesi, o kişi aleyhine bir kararın verilmesine gerekçe oluşturmayacaktır (md.2/3-2)<sup>351</sup>. Cinsiyete dayalı ayrımcılığa yol açacak bir talimat da bu yönerge çerçevesinde ayrımcılık sayılacaktır (md.2/4)<sup>352</sup>. Üye devletler; ulusal mevzuat, toplu sözleşme veya uygulama çerçevesinde işverenleri ve mesleki eğitimi sağlayan sorumlu kişileri, cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın özellikle işyerinde taciz ve cinsel tacizin önlenmesi için gerekli önlemleri almaya teşvik etmekte yükümlüdür (md.2/5).

Cinsiyetin belirleyici faktör olduğu durumlarda, diğer bir ifadeyle bir işin niteliğinin veya yürütümünün belli bir cinsiyete mensubiyeti gerektirmesi halinde üye devletler, bu tür bir işe başvuru hakkını veya bu iş için gereken eğitim hakkını o cinse

---

<sup>349</sup> *Ahlberg*, 126-127. *Tuncay*, Eşit Davranma İlkesi, 25.

<sup>350</sup> *Clark*, 167-170. Avrupada sendikalar eşitlik ve işyerindeki cinsel taciz konularında çalışanları aydınlatıcı çalışmalar yapmaktadır. Bilgi için bkz. International Trade Union Confederation, *Achieving Gender Equality a Trade Union Manual* (January 2008), [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel\\_ENGOK.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel_ENGOK.pdf)

<sup>351</sup> *Ahtela*, 66-67.

<sup>352</sup> *Blanpain*, 466.

tanıyabilirler. Ancak bu istisnai düzenleme meşru bir amaçla yapılmalı ve belirli bir cinsin tercih edilmesi konusundaki zorunluluk da makul olmalıdır (md.2/6).

Yönergede, kadınların annelik özelliklerinin eşitsizlik yaratarak çalışma hayatlarını olumsuz etkilememesi için hükümler getirilmiştir. Bu yönergedeki düzenlemeler özellikle gebelikte ve doğum izninde kadının korunması ile ilgili hükümleri olumsuz etkilemeyecektir. Doğum iznine çıkmış bir kadın, izin süresi bittikten sonra eski işine dönme ya da kendisi için eski işinden daha aşağı şartlarda olmayan eşdeğer bir işe başlama hakkına sahiptir. Ayrıca yokluğunda iş koşullarında oluşan hak kazanabileceği her türlü iyileştirmeden yararlanabilecektir (md.2/7). Eşit işlem ilkesinin uygulanmasından kasıt, kamuda ya da özel sektörde cinsiyete dayalı doğrudan ya da dolaylı hiçbir ayrımcılığın aşağıda belirtilen konularda yapılmamasıdır. (md.3/1).

- Seçim kriterleri dahil olmak üzere işe ya da serbest mesleğe giriş şartlarında ve faaliyet dalı ne olursa olsun mesleki hiyerarşinin her kademesindeki terfide (md.3/1-a),
- Uygulamalı iş deneyimi de dahil her türden ve her düzeyde mesleki yönlendirmede, mesleki eğitimde, ileri mesleki eğitimde ve yeniden eğitime seçilebilmede (md.3/1-b)<sup>353</sup>,
- İşten çıkarma da dahil çalışma şartlarında (md.3/1-c),
- Bir işçi ya da işveren kuruluşuna üye olma ya da böyle bir kuruluş ile ilişkide bulunma veya meslek kuruluşlarında yer alma ve bu kuruluşların sağladıkları olanaklardan yararlanmada (md.3/1-d).

Devletlerin eşitliği sağlarken alacakları önlemler de yönergede belirtilmiştir (md.3/2). Buna göre; eşit işlem ilkesine aykırı yasalarda, yönetmeliklerde ve idari düzenlemelerde yer alan hükümler kaldırılmalıdır (md.3/2-a). Sözleşmelerde, sosyal

---

<sup>353</sup> *Blanpain*, 500.

tarafının yaptıkları anlaşmalarda, işyeri yönetmeliklerinde ya da bağımsız meslekler ile işçi ve işveren kuruluşlarını düzenleyen mevzuatta yer alan eşit işlem ilkesine aykırı her türlü düzenleme ya hükümsüz sayılmalıdır ya da değiştirilmelidir (md.3/2-b)<sup>354</sup>.

Bu yönergede yer alan yükümlülüklerin yerine getirilmesi için üye devletler, ayrımcılık yapıldığı iddia edilen iş ilişkisi sona ermiş olsa dahi, eşit işlem ilkesinin kendilerine uygulanmayarak haksızlığa uğratıldıkları düşüncesinde olan herkesin, idari ve/veya adli prosedürlere başvurabilmelerine imkan verecek düzenlemeleri sağlayacaklardır (md.6/1).

Ayrımcılığa maruz kalıp zarar görenlere caydırıcı nitelikte ve uğranılan zararlar orantılı bir tazminat ödenmesi yükümlülüğü getiren düzenlemelere ulusal hukuk sistemlerinde yer verilmelidir. İşveren, davacının ayrımcılıktan dolayı uğradığı zararın işçinin iş başvurusunun reddedilmesinden kaynaklandığını ispat etmedikçe bu tazminatlar önceden tavanı belirlenerek sınırlanamaz (md.6/2).

Üye devletler, bu yönergenin hükümlerinin uygulanmasında meşru çıkarı olan dernek ve kuruluşların ulusal yasalarında belirtilen kriterler uyarınca, yönergenin zorunlu kıldığı yükümlülüklerin uygulanmasını sağlayacak her türlü adli ve idari işlemde şikayetçinin onayıyla şikayetçi adına hareket edilebilmesini veya ona yardımcı olabilmelerini garanti altına alacaktır (md.6/3).

İşçi temsilcisi olarak tanımlanmış kişiler de dahil tüm işçileri bu yönerge hükümleri çerçevesinde koruyan önlemler üye devletlerin ulusal hukuklarında yer almalıdır. Ayrıca üye devletler; işletmeye ilişkin bir şikayete veya eşit işlem ilkesine uyuma zorlamak amacıyla açılmış herhangi bir davaya tepki olarak işverenin, işçileri işten çıkarmasını veya onlara diğer olumsuz işlemlerde bulunmasını engelleyecek yasal hükümlere ulusal mevzuatlarında yer vereceklerdir (md.7).

---

<sup>354</sup> *Blanpain*, 501.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın tüm kişilere eşit işlem yapılmasını izleyecek ve destekleyecek kuruluşların oluşturulması için gerekli düzenlemeleri yapma görevi üye devletlere verilmiştir. Bu kuruluşlar, insan haklarının korunması ile görevli ulusal düzeydeki birimlere bağlı olabilecektir (md.8a).

Üye devletler, sosyal tarafları toplu iş ilişkileri çerçevesinde kadın erkek eşitliğini ilerleten ve ayrımcılığa karşı kurallar getiren sözleşmeler düzenlemeye teşvik edecektir. Söz konusu sözleşmeler bu yönergenin ve ulusal uygulamanın öngördüğü asgari gerekliliklere uygun olmalıdır. Üye devletler, ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve uygulamalarla işyerinde kadın ve erkeğe eşit işlem yapılmasını geliştirmek için işverenleri teşvik etmek zorundadır. Bu nedenle düzenli aralıklarla işçileri ve/veya işçi temsilcilerini kadın ve erkeğe eşit işlem ilkesi hakkında bilgilendirmede bulunmaya işverenler yönlendirilmelidir. İşletmenin farklı pozisyonlarında bulunan kadın ve erkek oranlarıyla ilgili istatistikler ve durumu iyileştirmek için işçi temsilcileriyle işbirliği içinde alınabilecek önlemler bu bilgilendirmede yer alabilecektir (md.8b).

Üye devletler, eşit işlem ilkesinin geliştirilmesine ve cinsiyet temelinde yapılan ayrımcılıkla mücadeleye katkı sağlamak için sivil toplum kuruluşlarıyla diyalog kurulmasını teşvik edecektir (md.8c). Üye devletler, bu yönerge doğrultusunda kabul edilmiş ulusal hükümlerin ihlali halinde uygulanacak yaptırımları belirleyecek ve bunların uygulanması için gerekli tüm önlemleri alacaklardır. Belirtmek gerekir ki, mağdura tazminat ödenmesini de kapsayabilecek söz konusu yaptırımlar orantılı ve caydırıcı olmalıdır (md.8d).

Üye devletler, eşit işlem ilkesinin korunması için bu yönergede belirtilen hükümlerden daha lehe hükümler getirebilir ve var olanları da devam ettirebilirler. Bu yönergenin uygulanması hiçbir durumda üye devletlerce ayrımcılığa karşı sağlanmış bulunan mevcut koruma düzeyinin düşürülmesine yol açamaz (md.8e).



### **ccc) Ebeveyn izni çerçeve sözleşmesine ilişkin 96/34/EEC sayılı Yönerge**

Ebeveyn izni; iş ilişkisine tabi olarak çalışan kadın ve erkeklere doğum veya evlat edinme yoluyla anne-baba olmaları halinde, çocuklarının bakımını sağlamak üzere tanınan izin hakkını ifade etmektedir<sup>355</sup>. Çalışma hayatı ile aile hayatını bağdaştıracak bir düzenleme yapabilmek için Avrupa Komisyonu sosyal taraflara (UNICE, CEEP VE ETUC'a) danışmıştır. Sosyal taraflar 14 Aralık 1995 tarihinde Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesini hazırlamış ve Avrupa Konseyi 3 Haziran 1996 tarihinde söz konusu çerçeve sözleşmenin yürürlüğe konulmasını sağlamak amacıyla Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine Dair 03.06.1996 tarihli ve 96/34/EEC sayılı Yönergeyi çıkarmıştır. Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesi, Avrupa düzeyinde diyalog yoluyla sosyal taraflarca oluşturulan ilk sözleşmedir<sup>356</sup>.

Yönergenin ekinde yer alan Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesi; amaç ve kapsam, ebeveyn izni, zorunlu nedenle işe gelmekten muaf olma ve son hükümler başlıklı dört ana maddeden oluşmuştur<sup>357</sup>.

Ebeveyn izni çerçeve sözleşmesi, çalışan ana ve babanın ebeveyn olarak sorumluluklarının mesleki sorumlulukları ile bağdaştırabilmelerini sağlayacak asgari standartları öngörmektedir (md.1/1). Bu sözleşme ulusal mevzuat, toplu sözleşme veya teamül gereği tanımlanan iş sözleşmesi veya iş ilişkisi ile çalışan kadın ve erkek tüm çalışanlara uygulanacaktır (md.1/2). Sözleşmenin 2/1. maddesi, kadın ve erkek çalışanlara, doğum veya evlat edinme nedeniyle çocuğa bakabilmeleri amacıyla üye devletler veya sosyal taraflarca belirlenecek sekiz yaşa kadarki bir yaş döneminde en az üç ay ebeveyn izni verilmesini öngörmektedir<sup>358</sup>. Ebeveyn izni kural olarak

---

<sup>355</sup> *Eraltuğ*, Ebeveyn İzni, 112.

<sup>356</sup> *Blanpain*, 567.

<sup>357</sup> Yönerge ve ekinde yer alan çerçeve sözleşme için bkz. [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:en:NOT\(15.02.2008\)](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:en:NOT(15.02.2008))  
*Mayne- Malyon*, 952-957.

<sup>358</sup> *Eraltuğ*, Ebeveyn İzni, 118. *Süral*, Kadın-Erkek Eşitliği, 58.

devredilemez (md.2/2). Ebeveyn iznine başvuru koşulları ve ebeveyn izninin uygulanmasına dair kurallar, söz konusu çerçeve sözleşmedeki asgari hükümler gözetilmek suretiyle üye devletlerin mevzuatı veya toplu sözleşmeleri ile belirlenecektir (md.2/3)<sup>359</sup>.

Üye devletler ve/veya sosyal taraflar<sup>360</sup>;

- Bu iznin kesintisiz veya aralıklı olarak ya da part-time esasına göre kullandırılmasını kararlaştırabilirler (md.2/3a),
- Bu izne hak kazanmak için bir yılı geçmemek üzere bir hizmet süresi (kıdem) tespit edebilirler (md.2/3b),
- Bu iznin başlangıç ve bitiş sürelerinin işverene bildirilmesi için işçinin uyacağı ihbar sürelerini kararlaştırabilirler (md.2/3c),
- Bu iznin işletme gerekleri ve geçerli nedenlerle ertelenebileceği halleri tespit edebilirler (md.2/3d),
- Küçük işletmelerin çalışma organizasyonu ihtiyaçlarını karşılamak üzere sözleşmede yer alan hükümlere ilave olarak özel düzenlemeler yapabilirler (md.2/3e).

Üye devletler veya sosyal taraflar, ulusal mevzuata, toplu sözleşmelere veya uygulamalara uygun olarak başvuru veya kullanılan ebeveyn izni gerekçesiyle işten çıkarılmaya karşı çalışanları koruyacak gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (md.2/4). Ebeveyn izninin sonunda çalışanın aynı işe veya bu mümkün değilse iş sözleşmesine veya iş ilişkisine uygun benzer işe dönme hakkı sağlanmalıdır (md.2/5). Ebeveyn izninin başlangıç tarihinde işçi tarafından kazanılmış haklar iznin bitiş tarihine kadar muhafaza edilecek, iznin bitişinde bu haklar ulusal kanunlar, toplu sözleşmeler veya uygulamalardan doğan değişikliklerle birlikte uygulanmaya devam

---

<sup>359</sup> *Blanpain*, 569-570.

<sup>360</sup> *Blanpain*, 570.

olunacaktır (md.2/6). Ebeveyn izni kullanılırken iş ilişkisinin hukuki statüsünün ne olacağı üye devlet veya sosyal taraflarca belirlenecektir (md.2/7). Üye devletler, söz konusu çerçeve sözleşmeye ilişkin sosyal güvenlikle ilgili hususları, sosyal güvenlik haklarının sürekliliğinin önemini dikkate alarak gözetmek ve düzenlemek durumundadırlar (md.2/8)<sup>361</sup>.

Üye devletler ve/veya sosyal taraflar, çalışanın işten ayrılmasını zorunlu kılan hastalık veya kaza hallerinde acil ailevi zorunluluk nedeniyle izin alma haklarını kullanabilmeleri için gerekli önlemleri, ulusal mevzuata, toplu sözleşmeye ve uygulamaya uygun olarak alacaklardır (md.3/1). Üye devletler ve/veya sosyal taraflar bu durumun uygulanma şartlarını belirleyebilir ve bu hakkın kullanılma süresini yıllık olarak ve olaya göre sınırlandırabilirler (md.3/2)<sup>362</sup>.

Bu sözleşmede öngörülenlerden daha üstün hak tanıyan ulusal mevzuatlardaki hükümler üye devletlerce muhafaza edilebilir veya yenileri kabul edebilir (md.4/1). Söz konusu sözleşme hükümlerinin uygulanması ulusal mevzuatlarca işçilere sağlanmış mevcut koruma düzeyinin azaltılması için haklı bir sebep oluşturamaz (md.4/2)<sup>363</sup>.

---

<sup>361</sup> *Blanpain*, 571. *Süral*, Kadın-Erkek Eşitliği, 58.

<sup>362</sup> *Blanpain*, 571.

<sup>363</sup> Söz konusu çerçeve sözleşmeye göre, üye devletlerin ve/veya sosyal tarafların değişen şartların ışığı altında değişik kanuni veya akdi hükümler geliştirme hakları, bu sözleşmedeki asgari şartlara uygunluk sağladığı sürece saklıdır (md.4/2). Bu sözleşme, sosyal tarafların sözleşme hükümlerini tamamlayıcı nitelikte anlaşmalar yapmalarına engel teşkil etmez (md.4/3). Bu sözleşmenin uygulanmasından doğacak şikayetler ve uyuşmazlıklar ulusal yasalar, toplu sözleşmeler ve uygulamalara göre ele alınır (md.4/5). Bilgi için bkz. *Blanpain*, 571.

### **ddd) Cinsiyet temelinde ayrımcılık davalarında ispat yüküne ilişkin 97/80/EC sayılı Yönerge**

15 Aralık 1997 tarihli ve 97/80/EC sayılı Yönerge cinsiyete dayalı ayırım davalarında ispat yükümlülüğünü düzenlemiştir<sup>364</sup>. 8 maddeden oluşan 97/80/EC sayılı Yönergenin amacı; kendisine eşit davranma ilkesinin uygulanmaması sonucunda zarar gördüğünü iddia eden her kişiye, eşit davranma ilkesinin uygulanması için yetkili mercilere başvuruda bulunduktan sonra yargı yoluna başvurma olanağını sağlayan önlemlerin daha etkin kılınmasıdır (md.1)<sup>365</sup>.

Yönergenin 2/1. maddesine göre eşit işlem, cinsiyete dayalı doğrudan ve dolaylı her türlü ayrımcılığın yapılmaması anlamına gelmektedir. Dolaylı ayrımcılık ise yönergenin 2/2. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre dolaylı ayrımcılık tarafsız olduğu izlenimi veren bir hükmün, kriterin veya uygulamanın bir cinse mensup olanların büyük bir bölümünü olumsuz etkilemesidir. Ancak dolaylı ayrımcılık olarak nitelendirebilmek için söz konusu hükmün, kriterin veya uygulamanın cinsiyet ile ilişkili olmayan objektif unsurlar dikkate alındığında uygun, gerekli ve adil sayılmaması gerekir.

Yönergenin uygulama alanı 3. maddede düzenlenmiştir. Bu yönerge hükümleri, Roma Antlaşmasının 119. maddesinin, eşit işlem yapılmasına ilişkin 75/117/EEC ve 76/207/EEC sayılı, hamile kadınların korunmasına ilişkin 92/85/EEC sayılı, ebevyn iznine ilişkin 96/34/EC sayılı Yönergelerin düzenlediği konularda, isteğe bağlı nitelikteki veya ulusal hukuk tarafından sağlanan yargı dışı yöntemler hariç ulusal hukuka göre başvurulabilecek adli ve idari yargılamaya uygulanır.

---

<sup>364</sup> Bu Yönerge, 13 Temmuz 1998 tarih ve 98/52/EC sayılı "Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Davalarında İspat Yüküne Dair Yönergenin Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda Birleşik Krallığına Teşmile Dair Yönerge" ile sosyal politika sözleşmesine başlangıçta taraf olmayan Birleşik Krallık ve Kuzey İrlanda'ya teşmil edilmiştir.

<sup>365</sup> Yönerge metni için bkz. *Mayne- Malyon*, 965-967. Official Journal L 014 , 20/01/1998 P. 0006 – 0008. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0080:EN:HTML> (12.12.2007)

Üye devletler, kendilerine eşit davranma ilkesinin uygulanmadığını düşünen kimselerin ulusal yargı sistemlerine uygun olarak yetkili merci veya bir mahkemeye sundukları olguların doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa açık karine oluşturmaları durumunda, şikayet olunanın ve/veya davalının eşit davranma ilkesini ihlal etmediğini ispatlamasını sağlayacak gerekli önlemleri alacaklardır (md.4/1)<sup>366</sup>. Böylece davacının/şikayetçinin kendisine ayrımcılık yapıldığına dair karineleri ortaya koyması durumunda ispat yükü diğer tarafa (davalıya/şikayet olunana) geçecektir. Üye devletler, bu kuralı davanın dayandığı olguların yetkili merci veya mahkeme tarafından soruşturulduğu yargılama yönteminde uygulamayabilirler (md.4/3).

Üye devletler ulusal yada uluslararası yargı sürecinin herhangi bir aşamasında davacı taraf için daha lehe bir kanıtlama rejimi kabul edebilirler (md.4/2). Yönergenin 6. maddesinde bu yönerge hükümlerinin uygulamaya konulmasının hiçbir durumda yönergenin kapsamına giren çalışanların mevcut koruma düzeyinin azaltılması için haklı sebep oluşturmayacağı belirtilmiştir.

**eee) İstihdam ve çalışma koşullarında kadınlara ve erkeklere eşit davranma ve eşit fırsatlar verme ilkesinin uygulanmasına ilişkin 2006/54/EC sayılı Yönerge**

5 Temmuz 2006 tarih ve 2006/54/EC sayılı Yönerge daha önce çıkmış yönergelerde yer alan esasları içeren ve onları şemsiyesi altına alan bir düzenlemedir. Bu yönergeyle, kadın erkek eşitliği konusundaki mevzuatın sadeleştirilmesi, eşit davranma ve fırsat eşitliği ilkelerinin sağlanmasına yönelik birçok yönergenin güncelleştirilerek bunların içeriğinin tek metinde toplanması istenmektedir<sup>367</sup>.

Genel hükümler başlıklı söz konusu yönergenin 1. maddesinde, yönergenin amacının istihdamda ve çalışma koşullarında kadınlara ve erkeklere eşit davranma ve fırsat eşitliği verme ilkesinin uygulanmasını sağlamak olduğu belirtilmiştir. Bu amaca ulaşmak için işe alınma, terfi, meslek içi eğitim, ücret eşitliği de dahil olmak üzere tüm

---

<sup>366</sup> *Ahtela*, 65.

<sup>367</sup> *Moroğlu*, Kadın Erkek- Eşitliği, 215.

çalışma koşullarında ve sosyal güvenlik sistemlerinde eşit davranma ilkesinin uygulanması öngörülmüştür<sup>368</sup>.

Yönergenin 2. maddesinde doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz, cinsel taciz ve ücret kavramları tanımlanmıştır. Buna göre, “Doğrudan Ayrımcılık”; kişinin sırf cinsiyeti nedeniyle iş ilişkisinin her aşamasında ve iş ilişkisini ilgilendiren her konuda mağdur edilmesi veya farklı koşullar uygulanmasıdır. “Dolaylı Ayrımcılık”; farklı cinslere eşit işlem yapıldığı görüntüsü veren tarafsız uygulamaların gerçekte bir cinsi diğerine nazaran kayıran veya mağdur eden etkiler doğuran işlemdir<sup>369</sup>.

Yönergenin 3. maddesinde, Amsterdam Antlaşmasınının 141/4. maddesine yollama yapılarak üye devletlerce çalışma yaşamında tam eşitliğin sağlanması için olumlu (pozitif) ayrımcılık önlemlerinin alınabileceği belirtilmiştir. Yönergenin özel hükümler başlığı altında düzenlenen 2. bölümünde, eşit veya eşdeğerde iş için eşit ücret ilkesi gereği cinsiyete dayalı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır (md.4).

Yönergede sosyal güvenlik sisteminden yararlanmada ayrımcılık yapılması yasağı ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (md.5-13). İşe alınma, meslek içi eğitim, terfi ve çalışma koşulları açısından eşit davranma ilkesi yönergenin 14. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre; kamu sektöründe ve özel sektörde,

---

<sup>368</sup> 05.07.2006 tarih ve 2006/54 sayılı Yönergenin metni için bkz. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32006L0054%20:EN:NOT> (12.12.2007)

<sup>369</sup> Taciz; bir kişiyi aşağılayıcı, utandırıcı, sindirici saldırgan bir şekilde istenilmeyen ve insan onurunu zedelemeye yönelik hareketlerdir. Cinsel taciz; sözle veya fiziksel olarak kişinin cinselliğine yöneltilmiş her türlü aşağılayıcı, utandırıcı, sindirici, saldırgan bir şekilde insan onurunu zedeleyen ortam yaratan hareketlerdir. Ücret; çalışanın işverenden iş ilişkisi dolayısıyla asgari ücret, ücret veya benzeri alışılmış uygulamalar çerçevesinde doğrudan veya dolaylı olarak, nakdi ya da aynı olarak aldığı ödemelerdir. İşyerlerindeki cinsel taciz, kadınların kişilik haklarını, çalışma hak ve özgürlüklerini ihlal eden önemli bir husustur. Cinsel taciz bir cinsiyet grubundakilerin diğerine kıyasla mağdur olmasına yol açmakta, böylece cinsiyet ayrımcılığına sebep olmaktadır. Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Bakırcı, İşyerinde Cinsel Taciz, 19. Aynı yazar, Cinsel Taciz 437- 458. Ergin, 147-148.*

aşağıdaki hususlarda cinsiyet esasına dayalı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmayacaktır:

- Faaliyet koluna bakmaksızın ve terfi dahil mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerinde işe, serbest mesleğe veya mesleğe giriş (seçilme) koşullarında (md.14/1-a).
- Uygulamalı iş deneyimi dahil, mesleki rehberliğin, mesleki eğitimin, ileri mesleki eğitimin, yeniden eğitimin tüm çeşitlerinden ve tüm düzeylerinden yararlanma koşullarında (md.14/1-b).
- İşe almada, çalışma koşullarında, ücrette, işten çıkarmada (md.14/1-c).
- İşçi ve işveren kuruluşlarına veya meslek odalarına üyelik koşullarında ve bu kuruluşların sağladığı haklarda (md.14/1-d).

İşe alınma ve/veya meslek eğitimi bakımından belirli meslek faaliyetlerinin niteliği ya da bunların icra edildiği koşullar cinsiyete dayalı bir ayırım yapılmasını gerektiriyorsa, üye devletler cinsiyet nedeniyle farklı bir işlem uygulanmasının ayrımcılık oluşturmayacağına karar verebilirler. Ancak bu istisnai düzenleme meşru bir amaçla yapılmalı ve belirli bir cinsin tercih edilmesi konusundaki zorunluluk da makul olmalıdır Burada değerlendirme yapılırken ölçülülük ilkesi dikkate alınmalıdır (md.14/2.)<sup>370</sup>.

Doğum izninden dönüşte çalışanın aynı veya eşdeğer bir konuma getirilmesini düzenleyen hüküm yönergenin 15. maddesinde yer almıştır. Buna göre; doğum izninde olan bir anne, doğum izni süresi sonunda eski işine dönme veya daha olumsuz koşullara sahip olmayan eşdeğer bir işe dönme hakkına ve çalışmadığı sırada hak kazanabileceği çalışma koşullarındaki gelişmelerden faydalanma hakkına sahip olacaktır.

Babalık ve evlat edinme izni ise yönergenin 16. maddesinde düzenlenmiştir. Bu izinleri tanıyan üye devletler, erkek ve kadın işçilerin söz konusu izinleri kullanmaları

---

<sup>370</sup> *Yenisey*, Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Uyum Sorunları, 49.

sebebiyle işten çıkarılmalarını önlemek için gerekli önlemleri alacaktır. İzinlerin sonunda işçiler eski işine veya daha olumsuz koşullara sahip olmayan eşdeğer bir işe dönme hakkına ve çalışmadığı sırada hak kazanabileceği çalışma koşullarındaki gelişmelerden faydalanma hakkına sahip olacaktır. Bu yönerge, babalık ve/veya evlat edinme iznine ilişkin olarak üye devletlerin ulusal mevzuatlarında daha üstün hakları tanımalarına kısıtlama getirmez.

Yönergenin 3. bölümünde hakların kullanılması konusunda özel yargılama usulünün tespit edilmesi öngörülmüştür<sup>371</sup>. İspat yükünün düzenlendiği yönergenin 19. maddesinde, cinsiyete dayalı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yasağının ihlali nedeniyle mağdur olduğunu iddia eden kişinin açık karineler ileri sürmesi halinde, hukuk yargılamasında ispat yükümlülüğünün yer değiştirerek karşı tarafa geçtiği

---

<sup>371</sup> Yönergenin 17/1. maddesine göre üye devletler, uygun uzlaştırma usullerini dikkate aldıkları durumlar dahil diğer yetkili makamlara başvurular yapıldıktan sonra, hatta ayrımcılık yapıldığı ileri sürülen ilişki sona erdikten sonra eşit davranma ilkesinin uygulanmaması nedeniyle kendilerinin mağdur olduğunu iddia eden kişilerin, bu yönerge hükümlerinin uygulanmasına yönelik yargı yollarına başvurabilmelerine imkan veren hükümleri düzenlemekle yükümlüdür. Üye devletler, ulusal hukukları ile belirlenen kriterlere uygun olarak yönergenin hükümlerine uyulmasının sağlanmasında meşru menfaatleri bulunan derneklerin, kuruluşların ve diğer tüzel kişilerin, şikayetçilerin onayını alarak şikayetçiler adına veya onları desteklemek üzere yönerge gereğince doğan yükümlülüklerin uygulanması için düzenlenen adli ve /veya idari usullere başvurabilmelerini sağlayacaktır (md.17/2). Yönerge hükümleri eşit davranma ilkesine yönelik dava açma konusundaki zaman sınırlaması ile ilgili ulusal yasalarda yer alan hükümleri engellemeyecektir (md.17/3).

Yönergenin 18. maddesine göre üye devletler, cinsiyete dayalı ayrımcılık sonucunda mağdur olan kişinin uğradığı zarar ve ziyan için caydırıcı ve uğranılan zararlar orantılı etkin bir tazminat veya telafi sağlamak üzere gerekli önlemleri kendi ulusal hukuk sistemlerine dahil edecektir. Başvuru sahibinin, bu yönergede belirtilen bir ayrımcılık sonucunda uğradığı zararın sadece iş başvurusunun reddedilmesi olduğunu işverenin kanıtlayabildiği durumlar hariç bu tazminat veya telafi önceden tavan belirlenerek sınırlanamayacaktır.



kabul edilmiştir. Ancak yönergenin bu hükmü ceza yargılaması bakımından uygulanmayacaktır (md.19/5)<sup>372</sup>.

Yönergenin 20. maddesinde Avrupa Birliğinde cinsiyete dayalı eşitliğin sağlanması yolunda üye devletlerde yaşanan gelişmeleri izlemek, yönlendirmek ve geliştirmek amacıyla bir Avrupa Eşitlik Enstitüsü kurulması öngörülmüştür. Yönergenin 20/1. maddesi gereği üye devletler, cinsiyete dayalı ayrımcılık olmaksızın tüm kişilere eşit davranılması ilkesinin izlenmesi ve desteklenmesi için görevli kuruluşları belirleyecektir <sup>373</sup>.

Yönergenin 33. maddesinde, bu yönergenin içerdiği hükümlerin en geç 15 Ağustos 2008 tarihine kadar üye devletlerin ulusal hukuklarında düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Avrupa Birliğine üye devletlerde kadın erkek eşitliğinin bu yönerge

---

<sup>372</sup> Yönergenin 19. maddesinin 1. fıkrası gereği, üye devletler davalının daha lehine olan ispat düzenlemeleri getirebilirler (md.19/2). Üye devletler, davanın delillerini mahkemenin veya yetkili makamın soruşturacağı durumlarda maddenin 1. fıkrasındaki ispat yükümlülüğüne ilişkin kuralı uygulamayabilecektir (md.19/3). *Moroğlu*, Kadın Erkek- Eşitliği, 215.

Yönergenin 19/4. maddesinde 19. maddenin 1. 2. ve 3. fıkralarının belirli durumlara da uygulanacağı açıklanmıştır. Buna göre; kurucu antlaşmanın 141. maddesinin ve cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ilgili olduğu takdirde 92/85/EEC ve 96/34/EEC sayılı yönergelerin kapsadığı durumlara (md.19/4-a) ve gönüllülük niteliğindeki mahkeme dışı usuller ve ulusal hukukun belirledikleri hariç, ulusal hukuk gereğince, kamu sektörü veya özel sektör ile ilgili telafi yolları sağlayan özel veya idari usullere (md.19/4-b) yönergenin 19. maddesinin hükümleri uygulanabilecektir.

<sup>373</sup>Bu kuruluşlar, insan haklarının savunulması veya birey haklarının korunması için ulusal düzeyde sorumluluk taşıyan kurumların bir birimini teşkil edebilecektir (md.19/1-son). Üye devletler, bu kuruluşların yetkilerinin aşağıdaki hususları içermesini sağlayacaktır.

Yönergenin 17(2) maddesinde belirtilen mağdurların ve ilgili derneklerin, kuruluşların veya diğer tüzel kişilerin haklarını engellemeksizin, ayrımcılık hakkındaki şikayetlerinin izlenmesinde mağdurlara bağımsız yardım sağlamak, ayrımcılıkla ilgili bağımsız araştırmalar yapmak, ayrımcılıkla ilgili konularda bağımsız raporlar yayınlamak ve tavsiyelerde bulunmak. Bilgi için Bkz. *Moroğlu*, Kadın Erkek- Eşitliği, 215.

hükümlerine uygun olarak etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak üzere, ülkelerdeki uygulamayı izleyebilmek için her üye devletin dört yılda bir hazırlayacağı raporla ulusal uygulamaları hakkında bilgi vermesi gerekmektedir (md.31/2).

Avrupa Komisyonu, üye devletlerin raporlarını göz önünde tutarak en geç 15 Şubat 2011 tarihinde yönergenin uygulanmasını gözden geçirecek ve eğer gerekirse değişiklik önergesi hazırlayacaktır. Yönergenin 34. maddesi gereğince 15 Ağustos 2009 tarihinde 75/117, 76/207, 86/378 ve 97/80 sayılı Yönergeler yürürlükten kalkacaktır.

### **bb) Ayrımcılığı engelleyen yönergeler**

Eşitlikten bahsedebilmek için ırk, etnik köken, din, inanç, yaş, malullük ya da cinsel eğilim gibi nedenlerle insanların farklı bir işleme ya da bir ayrıma tabi olmaması gerekir. Bu hususu dikkate alan Avrupa Birliği belirtilen konularda ayrımcılığın önlenmesi için iki yönerge çıkarmıştır. Bunlar aşağıda incelediğimiz 2000/43/EC ve 2000/78/EC sayılı Yönergelerdir.

### **aaa) Irk ve etnik kökene bakılmaksızın kişilere eşit işlem yapılması ilkesinin uygulamaya konulmasına ilişkin 2000/43/EC sayılı Yönerge**

29 Temmuz 2000 tarihli ve 2000/43/EC sayılı Yönergenin giriş kısmında belirtildiği üzere Avrupa Birliği ırk ve etnik köken ayrımının varlığına ilişkin her türlü düşüncüyü reddetmektedir. Irk ve etnik kökenine bakılmaksızın tüm kişilerin katılımını sağlayan bir demokratik ve toleranslı toplumun yaratılabilmesi için her türlü işe girişe, eğitime, sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri de dahil olmak üzere sosyal korumaya, mallara, hizmetlere ve her türlü sosyal imkana ulaşmayı sağlamak üzere ayrımcılığa ilişkin özel bir eylem planı hayata geçirilmeye çalışılmaktadır. Bu amaca ulaşabilmenin bir yolu olarak 2000/43/EC sayılı Yönerge çıkarılmıştır<sup>374</sup>.

---

<sup>374</sup> Yönerge metni için bkz. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:EN:HTML> (11.02.2008). Neal, 357-365.

Yönergenin amacı üye devletlerde eşitlik ilkesinin uygulanmasını sağlamak için ırk ya da etnik kökene dayalı ayrımcılıkla mücadele etmektir (md.1)<sup>375</sup>. Yönergenin 2. maddesinde ırk ya da etnik kökene dayalı olarak doğrudan ve dolaylı ayırım yapılamayacağı belirtilerek, doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın tanımlarına yer verilmiştir. Buna göre, bir kişinin benzer durumdaki bir başka kişiye göre ırk ya da etnik kökeni nedeniyle daha az elverişli bir işlem görmekte olması ya da görmüş veya görececek durumda bulunması halinde doğrudan ayrımcılık söz konusudur (md.2/a). Dolaylı ayrımcılıkta ise, nötr olan bir hüküm, kriter ya da uygulama meşru bir amaçla yasallaştırılmamışsa ve bu amaca ulaşmak için uygun ve gerekli değilse, görünüşte nötr (tarafsız) olan bu hüküm, kriter ya da uygulamanın belirli bir ırk ya da etnik kökene sahip kişileri diğer kişilere nazaran daha kötü bir duruma sokmasıdır (md.2/b)<sup>376</sup>.

İrk ya da etnik köken açısından taciz kavramı da yönergede açıklanmıştır. Buna göre, bir insanın kişiliğine zarar verme amacı taşıyan ya da bu etkiyi yapan ve korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü bir ortam yaratan ırk ya da etnik kökenle ilgili istenmeyen bir davranış, tacizdir ve bu yönergeye göre ayrımcılık oluşturur. Yönergede belirtilen tanım dikkate alınmak suretiyle taciz kavramı AB üyesi devletlerin kendi mevzuatlarında tanımlanabilecektir. Ayrıca kişileri ırk ya da etnik kökene göre ayırma tabi tutmaya yönelik herhangi bir talimat ayrımcılık kabul edilecektir (md.2/4)<sup>377</sup>.

Yönergenin uygulama alanı 3. maddede düzenlenmiştir. Buna göre, kamu kuruluşları da dahil olmak üzere kamu ve özel sektörde çalışan herkese ayırım yasağı aşağıda saydığımız konularda uygulanacaktır<sup>378</sup>.

---

<sup>375</sup> *Fuchs*, The Bottom Line 2, 430.

<sup>376</sup> *Guild*, 419-420. *Bakırcı*, Fırsat Eşitliği, 12.

<sup>377</sup> *Guild*, 420.

<sup>378</sup> *Blanpain*, 460.

Her faaliyet dalında ve mesleki düzeyde işçinin işe giriş ve terfi koşullarında, kendi hesabına çalışmaya başlamada ve mesleğe girişte; uygulamalı çalışma deneyimi de dahil olmak üzere her çeşit ve her düzeyde mesleğe yöneltme, mesleki eğitim, ileri mesleki eğitim ve yeniden eğitim programlarında; işten çıkarmalar ve ücret dahil çalışma koşullarında; işçi ve işveren kuruluşlarına ya da meslek kuruluşlarına üyelikte, bu kuruluşların faaliyetlerine katılmada ve bu kuruluşların sağladığı hizmetlerden faydalanmada; sosyal güvenlik ve sağlık yardımları dahil sosyal korumada; sosyal yardımlarda; öğretimde; konut dahil halka açık mal ve hizmetlere ulaşmada ve bunların arzında ayırım yasağı uygulanacaktır<sup>379</sup>.

Yönergenin 4. maddesinde, yönergenin uygulanması bakımından mesleki özelliklerin gözardı edilemeyeceğini vurgulayan bir hüküm mevcuttur. Bu hükme göre belirli bir mesleki faaliyetin niteliği ya da bu faaliyetin uygulandığı ortam dolayısıyla belli bir ırk ya da etnik kökene ilişkin özellik bir mesleğin asli koşulunu oluşturuyorsa, bu niteliğin aranması ırk ya da etnik kökene dayalı ayrımcılık sayılmayacaktır. Ancak bu durumda ayırım yapılırken amaç meşru ve getirilen koşul da makul olmalıdır. Yönergenin 5. maddesinde üye devletlerin pozitif (olumlu) ayrımcılığı uygulayabilecekleri belirtilmektedir. Bu nedenle, eşit işlem ilkesi bir üye devletin ırk ya da etnik kökenden kaynaklanan dezavantajları giderecek ya da telafi edecek önlemler almasına engel değildir<sup>380</sup>.

Bu yönerge asgari gereklilikleri ortaya koymaktadır. Bu itibarla üye devletler eşit işlem ilkesinin korunması bakımından bu yönergeye göre mağdur sayılanlar için daha üstün (lehte) hükümler getirebilecekler ya da mevcut olan daha lehte hükümleri muhafaza edebileceklerdir. Bu yönergenin uygulanması üye devletlerde ayrımcılığa

---

<sup>379</sup> Yönergenin 3. maddesinin ikinci fıkrasında bu konudaki istisnalar da belirtmiştir. Söz konusu hükme göre; bu yönerge milliyetten kaynaklanan işlem farklarını kapsamamakta, üçüncü ülke vatandaşlarının ya da vatansız kişilerin üye devletlere girmeleri ya da üye devletlere ait ülkelerde ikamet etmelerine ilişkin hüküm ve koşullarla ya da üçüncü ülke vatandaşlarının ve vatansız kişilerin hukuki statüsünden doğan işlemlerle ilgilenmemektedir.

<sup>380</sup> *Blanpain*, 461.

karşı mevcut olan koruma düzeyini düşürmek için gerekçe olamayacaktır. Yönergenin uygulanması her bir üye devlette alınmış olan önlemlerde bir azalmaya veya gerilemeye yol açmayacaktır (md.6).

Üye devletler, bu yönerge ile getirilen hükümlerin ihlaline karşı etkin, orantılı ve caydırıcı yaptırımlar koymalıdır. Bu itibarla üye devletler, eşit işlem ilkesinin uygulanmaması dolayısıyla haksızlığa uğradıklarını düşünen tüm kişilerin uzlaştırma prosedürleri de dahil olmak üzere gerekli yargısal ve/veya idari prosedürlere başvurma haklarını güvenceye kavuşturmak zorundadır. Mağdur olduğunu iddia edenlerin bu hakkı ayrımcılık iddiasına konu olan ilişki sona erdikten sonra da devam edecektir (md.7/1)<sup>381</sup>.

Yönergenin başlangıç kısmında, ırk ve etnik kökene dayanan ayrımcılığa maruz kalan kişilerin yeterli yasal korunma araçlarına sahip olmaları gerektiği belirtilerek, daha etkin korunma düzeyini sağlamak için ilgili dernek ve diğer kuruluşların üyelerinin adına yargılama süreçlerine katılma olanaklarının güçlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir.

Yönergenin 7. maddesi de bu ilke esas alınarak düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre üye devletler, yönerge hükümlerinin uygulanmasında meşru bir çıkarı bulunan derneklerin ya da diğer tüzel kişilerin, yönerge hükümlerinin uygulanmasını sağlamak ve şikayetçi üyeleri adına ve/veya bu şikayetleri desteklemek amacıyla ve üyenin onayı ile yönerge hükümlerine ve ulusal hukuklarının öngördüğü prosedürlere uygun biçimde yargısal ve/veya idari yollara başvurabilmelerini sağlayacaklardır (md.7/2). Eşit işlem ilkesine yönelik davalarda zamanaşımı konusunda ulusal kurallar uygulanacaktır (md.7/3).

Yönergeye göre ayrımcılık davalarında, ayrımcılığın karine oluşturduğuna dair ispat külfeti benimsenmelidir ve eşit işlem ilkesinin etkin şekilde uygulanması için ispat külfeti davalıya ait olmalıdır. Bu husus 8. maddede düzenlenmiştir. Eşit işlem ilkesinin

---

<sup>381</sup> *Blanpain*, 461.

kendilerine uygulanmaması nedeniyle haksızlığa uğradıklarını düşünen bireyler, mahkemeye ya da başka bir yetkili makama doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık yapıldığına ilişkin veriler sundukları takdirde, eşit işlem ilkesine aykırı davranmadığını ispat yükümlülüğü şikayet olunana veya davalıya aittir. Üye devletler bunu sağlamak için ulusal yargı sistemlerinde gerekli önlemleri alacaklardır (md.8/1). Üye devletler şikayetçiler ve/veya davacılar için daha elverişli olan ispat kuralları getirilebilirler (md.8/2). Belirtilen ispat külfetine ilişkin hüküm ceza yargılamasında ve delillerin tespit görevinin mahkemeye ya da yetkili bir makama ait olduğu hallerde uygulanmayacaktır (md.8/3).

Eşitlik ilkesinin etkin şekilde uygulanması mağdur olanların uygun yargısal korumadan yararlanmasına bağlıdır. Bunu sağlamak üzere 9. madde, eşit işlem konusunda haksızlığa uğradığı iddiasıyla şikayette bulunan ya da yargı yollarına başvuran bireylerin, olumsuz bir işleme maruz kalmalarının önlenmesi amacıyla üye devletlerin hukuk sistemlerinde alacakları önlemleri düzenlemektedir.

Tüm yönergelerde olduğu gibi bilgilendirme konusu 2000/43/EC sayılı Yönergede de düzenlenmiştir. Üye devletler, halen yürürlükte olan ilgili hükümlerle birlikte bu yönerge ile karşılaştırılan hükümlerden, ülkelerinin her yerindeki ilgili tüm kişilerin uygun araçlar kullanılarak haberdar edilmelerine özen göstermelidirler (md.10)

Yönerge hükümlerinin etkin biçimde uygulanabilmesi için üye devletler, çeşitli ayrımcılık biçimlerinin tespiti ve bunlarla mücadele edilmesi için sosyal taraflar ve sivil toplum kuruluşları arasındaki diyalogu geliştirmelidir. Yönergenin 11. maddesi gereği üye devletler, eşit işlem ilkesini teşvik etmek için işyeri uygulamalarından, toplu sözleşmelerden, araştırma, deneyim ve örnek uygulamalardan yararlanarak gerekli önlemleri alacaklardır (md.11/1)<sup>382</sup>.

---

<sup>382</sup> 11. maddenin ikinci fıkrası gereği üye devletler, 3. maddede belirtilen istihdam koşullarında ayrımcılık karşıtı kurallar içeren toplu sözleşmeleri akdetmeleri için sosyal tarafları teşvik edeceklerdir. Ancak bu teşvik tarafların toplu sözleşme özerkliğine zarar vermeyecek biçimde uygulanmalıdır. Bu sözleşmeler, yönergedeki asgari düzenlemelerle ve ilgili ulusal uygulamalarla uyumlu olmalıdır. Yönergenin 12. maddesi gereği ırk ve etnik

Eşit işlem yapmayı yönlendirecek ve geliştirecek kuruluşlar hakkındaki hükümler, yönergenin 3. bölümünde yer almıştır. Yönergenin 13. maddesinin birinci fıkrasına göre üye devletler, herkesin ırk ya da etnik kökene bakılmaksızın eşit işlem görmesini sağlamak amacıyla belirli kurumları görevlendirecektir. Bu kurumlar, ulusal düzeydeki insan haklarının savunulması ya da bireysel hakların korunması ile görevli kurumların birimlerinden oluşabilir. Bu kurumlar, ilgili dernek ve diğer kuruluşların haklarını engellemeksizin mağdurların ayrımcılıkla ilgili şikayetlerini takip etmede bağımsız yardım sağlanması, ayrımcılık ile ilgili incelemeler hazırlanması ve ayrımcılıkla ilgili herhangi bir konuda bağımsız raporlar yayınlaması ve tavsiyelerde bulunulması görevlerini üstlenebilirler<sup>383</sup>.

Üye devletlerin, yönergeye uyum sağlamalarına ilişkin hükümler ve yaptırımlar 4. bölümde düzenlenmiştir. Yönergenin 14. maddesi gereği üye devletler, eşit işlem ilkesine aykırı kanun, yönetmelik ve idari düzenlemelerin kaldırılmasını ve bireysel sözleşmelerde ya da toplu sözleşmelerde, işyeri iç yönetmeliklerinde, kar amacı güden ya da gütmeyen derneklerin, bağımsız mesleklerin, işçi ve işveren örgütlerinin tüzüklerinde yer alan eşit işlem ilkesine aykırı hükümlerin geçersiz sayılmasını ya da değiştirilmesini sağlayacaklardır.

Ayrıca üye devletler bu yönergenin kabulünden sonra ulusal mevzuatın ihlal edilmesi halinde uygulanacak yaptırımları düzenleyen kurallar koyacaklar ve bu kuralların uygulanmasına yönelik gerekli tüm önlemleri alacaklardır. Mağdura bir tazminat ödenmesini de içerebilecek bu yaptırımlar etkin, orantılı ve caydırıcı olmalıdır (md.15).

---

kökene dayalı ayrımcılıkla mücadeleye katkı sağlanması ve bu alanda eşit işlem ilkesinin geliştirilmesi amacıyla üye devletlerin yine ulusal hukuk ve uygulamaları ile uyumlu biçimde sivil toplum örgütleri ile diyalogu teşvik edilmelidir.

<sup>383</sup> *Blanpain*, 462.

### **bbb) İŖe giriŖte ve iŖte eŖit iŖlem yapılması için genel ereve oluŖturan 2000/78/EC sayılı Yönerge**

27 Kasım 2007 tarihli ve 2000/78/EC sayılı Yönergenin amacı, üye devletlerde eŖit iŖlem ilkesinin uygulanmasını sağlamaya yönelik olarak iŖe giriŖte ve iŖte; din, inanç, yaŖ, malullük ya da cinsel eğilimlere dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek için genel bir ereve oluŖturmaktır<sup>384</sup> (md.1). Bu yönergeye göre eŖit iŖlem ilkesi, yukarıda belirtilen konularda doğrudan ya da dolaylı hiçbir ayırım yapılamayacağı anlamına gelmektedir (md.2). Bir kiŖinin benzer durumdaki bir baŖka kiŖiye göre din, inanç, yaŖ, malullük ya da cinsel eğilimler sebebiyle daha aleyhe iŖlem görmekte olması veya görmüş olması ya da görecek durumda bulunması halinde doğrudan ayrımcılık mevcuttur. Görünürde nötr bir hüküm kriter ya da uygulama belirli bir dine veya inanca, belirli bir malullüğe, belirli bir yaŖa ya da belirli bir cinsel eğilime sahip kiŖileri baŖka kiŖilere göre elveriŖsiz duruma sokuyorsa dolaylı ayrımcılık söz konusudur. Ancak belirtmek gerekir ki; bu hüküm, kriter ya da uygulama objektif olarak haklı ve meŖru bir amaca dayanıyorsa ve bu amaca varma yolları uygun ve gerekli ise ayırımdan söz edilemez. Ayrıca bu yönergenin kapsamına giren bir iŖveren ya da herhangi bir kuruluş belirli malullüğü olan kiŖiler için dezavantajları giderecek uygun önlemler almak durumunda ise dolaylı ayrımcılık iddiası söz konusu olmayacaktır<sup>385</sup>.

Bir kiŖinin dinine, inancına, malullüğüne, yaŖına ya da cinsel eğilimine yönelik bir davranıŖ, o insanın kiŖiliėini ihlal etme amacı taŖır ya da bu etkiyi yaparsa ve korkutucu, dűŖmanca, aŖaėılayıcı ya da küçük dűŖürücü bir ortam yaratırsa taciz söz konusu olur ve bu durum anılan yönerge açısından ayrımcılık oluŖturur. Belirtilen çerçevede, üye devletlerce ulusal hukuk ve uygulamalar açısından taciz kavramı

---

<sup>384</sup> Yönerge metni için bkz. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2001/jul/directive\\_78ec\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2001/jul/directive_78ec_en.pdf) (11.02.2008). Neal, 365-376.

<sup>385</sup> *Blanpain*, 453-454.



tanımlanabilir. İşe girişte ve işte din, inanç, yaş, cinsel eğilime göre ayırım yapmaya yönelik verilen bir talimat da ayrımcılık sayılacaktır<sup>386</sup>.

Yönerge, kapsamı yönünden 2000/43/EC sayılı yönerge ile aynı iş kategorilerini ve benzer istihdam biçimlerini saymıştır. Kapsamı belirleyen hükmün istisnaları da aynı niteliktedir. Üye devletler, bu yönergenin malullük ve yaşa ilişkin ayrımcılık konusundaki hükümlerinin silahlı kuvvetlere uygulanmamasına karar verebilecektir.

Mesleki koşullar dolayısıyla da yönerge hükümlerine istisna getirilebilir. Yönergenin 4. maddesinin birinci fıkrasına göre belirli bir din, inanç, yaş, malul olmama ve benzer faktörler bir mesleğin icrasının asli koşulunu oluşturuyorsa, bu faktörlere dayanılarak yapılan farklı bir işlem ayrımcılık sayılmayacaktır. Yeter ki, burada amaç meşru ve öngörülen koşul makul olsun. Yönerge maluliyeti olan kişilerin lehine bazı düzenlemeler yapılabileceğini öngörmektedir. Buna göre, işverenler belirli durumlarda kendilerine makul olmayan ağır bir yük getirmemesi koşuluyla malullüğü olan bir kişinin işe girebilmesini, istihdama katılmasını, terfi etmesini ya da yeniden eğitime tabi olmasını yapacağı özel düzenlemelerle sağlayabilecektir (md.5)<sup>387</sup>.

Yönergenin 6. maddesi uyarınca üye devletler, yaş nedeniyle farklı işlem yapmanın ayrımcılık oluşturmayacağını kararlaştırabileceklerdir. Ancak bunun için söz konusu farklı işlemlerin ulusal kanunlar çerçevesinde istihdam politikası, işgücü piyasası ve mesleki eğitim amaçları dahil meşru bir amaçla yapılması ve bunun yapılmasının objektif olarak haklı ve makul görünmesi gerekmektedir. Bunlara aşağıda belirtilen haller ve benzerleri örnek olarak gösterilebilir<sup>388</sup>.

---

<sup>386</sup> *Blanpain*, 454.

<sup>387</sup> *Blanpain*, 455-456.

<sup>388</sup> Ayrıca üye devletlerin sosyal güvenliğe ilişkin bazı uygulamaları da ayrımcılık oluşturmayacaktır. Örneğin sosyal güvenlik sisteminde emeklilik yardımlarına hak kazanmak için belli yaşların belirlenmesi veya çalışanların mesleki kategorileri için farklı yaşlar tespit edilmesi söz konusu olabilir. Cinsiyete dayalı ayrımcılığa yol açmamak koşulu ile bu haller yaştan kaynaklanan ayrımcılık sayılmayacaktır. Bkz. *Blanpain*, 456. *Skidmore*, 59-61.

- Daha yaşlı işçilerin ve başkalarına bakma yükümlülüğü olan kişilerin mesleki entegrasyonunu ve korunmasını sağlamak amacıyla, gençlere işten çıkarma ve ücret koşulları da dahil işe girmeye, mesleki eğitime, istihdama ve mesleğe ilişkin özel koşullar getirilmesi (6/a),
- İşe girmede ya da işle ilgili belirli menfaatlere ulaşmada, asgari yaş koşullarının, mesleki deneyim ya da kıdem koşullarının tespit edilmesi (6/b),
- İşle ilgili eğitim gereksinimleri ya da emekli olabilmek için geçmesi gereken makul bir süreye bağlı olarak işe girmede azami bir yaşın saptanması (md.6/c).

2000/43/EC sayılı Yönergenin 5. maddesine paralel şekilde pozitif ayrımcılığa atıfta bulunularak, yaş, malullük, din, inanç, görüş ve benzer sebeplerden kaynaklanan ayrımcılığın etkilerini önlemek ya da gidermek amacıyla üye devletlerin özel önlemler alabileceği belirtilmiştir (madde 5/1).

Belirtmemiz gerekir ki, eşit işlem ilkesi üye devletlerin, malüllerle ilgili olarak işyerinde sağlık ve güvenliğin korunmasına ilişkin hükümleri uygulamalarına ya da yeni düzenlemeler yapmalarına veya malüllerin çalışma çevresine entegrasyonunun sağlanmasına ya da geliştirilmesine yönelik önlemler alma hakkına engel olmayacaktır (madde 7/2).

Önlemler alma, sosyal diyalog kurma, ispat yükümlülüğü, yaptırımlar, bilgi verme ve raporlama konularındaki yönerge hükümleri yukarıda açıklanan 2000/43/EC sayılı Yönerge hükümleri ile paraleldir.

### **III. İş Kanununda Yer Alan Eşitlik İlkesine İlişkin Hükümler**

Ülkemiz, eşitlik ilkesini içeren önemli uluslararası metinleri ve sözleşmeleri (İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Kadınlara Karşı Her Tür Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler

Arasında Ücret Eşitliği Hakkındaki 100 sayılı ILO Sözleşmesi, İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkındaki 111 sayılı ILO Sözleşmesi) onaylamıştır<sup>389</sup>.

Anayasamızın birçok maddesinde eşitlik ilkesine yer verilmiştir. Anayasanın “Kanun Önünde Eşitlik” başlıklı 10. maddesinde yer alan, “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” (md.10/1), “Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.”(md.10/3), hükümleriyle, genel olarak eşitlik ilkesi anayasa düzeyinde güvence altına alınmıştır. Anayasanın 10/2. maddesinde cinsiyetler arası ayrımcılığın yapılmamasını sağlamak amacıyla “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” hükmü getirilmiştir. Söz konusu maddenin dördüncü fıkrasında ise, devlet organlarının ve idare makamların bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorunda oldukları belirtilmiştir<sup>390</sup>.

Anayasanın bağlayıcılığını ve üstünlüğünü açıklayan 11. maddesinde, Anayasa hükümlerinin yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kuralları olduğu ifade edilmiştir. Bu nedenle 11. maddede yer alan hüküm dikkate alınarak değerlendirme yapıldığında, anayasadaki eşitlik ilkesinin yalnız bir kamu hukuku ilkesi olmayıp özel hukuk ilişkileri

---

<sup>389</sup> Bkz. *Baybora*, 38-43. *Kaya*, Çalışma Hukukunda Eşitlik, 148-150.

<sup>390</sup> Ayrıca Anayasanın 12, 17, 41 ve 50. maddeleri eşitlik ilkesiyle alakalıdır. Anayasanın 12. maddesi gereği herkes, kişiliğine bağlı dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Anayasanın 17. maddesinde, herkesin, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu, 41. maddesinde, ailenin, Türk toplumunun temeli olduğu ve eşler arasında eşitliğe dayandığı, 42. maddesinde kimsenin, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamayacağı, 50. maddesinde, kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı belirtilmiştir. Anayasadaki düzenlemeler için bkz. *Ulucan*, Eşitlik İlkesi ve Uygulaması, 191-195.

alanında da geçerli genel bir ilke olduğu ve bu yönüyle iş hukukunda eşit davranma borcunun pozitif kaynağını oluşturduğu sonucuna varılabilecektir<sup>391</sup>.

Cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin eşit ücret uygulanacağını düzenleyen diğer bir Anayasa maddesi, ücrette adalet sağlanması başlıklı 55. maddedir. Bu maddede devletin, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alacağı düzenlenmiştir.

Çalışma hakkı ve ödevini düzenleyen Anayasanın 49. maddesinde, devletin, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek, çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alacağı belirtilmiştir.

Anayasanın 10. maddesindeki ilkeler ve AB yönergelerindeki esaslar dikkate alınarak düzenlenen 4857 sayılı İş K.'nun 5, 12, 13, 18/3-(d) maddeleri ile 2821 sayılı Sendikalar K.'nun 31. maddesinde yer alan eşitlik kavramı, işverenin işçileri arasında ayırım yapmamasını ve onlara eşit davranmasını öngörmektedir. Bu itibarla, işveren haklı bir neden olmadıkça iş ilişkilerinin kurulmasında, işin yönetiminde, çalışma koşullarının düzenlenmesinde ve iş ilişkilerinin sona ermesinde aynı durumda olan işçiler arasında ayırım yapamayacaktır. Çalışma ilişkilerinde hakkaniyet esasını benimseyen çağdaş iş hukukuna uygun olarak bu düzenlemeler yapılmıştır<sup>392</sup>.

4857 sayılı İş K.'nunda eşitliği özel olarak düzenleyen madde "Eşit Davranma İlkesi" başlıklı 5. maddedir. İş K.'nun 5. maddesiyle eşitlik ilkesi iş hukukunun temel

---

<sup>391</sup> *Mollamahmutoğlu*, 423. *Yenisey*, Orantılılık İlkesi, 975. *Aynı yazar*, Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, 64.

<sup>392</sup> *Çelik*, Eşit Davranma Borcu, 5. *Süzek*, 362. *Süral*, Job Security, 255-256. *Yenisey*, 4857 sayılı İş K.'nu hükümleri dikkate alındığında eşit davranma ilkesinin işverenin borçlarından birisi olmasının ötesinde iş hukukunun temel ilkelerinden birisi haline geldiğinin söylenebileceğini, AB mevzuatı çerçevesinde eşitlik ilkesinin temel hak olarak kabul edilmesi gerektiğini haklı olarak belirtmektedir. *Yenisey*, Orantılılık İlkesi, 974.

özelliklerinden (ilkelerinden) biri haline gelmiştir<sup>393</sup>. Anayasanın 10. maddesiyle hakkaniyet ilkesi ve dürüstlük kuralı temeline yerleştirilmiş olan işverenin eşit işlem yapma borcu, İş K.'nun 5. maddesiyle iş hukukunda başka bir pozitif kaynağa kavuşmuştur. Bu gelişmede yukarıda belirtilen uluslararası hukuk düzenlemelerinin ve Avrupa Birliği müktesebatına uyum sürecinin büyük etkisi bulunmaktadır. Böylece işverenin eşit davranma borcu hukukumuzda 4857 sayılı İş Kanunu ile yeni bir boyut kazanmıştır<sup>394</sup>.

Eşit davranma borcuna ilişkin olarak sadece kadın ve erkek işçiler arasında ücret ayrımı yapılamayacağını belirten mülga 1475 sayılı İş Kanunuyla karşılaştırıldığında, 4857 sayılı İş K.'nun 5. maddesi eşit davranma ilkesi başlığı altında konuyu çok daha ayrıntılı olarak düzenlemiştir. İş K.'nun 5. maddesinin ilk fıkrasında işçinin kişisel durumu açısından genel bir eşit davranma yükümlülüğü getirilmiştir. Buna göre; iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. Söz konusu hüküm gereği işveren yönetim yetkisi kapsamında işçileri arasında dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapamayacaktır<sup>395</sup>.

Cinsiyet ayrımı yasağı İş K.'nun 5. maddesinin 3, 4, 5. fıkralarında düzenlenmiştir. İşe giriş ve çalışma koşullarında cinsiyet ayrımı yasağı, 5. maddenin üçüncü fıkrasında yer almıştır. Söz konusu hükme göre; işverenler, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça bir işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının

---

<sup>393</sup> *Yenisey*, Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, 63. *Aynı yazar*, Harmonisation of Turkish Law, 238-239.

<sup>394</sup> *Yenisey*, Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, 64. İş K.'nun 5. maddesiyle iş mevzuatımızda bir yanda işverenin genel anlamda eşit işlem borcu varlığını korurken, diğer yanda somut ayrımcılık yasakları geniş bir düzenlemeye kavuşmuştur. Bkz. *Aynı yazar*, İki Yargıtay Kararının Düşündürdükleri, 60.

<sup>395</sup> *Süral*, Gender Equality, 813. Örneğin işin dağıtımında, ikramiye ödenmesinde, iş ilişkisinin sona ermesinde siyasal düşünce, ırk, din gibi nedenlerle işveren farklı uygulama yapamayacaktır. Bkz. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 145.

oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacaktır. Ücrette cinsiyet ayrımı yasağı ise 5. maddenin dördüncü fıkrasında yer alan “aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz” ve aynı maddenin beşinci fıkrasında yer alan “işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.” hükümleriyle düzenlenmiştir<sup>396</sup>.

İş K.’numuz sadece işçinin temel hakları ile ilgili konulardaki ayrımcılığı yasaklamamış ayrıca sözleşmenin türünü de özel bir ayrımcılık yasağı olarak düzenlemiştir. İşçilerin iş sözleşmelerinin türü açısından işverenin eşit davranma yükümlülüğünü düzenleyen hükümler İş K.’nun 5/2, 12, 13. maddelerinde yer almıştır. İş K.’nun 5/2. maddesi gereği işverenler, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamazlar.

İş K.’nun 12. maddesinin birinci fıkrasında “Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.”, ikinci fıkrasında ise, “Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.” hükümleri yer almıştır. Böylece 99/70/EC sayılı Yönergeye uygun olarak belirli ve belirsiz süreli sözleşmeyle çalışanlar arasında haklı bir sebep olmadıkça ayırım yapılması yasaklanmıştır<sup>397</sup>.

---

<sup>396</sup> *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 145. *Mollamahmutoğlu*, 425. *Süral*, Job Security, 257.

<sup>397</sup> *Mollamahmutoğlu*, 428.

İş K.'nun 13. maddesindeki hükümlerle 97/81/EC sayılı Yönergedeki esaslara uygun olarak tam süreli ve kısmi süreli sözleşmelerle çalışanlar arasında haklı bir sebep olmadıkça ayırım yapılmayacağı öngörülmüştür. İş K.'nun 13. maddesinin ikinci fıkrasında, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağı, kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreyle orantılı olarak ödeneceği düzenlenmiştir.

İş sözleşmesinin feshine ilişkin hükümlerde de eşitlik ilkesi gözetilmiştir. İş ilişkisinin geçerli sebeple feshini düzenleyen İş K.'nun 18. maddesinin üçüncü fıkrasında geçerli sebep oluşturmayacak haller sayılmıştır. Söz konusu maddenin d. bendinde; ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenlerle iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği açıkça belirtilmiştir. İş K.'nun 24. ve 25. maddelerinde iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih sebepleri arasında cinsel taciz de sayılmıştır. İş K.'nun 24/II-b maddesi gereği işveren, işçiye cinsel tacizde bulunursa işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. İş K.'nun 25/II-c maddesi gereği bir işçi, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunursa, işveren o işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.

İşverenin eşit davranma borcunu ihlal etmesi halinde uygulanacak yaptırımlar 5. maddenin 6. fıkrasında açıklanmıştır. Bu düzenlemeye göre, iş ilişkisinde veya sona ermesinde 5. madde hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

Söz konusu hüküm uyarınca işverenin eşit davranma borcuna aykırı hareket etmesi halinde İş K.'nun 5/6. maddesi uyarınca işçi tazminat (ayrımcılık tazminatını) ve yoksun kaldığı hakları talep edebilecektir. 5. maddede de götürü nitelikte, işçinin uğradığı zararla bağlantısı olmayan bir özel tazminat belirlenmiştir. Ayırımcılık tazminatı olarak adlandırılabilir bu tazminatın miktarı işçinin dört aya kadar ücret tutarı ile sınırlıdır. Hakim her somut olayda ayrımcılığın ağırlığına, işçinin işyerindeki konumuna ve kıdemine uygun olarak bu tazminatın miktarını tespit edecektir. İşçinin

bu tazminatı talep edebilmesi için zarara uğraması gerekmez. Bu tazminat hesabında esas alınacak ücret asıl ücrettir. Ücretin ekleri olan ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlar bu tazminat belirlenirken dikkate alınmaz<sup>398</sup>.

İşçi, İş K.'nun 5/6. maddesi gereği ayrımcılık tazminatının yanı sıra mahrum kaldığı diğer haklarını da işverenden isteyebilir. Örneğin yararlandırılmadığı ücret eklerini, sosyal yardımları, ikramiye veya ücret farkını talep edebilecektir. İş K.'nun 5. maddesinde yer alan hükümlere aykırı davranan işveren aynı zamanda İş K.'nun 99/1-a maddesi uyarınca ayrıca idari para cezası ödemekle yükümlü kılınmıştır. Buna göre İş K.'nun 5. maddesinde yer alan ilkeye ve yükümlülüklerle aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için 88 YTL para cezası verilecektir<sup>399</sup>.

Belirtmek gerekir ki; işverenin eşit davranma borcunu ihlal etmesi halinde koşulları oluşmuşsa işçi, İş K.'nun "Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi" başlıklı 22. maddesindeki hükümlerden yararlanabileceği gibi, haklı nedenle iş sözleşmesinin derhal fesihini düzenleyen İş K.'nun 24/II (e) veya (f) maddeleri<sup>400</sup> gereği iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir<sup>401</sup>.

İş K.'nun 5. maddesinin son fıkrasında ispat bakımından özel bir düzenleme mevcuttur. Bu düzenlemeye göre, işverenin 5. maddedeki hükümlere aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini

---

<sup>398</sup> Süzek, 367-368. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 145. *Şahlanan*, Genel Hükümler, 31.

<sup>399</sup>2008 yılı için yeniden değerlendirme oranında artırılmış miktardır. Bkz. [http://www.calisma.gov.tr/CGM/2008\\_para\\_cezalari/4857.xls](http://www.calisma.gov.tr/CGM/2008_para_cezalari/4857.xls) (20.03.2008)

<sup>400</sup> İş K. md.24/II: "e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse", "f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa".

<sup>401</sup> Süzek, 368. *Yenisey*, Ayrımcılık Yasağı, 76.



güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur<sup>402</sup>. Bu nedenle işverenin ayrımcılık yasağına aykırı davranarak iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din mezhep ve benzeri sebeplerle ayrımcılık yaptığı iddiasında olan işçi bu durumu kendisi kanıtlamak zorundadır. Ancak işçi, 5. maddeye aykırılığın bulunduğu güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyarsa, bu defa işveren söz konusu aykırılığın var olmadığını kanıtlamak durumundadır<sup>403</sup>.

İş Kanununun dışında bazı yasal düzenlemelerde de eşitlik ilkesine ilişkin hükümler mevcuttur. İş K.'nun 39. maddesine dayanılarak çıkarılan, 01.08.2004 tarihli ve 25540 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Asgari Ücret Yönetmeliğinin "Ücrette Eşitlik İlkesi" başlıklı 5. maddesinde; asgari ücretin belirlenmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı herhangi bir ayırım yapılamayacağı düzenlenmiştir.

2821 sayılı Sendikalar K.'nun 31. maddesinde sendikal nedene dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır. 2821 sayılı Sendikalar K.'nun "Sendikaya Üye Olup Olmama Hürriyetinin Teminatı" başlıklı 31. maddesi, sendika üyeliği ve sendikal faaliyetlerden dolayı, sendika üyesi işçiler ile sendika üyesi olmayan işçiler arasında ayrımcılık yapılmasını yasaklamakta ve buna aykırı davrananlara tazminat müeyyidesi getirmektedir<sup>404</sup>. Bu maddede ile eşit durumdaki kişilere salt sendikal nedenlerle farklı

---

<sup>402</sup> *Süral*, Job Security, 257. İş K. md.5/son'da İş K.'nun 20.maddesi hükmü saklı tutulmuştur. Bu nedenle feshin geçerli nedenle yapıldığının ispatı işverene aittir. Zira İş K.'nun 20/2. maddesine göre, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

<sup>403</sup> *Süzek*, 369. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 146. *Mollamahmutoğlu*, 432. *Keser*, Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri, 70.

<sup>404</sup> Sendikaya Üye Olup Olmama Teminatı başlıklı 2821 sayılı Sendikalar K.'nun 31. maddesinin birinci fıkrasında, "İşçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz." hükmü mevcuttur.

davranılmaması ve böylelikle Anayasanın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika özgürlüğünün korunması amaçlanmıştır<sup>405</sup>.

5237 sayılı Türk Ceza Kanununda çalışma hayatını ilgilendiren önemli düzenlemeler mevcuttur. Bu düzenlemelerde çalışma hürriyetine karşı suçlar ile sınırlı kalınmamış, işe almada haksız ayırım, sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi, işyerinde cinsel taciz ve sendikal bağlantılara ilişkin kişisel verilerin kaydedilmesi gibi konular da ele alınmıştır<sup>406</sup>. İş ilişkisinin kurulmasından önceki dönemde çalışanların haksız ayırma maruz kalmaması gerektiği dikkate alınarak TCK'nun 122/a maddesinde işe almada haksız ayırım yapılamayacağı düzenlenmiştir. Bu maddeye göre "Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak....kişinin işe alınmasını veya alınmamasını....sayılan hallerden birine bağlayan.... kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilecektir". TCK'nun 122 maddesinde ayrımcılık olarak kabul edilebilecek haller sayılmıştır<sup>407</sup>.

---

Söz konusu maddenin üçüncü fıkrası gereği, işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Yine maddenin dördüncü fıkrası uyarınca işçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar.

<sup>405</sup> Anayasa md.51 "Sendika kurma hakkı" "(Değişik: 3.10.2001-4709/20 md.) Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz."

<sup>406</sup> Türk Ceza Kanununda yer alan çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *CenteI*, Ceza Kanunundaki Düzenlemeler, 4-17.

<sup>407</sup> 26.9.2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun "Ayrımcılık" başlıklı 122.

İş ve çalışma hürriyetinin ihlalini düzenleyen TCK'nun 117. maddesinde ise, kötü koşullarda işçi çalıştıranlar ile yapılan işe göre düşük ücretle işçi çalıştıranlara hürriyeti bağlayıcı cezalar öngörülmüştür<sup>408</sup>. TCK'nun 105. maddesi gereği cinsel taciz suçları hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak

---

maddesinde;

“(1) Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak;

a) Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hallerden\_birine bağlayan,

b) Besin maddelerini vermeyen veya kamuya arz edilmiş bir hizmeti yapmayı reddeden,

c) Kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen,

Kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.” hükmü yer almaktadır. Türk Ceza K.'nun söz konusu hükmü hakkında açıklama için bkz. *Centel*, Ceza Kanunundaki Düzenlemeler, 11.

<sup>408</sup> “İş ve çalışma hürriyetinin ihlali- md 117. - (1) Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikayeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.

(2) Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağılılığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilir.

(3) Yukarıdaki fıkrada belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de aynı ceza verilir.

(4) Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.”

suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlenmesi halinde cinsel taciz suçları daha ağır olarak cezalandırılacaktır<sup>409</sup>.

Ayrıca 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında K.'nun 13, 14, 15. maddelerinde engellilik nedeniyle farklı davranma özel bir ayrımcılık yasağı olarak belirtilmiştir<sup>410</sup>.

#### IV. Değerlendirme

Yürürlükten kalkan 1475 sayılı İş Kanunu ile karşılaştırıldığında, 4857 sayılı İş Kanunu eşit davranma ilkesi ve ayrımcılık yasağı konularında çok daha ayrıntılı hükümler içermektedir ve AB yönergelerindeki düzenlemelerle genel olarak uyumludur. Ancak aşağıda belirtildiği üzere halen eksiklikler bulunmaktadır.

---

<sup>409</sup> Türk Ceza Kanununun 105. maddesine göre; “(1) Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur. (2) Bu fiiller, hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz.”

<sup>410</sup> 1.7.2005 tarih ve 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 13/1. maddesinde yer alan “Özürlülerin yeteneklerine göre mesleğini seçme ve bu alanda eğitim alma hakkı kısıtlanamaz” hükmüyle, meslek seçimi ve eğitim hakkına yönelik ayrımcılık yasaklanmaktadır. 14. maddenin birinci fıkrasındaki “İşe alımda; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde özürlülerin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz.” ve ikinci fıkrasında yer alan “Çalışan özürlülerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, özrüyle ilgili olarak diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz.” hükmüyle, işe alınmada ve iş ilişkisinde özürlülere yönelik her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır. Söz konusu yasanın 15. maddesindeki düzenlemeyle özürlülerin eğitim hakkı güvence altına alınmış ve özürlü olmayanlarla eğitimde fırsat eşitliği sağlanmıştır. Buna göre; “Hiçbir gerekçeyle özürlülerin eğitim alması engellenemez. Özürlü çocuklara, gençlere ve yetişkinlere, özel durumları ve farklılıkları dikkate alınarak, bütünleştirilmiş ortamlarda ve özürlü olmayanlarla eşit eğitim imkanı sağlanır.” (md.15/1). Bkz. *Kaya, Eşitlik İlkesi*, 141-142.

75/117, 97/80, 2000/43, 2000/78, 2002/73 sayılı AB Yönergelerinde, ulusal mevzuattaki ilgili hükümler ve yönergelerde yer alan düzenlemeler hakkında işçilerin bilgilendirilmesi konusunda üye devletlere yükümlülük getirilmektedir. Oysa iş mevzuatımızda AB yönergelerinde belirtildiği şekilde işçilerin bilgilendirilmesini düzenleyen özel bir hüküm bulunmamaktadır. Mevzuatımızda sadece toplu iş sözleşmesi hakkında işçilerin bilgilendirilmesi için toplu iş sözleşmesinin işyerinde ilan edilmesine dair 2822 sayılı TİSGLK'nun 63. maddesindeki ve asgari ücretin bilgilendirilmesine ilişkin Asgari Ücret Yönetmeliğinin 12. maddesindeki düzenlemeler mevcuttur<sup>411</sup>. Ayrıca işyeri sendika temsilcilerinin bulunduğu işyerlerinde 2821 sayılı Sendikalar K.'nun 35. maddesi çerçevesinde bir bilgilendirme söz konusu olabilmektedir<sup>412</sup>. İşçi temsilciliği müessesesinin mevzuatımızda bulunmaması önemli bir eksikliklerdir. İş K.'nun 5. maddesindeki eşitliği düzenleyen hükümler ile bu konudaki uygulamalar hakkında işçilere ve işyeri sendika temsilcilerine bilgi verilmesi

---

<sup>411</sup> 2822 sayılı Kanun md. 63 –“ Bir toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı ile veya toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararlarıyla bağlı olan işveren bunların aslını veya veren makamca onaylanmış veya noterlikçe onanmış birer örneğini, işyerinin işçiler tarafından görülebilecek uygun yerlerine asmaya mecburdur.”

Asgari Ücret Yönetmeliği md.12/3- “İşverenler yayımlanan asgari ücretleri işyerlerinde işçilerin kolayca görebilecekleri bir yerde ilan etmek zorundadır.”

Yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde işçiyi korumak ve işçi bakımından iş ilişkisinin koşullarını bilinir hale getirebilmek amacıyla, işverenin işçiye genel ve özel çalışma koşullarını gösteren bir belge verme yükümlülüğü ise İş K.'nun 8/son maddesinde düzenlenmiştir.

<sup>412</sup> 2821 sayılı K. md.35- “İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi, işyerine münhasır kalmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlenmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder. İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirirler.”

yükümlülüğünü getiren bir hükmün İş K.'nunda yer alması yönergeyle paralellik sağlanması bakımından uygun olacaktır.

AB yönergelerinde doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz, cinsel taciz kavramlarının tanımları verilmiş, doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın yasaklandığı haller açıkça sayılmıştır. Belirtilen kavramların tanımları İş K.'nun 5. maddesinde yer almalıdır. Ayrımcılık yapılması yönünde verilen talimatların da eşit davranma ilkesine aykırılık oluşturacağı vurgulanmalıdır<sup>413</sup>.

İş K.'nun 5/1. maddesinde "...dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz" hükmü yer almaktadır. Söz konusu maddede "benzeri sebepler" ibaresi bulunsa da, uyum sağlanması açısından AB yönergelerinde düzenlendiği gibi yaş, özürllülük, etnik köken, cinsel tercih sebebiyle ayrımcılık yapılamayacağına ilişkin ifadeler İş K.'nun 5. maddesinde yer verilmesi uygun olacaktır. Ayrıca İş K.'nun 5/3. maddesinde yer alan "İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde .....farklı işlem yapamaz." hükmüne iş sözleşmesinin yanı sıra mesleki rehberlik, mesleki eğitim, ileri mesleki eğitim, yeniden eğitim ve stajın da eklenmesi gerekmektedir<sup>414</sup>.

Cinsiyet eşitliğini düzenleyen AB yönergelerinde işe alınma konusunda ayırım yapılmayacağı açıkça öngörülmektedir. İş K.'nunda ise iş sözleşmesi kurulurken ayrımcılık yapılamayacağı sadece cinsiyet ve gebelik durumları için düzenlenmiştir

---

<sup>413</sup> Örneğin işletme tarafından bir istihdam bürosuna verilen talimatta belirli bir cinse üstünlük tanınıyorsa, bu talimat da ayrımcılık oluşturacaktır. *Süral*, İş Mevzuatımızın Değerlendirilmesi 53. 2006/54/EC sayılı Yönergenin 33. maddesi gereğince AB üyesi devletler 15 Ağustos 2008 tarihine kadar iç hukuklarını yönerge hükümleriyle uyumlu hale getirmekle yükümlü kılınmışlardır. Böylece psikolojik taciz (mobbing) ve cinsel taciz de 15 Ağustos 2008 tarihinde üye devletlerin iç hukuklarında yer alacaktır. Ülkemizin de tam üyelik müzakereleri sürecinde bu konularda iç hukukunda düzenleme yapması gerekmektedir. Bkz. *Güzel-Ertan*, 165.

<sup>414</sup> *Süral*, İş Mevzuatımızın Değerlendirilmesi, 53.

(İş K.md.5/3)<sup>415</sup>. İş K.'nun 5. maddesindeki hükümlere uymayan işverenin karşılaşacağı tazminat yaptırımı, aynı maddenin altıncı fıkrasında düzenlenmiştir. Bu fıkrada iş ilişkisinde veya iş ilişkisinin sona ermesinde 5. maddedeki hükümlere aykırılık hali için tazminat yaptırımı öngörülmüş ancak işe almada söz konusu hükümlere aykırı davranmaya ilişkin bir yaptırım düzenlenmemiştir. Belirtmemiz gerekir ki, işe alınma sırasında ayrımcılıkla karşılaşılması halinde genel hükümlere göre “culpa in contrahendo” ilkesi uyarınca işverenden uygun tazminat istenebilecektir<sup>416</sup>.

TCK'nun 122/a maddesinde işe almada haksız ayırım yapılamayacağı düzenlenmiştir. Böylece iş ilişkisinin kurulmasından önceki dönemde de çalışanların haksız ayırma uğramaları engellenmiştir. *Centel*, İş K.'nun 5. maddesindeki düzenlemenin en büyük eksikliğinin haksız ayırım yasaklarının iş ilişkisinin kurulmasından öncesini değerlendirmeyişi olduğunu ve TCK'nun 122/a maddesinde bu sebeple söz konusu düzenlemenin yer aldığını belirtmiştir<sup>417</sup>. Türk hukukunda bugüne kadar ileri sürülen baskın görüş, işçinin işe alınması sırasında işverenden kural olarak eşit davranmasının beklenemeyeceği yönündedir. Zira işveren çalıştıracığı kişiyi seçme diğer ifadeyle sözleşmenin diğer tarafını seçme özgürlüğüne sahiptir<sup>418</sup>.

AB yönergelerindeki düzenlemeler ve özellikle TCK'nun 122/a maddesinin işe alımda ayrımcılığı açık şekilde suç olarak düzenleyen hükmü karşısında işverenin işe

---

<sup>415</sup> İşe alınma konusunda sendikaya üyelik bakımından ayırım yapılamayacağına ilişkin özel bir hüküm Sendikalar K.'nun 31/1. maddesinde yer almıştır. Söz konusu maddeye göre; “İşçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz”. Bilgi için bkz. *Süzek*, 363.

<sup>416</sup> *Süzek*, 363. *Tuncay*, Eşit Davranma İlkesi, 34-35. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*,145.

<sup>417</sup> *Centel*, Ceza Kanunundaki Düzenlemeler, 12.

<sup>418</sup> *Süzek*, 363. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 145. *Tuncay*, Eşit Davranma İlkesi, 34. *Aynı yazar*, Eşit Davranma, 153 vd.

almada eşit işlem yapma yükümlülüğünün bulunduğu kabul edilmesi gerekir<sup>419</sup>. Bu çerçevede İş K.'nun 5. maddesinin ilk fıkrasındaki hükümde yer alan ibarelerin, "İş ilişkisinin kurulmasında, iş ilişkisinde ve iş ilişkisinin sona ermesinde ....ayırım yapılamaz" şeklinde değiştirilmesi uygun olacaktır. Ayrıca İş K.'nun 5/6. maddesinde yer alan tazminat ödenmesine ilişkin hükmün işe alma konusunda ayrımcılık yapılması halini de kapsayacak şekilde genişletilmesi gerekecektir.

Belirtmek gerekir ki, getirilecek düzenleme işverenlerin Anayasanın 48. maddesiyle güvence altına alınan girişim ve sözleşme özgürlüğünü zedelememelidir. Zira iş sözleşmesinin kurulmasında hangi işçiyle işi en verimli ve uyumlu bir biçimde yürütebileceğini belirleme yetkisi işverene aittir<sup>420</sup>. Ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklarda bu husus gözardı edilmemelidir.

İşverenin eşit davranma borcunu ihlal etmesi halinde İş K.'nun 5/6. maddesinde öngörülen dört aya kadar ücret tutarındaki tazminat, üst sınır (tavan) getirmesi nedeniyle yönergeyle uyumlu değildir. Bu nedenle üst sınırın kaldırılarak tazminat tutarının etkin, mağduriyetle orantılı ve caydırıcı olarak olaya göre belirlenmesinin düzenlenmesi yerinde olacaktır<sup>421</sup>. Ayrıca AB yönergelerine uyum sağlanması açısından pozitif (olumlu) ayrımcılığa ilişkin bir hükme de mevzuatımızda yer verilmesi uygun olacaktır<sup>422</sup>.

---

<sup>419</sup> *Sevimli*, işe alımda her türlü ayrımcılığın hukuki sorumluluk gerektireceğini açık şekilde ifade eden bir düzenlemenin İş K.'nun 5. maddesine eklenmesi suretiyle duraksamaların ortadan kalkacağına ve ILO, BM, AB düzenlemeleri ile uyum sağlanacağına işaret etmektedir. Bkz. *Sevimli*, 87.

<sup>420</sup> *Süzek*, 363.

<sup>421</sup> Bkz. *Süral*, İş Mevzuatımızın Değerlendirilmesi, 53.

<sup>422</sup> Bu çerçevede yönergeye uygun olarak İş Kanununda, eşit davranma ilkesinin daha az temsil olunan cinsiyet lehine mevcut veya getirilecek önlemlerle belirli avantajların sağlanmasına engel oluşturmayacağı belirtilmelidir. Bkz. *Süral*, İş Mevzuatımızın Değerlendirilmesi, 53.



1475 sayılı İş K.'nun yürürlükteki kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi gereği kadınlar, evlilik tarihlerinden itibaren bir yıl içinde işlerinden ayrılmaları durumunda kıdem tazminatına hak kazanabilirler. Bu durum kadınların işgücü piyasasından ayrılmasını destekler nitelikte bir düzenlemedir. Ayrıca günümüzde aile yükümlülüklerinin erkek ve kadın arasında paylaşılması yönündeki sosyal gelişmeler karşısında bu hükmün muhafaza edilmesini savunmak güçtür. AB yönergelerindeki düzenlemeler dikkate alınarak söz konusu hüküm yeniden değerlendirilmelidir<sup>423</sup>.

2000/43, 2000/78, 2002/73 sayılı AB yönergelerinde, yönerge hükümlerinin uygulanmasında meşru bir çıkarı bulunan derneklerin ya da diğer tüzel kişilerin, yönerge hükümlerinin uygulanmasını sağlamak ve şikayetçi üyeleri adına veya bu şikayetleri desteklemek amacıyla üyenin onayı ile yargısal ve/veya idari yollara başvurabilecekleri belirtilmektedir<sup>424</sup>. Türk hukukunda yönergede belirtilen şekilde derneklerin ya da sivil toplum örgütlerinin genel olarak idari veya adli işlemlerde şikayetçi üyelerini temsil edebilme olanağı bulunmamaktadır. Mevzuatımızda sadece 2821 sayılı Sendikalar K.'nun 32/3. maddesi uyarınca sendikalara üyelerini temsilen dava açma ve açılan davayı takip etme konusunda yetki verilmiştir.

2000/43/EC sayılı Yönerge üye devletlerde cinsiyete dayalı ayrımcılık olmadan herkese eşit işlem yapılmasını analiz, teşvik, denetleme ve desteklemek için eşitlik kurulu şeklinde bir organın kurulmasını öngörmektedir. Türk hukuk mevzuatında böyle bir organ bulunmamaktadır<sup>425</sup>.

97/80/EC sayılı yönergeye göre ispat yükü davacıda olmakla birlikte, davacının kendisine ayrımcılık yapıldığına dair güçlü karineleri ortaya koyması halinde ispat

---

<sup>423</sup> *Dereli*, AB Müktesebatına Uyum, 75. Ayrıca, çalışan kadınlarının korunması için getirilen düzenlemeler gözden geçirilerek kadın istihdamını olumsuz etkilemeyecek biçimde yeniden düzenlenmelidir. Bkz. *Süral*, İş Mevzuatımızın Değerlendirilmesi, 54.

<sup>424</sup> *Bakırcı*, Fırsat Eşitliği, 13.

<sup>425</sup> *Süral*, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün bu konuda yetkilendirilebileceğini belirtmiştir. Bkz. *Süral*, İş Mevzuatımızın Değerlendirilmesi, 53. *Aynı yazar*, Gender Equality, 815.

yükü diğer tarafa geçecektir. Söz konusu yönerge hükmüyle İş K.'nun 5. maddesindeki düzenleme uyumludur.

Kadın işçilerin çocuklarının bakımı için ihtiyaç duydukları doğum sonrası izne, 92/85/EEC sayılı Yönergeye uygun olarak analık halinde çalışma ve süt iznini düzenleyen İş K.'nun 74. maddesinde yer verilmiştir. Bu düzenleme gereği, doğum öncesi 8 hafta ve doğum sonrası 8 hafta olmak üzere toplam çalıştırma yasağı süresi 16 haftadır. Ayrıca kadın işçi isterse sağlık durumunun uygun olması ve doktorun onayının bulunması kaydıyla doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışılan süreleri doğum sonrası sürelerle ekletebilir. Böylece özellikle çocuk bakımı için ihtiyaç duyulan doğum sonrası iznin 11 haftaya kadar artırılması olanağı sağlanmıştır. Kadın işçiye isteği halinde doğum izninin bitiminden sonra altı aya kadar ücretsiz izin alma hakkı da tanınmıştır<sup>426</sup>.

Kadın işçilerin çocuklarının bakımının sağlanması için kurulacak emzirme odaları ve kreşlere ilişkin esaslar, İş K.'nun 88. maddesi gereğince çıkarılan "Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" ile düzenlenmiştir. Bu yönetmelikle işverene, işyerinden ayrı fakat işyerine yakın bir yerde emzirme odası ve yurt kurma yükümlülüğü getirilmiştir. İş K.'nun 105. maddesi gereği 88. maddeye muhalefet eden işverenler 904 YTL para cezası ödemekle yükümlüdür<sup>427</sup>.

Anayasanın 41. maddesinde, ailenin Türk toplumunun temeli olduğu ve eşler arasında eşitliğe dayandığı belirtilmiştir (md.41/1). Devlet ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür

---

<sup>426</sup> *Süral*, Gender Equality, 815. *Bacak-Yiğit*, 14. Mülga 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, doğum izni doğumdan önce 6 hafta ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 hafta idi. (md.70). 1475 sayılı kanun dönemindeki çalışan kadınları koruyucu düzenlemeler için bkz. *Süral*, Çalışan Kadınların Korunması, 84-88.

<sup>427</sup> İdari para cezaları için bkz.[http://www.calisma.gov.tr/CGM/2008\\_para\\_cezalari/4857.xls](http://www.calisma.gov.tr/CGM/2008_para_cezalari/4857.xls) (5.03.2008)

(md.41/2). Bu düzenlemeler, ebeveyn iznine ilişkin olarak yapılacak yasal düzenlemenin anayasal dayanağını oluşturmaktadır. Ancak İş K.'nunda ebevyn iznine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Doğum izni ve doğum sonrası ücretsiz izin hakkına ilişkin düzenlemeler, AB normlarına uygun olsa da, çalışan kadının analık halinde korunması amacıyla konulmuş olduklarından ebeveyn iznine ilişkin bir düzenleme gereksinimini karşılayamamaktadır. Bu nedenle ebeveyn iznine ilişkin hükümlerin İş Kanununda yer alması gerekmektedir.

İşçinin izin süresince çocuk bakımı konusundaki sosyal hizmetlerle desteklenmesi ve erkek ebeveynin izin kullanmasını sağlamak üzere belirli bir süre eşiyile birlikte izin alma zorunluluğunun öngörülmesi yararlı olacaktır. İş sözleşmesinin izin süresince askıda tutulmasına ve işçiye izin bitiminde işçilik hakları saklı tutularak önceden yapmakta olduğu işe veya eşdeğer işe dönme imkanı veren düzenlemelere mevzuatımızda yer verilmelidir.

Bu konuda yönerge hükümlerinin esas alındığı “Devlet Memurları Kanunu ve İş Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı”nın TBMM Genel Kurulunda görüşülecek olması olumlu bir gelişmedir. Ancak bu tasarıda yer alan bazı hükümler 96/34/EEC sayılı Yönergedeki düzenlemelere göre farklılık göstermektedir. Şöyle ki; söz konusu yönergede kadın ve erkek işçilerin münferit olarak en az 3'er ay izin kullanabileceği belirtilmişken, bu tasarıda izin süresi 6 ay olarak öngörülmüştür.

Yönergede ebeveyn iznine hak kazanmak için 1 yıla kadar varabilen bir bekleme süresi öngörüldüğü halde tasarıda böyle bir bekleme süresi belirtilmemiştir. Yine yönergede ebeveyn izninin aralıklı olarak kullanılabilirliğine, işverenin haklı göreceği işyeri sebepleri nedeniyle bu izni erteleyebileceğine, küçük işletmeler için iş akışı ve organizasyon ihtiyaçlarını karşılamak üzere özel önlemler getirilebileceğine ilişkin hükümler bulunmasına rağmen tasarıda bu tür esnek düzenlemelere yer

verilmemiştir. Tasarıdaki sözü geçen düzenlemelerin 96/34/EEC sayılı Yönergeyle uyumlu hale getirilmesi gerekir<sup>428</sup>.

Sonuç olarak yukarıda açıklandığı üzere bazı düzenlemeler eksik olsa da mevzuatımız genel olarak AB yönergeleriyle uyumludur<sup>429</sup>.

---

<sup>428</sup> Ebeveyn iznini düzenleyen Tasarı hakkındaki eleştiriler için bkz. TİSK AB Mevzuatını İnceleme Komisyonu Raporu, 50-51.

<sup>429</sup> *Bakırcı*, cinsiyetler arası eşitlik bakımından Türk mevzuatındaki düzenlemeleri eksik bulmakta, temel olarak biçimsel (şekli) eşitlik anlayışıyla yapılmış olan düzenlemelerin kimi durumlarda kadın istihdamını engelleyici derecede korumacı olduğunu belirtmektedir. Eleştiriler ile mevzuat ve kamusal politikalarda yapılması gerekli görülen değişiklikler için bkz. *Bakırcı*, Cinsiyetler Arası Eşitlik, 22-40.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### İŞYERİNDEKİ YAPISAL DEĞİŞİKLİKLERE KARŞI İŞÇİLERİN KORUNMASI

Avrupa Birliği, işyeri ve işletmelerin yapısında meydana gelen değişiklikler sebebiyle işçilerin iş ilişkisinde görecekları zararı azaltan ve iş ilişkisinin sürekliliğini mümkün olduğunca koruyan yönergeler kabul etmiştir<sup>430</sup>. İşverenin ödeme güçlüğü içine düşmesine, işyerinin devrine ve toplu işçi çıkarmaya ilişkin AB yönergeleri aşağıda incelenmiştir.

#### § 1. İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçilerin Korunması

İş sözleşmesi ile tarafların karşılıklı olarak borç altına girdikleri temel iki konu, işçinin iş görmesi ve işverenin de bunun karşılığında ücret ödemesidir. İşçinin ve ailesinin başlıca geçim kaynağı işçinin ücretidir. Ücretin ve diğer işçi haklarının güvenceye kavuşturulması, işçilerin lehine olduğu kadar sosyal yönü dikkate alındığında toplumun da yararınadır<sup>431</sup>. Bu nedenle işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü durumlarda işçi alacaklarının korunmasına yönelik uluslararası düzeyde düzenlemeler yapılmıştır<sup>432</sup>.

ILO'nun "İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunması" hakkındaki 23 Haziran 1992 tarihli ve 173 sayılı sözleşmesi<sup>433</sup> ile "İşverenin Ödeme Güçlüğüne

---

<sup>430</sup> Frank, 5-6.

<sup>431</sup> Korkusuz, 1328. Kıymaz, 38.

<sup>432</sup> Bkz. Süzek, 305. Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, 1386. Keser, İşverenin Aczinin Etkileri, 1185.

<sup>433</sup> Ülkemizce henüz onaylanmayan 173 sayılı ILO Sözleşmesinin amacı bir işverenin ödeme güçlüğü halinde işçilerin çalışmalarından doğan alacaklarına, diğer alacaklara göre öncelik verilmesi suretiyle işçi alacaklarının öncelikli olarak korunmasını veya alacağın bir Garanti Kurumunca üstlenilmesini sağlamaktır. Bkz. Köseoğlu, 245-247. Aydın, İşçi Alacaklarının Korunması, 68-70. Ücretlerin korunmasına dair bir diğer ILO sözleşmesi 95 sayılı sözleşmedir. 1949 yılında Uluslararası Çalışma Örgütüncelikle kabul edilen ücretin korunmasına dair 95 sayılı sözleşme, 28.10.1960 tarih ve 10641 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan

Düşmesi Halinde Çalışanların Haklarının Korunması Konusunda Üye Devletler Mevzuatının Yakınlaştırılması”na İlişkin AB’nin 2002/74/EC sayılı Yönergesi bu konuyla ilgili önemli uluslararası düzenlemelerdir. Aşağıda, çalışmamız kapsamındaki 2002/74/EC sayılı AB Yönergesinin esasları açıklanarak İş K.’nundaki düzenlemelerle karşılaştırması yapılmıştır<sup>434</sup>.

## **I. İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçilerin Haklarının Korunmasına İlişkin 2002/74/EC Sayılı Yönerge**

### **1. Amacı**

İşverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçilerin haklarının korunması konusundaki 20 Ekim 1980 tarihli ve 80/987/EEC sayılı Yönerge, 2 Mart 1987 tarihli ve 97/164/EC sayılı ve daha sonra da 13 Eylül 2002 tarihli ve 2002/74/EC sayılı Yönergelerle tadil edilmiştir<sup>435</sup>. 2002/74/EC sayılı Yönergenin gerekçe bölümünde açıklandığı üzere, değişiklik sonucunda daha çok çalışanın kapsam içine girmesi, bazı tanımlara açıklık getirilmesi ve uygulamaya işlerlik kazandırılması amaçlanmıştır<sup>436</sup>.

Yönergenin gerekçesinde, 9 Aralık 1989 tarihli İşçiler İçin Temel Sosyal Haklar Avrupa Sözleşmesinin 7 numaralı paragrafında yer alan “çalışanların yaşama ve çalışma koşullarında gelişme sağlanabilmesi için iflas ile ilgili prosedürlere ilişkin düzenlemeler yapılabileceğine” dair hükme atıf yapılarak, bu yönergenin işverenlerin ödeme güçlüğü (acz) içine düşmesi halinde çalışanların ücret alacaklarının korunmasını amaçladığı belirtilmiştir. Avrupa Birliği içinde dengeli ekonomik ve sosyal

---

kanunla ülkemiz tarafından onaylanmıştır.

<sup>434</sup>Yönerge metni için bkz. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/directive\\_2002\\_74\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/directive_2002_74_en.pdf) (12.01.2008)

<sup>435</sup>Rekabetin yoğunlaşması ve teknolojik değişiklikler nedeniyle iflas eden işverenlerin işçilerinin bu durumdan daha az etkilenmeleri amacıyla bu yönergeler çıkarılmıştır. Bkz. *Kutal, Sosyal Boyut*, 63.

<sup>436</sup> *Korkusuz*, 1331.

gelişme sağlanabilmesi için işverenin ödeme gücüne düşmesi durumunda özellikle işçi alacaklarının ödenmesine ilişkin bir güvencenin getirilmesi zorunludur. Yönergeyle, işverenin ödeme gücüne düşmesi halinde ödenmeyen işçi haklarının bir kısmının işverenin mal varlığından bağımsız bir Garanti Kurumu tarafından karşılanması öngörülmüş ve bu yolla etkili bir koruma sağlanmıştır<sup>437</sup>. Bu yönergeyle, işverenin iflası halinde işçi haklarının korunması ve özellikle üye devletlerin mevzuatlarında bu konuda yer alan farklılıkların giderilmesi amaçlanmıştır<sup>438</sup>.

## 2. Yönergenin kapsamı ve tanımlar

Yönergenin 1. maddesinde yönergenin kapsamı açıklanmıştır. Yönergedeki düzenlemeler, 2. maddesinde belirtildiği şekilde ödeme gücüne düşen işverenler ile onların işçileri arasındaki iş ilişkisinden doğan tüm işçi hakları (alacakları) için uygulanacaktır (md.1/1)<sup>439</sup>.

Ulusal mevzuatlarında iş ilişkilerinin niteliğinden dolayı bazı işçiler için bu yönergede öngörülen güvencenin eşdeğerinde güvence sağlayan hükümler var ise, üye devletler söz konusu işçiler için istisna getirerek işçilik alacaklarını bu yönergenin kapsamı dışında tutabileceklerdir (md.1/2)<sup>440</sup>. Ayrıca üye devletler benzer bir düzenlemenin kendi ulusal mevzuatlarında bulunduğu durumlarda, gerçek kişi tarafından istihdam edilen ev hizmetlilerini ve hisse bazında çalışan balıkçıları bu yönergenin dışında tutmaya devam edebilecektir (md.1/3)<sup>441</sup>.

---

<sup>437</sup> *Nielsen*, 339. *Blanpain*, 633. *Heper*, 188.

<sup>438</sup> *Nielsen*, 339-340. *Novella- Vallauri*, 58-59. *Eyrenci*, İş İlişkisinin Sürekliliğinin Korunması, 194. *Alp*, İşçilik Alacaklarının Güvencesi, 116.

<sup>439</sup> *Alp*, İşçilik Alacaklarının Güvencesi, 116

<sup>440</sup> *Kutal*, Uyum, 138. *Köseoğlu*, 250.

<sup>441</sup> *Blanpain*, 636. *Barnard*, 396.

Yönerge işverenin ödeme gücünü (aczi) kavramı için bir tanım getirmemiş, bu konudaki tanımı üye devletlerin ulusal mevzuatlarına bırakmıştır. Ancak üye devletlerin mevzuatlarındaki farklılıklar da dikkate alınarak, işverenin ödeme gücüne düştüğünün kabul edilebileceği durumlar yönergenin 2/1. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre aşağıdaki hallerde işveren ödeme gücüne düşmüş sayılacaktır<sup>442</sup>.

-Üye devletin kanun, tüzük ve idari düzenlemelerinde öngörülen ve iş sözleşmesinden ya da iş ilişkisinden kaynaklanan alacakların da hesaba katılmasına imkan verecek şekilde işverenin mal varlığı üzerinde başlatılmış bir takip sürecinin bulunması,

-Yetkili makamın tasfiye işlemlerinin başlatılmasına karar vermesi ya da işverene ait işletmenin veya işyerinin kesin olarak kapandığını ve işverenin eldeki mevcut varlıklarının yetersiz olması nedeniyle tasfiye işlemlerinin başlatılmasını haklı göstermesidir<sup>443</sup>.

Bu yönerge hükümleri; “işçi”, “işveren”, “ödeme”, “derhal yetki veren hak”, “muhtemel yetki veren hak” terimlerinin tanımı ile ilgili olarak üye devletlerin ulusal mevzuatlarında yer alan düzenlemeleri etkilemeyecektir. Ancak üye devletler, 97/81/EC sayılı Yönergede belirtilen kısmi süreli sözleşmeyle çalışanları, 99/70/EC sayılı Yönergede belirtilen belirli süreli sözleşmeyle çalışanları, 91/383/EEC sayılı Yönerge çerçevesinde geçici iş ilişkisiyle çalışanları, bu yönergenin kapsamı dışında tutamazlar (md.2/2)<sup>444</sup>.

---

<sup>442</sup> *Blanpain*, 636. *Kutal*, Uyum, 138. *Nielsen*, 340.

<sup>443</sup> Böylece yönerge, işverenin acze düşme halini iflas ve konkordato işlemlerinin başlaması olarak kabul etmiştir. Ancak yetkili makamlarca işyeri veya işletme faaliyetlerinin kesin olarak durdurulduğu ve iflas işlemlerinin başlatılması için malvarlığının yetersiz olduğuna karar verilmesi durumunda da işverenin acze düştüğü kabul edilecektir. Bkz. *Eyrenci*, İş İlişkisinin Sürekliliğinin Korunması,195.

<sup>444</sup> *Blanpain*, 636-637. *Korkusuz*, 1333.



Üye devletler, işçilerin bu yönergenin hükümlerinden yararlanmaya hak kazanabilmeleri için iş sözleşmelerine asgari bir süre koyulmasına dair düzenlemeler yapamaz (md.2/3.). Ayrıca yönergenin 2/4. maddesi uyarınca işçilerin korunmasını gerektiren durumlarda, üye devletler ulusal mevzuat ile yönergede tespit edilmiş ödeme güçlüğü hallerini bu durumları da kapsayacak şekilde genişletebilir<sup>445</sup>.

### 3. Garanti kurumlarına ilişkin hükümler

Üye devletler, Garanti Kurumlarının işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinin sona ermesi nedeniyle ödenen kıdem tazminatı da dahil olmak üzere, iş ilişkisinden kaynaklanan işçilerin ödenmemiş haklarının karşılanması ve güvence altına alınabilmesi için yönergenin 4. maddesinde belirtilen esaslar çerçevesinde gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler (md.3/1). Garanti Kurumu, üye devletler tarafından tespit edilen bir tarihin öncesindeki ve/veya uygulanması mümkünse bu tarihin sonrasındaki bir döneme ilişkin ödenmeyen hakları güvence altına alacaktır. (md.3/2)<sup>446</sup>.

Garanti kurumunun yükümlülüğü işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü andan veya iş sözleşmesinin ödeme güçlüğü nedeniyle sona erdiği andan itibaren başlayacaktır. Üye devletler, işçilerin taleplerinin tümünü karşılamayı kabul etmek zorunda değildir, bu nedenle Garanti Kurumlarının yükümlülüğünü sınırlayabilirler (md.4/1). Üye devletlerin, Garanti Kurumunun yükümlülüğü konusunda iki alternatifi bulunmaktadır. Garanti kurumu ya onsekiz aylık alacaktan sekiz haftayı ya da son altı aylık alacakdan üç ayını garantileyebilecektir (md.4/2)<sup>447</sup>. Böylece Garanti Kurumunun yükümlülüğü sekiz hafta ile üç ay arasındaki alacak tutarları arasında değişebilmektedir<sup>448</sup>.

---

<sup>445</sup> *Blanpain*, 637.

<sup>446</sup> *Blanpain*, 637. *Barnard*, 397. *Nielsen*, 341-342. *Frank*, 18.

<sup>447</sup> *Korkusuz*, 1332. *Kıymaz*, 38.

<sup>448</sup> *Alp*, İşçilik Alacaklarının Güvencesi, 118. *Blanpain*, 637.

Yönergenin öngördüğü güvencenin altına düşmemek ve getirilen sosyal korunma amacını zedelememek kaydıyla, üye devletler garanti edilecek ücret alacaklarına bir üst sınır (tavan) getirebilirler. Böyle bir durumda üye devletler tavan tespit ederken kullandıkları yöntemleri Avrupa Komisyonuna bildirmekle yükümlüdür (md.4/3)<sup>449</sup>.

Yönergenin 5. maddesinde; Garanti Kurumlarının örgütlenmesi, finansmanı ve faaliyetleri esas itibarıyla üye devletlerin iç hukuklarına bırakılmakla birlikte üç önemli ilkeye yer verilmiştir. Bu ilkeleri şu şekilde sıralayabiliriz; Garanti Kurumunun mal varlığı işverenlerin işletme sermayesinden bağımsız olacak ve adli tasfiyenin dışında tutulacaktır, böylece alacaklılar Garanti Kurumuna ulaşamayacaklardır (md.5/a). Garanti Kurumunun finansmanı tamamen devlet tarafından karşılanmadığı takdirde işverenler de finansmana katkıda bulunacaktır (md.5/b). Ancak Garanti Kurumunun ücret alacaklarını ödeme yükümlülüğü işverenlerin bu kurumun finansmanına katkıda bulunma sorumluluklarını yerine getirip getirmemelerine bağlı değildir<sup>450</sup>. Bu nedenle işverenler Garanti Kurumunun finansmanına katılmasa veya bu konudaki yükümlülüklerini yerine getirmelerse bile Garanti Kurumu işçilere güvence sağlayacaktır (md.5/c)<sup>451</sup>.

#### **4. Sosyal güvenlikle ilgili düzenlemeler**

Yönerge işçilerin sosyal güvenliği ile ilgili düzenlemeleri de içermektedir. Yönergenin 6. maddesine göre üye devletler, dilerlerse yönergenin 3., 4., 5. maddelerinde öngörülen işçilerin alacaklarına ilişkin güvenceleri, işverenlerin sosyal güvenlik kurumlarına olan borçlarında uygulamayabilirler. Bu çerçevede üye devletler dilerlerse kamusal (zorunlu) ve özel sosyal güvenlik kurumunun prim alacaklarını güvence kapsamı dışında tutabilirler (md.6). Ancak bu durumda işverenlerden tahsil edilemeyen prim alacakları sebebiyle, işçilerin hak kaybına uğramaması ve bu sebeple sosyal güvenlik yardımlarından (işçilerden gerekli kesintilerin yapılmış olması

---

<sup>449</sup> *Barnard*, 398. *Blanpain*, 637. *Heper*, 191.

<sup>450</sup> *Kutal*, Uyum, 140-141. *Heper*, 191.

<sup>451</sup> *Blanpain*, 639. *Aydın*, İşçi Alacaklarının Korunması, 71. *Köseoğlu*, 251. *Nielsen*, 342.

kaydıyla) bir azalmaya gidilmemesi için gerekli önlemlerin üye devletlerce alınması gerekmektedir (md.7)<sup>452</sup>.

### **5. Ulusal sınırlar dışında faaliyet gösteren işletmelerinin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde uygulanacak hükümler**

2002/74/EC sayılı Yönerge ile eklenen 8a ve 8b maddeleri, üye devletlerin ulusal sınırlar dışında faaliyet gösteren işletmelerinin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde uygulanacak düzenlemeleri içermektedir. Buna göre en az iki üye devlet sınırları içinde faaliyette bulunan bir işletme, yönergenin 2. maddesinde belirtilen şekilde bir ödeme güçlüğü içerisinde bulunduğu zaman işçilerin ödenmemiş alacaklarını karşılamaktan sorumlu olan Garanti Kurumu, işçilerin sınırları içerisinde çalıştıkları veya mutad olarak çalıştıkları üye devlette bulunan kurumdur (md.8a-1). Bu durumda üye devletler, başka bir üye devlette talep edilmiş olan ve yönergenin 2-1 maddesi gereği alınmış olan kararların, bu yönergenin kapsamı içerisinde işverenin ödeme güçlüğü hali tespit edilirken göz önünde bulundurulmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alacaklardır (md.8a-3). İşçilerin haklarının kapsamı yetkili Garanti Kurumunu düzenleyen kanun ile tespit edilecektir (md.8a-2)<sup>453</sup>.

Yönergenin 8a maddesinde öngörülen ve yukarıda açıklanan hükmün uygulanabilmesi için üye devletlerin, işçilerin ödenmemiş alacaklarına ilişkin talepleri karşılamaktan sorumlu olan Garanti Kurumunun bilgilendirilmesini sağlaması gerekir. Bu nedenle üye devletler Garanti Kurumları arasında ihtiyaç duyulan bilginin paylaşılması için düzenleme yapmakla yükümlüdürler (md.8b-1). Üye devletler, Avrupa Komisyonunu ve diğer üye devletleri garanti kurumlarının ve/veya bu konuda yetkili kamu makamlarının iletişim ayrıntıları hususunda bilgilendirmekle yükümlüdür.

---

<sup>452</sup> *Kutal*, Uyum, 141. *Heper*, 192. *Alp*, İşçilik Alacaklarının Güvencesi, 118. *Tuncay*, Uyum, 63.

<sup>453</sup> *Blanpain*, 639-640.

Avrupa Komisyonu da bu iletişim bilgilerinin kamuya açık şekilde erişimini olanaklı kılacaktır (md.8b-2)<sup>454</sup>.

## 6. Diğer hükümler

Üye devletler bu yönergedeki esasları ulusal mevzuatlarına kanun, tüzük ya da diğer idari düzenlemeler aracılığıyla aktarabilirler (md.9-1). Bu yönerge hükümlerinin yürürlüğe girmesi üye devletlerin mevzuatlarında çalışanlar için getirilmiş mevcut koruma seviyesini geriye götürmek için bir gerekçe oluşturamayacaktır (md.9-2)<sup>455</sup>.

Yönerge, üye devletlere uygulamanın kötüye kullanılmasının önlenmesi için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü getirmiştir (md.10a). İşçi ve işveren arasındaki özel bağlar ve/veya ortak çıkar sebebiyle yönergedeki yükümlülükler hakkaniyete aykırı ve hukuken geçerli olmayan sonuçlar doğuruyorsa, bu durumda işçinin talebinin reddedilmesi ya da indirilmesi söz konusu olabilecektir (md.10b)<sup>456</sup>.

2002/74/EC sayılı Yönerge ile eklenen 10c maddesine göre, işçinin kendi başına veya yakın akrabaları ile birlikte işverenin işletmesinin veya ticari faaliyetinin önemli bir kısmına sahip olduğu veya onun faaliyetleri üzerinde önemli derecede etki sahibi olduğu durumlarda, yönergenin 3. ve 7. maddelerinde yer alan yükümlülükleri işverenin reddetmesi veya azaltılmasını talep etmesi söz konusu olabilecektir.

2002/74/EC sayılı Yönerge ile md.10a'ya eklenen hüküm gereğince üye devletler, bu yönergenin kapsamına giren ulusal iflas takip yollarını ve bunlarla ilgili yapılacak değişiklikleri, Avrupa Komisyonuna ve AB üyesi diğer devletlere bildirecektir. Avrupa Komisyonu da söz konusu bildirimleri Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesinde yayınlayacaktır.

---

<sup>454</sup> *Blanpain*, 640.

<sup>455</sup> *Barnard*, 399.

<sup>456</sup> *Barnard*, 399. *Blanpain*, 640.

## II. İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçi Ücretlerinin Korunmasına İlişkin Türk İş Mevzuatındaki Hükümler

İşverenlerin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde işçi alacaklarının korunması İş K.'nunda özel olarak düzenlenmiştir<sup>457</sup>. "İşverenin Ödeme Aczine düşmesi" başlıklı İş K.'nin 33/1. maddesinde; işverenin konkordato ilan etmesi, aciz vesikası alması veya iflası nedenleriyle ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulacağı belirtilmiştir<sup>458</sup>. Söz konusu maddede, işçinin Ücret Garanti Fonundan yararlanabilmesi için gerekli olan 3 durum sayılmıştır. Bunlar; işverenin konkordato ilan etmesi (İcra ve İflas K. md.285 vd), işveren için aciz vesikası alınması (İcra ve İflas K. md.105, 143) veya işverenin iflasıdır (İcra ve İflas K. md.166)<sup>459</sup>.

---

<sup>457</sup> 1475 sayılı İş Kanunu döneminde işverenin konkordato ilan etmesi veya iflası halinde işçi alacaklarının korunmasına ilişkin düzenlemelerin, işçi-işveren ilişkilerine uygulanan temel kanun olan İş Kanununu yerine İcra İflas Kanunu ile Borçlar Kanununda düzenlenmesi öğretide eleştirilmiştir. Bkz. *Aydın, İşçi Alacaklarının Korunması, 73. Köseoğlu, 253-254.* Haciz, iflas, konkordato ve işverenin aczinin iş sözleşmesinden doğan temel haklara etkisi bakımından bkz. *Keser, İşverenin Aczinin Etkileri, 1182-1220.*

<sup>458</sup> Kanun gerekçesinde belirtildiği gibi işverenin konkordato ilan etmesi, iflası veya işveren için aciz vesikası alınması gibi nedenlerle ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde, iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücreti güvence altına alınan işçi, böylece iflas ve konkordato gibi durumlarda sıkça karşılaşılan ücretini hiç alamama riskinden kurtarılmış olmaktadır. Bkz. *Günay, İş Kanunu, 1364. Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 140.*

<sup>459</sup> İşçinin ücretini güvence altına alan hükümler İş Kanununda, Borçlar Kanununda, İcra ve İflas Kanununda mevcuttur. Bunlar; belli şartlar altında alt işverence ödenmeyen işçi ücretlerinden asıl işverenin de sorumlu olması (İş K.md.2), ücretin tespitinde ırk, dil, cinsiyet, siyasal düşünce, inanç, din, mezhep vb. sebeplerle ya da iş sözleşmesinin türüne göre bir ayırım yapılamaması (İş K.md.5, 12, 13), takım kılavuzu için işçi ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaması (İş K. md.16), işe iade kararı alan işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesi (İş K.md.21), yeni iş arama izni verilmeyen veya eksik kullandırılan işçiye o süreye ilişkin ücretinin ayrıca ödenmesi ve bu sürede çalıştırılırsa ücretinin % 100 zamlı ödenmesi (İş K.md.27), iş sözleşmesinin feshinde ücretin tam olarak ödenmesi (İş K.md.32), ücret ödeme gününden

İş K.'nin 33/2. maddesi gereği Ücret Garanti Fonunun oluşum ve uygulanmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemek üzere "Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği", 18 Ekim 2004 tarihli ve 25617 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Ücret Garanti Fonu sadece ücret alacaklarını karşılamaktadır<sup>460</sup>. Ücret niteliği taşımayan alacaklar (örneğin ihbar ve kıdem tazminatları) için fondan bir ödeme yapılamaz. Bu alacaklar hakkında İcra ve İflas Kanunu hükümleri uygulanacaktır<sup>461</sup>.

---

İtibaren 20 gün içinde mücbir sebep olmaksızın ücret ödenmemesi sebebiyle işçinin işgörme borcunu ifadan kaçınabilmesi (İş K.md.34), ücretin bir kısmının haczedilememesi ve devredilememesi (İş K.md.35), müteahhit ve alt işverenin hak edişlerinden ücretlerin ödenmesi (İş K.md.36), ücret kesme cezasının sınırlandırılması (İş K.md.38), ücrette indirim yapılamaması (İş K.md.62), işverenin temerrüdü halinde ücret ödenmesi (BK. md.325), ücretin bir kısmının takas ve mahsup edilememesi (BK. md.123/b, 333), ücretin ayrıcalıklı alacak olması (İcra ve İflas Kanunu md.206-207, 140, 289/III) ve işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçilerin ücret garanti fonundan yararlanması (İş K. md.33) şeklinde sıralanabilir. İcra takiplerinde işçi ücretlerinin ne ölçüde haczedilebileceği hakkında bkz. *Akın*, 335-363.

<sup>460</sup> Ücret Garanti Fonundan, 4857 sayılı İş Kanununa tabi iş sözleşmesiyle çalışanlar yararlanabilirler, İş Kanununa tabi olmayan işçilerin iş ilişkisinden doğan ücret alacakları Fon kapsamında değildir. İş K.'daki hükmün mutlak emredici niteliği bulunduğundan iş sözleşmelerine ya da toplu iş sözleşmelerine Ücret Garanti Fonunun kapsamını kişi yönünden genişleten (örneğin işyerinde İş K.'na tabi olmadan çalışanları da kapsayacak şekilde) hükümler işçi lehine de olsa konulamaz. Bkz. *Akyığıt*, İş Kanunu Şerhi, 1388.

<sup>461</sup> *Süzek*, 305. *Aynı yazar*, Ücretlerin Ödenmemesi, 218. *Çelik*, 151. İcra ve İflas K.'nin "Adi ve Rehinli Alacakların Sırası" başlıklı 206. maddesinde kamu alacakları ve rehinli alacaklardan sonra gelmek üzere işçi alacakları imtiyazlı alacaklar olarak kabul edilerek, iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş her türlü işçi alacaklarının öncelikle ödenmesi kararlaştırılmıştır. 206/3. maddede, birinci sırada yer alan imtiyazlı alacaklar şu şekildedir; A) İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflas nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları, B) İşverenlerin, işçiler için yardım sandıkları veya sair yardım teşkilatı kurulması veya bunların yaşatılması amacıyla meydana gelmiş ve tüzel kişilik kazanmış bulunan tesislere veya derneklere olan borçları, C) İflasın açılmasından önceki son bir yıl içinde tahakkuk etmiş olan ve nakden ifası gereken aile hukukundan doğan her türlü nafaka alacakları. Konu hakkındaki ayrıntılı bilgi

Ücret Garanti Fonundan karşılanacak miktar, işçinin son üç aylık ücret tutarı ile sınırlandırılmıştır. Son üç aylık ücret, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden veya işçinin iş sözleşmesi daha önce sona ermişse, iş ilişkisinin sona erme tarihinden önceki üç ay olarak anlaşılmalıdır<sup>462</sup>. Fondan yararlanan işçilerin son üç aylık ücretin üstündeki ücret alacakları için genel hükümlere göre talepte bulunmaları gerekmektedir. Ücret Garanti Fonu işverenlerce ödenecek primlerle finanse edilmekte olup, bu fon işverenlerin işsizlik sigortası primi olarak yaptıkları ödemelerin yıllık toplamının yüzde birinden oluşmaktadır (İş K.md.33/2, Yö.md.6).

Ücret Garanti Fonu, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında yönetilmektedir (Yö.md.5). Bu Fondan yararlanmak için Türkiye İş Kurumu birimine yapılacak başvurunun esasları Fon yönetmeliğinin 8. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde ücret alacağı bulunan işçi, son üç aylık ücretlerinin ödenmediğini gösteren alacak belgesi ve aciz vesikası (İcra ve İflas K. md.143) veya aciz vesikası hükmündeki belge (İcra ve İflas K. md.105/1) ile yetkili Türkiye İş Kurumu birimine başvurmalıdır<sup>463</sup>.

---

için bkz. *Keser*, İşverenin Aczinin Etkileri, 1193-1195.

<sup>462</sup> *Süzek*, Ücretlerin Ödenmemesi, 218. *Eyrenci*, Yeni Düzenlemeler, 40. *Soyer*, Yeni İş Kanunu Değerlendirme, 21.

<sup>463</sup> Aciz vesikası hükmündeki belgeler; iflasın açılmasına dair mahkeme kararının tasdikli sureti veya İcra ve İflas Kanununun 166. maddesi uyarınca ilan edildiğini gösteren belge, icra tetkik merciince verilen konkordato mühleti kararının tasdikli sureti veya İcra ve İflas Kanununun 288. maddesi uyarınca ilan edildiğini gösteren belgedir. Türkiye İş Kurumu, 4447 sayılı Kanun gereği işsizlik sigortası yardımlarından yararlanmak için işçinin şahsen ve doğrudan başvurması gerektiğini dikkate alarak ücret garanti fonundan yapılacak ödemeler için de işçinin şahsen ve doğrudan başvurmasını istemektedir. *Kıymaz*, işsizlik sigortasından doğan yardımlarda işçinin çalışmaya istekli ve elverişli olduğunu göstermesi açısından şahsen başvuru anlaşılabilir olsa da, ücret garanti fonundan yapılan ödemelerde böyle bir amaç olmadığından burada vekil aracılığıyla başvurunun yapılabileceği kanısındadır. Bkz. *Kıymaz*, 40.

Son üç aylık ücret, işçiye son üç ayda ödenmesi gereken net aylık ücreti ifade etmektedir (Yö.md.4). Ücret alacaklarının ödenmesine ilişkin hükümler Fon yönetmeliğinin 9. maddesinde düzenlenmiştir. Türkiye İş Kurumu birimleri, başvuru tarihinden itibaren en geç otuz gün içinde işçiye son üç aylık ücret alacağını ödeyerek, durumu ivedilikle ilgili icra-iflas müdürlükleri veya konkordato komiseri ile işverene bildirmek durumundadır. Bu kapsamda yapılacak ödemeler, Fon kaynaklarıyla sınırlıdır. İşçi, aynı işverenle olan iş ilişkilerinde aciz vesikasına dayanarak Ücret Garanti Fonundan bir kez yararlanabilir. Bu yönetmelik kapsamına giren işverenlerin işsizlik sigortası primi ödememiş olmaları, işçilerin yönetmelikte yer alan haklardan yararlanmalarına engel oluşturmayacaktır<sup>464</sup>.

### III. Değerlendirme

4857 sayılı İş K.'nundan önce işverenin konkordato ilan etmesi veya iflası halinde işçi alacaklarının korunması, İş Kanununda bir düzenleme yer almadığından sadece İcra ve İflas Kanununda bulunan hükümlerle sağlanmaktaydı. İcra ve İflas Kanununun 206. maddesine göre kamu alacakları ve rehinli alacaklar, işçi alacaklarından önce geldiğinden öncelikle onlar ödenmekte ve işçiler ücret alacaklarını alamama riskiyle karşı karşıya gelmekteydi<sup>465</sup>. Bu nedenle işçi alacaklarına işverenin mal varlığından bağımsız sağlam bir güvence sağladığı için Avrupa Birliği'nin 2002/74/EC sayılı Yönergesinde öngörüldüğü gibi bir Ücret Garanti Kurumunun düzenlenmesi gerektiği öğretide dile getirilmiştir<sup>466</sup>.

4857 sayılı İş Kanunuyla beraber mevzuatımıza Ücret Faranti Fonu girmiştir. Belirtmek gerekir ki, İş K.'nin 33. maddesi bazı eksiklikler içermesine rağmen büyük ölçüde 2002/74/EC sayılı Yönergeyle uyumlu hükümler içermektedir<sup>467</sup>. İş K.'nin 33.

---

<sup>464</sup> *Süzek, Ücretlerin Ödenmemesi*, 218. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 141.

<sup>465</sup> *Süzek*, 305. *Kutal, Uyum*, 145. *Aydın, İşçi Alacaklarının Korunması*, 75-76. *Özveri*, 71.

<sup>466</sup> *Alp, İşçilik Alacaklarının Güvencesi*, 121-122. *Aydın, İşçi Alacaklarının Korunması*, 78.

<sup>467</sup> *Süzek, Ücretlerin Ödenmemesi*, 217.



maddesinde eksik kaldığını düşündüğümüz hususları şu şekilde sıralayabiliriz; 2002/74/EC sayılı Yönergedeki düzenlemeler ödeme gücüne düşen işverenler ile işçiler arasındaki iş ilişkisinden doğan tüm işçi hakları için uygulanacaktır. Dolayısıyla tüm işçi alacakları güvence altına alınmıştır. Oysa İş K.'nunda sadece ücret alacağı güvenceye kavuşturulmuş, ücret niteliğinde olmayan kıdem ve ihbar tazminatı ise Ücret Garanti Fonunun güvencesi dışında bırakılmıştır. Kıdem Tazminatı Fonunu düzenleyen kanunun halen yürürlüğe girmediği dikkate alındığında, Ücret Garanti Fonunun sadece ücret alacaklarını karşılaması işçi alacaklarının güvenceye kavuşturulması açısından eksiklik oluşturmaktadır.

2002/74/EC sayılı Yönerge, üye devletlerce konulabilecek sınırlı sayıdaki istisnalar dışında tüm çalışanları kapsayacak niteliktedir. Oysa mevzuatımızda İş K.'nin kapsamına girmeyen tüm işler ve iş ilişkileri bakımından ücret alacağı, Ücret Garanti Fonunun güvencesi dışında kalmaktadır.

İş kanunu ve yönetmelik işçinin son üç aylık ücret tutarının hangi tarihten itibaren hesaplanacağı konusunda açıklık taşımamaktadır<sup>468</sup>. İş K.'nin 33. maddesine ya da yönetmeliğe, güvence altına alınanın işverenin acze düşmesinden veya işçinin iş sözleşmesi sona ermişse, iş ilişkisinin sona ermesinden önceki son üç aylık ücret olduğuna dair bir hüküm konulması yerinde olacaktır.

Yönergenin 4. maddesinde, yönergeyle getirilen sosyal korunma amacını zedelememek kaydıyla, üye devletlerin garanti edilecek işçi alacaklarına bir üst sınır (tavan) getirebilecekleri belirtilmiştir. Mevzuatımızda Ücret Garanti Fonu tarafından ödenecek ücret miktarıyla ilgili bir tavan bulunmamaktadır. Ücret Garanti Fonunca yapılan ödemelere tavan getiren bir hükmün mevzuatımızda yer alması uygun olacaktır.

Yönergenin 10/b maddesi gereği işçi ve işveren arasındaki özel bağlar veya ortak çıkar sebebiyle yönergedeki yükümlülükler hakkaniyete aykırı ve hukuken geçerli

---

<sup>468</sup> Köseoğlu, 279.

olmayan sonuçlar doğuruyorsa, bu halde işçinin talebinin reddedilmesi ya da indirilmesi söz konusu olabilecektir. Ücret Garanti Fonunun kötüye kullanılmasına yol açacak davranışları engelleyen böyle bir düzenleme mevzuatımızda yer almalıdır<sup>469</sup>.

Son olarak belirtmemiz gerekir ki, bugüne kadar Ücret Garanti Fonundan yararlanan işçi sayısı çok fazla olmamıştır. Bunun nedenlerinden biri de işçilerin büyük çoğunluğunun Ücret Garanti Fonundan haberi olmamasıdır, bu nedenle bu Fonun tanıtım faaliyetlerine önem verilmesi gerekmektedir. İşçiye ödeme yapılabilmesi için ibraz edilmesi gereken belgelerin elde edilmesinin zorluğu ve bu sürecin uzun zaman alması da başvuruları azaltmaktadır. Sistemin bu yönüyle bir kez daha gözden geçirilmesi gerekmektedir<sup>470</sup>.

## **Ş 2. İŞYERİNİN, İŞLETMENİN VEYA BAZI BÖLÜMLERİNİN DEVRİ HALİNDE İŞÇİLERİN HAKLARININ KORUNMASI**

Girişim ve sözleşme özgürlüğü çerçevesinde işveren, işyerinin tamamını veya bir bölümünü bir başkasına devredebilir. İşyerinin devri; işverenin kendi iradesi ile işyerini devretmesi, işverenin ölümü, işyerinin özelleştirilmesi, ticaret şirketlerinin birleşmesi veya tür değiştirmesi şeklinde olabilir. İşyerinin el değiştirmesi işçilerin iş güvencesini tehlikeye düşürebilecek önemli nedenlerden biridir. Yukarıda belirtilen durumların tümünde işyerinde çalışan işçilerin iş sözleşmesinin tarafı olan işveren değişmektedir ve yeni işverenin mevcut işçilerin iş ilişkilerini devam ettirmemesi mümkündür.

Çağdaş iş hukukunun temel amaçlarından biri iş ilişkisinin sürekliliğinin sağlanmasıdır<sup>471</sup>. Bu nedenle uluslararası düzenlemeler, işyerinin devredilmesi durumunda çalışanların iş ilişkisinin korunmasını sağlayıcı hükümler içermektedir.

---

<sup>469</sup> *Korkusuz*, 1343.

<sup>470</sup> 2006 yılında ücret garanti fonundan yararlanan işçi sayısı 1670'dir. Bkz. *Kıymaz*, 41.

<sup>471</sup> *Güzel*, İşyeri Devrinin Etkileri, 26-27. *Süzek*, 168.

Aşağıda 2001/23/EC sayılı Yönergenin esasları açıklanarak, İş K.'nundaki düzenlemelerle karşılaştırması yapılmıştır.

## **I. İşyerlerinin, İşletmelerin ya da Bazı Bölümlerinin Devrine İlişkin 2001/23/EC Sayılı Yönerge**

İşyerlerinin veya işletmelerin devrine ilişkin olarak işçi haklarını güvence altına alan ilk AB yönergesi, 14 Şubat 1977 tarihli ve 77/187/EEC sayılı "İşletme ve İşyerinin Tümüyle ve Kısmen Devrinde İşçi Haklarının Korunması Konusunda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Uyumlaştırılmasına Dair Yönerge"dir<sup>472</sup>. Daha sonra bu yönergeyi değiştiren 29 Haziran 1998 tarihli ve 98/50/EC sayılı Yönerge çıkarılmıştır. 12 Mart 2001 tarihinde kabul edilen 2001/23/EC sayılı Yönerge ile daha önce çıkarılan iki yönergenin hükümleri birleştirilerek yenilenmiştir<sup>473</sup>.

### **1. Amaç**

Yönergenin giriş kısmında kabul edilme gerekçesi yer almıştır. Burada, ekonomik gelişmelerin hem üye devletlerde hem de Avrupa Birliğinin bütününde işletmelerin yapılarında değişiklikleri zorunlu kıldığı, bu gelişmenin işletmelerin, işyerlerinin veya onların bazı bölümlerinin bir başka işverene geçmesine yol açtığı, bu nedenle de işçilerin, işveren değişikliği karşısında korunmaları gerektiği belirtilmiştir. Gerekçede, özellikle işçilerin sahip oldukları hakları yeni işverenden talep edebilmeleri için gerekli düzenlemelerin yapılmasının zorunlu olduğu açıklanmıştır<sup>474</sup>.

Yönergenin yapılış amacı işyerinin veya işletmenin devrine bağlı olarak işverenin değişmesiyle ortaya çıkan gelişmelerin işçilerin iş ilişkileri üzerinde yarattığı olumsuz etkilerin hafifletilmesidir. Bu çerçevede işyeri veya işletme sahibinin değişmesinden

---

<sup>472</sup> Bkz. *Birk*, 6-7. *Eyrenci*, İş İlişkisinin Sürekliliğinin Korunması, 187-188. *Güzel*, Çalışma Mevzuatının Değerlendirilmesi, 32-33.

<sup>473</sup> 2001/23/EC sayılı Yönerge metni için bkz. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/directive2001\\_23\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/directive2001_23_en.pdf). *Neal*, 484-492.

<sup>474</sup> *Ulucan*, İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi, 67.

bağımsız olarak bir ekonomik bütünlük içerisinde yer alan iş ilişkisinin devamlılığının güvence altına alınması, işçi haklarının korunması amaçlanmaktadır<sup>475</sup>. Yönergede düzenlenen konuları şu şekilde sıralayabiliriz: Devreden devir tarihinde mevcut olan ve iş ilişkisinden doğan tüm hak ve borçlarının işyerini veya işletmeyi devralana geçmesi, devredilen işyerinde veya işletmede çalışan işçilerin feshe karşı korunması, devredilen işyerindeki işçi temsilcilerinin güvencesi, işverenin bilgi verme ve danışma yükümlülüğü.

## 2. Kapsam ve kavramlar

Yönergedeki devir işlemi, bir işletmenin veya işyerinin ekonomik amaçlarını gerçekleştirmek üzere, organize edilmiş kaynakları ile ekonomik bütünlüğü korunarak bir başka işverene devrini ifade etmektedir. Yönerge kapsamına giren bir devrin söz konusu olabilmesi için mal veya hizmet piyasasında ekonomik bir faaliyette bulunmak üzere örgütlenmiş bulunan bir ekonomik varlığın bütünlüğünü muhafaza etmek suretiyle kısmen ya da tamamen devredilmesi gerekir (md.1/1a-b). Yönergede tanımlanan işyeri ya da işletmenin devrinde, işveren değişmekte ancak o işyerinin ya da işletmenin ekonomik bütünlüğü ve niteliği muhafaza edilmektedir<sup>476</sup>.

Devir, devreden ve devralan arasındaki bir sözleşme ilişkisinden doğabileceği gibi tek taraflı hukuki işleme, yasal bir düzenlemeye veya yargı kararına dayanabilir. Devredilen işletmenin kamuya ait veya özel olması ya da kar amacı güdüp gütmemesi önemli değildir, ekonomik bir faaliyette bulunması yeterlidir. Belirtmek gerekir ki, kamu kurum ve kuruluşlarının görevli ve yetkili oldukları kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi ekonomik bir faaliyet sayılmadığından, bunların devri ya da yeniden yapılandırılmaları veya idari faaliyetlerinin birbirine devri yönergenin kapsamına

---

<sup>475</sup> *Barrett*, 1053. *Blanpain*, 596. *Nielsen*, 313. İşyerinin devri nedeniyle işçilerin mağdur olmaması ancak işçilerin işlerini yitirmemeleri ve devirden önceki haklarının zarara uğramaması ile sağlanabilir. Bkz. *Tunçomağ*, İşyerinin Devri, 299.

<sup>476</sup> *Eraltuğ*, İşyeri ve İşletmelerin Devri, 87-88.

girmemektedir (md.1/1c). Ayrıca açık denizlerde sefer yapan gemilere de bu yönerge hükümleri uygulanamaz (md.1/3)<sup>477</sup>.

Yönergenin 2. maddesinde devreden, devralan, işçi ve işçi temsilcisine ilişkin tanımlar açıklanmıştır. Devreden; yönerge uyarınca yapılan devir sonucunda işletme veya işyerinin ya da bir bölümünün sahibi olmaktan çıkan gerçek ya da tüzel kişiyi, devralan; yönerge uyarınca yapılan devir sonucunda işletme veya işyerinin ya da bir bölümünün sahibi haline gelen gerçek ya da tüzel kişiyi ifade etmektedir (md.2/1a-b)<sup>478</sup>.

Yönergenin uygulanması bakımından işveren, işçi ve işçi temsilcilerinin tanımları, üye devletlerin ulusal mevzuat ve uygulamalarına bırakılmıştır (md.2/1c-d). Yönergenin asıl hedefi üye devletlerde bir işyerinin devri halinde iş sözleşmesinin veya iş ilişkisinin olduğu gibi değişmeden devralan işvereni bağlamasının sağlanmasıdır<sup>479</sup>.

Üye devletler, ulusal mevzuatlarında işçilerin kısmi süreli iş sözleşmesiyle veya belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılması, geçici iş ilişkisinin bulunması yahut devredilen işyerinin geçici iş temin etme bürosu veya onun bir bölümü olması gibi bir ayırım yaparak, işçilerden bazılarını yönerge kapsamı dışına çıkaramaz (md.2/2)<sup>480</sup>.

### **3. İşçilerin iş sözleşmesinden veya iş ilişkisinden doğan haklarının korunması**

Yönergenin 3. maddesi, işyerinin devri halinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin iş sözleşmesinden veya iş ilişkisinden doğan haklarının korunmasını düzenlemiştir. Ana kural, devir tarihinde mevcut bir iş sözleşmesinden veya iş ilişkisinden doğan tüm hak ve borçların, bu devir nedeniyle işletmeyi veya işyerini devralan işverene geçmesidir (md.3/1-1).

---

<sup>477</sup> *Garde*, 538. *Kutal*, Uyum, 131. *Eraltuğ*, 87-88.

<sup>478</sup> *Blanpain*, 598.

<sup>479</sup> *Aykan*, 1256.

<sup>480</sup> *Blanpain*, 598. *Barrett*, 1085.

Üye devletler, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken iş sözleşmesinden veya iş ilişkisinden doğan borçlardan devreden ve devralan işvereni müteselsilen sorumlu tutabilecek hükümler getirebilirler (md.3/1-2). Üye devletler yapacakları düzenlemelerde, devreden işverene devir tarihinde mevcut olan hak ve borçları devralana bildirme yükümlülüğünü de öngörebilirler. Ancak söz konusu hak ve borçlar devir tarihinde devreden tarafından bilinen ya da bilinmesi gereken hak ve borçlar olmalıdır. Belirtmek gerekir ki; devreden, devralanı söz konusu hak ve borçlardan haberdar etmemesi, işçilerin devreden ve devralan işverenlere karşı ileri süreceği haklarını etkilemez (md.3/2)<sup>481</sup>.

Toplu iş sözleşmesinden doğan hakların devri yönergenin 3. maddesinde düzenlenmiştir. Devreden işveren döneminde yapılmış bir toplu iş sözleşmesi mevcut ise, bu toplu iş sözleşmesi devralan işvereni de bağlayacaktır. Söz konusu toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü, fesih veya süre bitimi nedeniyle sona erinceye ya da yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar devam edecektir. Üye devletlerce yapılacak düzenlemelerle, devralan işverenin devir tarihinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi ile bağlı olacağı süre 1 yıldan az olmamak şartıyla sınırlanabilecektir (md.3/3)<sup>482</sup>. Böyle bir düzenleme getirilmesi durumunda devralan işveren, devraldığı işyerindeki toplu iş sözleşmesiyle en az 1 yıl bağlı kalacaktır.

Devreden işveren zamanında iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile işçilere tanınan kanuni sosyal güvenlik sisteminin dışındaki (özel sigortaların yaşlılık, malullük primlerinin ödenmesi gibi) sosyal haklar, üye devletlerin mevzuatlarında aksi öngörülmedikçe devralan yeni işverene intikal etmeyecektir. Ancak üye devletler mevzuatlarında açıkça öngörülme dahi devirden sonra çalışmaya devam eden veya devir sırasında işyerinden ayrılan işçilerin söz konusu sosyal haklar konusundaki (özellikle yaşlılık ve ölüm ödeneğine hak kazanmış ya da kazanacak

---

<sup>481</sup> *Blanpain*, 625. *Aykan*, 1271-1272.

<sup>482</sup> *Blanpain*, 626, *Aykan*, 1273-1274. *Eraltuğ*, İşyeri ve İşletmelerin Devri, 90. *Eyrenci*, İş İlişkisinin Sürekliliğinin Korunması, 191-192.

olan işçilerin menfaatleri bakımından) kazanılmış haklarını korumak için gerekli önlemleri alacaktır (md.3/4)<sup>483</sup>.

#### 4. İşçilerin feshe karşı korunması

İşletmenin veya işyerinin tamamen ya da kısmen devri, devreden ve devralan işveren bakımından işçilerin işten çıkarılması için tek başına bir fesih gerekçesi oluşturamaz. Ancak bu hüküm ekonomik, teknolojik ya da iş organizasyonu nedeniyle yapılacak fesihlerde uygulanmayacaktır (md.4-1-1). Diğer bir ifadeyle, devreden veya devralan işveren, işletme veya işyerinde yapılacak ekonomik, teknolojik ya da iş organizasyonu nedenlerine bağlı olarak işçilerin iş sözleşmelerini feshedebilecektir<sup>484</sup>.

İşletmenin ya da işyerinin devri sebebiyle işçi aleyhine çalışma koşullarında esaslı değişiklikler ortaya çıkar ve işçi de iş sözleşmesini bu sebeple feshederse, feshin işveren tarafından yapıldığı kabul edilerek sonuçlarından işveren sorumlu olacaktır (md.4-2)<sup>485</sup>.

Yönergenin 5. maddesi, devreden işverenin ödeme güçlüğüne düşmesine ilişkin olarak yönergenin 3. ve 4. maddesinin uygulanmayacağı istisnai durumları belirtmiştir. Bu düzenlemeye göre devredilen işyeri bir iflas ya da ödeme güçlüğü nedeniyle resmi bir tasfiye aşamasında ise yönergenin 3. ve 4. maddelerinin hükümleri uygulanmayacaktır (md.5-1)<sup>486</sup>.

---

<sup>483</sup> *Blanpain*, 626-627. *Barrett*, 1091. *Aykan*, 1274.

<sup>484</sup> *Aykan*, 1274. *Blanpain*, 630.

<sup>485</sup> *Blanpain*, 630. *Eraltuğ*, İşyeri ve İşletmelerin Devri, 91. *Aykan*, 1275. *Ulucan*, İşyerinin Devrinin İş İlişkisine Etkisi, 71.

<sup>486</sup> *Ulucan*, İşyerinin Devrinin İş İlişkisine Etkisi, 78.

Borçlarını ödeyememesinden dolayı devreden işveren hakkında kamu otoritelerince takibat başlatılmışsa, üye devlet bu duruma ilişkin olarak aşağıdaki seçeneklerden birine mevzuatında yer verebilecektir (md.5-2/a-b):

-Yönergenin devreden ve devralan işverenlerin müteselsil sorumluluklarını düzenleyen 3.1. maddesindeki hükmün dışında kalınarak, devreden iş sözleşmesinden ya da iş ilişkisinden doğan devir veya ödeyememe işlemlerinin başladığı tarihten önceki yükümlülükleri devralan işverene geçmeyecektir. Ancak üye devletin bu seçeneği uygulayabilmesi için 80/987/EEC sayılı "İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde Çalışanların Haklarının Korunması"na ilişkin Yönergede yer alan düzenlemelerin ulusal mevzuatında bulunması gerekmektedir.

-İşletmenin, işyerinin veya bir bölümünün varlığının devamı sağlanarak, işçilerin işlerinin korunabilmesi için devreden ve devralan işverenler ile işçi temsilcileri, mevcut kanun ve uygulamalar izin verdiği ölçüde iş şartlarında değişiklik yapılması hakkında anlaşabilecektir.

Belirtilen son seçenek devreden işverenin, üye devletin mevzuatı tarafından ciddi ekonomik kriz olarak tanımlanan bir durumda olduğunu belirtmesi halinde de uygulanabilecektir. Ancak ciddi ekonomik kriz durumunun yetkili kamu otoritesi tarafından açıklanması ve yargı denetimine açık olması gerekir (md.5-3). Üye devletler 5. maddede yer alan devreden ödeyememe sürecine ilişkin hükümlerin kötüye kullanılmasının önlenmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (md.5-4).

## **5. İşçi temsilcilerinin güvencesi**

İşyerinin devri halinde işyerindeki işçi temsilcilerinin durumunun ne olacağı yönergenin 6. maddesinde düzenlenmiştir. İşyeri ya da işletme devirden sonra bağımsız olarak yapısını devam ettiriyorsa, devredilen işyerinde ya da işletmede bulunan işçi temsilcilerinin statü ve görevleri (işçi temsilciliğinin kurulmasına ilişkin koşulların gerçekleşmiş olması şartıyla) kanun, idari düzenleme ya da sözleşmede



yer alan hükümler çerçevesinde devrin gerçekleştiği tarihten önce mevcut olan koşullara uygun olarak korunacaktır (md.6-1)<sup>487</sup>.

Üye devletlerin kanunları, idari düzenlemeleri veya uygulamaları uyarınca ya da işçilerin temsilcileri ile varılacak anlaşmayla, işçi temsilcilerinin yeniden atanması veya yeniden seçilmesi halinde yukarıda belirtilen devirden sonra işçi temsilciliğinin devamını düzenleyen hüküm uygulanmayacaktır. Üye devletler, devreden işverenin iflası veya mal varlığının iflas idaresi gözetimindeki tasfiye sürecinde yeni işçi temsilcilerinin seçilmesine veya atanmasına kadar işçilerin hukuka uygun olarak temsil edilmelerini sağlayacak önlemleri almakla yükümlüdürler<sup>488</sup>.

Devir alınan işletme ya da işyeri bağımsız yapısını muhafaza edemezse, devirden önce temsil edilebilen işçilerin ulusal yasalar uyarınca temsillerinin yeniden sağlanması veya temsilcilerinin belirlenmesine kadar geçecek sürede temsil edilmeye devam olunması için üye devletler gereken önlemleri almak zorundadır. Devredilen işyerinde veya işletmede bulunan işçi temsilcilerinin görev süreleri sona erse dahi bu temsilciler yasalarla, idari düzenlemelerle ve uygulamalarla sağlanan güvenceden yararlanmaya devam edeceklerdir (md.6-2)<sup>489</sup>.

## **6. Bilgilendirme ve danışma yükümlülüğü**

Yönergenin 7. maddesi gerek devralan gerekse devreden işverenlere; işçi temsilcilerini, işyerinde işçi temsilcisi bulunmaması durumunda işçileri, işyerinin devrinin olası etkileri hakkında bilgilendirme yükümlülüğü getirmiştir. Söz konusu

---

<sup>487</sup> *Blanpain*, 630. *Eyrenci*, İş İlişkisinin Sürekliliğinin Korunması. *Eraltuğ*, İşyeri ve İşletmelerin Devri, 91.

<sup>488</sup> *Blanpain*, 630. *Eraltuğ*, İşyeri ve İşletmelerin Devri, 91.

<sup>489</sup> *Blanpain*, 631. *Eraltuğ*, İşyeri ve İşletmelerin Devri, 91.

maddenin birinci fıkrasında bilgilendirme kapsamında yer alması gereken konular sıralanmıştır. Devir tarihi veya devir için planlanan muhtemel tarih, devrin sebepleri, devrin hukuksal, ekonomik ve sosyal yönden işçiler üzerindeki etkileri ve işçilerle ilgili alınacak önlemler hususlarında bilgilendirme yapılması gerekmektedir (md.7/I-1). Bu bilgilendirmenin iş ilişkisi ve çalışma koşulları bakımından devrin işçiler üzerindeki etkilerinin görülmesinden önce ve devir tarihinden uygun bir süre evvel yapılması öngörülmüştür (md.7/I-2,3)<sup>490</sup>.

Ayrıca işçilerle ilgili önlem alınması düşünülüyorsa devreden ve devralan işverene, bu önlemlere ilişkin olarak işçi temsilcilerine danışma (görüş alışverişinde bulunma) yükümlülüğü getirilmiştir. Danışmanın etkili olabilmesi için görüşmeler devir tarihinden makul bir süre önce başlatılmalıdır (md.7/II)<sup>491</sup>. Devir kararını, işyerini devreden işverenin kendisinin veya onun bağlı olduğu bir işletmenin vermiş olmasına bakılmaksızın bilgilendirme ve danışma yükümlülüklerinin yerine getirilmesi gerekir. İşyerini devreden işverenin bağlı olduğu işletme tarafından gerekli bilginin sağlanmaması sebebiyle, bilgilendirme ve danışma yükümlülüğünün yerine getirilemediği şeklindeki savunma mazeret olarak kabul edilmeyecektir (md.7/IV)<sup>492</sup>.

Bu yönergedeki düzenlemeler, üye devletlerdeki işçilerin daha lehine olan kanun, yönetmelik ve idari hükümlerin uygulanmasını veya toplu iş sözleşmeleriyle işçilerin daha lehine hükümler getirilmesi için sosyal tarafların teşvik edilmesini engellemeyecektir (md.8). Üye devletler, yönergeden kaynaklanan yükümlülüklerle uyulmadığını düşünen işçilere ve işçi temsilcilerine, yetkili mercilere müracaat ettikten

---

<sup>490</sup> *Garde*, 545. *Blanpain*, 631. *Aykan*, 1278. *Eraltuğ*, İşyeri ve İşletmelerin Devri, 91-92. *Ulucan*, İşyerinin Devrinin İş İlişkisine Etkisi, 68.

<sup>491</sup> Üye devletler, işçileri bilgilendirme ve danışma yükümlülüklerini önemli sayıda işçiye ciddi dezavantajlar getirecek iş değişikliğine yol açan devirlerle sınırlı tutabilecektir. Ancak bu durumda yasa, tüzük veya idari düzenlemelerle işçi temsilcilerine, işçilerle ilgili alınacak önlemler hakkında karar alınması için hakem kuruluna başvuru hakkının tanınmış olması gerekir (md.7/III).

<sup>492</sup> *Blanpain*, 632. *Aykan*, 1278. *Eraltuğ*, İşyeri ve İşletmelerin Devri, 91-92.

sonra yargı yoluna başvurma olanağı sağlayan düzenlemelere ulusal mevzuatlarında yer vermek zorundadır (md.9).

## **II. İşyerlerinin, İşletmelerin ya da Belirli Bölümlerinin Devrine İlişkin İş Kanununda Yer Alan Hükümler**

İşyerinin devri halinde işyerinde çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin durumunun ne olacağı konusunda 1475 sayılı İş Kanununda bir düzenleme mevcut değildi. Ancak İş K.'nunda işyeri devrini özel olarak düzenleyen bir hüküm bulunmamasına rağmen, değişik konulara ilişkin iş mevzuatındaki bazı hükümler dikkate alınarak işyeri devrinin, iş sözleşmelerinin yeni işverene geçmesine yol açan bir etkiye sahip olduğu sonucu çıkarılmaktaydı. İş mevzuatında yer alan kıdem tazminatına (İş K.md.14, DİK.md.20/2), yıllık ücretli izin hakkına (İş K.md.53), geminin devrine (DİK.md.19) ilişkin hükümler, işyeri devrinde iş sözleşmelerinin yeni işverenle devam edeceği esasına dayalı olarak düzenlendiğinden kanun boşluğu belirtilen hükümler aracılığıyla kıyas yoluyla doldurularak genel bir hukuk ilkesi yaratılmıştı. Yargıtay da o dönemde işyeri devrinde mevcut iş sözleşmelerinin yeni işverenle aynen devam edeceğine ilişkin kararlar vermiştir<sup>493</sup>.

Bu nedenle işyerinin devri halinde işyerinde çalışmakta olan işçilerle kurulmuş iş sözleşmelerinin devir ile birlikte yeni işverenle devam etmesi, Türk iş hukukunda eskiden beri benimsenmiş bir ilkedir<sup>494</sup>. Avrupa Birliğinde olduğu gibi konuyu hukuki sonuçları ile birlikte ele alan özel düzenleme ihtiyacı dikkate alınarak 4857 sayılı İş

---

<sup>493</sup> İş K.'nunda konuyu düzenleyen bir hüküm bulunmaması nedeniyle Yargıtay sorunu BK'nun 179. ve 180. maddeleri çerçevesinde çözüyordu. *Demir*, İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri, 101. Borçlar Kanununun 179. ve 180. maddeleri de işyerinin bir bölümü itibarıyla devrini özel olarak düzenlemiş değildi. Bkz. *Centel*, İşyerinin Bir Bölümünün Devri, 5. 4857 sayılı İş K.'nundan önceki dönemdeki öğreti görüşleri, tartışmalar ve Yargıtay içtihatları için bkz. *Ekonomi*, İşyerinin Bir Bölümünün Devri, 325-361. *Süzek*, 168. *Mollamahmutoğlu*, 161. *Güzel*, İşyerinin Devri, 26-64. *Özveri*, 76-80. 1475 sayılı İş Kanunu döneminde işyerinin devri ve sonuçları hakkındaki boşluk bir ölçüde doldurulmuş olsa da, bu konuya İş Kanunuyla açık düzenlemeler getirilmesi kaçınılmaz bir durumdu. Bkz. *Şahlanan*, Çağdaş İş Kanunu, 54.

<sup>494</sup> *Şahlanan*, İşyerinin Devri, 18.

K.'nun 6. maddesinde bu husus düzenlenmiştir. “İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri” başlıklı söz konusu maddede, işyerinin bütününün veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başkasına devri halinde, işyerinde çalışmakta olan işçilerin iş sözleşmelerinin devralan işverene geçeceği ayrıntılı hükümlerle açıklanmıştır<sup>495</sup>.

İş K.'nun 6/1. maddesinde, “İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.” hükmü yer almaktadır. Böylece işyerinin gerek bütün gerekse bölüm olarak devri halinde işçilerin iş sözleşmelerinin işyerini devralan işverenle aynen devam edeceği düzenlenmiştir<sup>496</sup>. Bu nedenle, işyerinin veya bir bölümünün satış sözleşmesi ile kesin ve devamlı bir biçimde devrinde ya da kira sözleşmesi ile geçici ve süreli olarak devrinde İş K.'nun 6. maddesi uygulanacaktır<sup>497</sup>. İşyerini devralan işveren, işyerindeki çalışma şartlarını da üstlenmiş olacağından iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği hükümlerinden ya da başka isimle düzenlenmiş çalışma şartlarından ve işyeri uygulamalarından sorumlu olacaktır<sup>498</sup>. İş sözleşmelerinin

---

<sup>495</sup> *Centel*, İşyeri bölünüp bir bölümü devredilemeyeceğinden kanunda yer alan “işyerinin bir bölümünün devri” ibaresinin “işyeri bölümünün devri” olarak anlaşılması gerektiğini ifade etmektedir. Bkz. *Centel*, İşyerinin Bir Bölümünün Devri, 6.

<sup>496</sup> *Süzek*, 169. İşyerinin miras, ölüm gibi durumlarla ilgili olarak bir başkasına geçmesi halinde de benzer uygulama söz konusu olacaktır. Ancak bu durum ilgili kanunlardan kaynaklandığı için İş K.'nun 6. maddesinde ayrıca düzenlenmemiştir. Bkz. *Şahlanan*, Temel Kavramlar, 36. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 112.

<sup>497</sup> *Süzek*, 169. *Aktay- Arıcı- Kaplan/Senyen*, 72. *Centel*, fiziki mekanın işyeri kavramının zorunlu unsurlarından olduğunu bu nedenle fiziki mekan devredilmezse, İş K. md.6 anlamında bir devirden söz edilemeyeceğini belirtmektedir. Bkz. *Centel*, İşyerinin Bir Bölümünün Devri, 7.

<sup>498</sup> *Çankaya-Çil*, 189.

işyerini devralan işverene geçmeyeceği yönünde devreden ile devralan arasında yapılacak anlaşmalar, İş K.'nun 6. maddesi uyarınca geçersiz olacaktır<sup>499</sup>.

İş K.'nun 6/2. maddesinde devralan işverenin, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin gibi haklara ilişkin hesaplama işçinin devreden ve devralan işveren yanında çalıştığı tüm süreler dikkate alınarak yapılacaktır<sup>500</sup>.

İş K.'nun 6. maddesinin üçüncü fıkrasında, işyerinin devri halinde devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işverenin birlikte (müteselsil) sorumlu olacakları belirtilmiş, ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl süre ile sınırlı tutulmuştur<sup>501</sup>.

Tüzel kişi işverenin bir başka tüzel kişi ile birleşmesi, başka bir tüzel kişiye katılması ya da türünün değişmesi hallerinde, tüzel kişilik sona ereceğinden devreden ve devralanın birlikte sorumluluğuna ilişkin İş K.'nun 6/3. maddesindeki hükümler uygulanmayacaktır (İş K. md.6/4). Belirtilen hallerde esasen çalışmakta olan işçinin durumunda bir değişiklik olmayacak, birleşme, katılma veya türün değişmesi ile oluşan tüzel kişilik işçinin baştan itibaren işvereni sayılacaktır<sup>502</sup>. İş K.'nun 6. maddesinin son fıkrası uyarınca, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu

---

<sup>499</sup> Çankaya-Çil, 188.

<sup>500</sup> Süzek, 169. Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 112. Aktay- Arıcı- Kaplan/Senyen, 72. Demir, İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri, 101-102. Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, 314.

<sup>501</sup> Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 112. Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, 312. Aktay- Arıcı-Kaplan/Senyen, 72.

<sup>502</sup> Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 113. Süzek, 169. Çil, İş Kanunu, 94. Günay, İş Hukuku, 298-299.

işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde işyerinin devrine ilişkin hükümler uygulanmayacaktır<sup>503</sup>.

Yasa koyucu sırf işyerinin devrinin iş sözleşmesinin tarafları için bir fesih nedeni olmayacağını açıkça belirtmiştir (İş K.md.6/5). Söz konusu düzenlemeye göre, işyerini devreden veya devralan işveren, işçilerin iş sözleşmelerini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemeyecektir. Aynı şekilde işyerinin devredilmesi işçilerin iş sözleşmelerini feshetmeleri için haklı bir sebep oluşturmayacaktır<sup>504</sup>.

Fesih kısıtlaması getiren söz konusu hükmün istisnaları da aynı fıkrada düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı durumlarda devreden veya devralan işverenin fesih hakları ile işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden doğan bildirimsiz fesih hakları saklıdır<sup>505</sup>.

İş hukukunun önemli kaynaklarından birisini oluşturan toplu iş sözleşmeleri bir yandan işyerinde barış ve istikrarı sağlamakta, diğer yandan da işçilere önemli haklar tanımaktadır. Bu nedenle işyerinin devri halinde işyerindeki toplu iş sözleşmesinin durumunun ne olacağı sorusu gündeme gelecektir. Türk iş mevzuatında bu konuyla ilgili yasal düzenleme, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt K.'nun "Tarafların Durumunda Değişiklik" başlıklı 8. maddesinde yer almıştır. Söz konusu

---

<sup>503</sup> *Akyiğit*, İş Kanunu Şerhi, 314. İflas halinde tasfiye sırasında mevcut malvarlığından öncelikle işçi alacaklarının ödeneceği dikkate alınır ve iflas eden işverenin alacakları ödeme imkanı da bulunmadığından eski ve yeni işverenin birlikte sorumluluğunu düzenleyen hükmün uygulanması mümkün olmayacaktır. Bkz. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 113.

<sup>504</sup> *Süzek*, 170. *Kılıçoğlu*, 45. *Demir*, İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri, 102. *Çil*, 94.

<sup>505</sup> Gerek devreden ve devralan işverenler gerekse işçi açısından devir dışında iş sözleşmesini derhal fesih yetkisi veren haklı nedenlerden biri gerçekleşirse, örneğin işçinin ücreti ödenmez (İş K. md. 24/II-e) ya da işçi sadakat borcuna uymazsa (İş K. md. 25/II-e) haklı nedenle fesih hakkı doğar. Bkz. *Süzek*, 170-171. Bilgi için bkz. *Kılıçoğlu*, 45. *Demir*, İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri, 102.

maddedeki "...toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez." hükmüyle, işyerinin başka bir işverene devri halinde toplu iş sözleşmesinin sona ermeyeceği açıklanmıştır<sup>506</sup>. Bu sayede işyeri devirlerinde işyerinde kurulan barışın ve istikrarın bozulmaması sağlanırken, işçilerin toplu iş sözleşmesi aracılığıyla elde ettiği hakların sürekliliği de korunacaktır<sup>507</sup>.

### III. Değerlendirme

İş K.'nun 6. maddesi, 2001/23/EC sayılı Yönerge dikkate alınarak hazırlanmıştır. Bu iki düzenleme arasındaki farklılıklar aşağıda belirtilmiştir.

Yönergenin 7. maddesi gerek devralan gerekse devreden işverenlere; işçi temsilcilerini, işyerinde işçi temsilcisi bulunmaması durumunda işçileri, işyeri devrinin olası etkileri hakkında bilgilendirme yükümlülüğü getirmiştir. İşçi temsilcilerinin veya işçilerin işyerinin devri ve etkileri konusunda bilgilendirilmesine ilişkin bir prosedüre İş K.'nun 6. maddesinde yer verilmemiştir. Bu durum yönergeyle uyumlu değildir. İşçilerin ve işyeri sendika temsilcilerinin bilgilendirilmesi hususunda bir hüküm İş K.'nun 6. maddesinde yer almalıdır.

Yönergenin 6. maddesi, işyerindeki işçi temsilcilerinin işyerinin devrinden sonra da görevlerine devam etmelerini sağlayan ve kazanılmış haklarını koruyan bir düzenleme öngörmektedir. Mevzuatımızda işçi temsilciliği müessesesi bulunmadığı gibi, İş K.'nun 6. maddesinde işyeri devrine ilişkin olarak sendika temsilcilerine güvence getiren bir hüküm de yoktur.

---

<sup>506</sup> Toplu iş sözleşmesinin yetki aşamasında işyerinin el değiştirmesi durumunda yeni işveren, işyerinin devrine kadar eski işveren tarafından yapılmış bulunan tüm yetki işlemleri ile bağlıdır. İşyerinin devrinden sonra bu işlemlere buldukları aşamadan itibaren yeni işverenle devam edilecektir. Aynı şekilde işçi sendikası da yeni işverene karşı, eski işveren döneminde yaptığı işlemlerle bağlıdır. Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Ekmekçi, İşyerinin Devrinin Etkisi*, 33-40.

<sup>507</sup> *Güzel, İşyerinin Devri*, 48.

Yönergenin 3. maddesinde belirtilen, devreden işverenin devir tarihinde mevcut olan hak ve borçları devralan işverene bildirme yükümlülüğü ve devreden bu yükümlülüğe uymamasının işçilerin devreden ve devralan işverenlere karşı ileri süreceği haklarını etkilemeyeceği yönünde bir hüküm İş K.'nun 6. maddesinde mevcut değildir. 6. maddeye böyle bir hükmün eklenmesi yönergeyle paralellik sağlayacaktır.

Yönergenin 4-2. maddesi gereği işletmenin ya da işyerinin devri sebebiyle çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklikler ortaya çıkar ve işçi de iş sözleşmesini bu sebeple feshederse, feshin işveren tarafından yapıldığı kabul edilerek sonuçlarından işveren sorumlu olacaktır. İş K.'nun 6. maddesinde, işyerinin devri sebebiyle çalışma koşullarında işçi aleyhine değişiklik olması halinde, bu değişikliğin işçi yönünden haklı fesih oluşturacağına ve feshin işveren tarafından yapıldığı kabul edilerek sonuçlarından işverenin sorumlu olacağına dair açık bir hüküm mevcut değildir. *Eraltuğ*, çalışma şartlarının işyerinin devri nedeniyle işçi aleyhine değişmesi halinde işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanınmamasının eksiklik olduğunu belirtmektedir<sup>508</sup>.

İşyeri devrinin çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik getirmesi ve bu nedenle iş sözleşmesinin işçi tarafından sona erdirilmesi halinde, iş ilişkisinin sona ermesinden ve sonuçlarından işverenin sorumlu olacağına dair bir hükmün İş K.'nun 6. maddesinde yer alması uygun olacaktır<sup>509</sup>. Ancak belirtmemiz gerekir ki, böyle bir hüküm eklenmese de, işyerinin devrinden sonra çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı bir değişiklik ortaya çıkması halinde işçilerin haklarını koruyan önemli hükümler İş K.'nunda mevcuttur.

İşyerinin devrinden sonra işçi aleyhine çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik ortaya çıkmışsa örneğin vasıflı bir işçi bu niteliği taşımayan bir işe verilmişse, bu durum yeni işverenle devam eden iş sözleşmesinde işçi aleyhine tek taraflı esaslı değişiklik yapılması anlamına gelecek ve İş K.'nun 22. maddesinde düzenlenen

---

<sup>508</sup> *Eraltuğ*, İşyeri ve İşletmelerin Devri, 115.

<sup>509</sup> *Süral*, İş Mevzuatımızın Değerlendirilmesi, 55.



değişiklik feshinin koşulları ortaya çıkacaktır. İş K.'nun 22. maddesi gereği işçinin çalışma koşullarındaki esaslı değişikliği kabul etmemesi halinde işveren ya bu değişikliği yapmamak ya da iş sözleşmesini feshetmek zorunda kalacaktır. Fesih halinde ise, işçi sadece kıdem tazminatını değil sözleşmenin işverence feshine bağlanan tüm haklarını (kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, geçersiz nedenle feshin sonuçları) isteyebilme olanağına kavuşacaktır<sup>510</sup>.

Ayrıca işçinin itirazına rağmen işyerini devralan işveren tarafından çalışma koşulları değiştirilmişse eski çalışma koşullarının uygulanmaması söz konusu olacağından, işçi iş sözleşmesini İş K. md.24/II (f) fıkrası uyarınca haklı nedenle feshedebilecek ve kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Ancak İş K.'nun 22. maddesinde yer alan hükümler feshin işveren tarafından yapılması sebebiyle işçinin daha lehine olacağından, işçiler genellikle İş K. md.24/II (f) fıkrası uyarınca haklı feshi tercih etmeyecektir<sup>511</sup>.

2822 sayılı TİSGLK'da bir düzenleme bulunsa da, işverenin değişmesinin işyerindeki toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği ve bu toplu iş sözleşmesinin yeni işverenle devam edeceği hakkında bir hükmün İş K.'nun 6. maddesinde yer alması olumlu olacaktır<sup>512</sup>.

Yönergenin 3/3. maddesinde, üye devletlerce yapılacak düzenlemelerle devralan işverenin, devir tarihinde işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi ile bağlı olacağı sürenin 1 yıldan az olmamak şartıyla sınırlanabileceği belirtilmiştir. Devreden işveren döneminde yapılmış olan bir toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin sınırlanabileceğine ilişkin bir düzenleme mevzuatımızda yer almamaktadır. 2822 sayılı K.'nun 8. maddesi gereği işyeri devredildiğinde toplu iş sözleşmesi bir süre

---

<sup>510</sup> *Süzek*, 171, 496.

<sup>511</sup> *Süzek*, 524.

<sup>512</sup> Bu nedenle İş K.'nun 6/1. maddesindeki "iş sözleşmeleri" ibaresinin "bireysel ve toplu iş sözleşmeleri" olarak değiştirilmesi uygun olacaktır. Bkz. *Süral*, İş Mevzuatımızın Değerlendirilmesi, 55.

kısıtlaması olmadan yürürlüğü süresince hüküm doğurmaya devam edecektir. Yönergeyle uyumlu bir hüküm 6. maddede yer alabilir.

Sonuç olarak yukarıda açıklanan farklılıklar dışında toplu işçi çıkarmaya ilişkin AB yönergesi ile İş K.'numuzun paralel düzenlemeler içerdiğini söyleyebiliriz.

### **Ş 3. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMAYA KARŞI İŞÇİLERİN KORUNMASI**

Ülkenin toplumsal ve siyasi düzenini yakından ilgilendirdiği için birçok ülkede sosyal taraflar ve yasa koyucu, işçilerin topluca işten çıkarılmalarını önlemek amacıyla bazı düzenlemeler yapmakta, toplu işçi çıkarmalara keyfilikten uzaklaştıracak özel prosedürler getirmektedirler<sup>513</sup>. Uluslararası sözleşmelerde de toplu işçi çıkarmaya karşı işçileri koruyan özel usullere yer verilmiştir. Toplu işçi çıkarmaya ilişkin özel prosedür getiren en önemli uluslararası düzenlemeler, “Hizmet İlişkinine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı ILO Sözleşmesi<sup>514</sup>” ve “98/59/EC

---

<sup>513</sup> *Eyrenci*, Toplu İşçi Çıkarma, 550. Özellikle büyük işletmelerde ekonomik güçlüklerle mücadele ve rekabet etme amacına yönelik yeniden yapılanma önlemleri nedeniyle yapılan toplu işçi çıkarmalar toplumun tümünü ilgilendiren bir boyut kazanmaktadır. Bundan dolayı hemen her ülkede toplu işçi çıkarmalar ayrı özel düzenlemelere konu olmaktadır. Bu tür düzenlemeler öncelikle işletme gerekleriyle işçi çıkarmayı en az sayıda tutmayı hedeflemektedirler. Bkz. *Engin*, İşletme Gerekleri, 114. Toplu işten çıkarmaların bir işletme düzeyinde kalmayıp, ülke çapında yaygınlaşması durumunda olayın toplumsal huzursuzluklara, giderek sosyal ve siyasi patlamalara dönüşme olasılığı artmaktadır. *Ulucan*, Toplu İşten Çıkarmalar, 57.

<sup>514</sup> 158 sayılı ILO Sözleşmesinin III. Kısımında toplu işçi çıkarmalara uygulanacak bir prosedür düzenlenmiştir. Söz konusu hükümlere göre işveren, ekonomik nedenlerle iş sözleşmelerini feshetmek istediği takdirde makul bir süre içinde işçi temsilcilerine fesih nedenlerini, feshe maruz kalacak işçi sayısını ve kategorisini, uygulama periyodunu da içerecek şekilde bilgi vermek (md.13/1,a), işten çıkarmaları önlemeye veya kapsamını daraltmaya, işten çıkarmanın olumsuz sonuçlarını hafifletmeye ve bilhassa işten çıkarılacak işçilerin bir başka işe yerleştirilmelerini sağlamaya yönelik önlemler konusunda mümkün olduğu kadar önceden işçi temsilcilerinin görüşlerini almak (md.13/1,b), ekonomik nedenlere dayanarak yapmak istediği fesihleri yazılı gerekçesini, etkilenecek işçi sayısı ve kategorisi ile uygulama periyodunu da içerecek şekilde yetkili otoriyete bildirmekle yükümlüdür (md.14/1).

sayılı AB Yönergesi”dir. Söz konusu düzenlemeler çoğunlukla toplu işçi çıkarmanın öncesinde işverene istihdam planlaması yapma ve işçi temsilcileri ile bazı görüşmelerde bulunma yükümlülüğü getirmektedir<sup>515</sup>. ILO sözleşmesi ile AB yönergesi benzer düzenlemeleri içermektedir. Aşağıda çalışmamız kapsamındaki 99/59/EC sayılı AB Yönergesinin esasları açıklanarak, İş K.’nundaki düzenlemelerle karşılaştırması yapılmıştır.

### **I. Üye Devletlerin Toplu İşçi Çıkarmalara İlişkin Mevzuatlarının Yakınlaştırılması Hakkında 98/59/EC Sayılı Yönerge**

Topluluk hukukunda toplu işçi çıkarmalar hakkındaki ilk düzenleme, “Üye Devletlerin Toplu İşçi Çıkarmalara İlişkin Mevzuatlarının Yakınlaştırılması” hakkındaki 17.02.1975 tarihli ve 75/129/EEC sayılı Yönergedir. Daha sonraları Adalet Divanı kararları ve değişen koşullar dikkate alınarak, 75/129/EEC sayılı Yönergeyi değiştiren 24.06.1992 tarihli ve 92/56/EEC sayılı Yönerge çıkarılmıştır<sup>516</sup>.

Amsterdam Antlaşması ile müktesebatin basitleştirilmesi ilkesinin benimsenmesi 20.07.1998 tarihli ve 98/59/EC sayılı “Toplu İşçi Çıkarmalara İlişkin Mevzuatlarının Yakınlaştırılması” hakkındaki Yönerge kabul edilmiştir. 98/59/EC sayılı Yönerge, 75/129/EEC ve 92/56/EEC sayılı Yönergelerin içeriklerinde değişiklik yapılmaksızın birleştirilmesi suretiyle oluşmuştur<sup>517</sup>.

Bu yönergelerle toplu işçi çıkarmalara ilişkin asgari standartların tespit edilerek, üye devletlerdeki değişik toplu işçi çıkarma düzenlemelerinin yol açtığı rekabet koşullarındaki farklılıkların ortadan kaldırılması ve böylece sosyal dampedingin

---

<sup>515</sup> Toplu işçi çıkarmaya ilişkin bu tür düzenlemeler daha az sayıda işçinin zarara uğramasını ve feshe maruz kalanların korunmasını hedeflemektedir. Bkz. *Aydın*, Toplu İşçi Çıkarma, 653.

<sup>516</sup> *Sauret*, 93-94.

<sup>517</sup> 98/59/EC sayılı Yönerge metni için bkz. *Mayne- Malyon*, 982-986. [http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&numdoc=31998L0059&model=guichett&lg=en](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&numdoc=31998L0059&model=guichett&lg=en)

engellenmesi amaçlanmıştır. Zira iki ya da daha fazla Avrupa Birliği üyesi ülkede faaliyet gösteren çok uluslu şirketlerin, ekonomik nedenlerle toplu işçi çıkarmak zorunda kaldıklarında, toplu işçi çıkarmayı engelleyici hükümlerin en zayıf olduğu ülkelerdeki işçileri çıkararak, ulusal mevzuatlar arasındaki farklılıkları kötüye kullanmaları rekabet koşullarını tehdit edici bir durumdur ve Avrupa Birliğinin işleyişinde olumsuz etkiler yaratır<sup>518</sup>.

### 1. Toplu işçi çıkarma kavramı

Yönerge uyarınca toplu işçi çıkarmadan bahsedebilmek için işverenin, işçileri şahıslarına bağlı olmayan bir veya daha fazla sebebe dayanarak işten çıkarması söz konusu olmalıdır. Burada kastedilen işçinin şahsına (yetersizliğine veya davranışına) bağlı olmayan fakat ekonomik, teknolojik sebeplerden veya işletmenin yapısal gereklerinden kaynaklanan bir fesih<sup>519</sup>. Yönerge toplu işçi çıkarmaya neden olacak zaman dilimi ve işçi sayısı bakımından üye ülkelere iki seçenek sunmaktadır (md.1a)<sup>520</sup>:

Birinci seçenek; (30 günlük süre içinde)

- mutad olarak 20'den fazla ve 100'den az işçi çalıştıran işyerlerinde, en az 10 işçinin,
- mutad olarak en az 100 olmak üzere 300'den az işçi çalıştıran işyerlerinde, işçi sayısının en az %10'u oranında işçinin,

---

<sup>518</sup> Bir şirketin bir ülkeye yatırım yapma kararı almasının, o ülkedeki toplu işçi çıkarma mevzuatına bağlı olmaması gerektiği düşüncesiyle, yönerge aracılığıyla üye ülkeler arasında belirli bir uyumun sağlanması amaçlanmıştır. Bkz. *Erdut*, Tam Üyelik Bakımından Değerlendirilme, 25. AKZO isimli çok uluslu bir şirketin 1973 yılında işgücü organizasyonu değişikliği çerçevesinde çıkarmaya karar verdiği beşbine yakın işçiyi en az tazminat ve mahkeme masrafını ödeyeceği ülkelere seçmesi Avrupa Birliği ülkelerinde tepki yaratmıştır. Bu tepkiler sonucunda 12.02.1975 tarihinde konuya ilişkin ilk yönerge kabul edilmiştir. Bkz. *Erdenk*, 371. *Kaya*, Toplu İşten Çıkarma, 512.

<sup>519</sup> *Frank*, 17. *Kaya*, Toplu İşten Çıkarma, 513.

<sup>520</sup> *Barnard*, 386. *Blanpain*, 589-590. *Kutal*, İş İlişkisinin Sona Ermesi, 123-124.

- mutad olarak 300 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, en az 30 işçinin, işten çıkarılması toplu işçi çıkarma olarak nitelendirilmektedir.

İkinci seçenekte, 90 günlük süre içinde işyerinde mutad olarak çalıştırılan işçi sayısı kaç olursa olsun işverence en az 20 işçinin işten çıkarılması toplu işçi çıkarma olarak kabul edilmektedir.

## **2. Yönergenin uygulama alanı**

Yönergenin 1/2. maddesinde, yönergenin uygulama alanı dışında kalan çalışanlar açıklanmıştır. Buna göre, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ilke olarak yönergenin güvencesi dışında tutulmuştur. Söz konusu hüküm gereği belirli sürenin sona ermesi nedeniyle işten çıkarılan işçiler yönergenin kapsamı dışında kalacaktır. Ancak belirtmek gerekir ki, belirlenen sürenin veya işin tamamlanmasından önce yapılan işten çıkarmalarda, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar da yönergenin hükümlerinden yararlanacaktır (md.1/2-a).

Kamu idarelerince veya kamu hukukuna göre yönetilen işyerlerinde (veya anılan kavram ile ifade edilmese dahi üye devletlerde bulunan eşdeğer nitelikteki kurumlarda), istihdam edilen çalışanlar yönergenin kapsamı dışında bırakılmıştır (md.1/2-b). Denizlerde sefer yapan gemi mürettebatı da yönerge hükümlerinden yararlanamayacaktır (md.1/2-c)<sup>521</sup>.

## **3. İşverenlerin işçi temsilcilerini bilgilendirme ve danışma yükümlülükleri**

Yönergenin ikinci bölümünde, işverenlerin işçi temsilcilerine bilgi verme ve onlarla görüşme yükümlülükleri düzenlenmiştir. İşveren, işten çıkarmanın olumsuz etkilerini hafifletmek konusunda işçi temsilcilerine görüşlerini açıklama fırsatı vermelidir. İşçi temsilcilerine danışmanın anlamı toplu işten çıkarmaya karar vermeden önce sağlıklı bir bilgilendirme ve görüşme sürecinin yaşanmasıdır<sup>522</sup>. Yönergenin 1. maddesinde işçi

---

<sup>521</sup> *Blanpain*, 593-594. *Barnard*, 388.

<sup>522</sup> *Frank*, 17. *Kaya*, Toplu İşten Çıkarma, 518.

temsilcileri, üye devletlerin mevzuatları veya uygulamaları gereğince belirlenen işçi temsilcileri olarak tanımlanmıştır (md.1/1-b). Görüşme sürecinde sadece bir danışma söz konusudur, bu bir pazarlık değildir. Yönergede işverenin danışma yükümlülüğü çerçevesinde toplu işçi çıkarmadan kaçınma yolları, etkilenen işçi sayısının azaltılması, işini kaybetmiş işçilerin yeniden gruplandırılması, yeniden eğitilmesi konularının görüşüleceği belirtilmiştir (md.2/2)<sup>523</sup>.

Üye devletler, işçi temsilcilerinin ulusal mevzuat ve/veya uygulamalara uygun olarak uzmanlardan yardım isteyebilmelerini sağlayacak hükümleri düzenleyebilirler (md.2/2-2). İşverenler, işçi temsilcilerinin görüşmeler sırasında yapıcı önerilerde bulunabilmeleri için ihtiyaç duyacakları konuyla ilgili tüm bilgileri uygun bir zaman önceden işçi temsilcilerine bildirmek zorundadır. (md.2/3-a). Söz konusu bilgilerden aşağıda belirtilenlerin her halükarda yazılı olarak bildirilmesi şarttır (md.2/3-b)<sup>524</sup>;

- İşçi çıkarma projesinin nedenleri,
- Çıkarılacak işçilerin sayısı ve kadroları,
- İstihdam edilen işçilerin sayı ve kadroları,
- Planlanan işçi çıkarmanın gerçekleşeceği zaman dilimi,
- İşten çıkarılacak işçilerin seçiminde kullanılacak kriterler, (ulusal mevzuatların ve/veya uygulamaların işverene verdiği yetki ölçüsünde)
- Ulusal mevzuatlar ve/veya uygulamalardan kaynaklananlar dışındaki her türlü olası fesih tazminatı için kullanılacak hesaplama yöntemi.

---

<sup>523</sup> Müzakere sürecinin amacı toplu işçi çıkarılmasını önlemek, sınırlamak, işten çıkarmanın sonuçlarını işçiler açısından hafifletmektir. Bkz. *Kaya*, *Toplu İşten Çıkarma*, 518-519.

<sup>524</sup> *Barnard*, 392. *Nielsen*, 349-350. *Blanpain*, 594. *Kutal*, *İş İlişkisinin Sona Ermesi*, 125.

İşverenler, yukarıda belirtilen bilgileri işçi temsilcilerine yazılı olarak verirken, aynı zamanda bir suretini de yetkili kamu makamına göndermekle yükümlüdür<sup>525</sup>.

Bu maddenin 1. 2. ve 3. fıkralarında öngörülen bilgilendirme, danışma ve bildirimde bulunmaya ilişkin yükümlülükler, toplu işçi çıkarmalara ilişkin kararın bu işyerini yöneten işveren ya da bağlı olduğu işletme (holding) tarafından verildiği olgusu dikkate alınmaksızın uygulanacaktır. Söz konusu bilgilendirme, danışma ve bildirimde bulunmaya ilişkin yükümlülüklerin ihlali halinde işten çıkaran işverenin, toplu işçi çıkarma kararını alan bağlı olduğu işletmenin kendisine toplu işçi çıkarmaya ilişkin zorunlu bilgileri vermekten kaçındığı yolundaki savunması bir mazaret olarak dikkate alınmayacaktır. (md.2/son)<sup>526</sup>.

#### **4. Toplu işçi çıkarma prosedürü**

Yönergenin üçüncü bölümünde toplu işçi çıkarma prosedürü düzenlenmiştir. Burada bir tarafta işçi temsilcileri bilgilendirilirken diğer taraftan yetkili kamu makamı da toplu işçi çıkarma sürecinden haberdar edilmekte, böylece soruna çözüm bulmada kamu sorumluluğu da devreye sokulmaktadır<sup>527</sup>. İşveren toplu işçi çıkarmaya ilişkin her projeyi yetkili kamu makamına yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür (md.3/1-1). Ancak işyeri faaliyetlerinin bir yargı kararı sonucu durdurulması sebebiyle toplu işçi çıkarma projesinin oluşması durumunda, üye devletler işverenin yetkili kamu makamına sadece talep edildiğinde yazılı bildirimde bulunmakla yükümlü tutulmasını öngörebilirler (md.3/1-2)<sup>528</sup>.

Kamu makamına yapılacak bildirim, toplu işçi çıkarma projesine ilişkin gerekli tüm bilgileri, yönergenin 2. maddesi gereği işçi temsilcileriyle yapılan görüşmeleri ve özellikle de işçi çıkarmanın nedenlerini, çıkarılacak işçi sayısını, çalıştırılan işçi

---

<sup>525</sup> *Blanpain*, 594. *Nielsen*, 350.

<sup>526</sup> *Nielsen*, 350. *Blanpain*, 594. *Heper*, 186.

<sup>527</sup> *Kaya*, *Toplu İşten Çıkarma*, 522.

<sup>528</sup> *Blanpain*, 393. *Nielsen*, 351. *Kutal*, *İş İlişkisinin Sona Ermesi*, 125-126.

sayısını ve işçi çıkarmanın gerçekleşeceği zaman dilimini içermelidir (md.3/1-3). İşveren, yönergenin 3/1. maddesinde belirtilen bildirim bir suretini işçi temsilcilerine göndermekle yükümlüdür (md.3/2-I). İşçi temsilcileri de görüşlerini yetkili kamu makamına sunabilirler (md.3/2-II)<sup>529</sup>.

Projesi yetkili kamu makamlarına bildirilen toplu işçi çıkarmalar, ihbar süresine ilişkin kişisel hakları düzenleyen hükümler saklı kalmak şartıyla, yönergenin 3/1. maddesinde öngörülen bildirimden itibaren en erken 30 gün sonra sonuç doğururlar (md.4/1-1). Ancak üye devletler, yetkili kamu makamına bu süreyi kısaltma yetkisi tanıyabilirler (md.4/2-2). Yetkili kamu makamı bu süreyi toplu işçi çıkarmaların doğuracağı sorunlara çözüm aramak için kullanacaktır (md.4/2)<sup>530</sup>.

Yönergenin 4/1. maddesinde belirtilen ilk sürenin 60 günden az olması durumunda ve planlanan toplu işçi çıkarmaların doğuracağı sorunların bu ilk süre içinde çözümlenmesinin mümkün olmadığı öngörülmesi halinde, üye devletler yetkili kamu makamına ilk sürenin bitiminden sonra 60 güne kadar uzatma yetkisi tanıyabilirler (md.4/3-1,2). Hatta üye devletler yetkili kamu makamına daha fazla süre uzatımı konusunda da yetki verebilirler. Bu durumda işverenin ilk sürenin sona ermesinden önce süre uzatımı ve uzatım sebepleri konusunda bilgilendirilmesi gerekir (md.4/3-3). Üye devletlerde bir işletmenin faaliyeti mahkeme kararıyla durdurulmuş ise, söz konusu işletme için yönergede yer alan toplu işten çıkarma prosedürleri uygulanmayabilir (md.4/4)<sup>531</sup>.

Yönergenin son hükümler başlıklı dördüncü bölümünde; bu yönergedeki düzenlemelerin, işçiler için daha elverişli hükümler içeren ulusal yasa, tüzük, idari kararların veya sözleşme hükümlerinin uygulanmasına engel olmayacağı belirtilmiştir (md.5). Ayrıca üye devletler, bu yönergedeki hükümlerin yerine getirilmesi amacıyla

---

<sup>529</sup> *Blanpain*, 596. *Kutal*, İş İlişkisinin Sona Ermesi, 126.

<sup>530</sup> *Blanpain*, 596-597. *Nielsen*, 351. *Heper*, 185.

<sup>531</sup> *Blanpain*, 597. *Nielsen*, 351-352. *Barnard*, 393-394.



işçi temsilcilerinin ve/veya işçilerin ulusal mevzuatta yer alan idari ve hukuki prosedürlerden yararlanmalarını sağlayacaktır (md.6). Üye devletler, bu yönergenin kapsamına giren mevcut veya kabul edilecek temel iç hukuk metinlerini AB Komisyonuna göndereceklerdir (md.7)<sup>532</sup>.

## II. İş Kanununda Yer Alan Toplu İşçi Çıkarmaya İlişkin Hükümler

Toplu işçi çıkarmaya ilişkin düzenleme İş K.'nun 29. maddesinde yer almıştır. Yürürlükten kalkan 1475 sayılı İş K.'nun 24. maddesindeki toplu işçi çıkarmaya ilişkin düzenleme işten çıkarılan işçiler için yeterli bir güvence sağlayamamıştır<sup>533</sup>. Bu nedenle 4857 sayılı İş K.'nun 29. maddesi, ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesi ve Avrupa Birliğinin toplu işçi çıkarma ile ilgili 98/59/EC sayılı Yönergesi dikkate alınarak hazırlanmıştır<sup>534</sup>.

İş K.'nun 29. maddesinde işçilerin topluca işten çıkarılmaları belirli bir usule bağlanmıştır. Bu düzenlemede, belirli bir süre önceden yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bilgi verilmesi kabul edilmiş, bildirimde yer alacak bilgiler ve taraflar arasındaki görüşmelerin içeriği açıklanmıştır. Aşağıda 6 fıkradan oluşan İş K.'nun 29. maddesinin hükümleri incelenmiştir.

İş K.'nun 29. maddesinin hükümlerinin uygulanabilmesi için işten çıkarmaların belirli nedenlere dayanması ve işyerinde çalışan işçi sayısına göre belirli sayıda işçinin

---

<sup>532</sup> *Heper*, 186.

<sup>533</sup> Toplu işçi çıkarma hakkındaki 1475 sayılı İş K.'nun 24. maddesindeki "İşten Çıkarmanın Sonucu" başlığı altındaki düzenleme uygulamada beklenen sonucu vermemiş ve işveren idari para cezası ödemeyi de göze alarak toplu şekilde işten çıkardığı işçileri tekrar işe almamıştır. Bkz. *Akı*, Topluca İşten Çıkarılma, 96-97. 1475 sayılı İş K.'nun 24. maddesinin toplu işçi çıkarmada işçilere yeterince koruma sağlamadığı hakkındaki görüşler için bkz. *Tuncay*, İş Güvencesi, 14. *Ulucan*, Toplu İşten Çıkarma, 57. *Mollamahmutoğlu*, 584.

<sup>534</sup> *Aydın*, Toplu İşçi Çıkarma, 671.

işine son verilmesi gerekmektedir<sup>535</sup>. İş K.'nun 29/1. maddesindeki hüküm şu şekildedir: “İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.”

Bu hükme göre toplu işçi çıkarmadan bahsedebilmek için ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerden kaynaklanan işyeri, işletme ve işin gereklerine dayanarak işçi çıkarılması söz konusu olmalıdır<sup>536</sup>. İşçilerin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan nedenlere dayalı fesihler, İş K.'nun 29. maddesinde öngörülen sayıda olsa bile toplu işçi çıkarma sayılmayacaktır<sup>537</sup>.

İş K.'nun 29/2. maddesinde bir işyerindeki işten çıkarmaların toplu işten çıkarma sayılabilmesi için sayı bakımından aranan kriter belirtilmiştir. Söz konusu maddede, “İşyerinde çalışan işçi sayısı; a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin, b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin, c) 301 ve daha fazla ise,

---

<sup>535</sup> *Eyrenci*, Toplu İşçi Çıkarma, 552.

<sup>536</sup> İşletme, işyeri veya işin gereklerinin neler olduğu, feshin geçerli sebebe dayandırılmasını düzenleyen İş K.'nun 18. maddesinin gerekçesinde belirtilmiştir. Toplu İşçi çıkarma nedenleri ile 18. maddede belirtilen nedenler arasında geniş ölçüde özdeşlik bulunmaktadır. Bkz. *Süzek*, 493. *Eyrenci*, Toplu İşçi Çıkarma, 554. *Aydın*, Toplu İşçi Çıkarma, 679. İş K.'nun 18. maddesinin gerekçesinde işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenler işyeri dışından kaynaklananlar ve işyeri içinden kaynaklananlar olarak ikiye ayrılmıştır. Bu düzenlemeye göre işyeri dışından kaynaklanan nedenler; sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasadaki genel durgunluk, iç ve dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısıdır. İşyeri içinden kaynaklanan nedenler ise, çalışma yönteminin değiştirilmesi, işyerinde bazı bölümlerin kapatılması, bazı işlerin kaldırılmasıdır. 18. maddede sayılan nedenler örnek olarak sayılmıştır, belirtilenlerle sınırlı değildir. İş K.'nundaki düzenlemeye göre toplu işçi çıkarma oranlarının hesabında sözleşme süresinin dolması veya haklı nedenlerle fesih gibi sebeplerle sona erecek iş sözleşmeleri dikkate alınmayacaktır. Bkz. *Kaya*, Toplu İşçi Çıkarma, 517

<sup>537</sup> *Süzek*, 493. *Ufuk*, 672.

en az 30 işçinin, işine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.” hükmü yer almıştır<sup>538</sup>.

İş K.’nundaki düzenlemeye göre bir toplu işçi çıkarmadan söz edebilmek için işyerinden İş K.’nun 29/2. maddesinde belirtilen sayıda ve oranlarda işçinin bir ay içinde aynı veya farklı tarihlerde süreli fesih (İş K.md.17) uyarınca çıkarılması gerekir (md.29/3). Bu sebeple belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinin sona ermesi halinde toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümlerin uygulanması söz konusu olmayacaktır<sup>539</sup>.

İşyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde iş sözleşmelerinin türü bakımından bir ayırım getirilmemiştir. Bu itibarla belirsiz süreli, belirli süreli, tam süreli, kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışan işçiler işyerinde çalışan işçi sayısının tespitinde dikkate alınacaktır. İşyerinde ödünç işçi olarak bulunan işçiler ise, bu sayıya dahil edilmeyecektir çünkü bu işçilerin iş sözleşmesi ödünç veren işveren ile devam etmektedir<sup>540</sup>.

İş K.’nun 29/1. maddesi gereği işveren toplu işçi çıkarma ihtiyacını en az 30 gün önceden yazılı olarak işyeri sendika temsilcilerine, işyerinin bağlı olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirecektir. İşveren bu bildirimde; toplu işçi çıkarmanın sebeplerini, bundan etkilenecek olan işçi sayısını ve gruplarını, işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgileri belirtmek zorundadır (İş K. md.29/3)<sup>541</sup>.

İşverenin toplu işçi çıkarma isteğini işyeri sendika temsilcilerine bildirdikten sonra onlarla bu konu hakkında görüşme yapması zorunludur. Yapılacak bu görüşmelerde,

---

<sup>538</sup> İş K.’nundaki düzenlemede, toplu işçi çıkarma olarak kabul edilecek işçi sayısı işyerinin büyüklüğü gözönünde tutularak kademeli olarak artırılmıştır. *Demir*, İş Kanunu’nun Başlıca Yenilikleri, 86.

<sup>539</sup> *Şen*, Toplu İşçi Çıkarma, 47.

<sup>540</sup> *Eyrenci*, Toplu İşçi Çıkarma, 556.

<sup>541</sup> Bilgi için bkz. *Şen*, Toplu İşçi Çıkarma, 49. *Mollamahmutoğlu*, 585.

toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut işçi çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesinin yolları aranacaktır. Görüşmelerin sonunda toplantının yapıldığını gösteren bir belgenin düzenlenmesi gerekir (md.29/4). Bu görüşmelerde bir sonuca varılması ya da bir karar alınması zorunluluğu yoktur. Zira bu görüşmeler bilgi verme ve danışma niteliğindedir<sup>542</sup>.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğuracaktır (md.29/5). Bu nedenle işçinin kıdemine göre iki haftadan sekiz haftaya kadar değişen bildirim süreleri bölge müdürlüğüne yapılan bildirim tarihinden otuz gün geçtikten sonra işlemeye başlayacaktır. Otuz günlük sürenin bitiminden sonra işverence bildirim süresine ait ücret peşin ödenmek suretiyle iş sözleşmesi sona erdirilebilir. Otuz günlük süre dolmadan işverence peşin ödeme yapılırsa, fesih otuz günün sonunda hüküm ve sonuç doğuracaktır<sup>543</sup>.

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanamayacaktır (md.29/7)<sup>544</sup>. Bu nedenle bir işyerinde mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçiler mevsimlik faaliyetin sona ermesi nedeniyle işten çıkarılırsa, bu durum toplu işçi çıkarma kapsamına girmeyecektir<sup>545</sup>.

---

<sup>542</sup> *Süzek*, 494. *Eyrenci*, Toplu İşçi Çıkarma, 557. *Mollamahmutoğlu*, 585. *Aydın*, Toplu İşçi Çıkarma, 675. *Şen*, Toplu İşçi Çıkarma, 52.

<sup>543</sup> *Süzek*, 494. *Aydın*, Toplu İşçi Çıkarma, 676-677. *Mollamahmutoğlu*, 586.

<sup>544</sup> Mevsimlik işler, işin niteliğine ve yapısına göre yılın belirli dönemlerinde ortaya çıkan veya bu dönemlerde artan faaliyetlere uygun olarak çalışılan işlerdir. Mevsimlik işler hakkında bilgi için bkz. *Süzek*, *Geçici ve Mevsimlik İş Akitleri*, 40-43. *Kar*, 69.

<sup>545</sup> *Mollamahmutoğlu*, 587.

Toplu işçi çıkarma durumunda işverenlere belirli koşulların varlığı halinde çıkarılan işçilerle yeniden iş sözleşmesi yapma yükümlülüğü getirilmiştir. Toplu olarak işten çıkarılan işçilerin aynı işyerinde tekrar çalışma hakları İş K.nun 29/6. maddesinde düzenlenmiştir. Bu hükme göre, işveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde işten çıkardığı işçilerden nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırmakla yükümlüdür<sup>546</sup>.

Yasa koyucu işverenin yeniden iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünün doğması için iki koşul öngörmüştür. Bunlar; işverenin toplu işçi çıkarmadan itibaren altı ay içinde yeni işçi almak istemesi ve işçi alma ihtiyacının işten çıkarılan işçilerin yaptığı işlerle aynı nitelikte olan işler için doğmasıdır. Eğer işveren farklı nitelikte işler için işçi alacaksa bu yükümlülük söz konusu olmayacaktır.

İşyerinin kapatılması halinde uygulanacak toplu işçi çıkarma prosedürü İş K.'nun md.29/6 maddesinde açıklanmıştır. Söz konusu hüküm gereği işyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. Bu durumda işverenin işyeri sendika temsilcilerine bildirimde bulunma ve onlarla görüşme yapma zorunluluğu yoktur<sup>547</sup>.

İş K.'nun 29/son maddesi gereği işveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri İş K.'nun iş güvencesini düzenleyen 18, 19, 20 ve 21. madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz, aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir. Bu nedenle toplu olarak işten çıkarılan işçiler, işverenin iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmak amacıyla toplu işçi çıkarma prosedürünü

---

<sup>546</sup> *Süzek*, 495. *Aydın*, Toplu İşçi Çıkarma, 681.

<sup>547</sup> *Ekonomi*, İşyerinin Kapatılması, 450-452. *Şen*, Toplu İşçi Çıkarma, 50. *Mollamahmutoğlu*, 586.

işlettiğini iddia ediyorlarsa, fesih işleminin geçersiz olduğunun tespiti ve işe iade talebiyle iş mahkemesinde dava açabileceklerdir<sup>548</sup>.

Toplu işçi çıkarma nedenleri kanunda sayılmıştır. Bunlar; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerden kaynaklanan işyeri, işletme ve işin gerekleridir. Toplu işçi çıkarmada bu nedenlerin bulunmaması feshi geçersiz hale getirecektir<sup>549</sup>. Ayrıca söz konusu nedenlerin işten çıkarma için geçerli neden kabul edilebilmesi için bunların işyerinde bir işgücü fazlası yaratmış olması ve işçilerin işyerinde çalışmaya devam etmesinin olanaksız hale gelmesi gerekmektedir. Feshe son çare ilkesi toplu işçi çıkarmalarda da dikkate alınacaktır<sup>550</sup>.

İş K.'nun 29. maddesinde yer alan prosedüre aykırı şekilde toplu işçi çıkarmanın yaptırımı, "Toplu işçi çıkarma ile ilgili hükümlere aykırılık" başlıklı İş K.'nun 100. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu madde gereği İş K.'nun 29. maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekili, işten çıkardığı her işçi için 350 YTL para cezası ödemekle yükümlüdür. Örneğin gerekli yerlere bildirim yapmadan ya da işçi sendikasıyla toplantı yapmadan işçi çıkaran işveren veya işveren vekili, toplu işçi çıkarmaya konu olan işçi sayısı kadar yukarıda belirtilen idari para cezasını ödemekle yükümlü olacaktır<sup>551</sup>.

---

<sup>548</sup> İşveren, bölge müdürlüğü, İş-Kur ve sendika temsilcilerine otuz gün önceden bildirdiği yazıda belirtilen toplu işçi çıkarma sebebini, işçilere de yaptığı fesih bildiriminde açık ve kesin bir şekilde yazılı olarak ve imza karşılığı ayrı ayrı bildirmek zorundadır. Bkz. *Demir*, İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri, 87. *Kaya*, Toplu İşçi Çıkarma, 529.

<sup>549</sup> *Urhanoglu*, 140.

<sup>550</sup> *Eyrenci*. 554.

<sup>551</sup> Öğretide, İş K.'nun 29. maddesindeki prosedüre uyulmadan fesih yapılması örneğin işyeri sendika temsilcileri ile hiç görüşme yapılmadan fesih yoluna gidilmesi halinde yapılan feshin salt bu nedenle geçersiz sayılması gerektiğini ileri sürenler bulunmaktadır. Bkz. *Eyrenci*, Toplu İşçi Çıkarma, 560. *Aydın*, Toplu İşçi Çıkarma, 680. Yargıtay 9. HD. ise toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırılığın yaptırımının İş K. md. 100'deki idari para cezası olduğunu kararında belirtmiştir (29.01.2007, 2006/29843 E., 2007/1029 K.) Karar ve değerlendirme için

### III. Değerlendirme

İş K.'nun 29/2. maddesinde, 98/59/EC sayılı Yönergenin 1/1-a maddesinde yer alan toplu işçi çıkarmaya neden olacak zaman dilimi ve işçi sayısı bakımından sunulan iki seçenekten birincisi seçilmiştir. Bu itibarla İş K.'nundaki söz konusu hüküm yönergeyle uyumludur<sup>552</sup>.

İş K.'nun 29/1. maddesinde toplu işçi çıkarmanın işyerinden kaynaklanan belirli sebeplerle yapılabileceği düzenlenmiştir. Yönergenin 1. maddesinde toplu işten çıkarmadan bahsedebilmek için işçilerin şahıslarına bağlı olmayan işten çıkarmaların söz konusu olması gerektiği ifade edilmiştir. İş K.'nundaki düzenleme yönergeye uygundur.

Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler, sözleşmede belirlenen sürenin veya işin tamamlanmasından önce işten çıkarılırsa yönergenin hükümlerinden yararlanırlar (Yön.md.1/2a). İş K.'nunda bu yönde bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu konuda açık bir hükmün mevzuatımızda yer alması yerinde olacaktır.

İş K.'nun 29/7. maddesi gereği mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilere toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmayacaktır. Yönergenin 1/2a maddesi de mevsimlik işçiler bakımından paralel bir düzenleme içermektedir. Yönergenin 1/2b maddesinde kamuda istihdam edilen işçiler için yönerge hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmesine karşın İş K.'nun 29. maddesinde böyle bir istisnaya yer verilmemiştir. Yasa koyucunun bu tercihi çalışanların lehinedir ve üye devletlerce çalışanlar için daha elverişli hükümler getirilebileceğine ilişkin yönergenin 5. maddesine uygundur.

---

bkz. *Urhanoglu*, 133-140.

<sup>552</sup> Yönerge metnine tam uyum sağlaması açısından İş K.'nun 29/2(c) maddesinde yer alan "301 ve daha fazla" ibaresinin "300 ve daha fazla" olarak değiştirilmesi gerekir. Bkz. *Süral*, İş Mevzuatımızın Değerlendirilmesi, 55.

Denizlerde sefer yapan gemi mürettebatına yönerge hükümleri uygulanmayacaktır (Yön.md.1/2c). İş K.'nun 4/a maddesinde deniz işleri İş K.'nun kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu bakımdan da yönergeyle paralellik vardır.

İşçi temsilcileri, üye devletlerin mevzuatları veya uygulamaları uyarınca belirlenen işçi temsilcileri olarak tanımlanmış (Yön.md.1/1-b) ve yönergenin ikinci bölümünde işverenlerin işçi temsilcilerine bilgi verme ve danışma yükümlülükleri düzenlenmiştir. İşçi temsilciliği kavramı ve tanımı iş kanununda yer almamaktadır. Bu açıdan yönerge ile uyumsuzluk bulunmaktadır. Ülkemizdeki sendikalaşma oranının düşüklüğü sebebiyle birçok işyerinde işçi sendikalarının örgütlü olmadığı dikkate alındığında, mevzuatımızda işçi temsilciliğinin yer almaması nedeniyle toplu işçi çıkarma prosedürü açısından bir eksiklik söz konusudur. Bu nedenle toplu işçi çıkarmaya ilişkin bilgilendirme ve danışma prosedürünün sendikasız işyerlerinde de geçerli olduğunun belirtilmesinde fayda bulunmaktadır<sup>553</sup>.

Yönergede bildirim işçi temsilcileri dışında yetkili kamu makamına da yapılması gerektiği düzenlenmiştir (Yön.md.2/3-b). İş K.'nun 29/1. maddesinde de bildirim ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna yapılması gerektiği belirtilmiştir. Bu düzenleme de yönerge ile uyumludur.

Bildirim içeriği bakımından da yönerge ile İş K. md.29/3. arasında paralellik vardır ancak İş K.'nundaki kapsam daha dardır. Yönergede işyerinde istihdam edilen işçilerin sayısı ve kadrolarının belirtilmesi gerektiği (Yön.md.2/3-b-iii) açıkça ifade edilmiştir. İş K. md.29/3'de ise bu ibareler yoktur. Ayrıca yönergede söz konusu bildirimde, işten çıkarılacak işçilerin seçiminde kullanılacak kriterler ile ulusal mevzuatlar ve/veya uygulamalardan kaynaklananlar dışındaki her türlü olası fesih tazminatı için kullanılacak hesaplama yönteminin bulunması gerektiği belirtilmiştir (Yön.md.2/3-b'de iv-v). İş K.'nun 29. maddesinde bu hususlar yer almamıştır.

---

<sup>553</sup> Süral, İş Mevzuatımızın Değerlendirilmesi, 55.



Söz konusu bilgilendirme, danışma ve bildirimde bulunmaya ilişkin yükümlülüklerin ihlali halinde, işverenin bağlı olduğu başka bir işletmenin kendisine toplu işçi çıkarmaya ilişkin zorunlu bilgileri vermekten kaçındığı yolundaki savunmasının dikkate alınmayacağına ilişkin yönergedeki hüküm (Yön.md.2/son), İş K. md.29'da bulunmamaktadır. Yönergeyle paralellik sağlaması açısından bu yönde bir hüküm İş K.'nunda yer alabilir.

Yönergenin 3/1-II maddesinde, işyeri faaliyetlerinin bir yargı kararı sonucu durdurulması nedeniyle toplu işçi çıkarma projesinin oluşması durumunda, işverenin yetkili kamu makamına sadece talep edildiğinde yazılı bildirimde bulunmakla yükümlü tutulmasının öngörülebileceği belirtilmiştir. Yasa koyucu bu seçimlik hakkını kullanmamış ve böyle bir düzenlemeye, İş K.'nin 29. maddesinde yer vermemiştir. Yönergenin 3/2-II. maddesinde işçi temsilcilerinin görüşlerini yetkili kamu makamına sunabilecekleri düzenlenmiştir. İş K. md. 29.'da böyle bir hüküm bulunmamaktadır.

Fesih bildirimlerinin, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğuracağı yönündeki İş K.'nin 29/5. maddesindeki düzenleme yönergenin 4/1-I. maddesiyle uyumludur. İş K. md.17'deki ihbar önelleri de yönergeye uygun olarak bölge müdürlüğüne yapılan bildirim tarihinden otuz gün geçtikten sonra işlemeye başlayacaktır. Yönergenin 4/3-I. maddesindeki üye devletlerin, toplu işçi çıkarmaların hüküm doğurma süresini 60 gün daha uzatan seçimlik düzenlemeyi yasa koyucu tercih etmemiştir.

Yönergenin 6. maddesi gereği üye devletler, bu yönergedeki hükümlerin yerine getirilmesi amacıyla işçi temsilcilerinin ve/veya işçilerin ulusal mevzuatta yer alan idari ve hukuki prosedürlerden yararlanmalarını sağlayacaktır. İş K.'nin 29. maddesinde bu şekilde açık bir düzenleme bulunmasa da, İş K.'nunda toplu işçi çıkarmaların yasaya uygun olarak yapılmasını sağlayıcı hükümler mevcuttur. İş K. md.100'de kanunda yer alan prosedüre aykırı toplu işçi çıkarmalar yapılması halinde idari para cezası uygulanması öngörülmüştür. Ayrıca toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümlerin, İş K.'nin iş güvencesini düzenleyen hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanılamayacağı aksi halde işçilerin işe iade davaları açabileceği düzenlenmiştir (İş K. md.29/son). Toplu işçi çıkarmalarda da feshe bağlı olan ihbar

tazminatı, kıdem tazminatı ve sendikal tazminat hakları Türk iş mevzuatında güvence altına alınmıştır. Belirtmek gerekir ki, toplu işçi çıkarmada ileri sürülen nedenlerin geçerli olmaması halinde fesih geçersiz hale gelecek ve çıkarılan işçiler işe iadelerini talep edebileceklerdir.

Yukarıda açıkladığımız tespitler ışığında 98/59/EC sayılı Yönergedeki düzenlemeler ile İş K.'nun 29. maddesinde yer alan hükümlerde büyük ölçüde benzerlik olduğunu söyleyebiliriz. Belirtilen eksiklikler giderildiğinde yönerge ile uyum tam olarak sağlanacaktır.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### İŞİN DÜZENLENMESİ

Bir işyerinde işçilerin hangi saatler arasında çalışacaklarının, hangi saatler arasında dinleneceklerinin belirlenmesi işin düzenlenmesi olarak adlandırılmaktadır<sup>554</sup>. İşin düzenlenmesi kavramı içerisinde yer alan çalışma süreleri, dinlenme süreleri, çocuk ve genç işçilerin korunması konuları aşağıda incelenmiştir. Tez konumuzun kapsamını aşacağı için işin düzenlenmesi kavramı içerisinde kabul edilen iş sağlığı ve güvenliği incelenmemiştir.

Avrupa Birliğinde işin düzenlenmesi konusundaki en önemli belge 4 Kasım 2003 tarihli ve 2003/88/EC sayılı “Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesinin Belirli Yönlerine İlişkin Yönerge”dir<sup>555</sup>. Bu yönerge çalışma süresinin düzenlenmesinin belirli yönlerine

---

<sup>554</sup> *Tuncay*, İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme, 163. İşin düzenlenmesi kavramı, işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığının korunması amacıyla çalışma sürelerinin sınırlarının ve dinlenme imkanlarının belirlenmesi olarak da ifade edilebilmektedir. Bkz. *Günay*, Esneklik, 178.

<sup>555</sup> Avrupa Birliği 1970’li yıllardan itibaren iş sürelerinin düzenlenmesi konusunda çalışmalar yapmıştır. Avrupa Birliği Konseyi ilk defa 1975 yılında çalışma süreleri ile ilgili bir tavsiye kararı almıştır. Daha sonra çalışma sürelerini kısaltmak için bir taslak 1984 yılında Komisyonda görüşülmüş fakat kabul edilmemiştir. 1990 yıllarında yaşanan gelişmeler sonucunda 23.11.1993 tarihinde 93/104/EC sayılı Yönerge kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir. Bu yönerge AB kurucu antlaşmasının 118. maddesine dayanarak çıkarılmıştır. Kurucu antlaşmanın 118/a maddesinde Konseye, işçilerin sağlık ve güvenliğini daha güçlü bir biçimde korumak için çalışma ortamının geliştirilmesi bakımından en az koşulları belirleyerek yönergeleri çıkarma görevi verilmiştir. Ancak aynı maddede küçük ve orta ölçekli işletmelerin kurulmalarına ve faaliyetlerine engel oluşturabilecek idari, mali ve hukuki yükümlülükler ve engeller getirilmemesi de düzenlenmiştir. Bu itibarla AB organları usulüne uygun çıkarttıkları normlarla sosyal haklar konusunda düzenlemeler getirebilecek ancak bu normlar küçük ve orta ölçekli işletmeleri, idari, mali, hukuki yönden engelleyici nitelikte olmayacak, serbest rekabeti ortadan kaldırmayacaktır. Böylece AB antlaşması belirli bir denge kurmaya çalışmıştır. Bkz. *Taşkent*, Esnekleşme, 236-237.

ilişkin 23 Kasım 1993 tarihli ve 93/104/EC sayılı Yönergeyi ve bu yönergeyi değiştiren 2000/34/EC sayılı Yönergeyi yürürlükten kaldırmıştır. Esasen 2003/88/EC sayılı Yönerge, 2000/34/EC ve 93/104/EC sayılı Yönergelerin metinlerini birleştirmiş başkaca bir değişiklik getirmemiştir<sup>556</sup>. Çalışmamızda, 2003/88/EC sayılı Yönerge hükümleri incelenerek İş K.'nundaki hükümlerle karşılaştırması yapılmıştır. Söz konusu yönerge; çalışma süresini, ara ve haftalık dinlenmeleri, yıllık izinleri ve bunların esnek uygulanmalarına ilişkin esasları içermektedir<sup>557</sup>.

---

<sup>556</sup> TİSK AB Mevzuatını İnceleme Komisyonu Raporu, 15. Yönerge metni için bkz. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:EN:NOT> (30.11.2007). Çalışma sürelerine ilişkin 2003/88/EC sayılı Yönerge hükümlerinin gözden geçirilerek yeniden düzenlenmesi amacıyla 30 Aralık 2003 tarihinde Avrupa Komisyonu tarafından bir tebliğ yayınlanmıştır. Bu kapsamda denkleştirme süresinin uzunluğu, çalışma saatleri tanımının yeniden yapılması, işçinin muvafakat vermesi ile haftalık en çok çalışma süresinin üzerinde çalışmasına imkan veren çekilme hakkı anlaşması için koşullar, iş ve aile yaşamı arasında dengenin kurulmasına ilişkin dört ana başlık altında soru sorularak, söz konusu yönergenin revizyonu ile ilgili olarak sosyal taraflara danışma süreci başlatılmıştır. Ancak aradan geçen uzun süreçte sosyal taraflar arasında bir anlaşma sağlanamamıştır. Bilgi için bkz. *Gümüştekin*, 217-220. *Aktekin*, Çalışma Süreleri, 385-389. Çalışma süreleri yönergesinin revizyonuna ilişkin olarak Avrupa Komisyonu 11 Mayıs 2005 ve 7 Kasım 2006 tarihlerinde yeni teklifler vermiş ancak sosyal taraflar arasında yine bir anlaşma sağlanamamıştır. Bkz. *Aktekin*, Çalışma Süresi Yönergesi, 14. Yönergenin gözden geçirilmesi çalışmaları, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından korunmaları gereği ile işletmelerin esneklik ihtiyacı arasında denge kurulması amacına yöneliktir. Ancak, çalışma sürelerini katı olarak düzenleyen yönergeyi, Avrupa Sosyal Modelinin korunmasının bir anahtarı olarak görenler kadar, Avrupa'yı daha rekabetçi hale getirmek için işgücü piyasasına ilişkin yasal düzenlemelerin gevşetilmesi gerektiğini düşünenler de vardır. Bu nedenle üye ülkeler bir konsensusa varamamaktadır. Bkz. *Belen*, 84. 2003/88/EC sayılı Yönergenin değiştirilmesi için verilen teklif hakkında bkz. Brussels, 31.05.2005, COM (2005) 246 final, 2004/0209 (COD), [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/w\\_t\\_310505\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/w_t_310505_en.pdf) (30.11.2007).

<sup>557</sup> *Ekonomi*, İşin Düzenlenmesi, 103. Avrupa Birliği istihdam politikalarında esnekliğin önemle vurgulanmasının nedeni esneklik sayesinde; işletmelerin iç ve dış rekabet koşullarına hızla uyum sağlayabilmeleri, istihdam yaratılması, sosyal entegrasyonun sağlanması (Kadınlar, ilk kez işe girecek olan genç işsizler, özürülüler, emekliler gibi işgücü piyasasına dahil olmada zorluklarla karşılaşabilecek kesimlerin istihdamının teşvik edilmesi), kayıtdışılık

## § 1. ÇALIŞMA SÜRELERİ

Çalışma süresi, işçinin iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunu yerine getirdiği veya yerine getirmiş sayıldığı süreyi belirten bir kavramdır. İşveren çalışma süresini düzenleme hakkına sahiptir. Ancak üye devletlerin kanun koyucuları, işverenlerin çalışma süresini tespit ederken uyması gereken kuralları belirlemekte, onları tamamen serbest bırakmamaktadır.

Çalışma süresi işçinin yaşamından işverene ayırdığı bir zamandır. Bu nedenle bu süre tespit edilirken hassas bir dengenin kurulması gerekir. İşletmenin işgücü gereksinimi yeterince karşılanırken, işçinin de maddi kayba uğrama kaygısı taşımadan ruhsal ve bedensel sağlığı korunmalı ve başta ailesi olmak üzere sosyal çevresiyle ilişkileri bozulmamalıdır. Çalışma süreleri bu özelliği gereği ulusal hukukta olduğu gibi, uluslararası hukuk alanında da iş hukukunun öncelikli temel düzenleme konusu olmuştur. Zira ILO'nun kabul ettiği ilk sözleşme 13 Haziran 1921 tarihinde yürürlüğe giren "Sanayi İşyerlerinde Çalışma Sürelerini Düzenleyen Sözleşme"dir. Avrupa Birliği de bu konuyu ihmal etmemiş ve çalışma sürelerini düzenleyen yönergeler çıkarmıştır<sup>558</sup>.

Dünyada yaşanan ekonomik ve teknolojik başdöndürücü gelişmeler karşısında çalışma hayatında iş sürelerinde esneklik ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu sebeple günümüzde çalışma sürelerinin günün belirli bir zamanında başlayarak yine belirli bir zamanında sona eren tekdüze, geleneksel katı uygulaması bırakılarak, bireysel ve değişken daha esnek düzenlemeler tercih edilmektedir<sup>559</sup>. Esnekleştirmeden tarafların beklentileri farklıdır. İşverenler, işletmeyi korumak amacıyla işçileri değişen ekonomik ve teknolojik şartlara göre farklı şekillerde çalıştırmayı hedeflerken, işçiler,

---

ile mücadele edilmesidir. Bkz. *Süral*, Esnekliğin Sosyal Güvenlik Boyutu, 76.

<sup>558</sup> *Mollamahmutoğlu*, 645-646.

<sup>559</sup> Esneklik istihdamı artırdığı için Avrupa Birliği istihdam stratejisinin önemli bir parçası olarak kabul edilmektedir. Bkz. *Süral*, *Working Time*, 407.

çalışma koşul ve biçimlerinin kendilerine daha çok serbest zaman kalmasını sağlayacak şekilde düzenlenmesini arzu etmektedirler<sup>560</sup>.

---

<sup>560</sup> *Süral*, esnekliği daha az düzenleme getirme, sosyal ortaklara daha fazla hareket kabiliyeti verme olarak özetlemektedir. Daha az düzenleme, kuralsızlaştırma anlamına gelmemekte, işletmelerin ve sosyal ortakların hareket alanlarını kısıtlayan nitelikteki kuralların gözden geçirilerek kaldırılması, bu konulardaki kuralların belirlenmesinin sosyal ortaklara bırakılmasıdır. Bkz. *Süral*, *Esneklik Açılımları*, 4. İş hukukunun esnekleştirilmesi, işçi ve işveren taraflarına toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmeleri ile çalışma koşullarının ihtiyaçlara göre değişik biçimde düzenleyebilme olanağı veren açık bir sistemin kurulmasını ifade etmektedir. *Günay*, *Esneklik*, 176. 1980'lerden itibaren iş süresinin esnekleştirilmesi artık bir bireysel tercih konusu olmaktan çıkarak ekonomik değişime uyum sorunu haline gelmiştir. *Erdut*, *Esneklik*, 108. Esneklik sağlanırken iş hukukunun esas fonksiyonu olan çalışanların korunması yaklaşımının bir kenara bırakılması düşünülemez. Bu nedenle esneklik (flexibility) ve güvenlik (security) kavramlarını bağdaştıran yeni bir kavram olan "flexicurity" ortaya çıkmıştır. Yani hem esneklik sağlanacak hem de çalışanlar korunacaktır. Bkz. *Ekin*, *Güvenlik ve Esneklik*, 7. *Velzen-Wilthagen*, 153-154. Esneklik, hızla değişen isteklerin karşılanmasını sağlarken, güvence de işçilerin üretimlerini, performanslarını artırmalarını teşvik etmektedir. *Fredman*, 299. Esneklik kavramı katı kuralları yumuşatma anlamına gelse de kuralsızlaştırma ya da iş hukukunun yasal düzenlemelerden arındırılması demek değildir. İş hukukunda esneklik işçinin korunması ilkesini ortadan kaldıracak bir anlam taşımamalıdır. Mümkün olduğu ölçüde işçi korunmalı, gerekli olduğu ölçüde kurallardan uzaklaşılmalıdır. *Tuncay*, *Esneklik Gerçeği*, 61. 22 Kasım 2006 tarihinde AB Komisyonunca 21.Yüzyılın gerekliliklerine uygun şekilde iş hukukunun modernize edilmesine ilişkin olarak çıkarılan "Green Paper"da, esneklik ve güvence arasında denge kurulması en önemli konulardan birisini oluşturmuştur. Bkz. *Murcia*, 111-113. Esnekliğin iş ilişkilerine etkisi için bkz. *Tokol*, 346-349. Flexicurity modelinin başarıya ulaşabilmesi için güçlü bir işsizlik sigortasının bulunması ve işten çıkan çalışanların yeniden işe yerleştirilebilmesi için daha güçlü mekanizmaların kurulması yani bireylerin istihdam edilebilirliğinin artırılması gerekir. *Karppinen*, 17. Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği'nin önceliklerinden birisi de güvenceli esnekliğin sağlanmasıdır. Bkz. <http://www.bu-sinesseurope.eu/content/default.asp?pageid=413>

## I. 2003/88/EC sayılı Yönergenin Çalışma Sürelerini Düzenleyen Hükümleri

### 1. Yönergenin çıkarılma gerekçeleri ve ilkeleri

Yönergenin çıkarılma gerekçeleri ve dayandığı ilkeler giriş bölümünde belirtilmiştir<sup>561</sup>. Topluluk antlaşmasınının 137. maddesinde, işçilerin sağlık ve güvenliklerinin etkili biçimde korunması için çalışma koşullarının geliştirilmesi bakımından Topluluğun, üye devletlerin bu alandaki faaliyetlerini destekleyeceği belirtilmiştir. Bu çerçevede AB organları çıkaracakları normlarla işçilerin sağlığını ve güvenliğini koruyacak asgari koşulları düzenleyeceklerdir. Aşağıda yönergenin giriş bölümünde yer alan ilkeler açıklanmıştır.

İşyerindeki iş sağlığı ve güvenliği ekonomik durum dikkate alınarak düzenlenmemesi gereken bir olgudur. Çalışma sürelerine ilişkin asgari koşulların bir yönerge ile tespit edilmesi işçilerin AB düzeyinde çalışma koşullarının düzeltilmesine katkı sağlayacaktır<sup>562</sup>. Tüm işçilere yeterli dinlenme süreleri verilmeli ve dinlenme terimi zaman birimi ile ifade edilmelidir. Topluluk işçilerine yeterli düzeyde günlük, haftalık ve yıllık dinlenme süreleri ile ara dinlenmeleri verilmelidir.

Çalışma süreleri tespit edilirken ve özellikle gece çalışmalarının esasları belirlenirken ILO'nun ilkelerinin dikkate alınması gerekmektedir. Zira araştırmalar göstermektedir ki, insan organizması gece zamanı çevresel etkenlere karşı daha duyarlı ve hassas olmaktadır. Uzun gece çalışma süreleri işçi sağlığına zarar vermekte ve işyerindeki güvenlik yönünden tehlike arz edecek durumlar oluşturabilmektedir. Bu nedenle gece çalışmalarının süresi sınırlandırılmalıdır.

Sürekli gece işçisi çalıştıran işverenlerin bu bilgiyi yetkili makamların dikkatine sunmalarının sağlanması yararlı olacaktır. Gece işçilerinin işe başlamadan önce

---

<sup>561</sup> *Blanpain*, 535. *Ulucan*, *Esnek Çalışma*, 98-99.

<sup>562</sup> Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlama yollarının en önemlilerinden birisi de çalışma sürelerinin sınırlandırılması ve işçiye asgari dinlenme sürelerinin verilmesidir. Bkz. *Astarlı*, 19

ücretsiz sağlık taramasından geçirilmesi ve daha sonra da düzenli aralıklarla sağlık taramasından geçirilmelerinin sağlanması önemlidir. Ayrıca işçiler herhangi bir sağlık problemleri olduğunda hemen kendilerine uygun bir gündüz işine transfer edilebilmelidir. Gece işçilerinin ve vardiya işçilerinin durumu belirli bir seviyede sağlık ve güvenlik koruması gerektirir, bu koruma sağlanırken işçiler işlerinin niteliğine göre adapte edilmeli ve alınan önlemler etkin kılınmalıdır.

İşçilerin sağlığının ve güvenliğinin korunması dikkate alınmak koşuluyla bu yönergenin öngördüğü bazı kurallarda işletmenin gereklerine uygun olarak çalışma sürelerinde belirli esneklik sağlanabilir<sup>563</sup>. Bu yönergenin uygulama alanına girmeyen sektörlerde işin özelliği nedeniyle farklı iş sürelerinin belirlenmesi gerekebilir.

Gemiciler, bu yönergenin hükümleri dışında tutulacaktır. Belirtmek gerekir ki, işçi statüsünde bulunan ancak ortak hisseli olarak çalışan balıkçılara da yıllık ücretli izinle ilgili hükümler konusunda bu yönerge hükümleri uygulanacaktır. İşyerinde işçilerin sağlık ve güvenlik önlemlerinin geliştirilmesinin teşviki hakkındaki 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı AB Yönergesi, dar kapsamlı ve özel durumlar içeren hükümleri saklı kalmak koşuluyla bu yönergenin kapsadığı alanlara da uygulanacaktır.

## **2. Yönergenin konusu ve uygulama alanı**

Giriş bölümünde belirtildiği gibi, yönerge asgari çalışma ve dinlenme süreleriyle ilgili temel ilkeleri düzenlemekte, bazı esnek çalışma olanaklarına yer vermektedir. Yönerge çalışma süresinin düzenlenmesinde işçilerin sağlığının ve güvenliğinin korunmasıyla ilgili asgari kuralları içermektedir (md.1/1). Yönerge hükümleri günlük, haftalık, yıllık asgari dinlenme sürelerini, ara dinlenmelerini, haftalık azami çalışma süresini (md.1/2-a), postalar halinde (vardiyalı) yapılan çalışmaları, gece çalışmalarını ve çalışma biçimlerini (md.1/2-b) düzenlemektedir.

---

<sup>563</sup> Zira işletmeler esnek çalışma süreleri sayesinde talep dalgalanmalarına anında uyum sağlayabilmekte böylece iç ve dış rekabet gücünü koruyabilmektedirler. Bkz. *Süral*, Esneklik Açılımları, 24.



Yönergenin bazı özel çalışma alanları dışında geniş bir uygulama alanına sahip olduğunu söyleyebiliriz. Yönerge hükümleri özel sektöre ve kamu sektörüne uygulanacaktır. Yönergenin giriş bölümünde de belirtildiği üzere gemiciler bu yönergenin kapsamı dışında bırakılmıştır<sup>564</sup>.

## 2. Tanımlar

Yönergenin 2. maddesinde bazı kavramların tanımları yapılmıştır. Çalışma süresi; ulusal yasalar ve/veya uygulamalarla belirlenen işçinin, işverenin gözetimi ve denetimi altında işverence verilen görevleri yerine getirirken geçirdiği tüm süreleri ifade etmektedir (md.2/1)<sup>565</sup>. Dinlenme süresi; çalışma süresinden sayılmayan tüm süreler anlamına gelmektedir (md.2/2). Gece süresi; ulusal yasalarla belirlenen her halde gece yarısı (saat 24.00) ile sabah saat 5 arasındaki süreyi kapsayan ve 7 saatten az olmayan süredir (md.2/3)<sup>566</sup>.

Gece işçisi yönergenin 2/4. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre gece işçisi, günlük normal çalışmasının üç saati gece dönemine rastlayan ve yıllık çalışma süresinin belirli bir bölümünü gece döneminde geçiren işçidir<sup>567</sup>.

---

<sup>564</sup> *Hendrickx-Sengers*, 111. *Blanpain*, 535-536.

<sup>565</sup> *Hendrickx-Sengers*, 41. Çek Cumhuriyetinde yaşayan doktor Vorel nöbette geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması için açtığı davada Çek mahkemesi yönergenin 2. maddesinin yorumlanmasını istemiş ve konu Avrupa Adalet Divanına intikal etmiştir Adalet Divanı 11.01.2007 tarih ve C-437/05 sayılı kararında, yönergenin 2. maddesindeki tanımı yorumlayarak, doktorların nöbet hizmetinde fiilen çalışmaksızın geçirdiği sürelerin de çalışma süresi olarak kabul edileceği hükmünü vermiştir. Bkz. *Astarlı*, 23.

<sup>566</sup> *Blanpain*, 536. *Centel*, Esneklik Uygulamaları, 26.

<sup>567</sup> Bahsedilen yıllık çalışma süresinin gece dönemine rastlayacak belirli bölümünün süresinin belirlenmesi üye devletlerin seçimine bağlı olarak; çalışma hayatının iki sosyal tarafının (işçi ve işveren) görüşlerinin alınması suretiyle çıkarılacak ulusal yasalar, toplu iş sözleşmeleri veyahut ulusal veya bölgesel düzeyde çalışma hayatının iki sosyal tarafı arasında sonuçlandırılan sözleşmeler aracılığıyla tanımlanmaktadır.

Vardiyalı çalışma; belli bir düzene göre aynı işyerinde işçilerin diğer bir işçinin yerine dönüşümlü geçmesini sağlayan ve sürekli ya da süreksiz olabilecek şekilde çalışma ihtiyacına göre işçilerin gün ya da haftanın belli bir periyodu boyunca farklı zamanlarda çalışma yöntemini ifade etmektedir (md.2/5). Vardiya işçisi terimi; kendi çalışma takvimi vardiya işinin bir parçası olan işçi anlamında kullanılmıştır (md.2/6). Gezici işçi, kara, deniz ve havayolu ile yolcu ya da mal taşıma hizmetleri yürüten bir işletme tarafından seyahat personeli olarak istihdam edilen bir işçiyi ifade eder (md.2/7)<sup>568</sup>.

Yeterli dinlenme kavramı; işçilerin ağır bir iş ya da düzensiz bir çalışma sistemi sonucunda kısa ya da uzun sürede kendilerinde, birlikte çalıştıkları işçilerde ya da işyerindeki diğer işçilerde hasara sebebiyet vermemeleri ve sağlıklarına zarar getirmelerini önlemek için yeterince uzun olan ve sürekli kullanılabilen dinlenme sürelerini ifade etmektedir (md.2/9)<sup>569</sup>.

### **3. Haftalık azami çalışma süresi**

Haftalık azami çalışma süresi yönergenin 6. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddede, üye devletlerde çalışanların sağlıklarını ve güvenliklerini tehlikeye düşürmeyecek biçimde haftalık çalışma süresinin kanunlar, idari düzenlemeler, toplu iş sözleşmeleri veya sosyal taraflarca bağtlanacak anlaşmalar ile belirleneceği ancak her halükarda fazla mesai de dahil olmak üzere her bir 7 günlük ortalama çalışma süresinin 48 saati aşamayacağı belirtilmiştir. Bu nedenle 7 günlük zaman dilimi

---

<sup>568</sup> Yönergede kıyı (offshore) işi de tanımlanmıştır. Buna göre, hidrokarbonlar da dahil mineral kaynakların aranması, çıkarılması ve işletilmesi ile doğrudan ya da dolaylı ilgili faaliyetlerin tamamen ya da kısmen yürütüldüğü (sondaj tesisleri de dahil olmak üzere) kıyı platformlarında yapılan işler ve bu işlerle ilgili dalgıçlık faaliyetleri, kıyı platformları ya da gemilerden yürütülüp yürütülmediğine bakılmaksızın kıyı işi sayılır (md.2/8).

<sup>569</sup> *Blanpain*, 537.

içindeki ortalama iş süresi, fazla çalışmalar da dahil olmak üzere 48 saati aşamayacaktır<sup>570</sup>.

#### 4. Denkleştirme süreleri

Yönergenin 16. maddesi çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin esnek uygulamalara imkan tanımaktadır. Bu madde gereği üye devletler aşağıdaki denkleştirme sürelerini belirleyebileceklerdir<sup>571</sup>;

-5. maddenin (haftalık dinlenme süresinin) uygulanmasında, 14 günü geçmeyen bir denkleştirme süresi öngörebilirler (md.16/a).

-6. maddenin (haftalık azami çalışma süresinin) uygulamasında, 4 ayı geçmeyen bir denkleştirme süresi öngörebilirler. Bu düzenlemeye göre işçi bazı haftalar 48 saatten çok, bazı haftalar daha az süreli çalıştırılabilecektir. Önemli olan dört aylık ortalama sürenin haftada 48 saati aşmamasıdır<sup>572</sup>. Yönergenin 7. maddesinde belirtilen yıllık ücretli izin ve hastalık izinlerinin süreleri, denkleştirme süresinin ortalaması hesaplanırken dikkate alınmayacaktır (md.16/b).

- 8. maddenin (gece çalışma süresinin) uygulanması hususunda, çalışma hayatının işçi ve işveren taraflarına danışıldıktan sonra hazırlanan yasalar yahut toplu sözleşmeler veya ulusal ya da bölgesel seviyede çalışma hayatının iki tarafı arasında imzalanan sözleşmeler aracılığıyla belirlenen bir denkleştirme süresi uygulanabilecektir<sup>573</sup>. Yönergenin 5. maddesinde belirtilen 24 saatlik haftalık asgari dinlenme süresi, denkleştirme süresinin ortalaması hesaplanırken dikkate alınmayacaktır (md.16/c).

---

<sup>570</sup> *Hendrickx-Sengers*, 114. *Süral*, Flexibility, 447. *Ulucan*, Esnek Çalışma, 100. *Hekimler*, Esnek Çalışma Modelleri, 61.

<sup>571</sup> *Blanpain*, 543.

<sup>572</sup> *Centel*, Esneklik Uygulamaları, 27.

<sup>573</sup> *Tuncay*, Çözüm Önerileri, 73.

Yönergenin 19/1. maddesinde denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya çıkarılabileceği belirtilmektedir. Ayrıca yönergenin 19/2. maddesi gereği teknik veya iş organizasyonu gibi objektif sebeplerin haklı kılması şartıyla, iş sağlığı ve güvenliği kurallarıyla uyumlu olarak denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ya da sosyal tarafların yapacakları sözleşmelerle 12 aya kadar uzatılabilecektir.

Yönergenin 14. maddesinde yer alan hüküm gereği, bazı faaliyet alanları ya da belirli meslekler için Topluluk mevzuatında belirtilmiş daha özel hükümler mevcutsa bu yönergenin hükümleri uygulanmayacaktır. Yine yönergenin 15. maddesi uyarınca bu yönerge hükümleri üye devletlerin daha etkili (ileri) koruma sağlamak amacıyla yasal veya idari önlemler almalarını veya işçilerin sağlık ve güvenliklerini daha etkin bir şekilde korumak amacıyla çalışma hayatının iki tarafının toplu sözleşme veya anlaşmalar yapmalarını engellemeyecektir<sup>574</sup>.

Yönergenin son bölümünü oluşturan beşinci bölümünde yönergede yer alan hükümlerden ayrılmaya imkan veren istisnalar düzenlenmiştir. İşin özelliği gereği çalışma süresinin hesaplanamaması ve/veya önceden belirlenememesi durumlarında ya da yönetici konumunda olanlar veya karar alma yetkisine sahip bulunan personel yahut aile üyesi işçiler veya kilise yahut dini bir kuruluşta çalışanlar hakkında yönerge hükümlerini uygulamama imkanı mevcuttur (md.17/1)<sup>575</sup>.

Ayrıca aşağıdaki durumlarda da yönerge hükümleri uygulanmayabilir.

- Kıyı işi de dahil olmak üzere işçinin çalışma yeri ile ikametgahı arasındaki mesafenin yahut işçinin farklı çalışma yerleri arasındaki mesafenin uzak olduğu durumlarda,
- Kişi ve malları korumak için işyerinde sürekli bulunmayı gerektiren güvenlik ve gözetim işlerinde,

---

<sup>574</sup> *Blanpain*, 543.

<sup>575</sup> *Blanpain*, 543-545.

- Hizmet ya da üretimin sürekliliğini gerektiren işlerde<sup>576</sup>,
- Tarım, turizm ve posta hizmetleri başta olmak üzere önceden öngörülebilecek aşırı bir iş artışı olması durumunda,
- Demiryolu taşımacılığında çalışan kişiler için,
- Kaza ya da kaza riski olan durumlarda<sup>577</sup>,

Üye devletler, değişen koşullar gereğince bu yönergede öngörülen asgari ilkelere aykırı olmamak koşuluyla yasalarla, idari işlemlerle ya da sözleşmelerde yer alan hükümlerle çalışma süreleri hakkında yeni düzenlemeler yapabilirler. Bu yönergenin üye devletlerin ulusal mevzuatlarında uygulanmaya başlanması çalışanların mevcut şartlarından daha geriye gidici bir etki yaratmamalıdır (md.23).

## 5. Gece çalışmaları

Yönergenin 8. maddesi gece çalışma süresini düzenlemektedir. Söz konusu madde gereği, üye devletlerde gece çalışması 24 saatlik bir period içinde ortalama olarak 8 saati aşamayacaktır (md.8/l-a)<sup>578</sup>. İş özel tehlikeler veya ağır fiziksel ve zihinsel yükler taşıyan gece işçileri, gece çalışması yaptığı sürece 24 saatlik period içinde 8 saatten fazla çalışamayacaktır (md.8/l-b). Özel tehlikelerin veya ağır fiziksel ve

---

<sup>576</sup> Yatılı eğitim kurumlarındaki, hapsedilerdeki, hastahanelerdeki hizmetler; liman ve havaalanı işçileri; basın, radyo, televizyon, nakil ve dağıtım, iletişim hizmetleri, ambulans, itfaiye ve sivil savunma hizmetleri; havagazı, su ve elektrik üretimi, nakil ve dağıtım, çöp toplama ve yakma tesisleri; teknik nedenlerle işin kesintiye uğratılamayacağı işyerlerinde; araştırma ve geliştirme işleri; tarım işleri; şehir içi düzenli ulaştırma hizmetlerinde yolcu taşımasında çalışan işçiler bu gruba girer.

<sup>577</sup> Yönergenin 3, 4, 5, 8 ve 16. maddelerine yönelik istisnalar, toplu iş sözleşmeleri veya ulusal ya da bölgesel seviyede çalışma hayatının iki tarafı arasında akdedilen sözleşmeler aracılığıyla taraflarca belirlenen çerçevede uygulanabilecektir (md.18).Yönergede yer alan derogasyonları düzenleyen ayrıntılı hükümler için bkz. *Blanpain*, 543-549.

<sup>578</sup> *Blanpain*, 541. *Soyer*, İş Süresi ve Dinlenme Hakları, 244. *Hendrickx-Sengers*, 116.

zihinsel yükler taşıyan işlerin neler olduğu gece çalışmanın kendine özgü etki ve tehlikeleri göz önünde bulundurulmak suretiyle, ulusal mevzuat ve/veya uygulama ya da toplu sözleşmelerle tanımlanacaktır (md.8/II)<sup>579</sup>.

Gece çalışanların özel bir korumaya ihtiyacı olduğu düşüncesiyle yönergede bazı önlemlere yer verilmiştir. Gece çalışma sürecinde güvenli bir çalışmanın sağlanabilmesi için alınması gereken önlemler, yönergenin 9, 10, 11 ve 12. maddelerinde düzenlenmiştir.

Öncelikle gece çalışanların sağlık durumlarının kontrol altında tutulması amaçlanmıştır. Sağlık kontrolü ve gece işçilerinin gündüz işine aktarılmaları başlıklı yönergenin 9. maddesi gereği, üye devletler aşağıdaki hususları sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür<sup>580</sup>.

- Gece işçileri, gece işinde çalıştırılmadan önce ve çalıştığı süre boyunca düzenli aralıklarla ücretsiz sağlık kontrolünden geçirilme hakkına sahiptir.

- Gece çalışmasıyla bağlantılı olduğu anlaşılan sağlık sorunları yaşayan gece işçisi, mümkün olduğunda kendisi için uygun olan bir gündüz işine aktarılacaktır.

Yönergenin 9. maddesinin birinci paragrafının (a) bendinde sözü edilen ücretsiz sağlık kontrolünün tıbbi gizliliğe uygun olarak yapılması gerekir (md.9/2), bu ücretsiz sağlık kontrolünün ulusal sağlık sistemi içinde yürütülebilmesi mümkündür (md.9/3).

Gece çalışmasının güvence altına alınması ise 10. maddede düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre üye devletler, gece çalışmaktan dolayı sağlık ve güvenlikleri risk altında kalan bazı gece işçilerinin çalışmalarını, ulusal mevzuat ve/veya uygulamalar çerçevesinde birtakım güvencele tabi tutabilirler.

---

<sup>579</sup> *Blanpain*, 541.

<sup>580</sup> *Blanpain*, 542.

Yönergenin 11. maddesinde gece işçilerinin çalıştırılmasının yetkili makamlara bildirim düzenlenmiştir. Üye devletler, sürekli olarak gece işçisi çalıştıran işverenlerin bu konuda bilgi kendilerinden istendiği takdirde, bu bildirim yetkili makamlara yapılmasını sağlamak üzere gerekli düzenlemeleri yapmakla yükümlü kılınmıştır (md.11).

Gece işçilerinin sağlık ve güvenliklerinin korunması 12. madde de özel olarak düzenlenmiştir. Üye devletler aşağıda yer alan hususları sağlamak için gerekli önlemleri alacaklardır<sup>581</sup>.

- Gece işçileri ve vardiya işçileri yaptıkları işin doğasına (özelliğine) uygun sağlık ve güvenlik korumasına sahip olacaklardır.

- Gece işçileri ve vardiya işçilerinin sağlık ve güvenliğine ilişkin koruma ve tehlikeleri önleme hizmetlerinden uygun olanları diğer işçiler için de kullanılacaktır. Bu nedenle söz konusu hizmetler diğer işçilerin kullanımına da hazır halde tutulacaktır.

## **II. İş Kanununda Yer Alan Çalışma Süresine İlişkin Hükümler**

### **1. Haftalık çalışma süresi ve çalışılan günlere dağıtılması**

1475 sayılı İş Kanunu döneminde, kanunun çalışma sürelerine ilişkin hükümlerinin gerekli esneklikten yoksun olduğu yönünde yoğun eleştiriler mevcuttu<sup>582</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu çalışma sürelerinin esnekleştirilmesine olanak sağlayan düzenlemeler

---

<sup>581</sup> *Blanpain*, 542.

<sup>582</sup> *Eyrenci*, 1475 sayılı İş Kanunundaki çalışma sürelerine ilişkin hükümleri, ekonomi ve teknolojiye gelişmelerle oluşan günümüz çalışma hayatındaki ihtiyaçlara cevap vermekten uzak, katı düzenlemeler olarak nitelendirmiştir. Bkz. *Eyrenci*, İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi, 241. *Aynı yazar*, Esneklik Açısından Değerlendirilmesi, 251. Benzer eleştiriler için bkz. *Çelik*, Toplu İşçi Çıkarmayı Önleme, 428-429. *Ekonomi*, Esnekleşme Gereği, 22 vd. *Tuncay*, İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, 63. vd. *Aynı yazar*, Çözüm Önerileri, 73. *Centel*, Türkiye'de Esneklik, 59-60. *Ulucan*, Çalışma Hayatında Esneklik, 527 vd. *Güzel*, Yeniden Yapılanma, 213 vd. *Arıcı*, 132-157. *Ekin*, Esneklik, 13. *Kutal*, Esneklik Uygulamaları, 27. *Kaplan/Senyen*, 1.

getirmiştir<sup>583</sup>. Ancak esneklik getirilirken işçinin sağlığını ve güvenliğini koruma ilkesi göz ardı edilmemiş, işçinin mümkün olduğunca fiziksel ve ruhsal olarak sağlıklı bir ortamda çalışması amaçlanmıştır<sup>584</sup>.

4857 sayılı İş Kanununda 1475 sayılı İş K.'nundan farklı olarak çalışma sürelerinin haftanın günlerine farklı şekilde bölünmesi imkanı getirilerek, denkleştirmeye ilişkin esaslara yer verilmiştir. Böylece fazla çalışma ücreti ödenmeksizin işçilerin bazı haftalarda normal çalışma süresinin üzerinde çalıştırılmaları mümkün kılınmış, bazı sebeplerle çalışılmayan sürelerin sonradan telafi edilmesi sağlanmış ve yeni bir müessese olarak kısa çalışma ve fazla saatlerle çalışma düzenlenmiştir<sup>585</sup>.

Çalışma süresi 4857 sayılı İş K.'nin 63. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddede çalışma süresine ilişkin birçok ayrıntılı hüküm bulunmasına karşın çalışma süresinin tanımına yer verilmemiştir. Çalışma süresinin tanımı 06 Nisan 2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmi Gazete yayınlanan "İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği"nin 3. maddesinde yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre, "Çalışma süresi,

---

<sup>583</sup> Özellikle 2001 ekonomik krizinin yol açtığı durgun piyasa koşulları ve bunun sonucu olarak ortaya çıkan yüksek orandaki işsizlik, yetkilileri çalışma sürelerine ve istihdam türlerine değişiklik getirecek düzenlemelere yöneltmiştir. Bkz. *Süral*, Working Time, 408.

<sup>584</sup> *Aktay*, Yeni İş Kanunu, 142. *Alpagut*, İş Süreleri, 16. 4857 sayılı İş Kanunundaki düzenlemelerle 1475 sayılı İş K.'nin katı hükümleri terkedilmiş daha esnek bir sisteme geçilmiştir. Ancak Türk yasa koyucusu bu düzenlemeyi yaparken batı ülkelerinin yasalarındaki işçileri koruyan hükümlerin bir kısmını da İş Kanuna işlemeyi ihmal etmemiştir. Bkz. *Kutal*, Esnekleşme, 101. *Güzel*, iş hukukunun işçileri koruma ve işletmenin dengeli bir şekilde gelişmesi şeklinde iki yönlü bir amaç izlediğini, bu hedeflerin esasen toplumun dengeli kalkınmasını da kavradığını belirterek, iş hukukunun esnekleştirilmesinin bu hukuk dalının çok yönlü amaçlarını ortadan kaldırmayacağını, işverenlerin işçinin korunmasının tümünüyle ortadan kaldırılmasını isteyeceklerini zira bu ilkenin aynı zamanda işletmeyi de koruduğunu ifade etmiştir. Bkz. *Güzel*, Esneklik, 206.

<sup>585</sup> *Eyrenci*, İşin Düzenlenmesi, 155. *Caniklioğlu*, Çalışma Süreleri, 150. *Subaşı*, 301. *Çelik*, 317.



işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş K.'nun 66. maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır.”

Kural olarak çalışma süresi işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre diğer ifadeyle fiili çalışma süresidir. Ancak İş K.'nun 66. ve Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3. maddesi gereğince işçinin işinde fiilen çalışarak geçirdiği sürelerin dışında kalan çalışma süresinden sayılan haller (farazi çalışma süreleri) de çalışma süresi olarak kabul edilmektedir<sup>586</sup>.

İş K.'nun 66. maddesinde çalışma süresinden sayılan haller; yer altında ve su altında yapılan işlerde, bu işlerin görüleceği yerlere inip çıkmak için geçirilen süreler; işçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler; işçinin işinde ve her an işgörmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler; işçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler; çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler; demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarımı ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen sürelerdir<sup>587</sup>.

---

<sup>586</sup> Bu nedenle çalışma süresi, işçinin iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunu ifa ettiği veya ifa etmiş sayıldığı süreyi belirten bir kavramdır. Bkz. *Arıcı*, 7. İş K.'nun 66. maddesinde yer alan süreler dikkate alındığında işte geçirilen sürenin sadece fiilen çalışılan süreyle sınırlı olmayıp, fiilen çalışılmayan hükmi sürelerin de çalışma süresi içinde değerlendirileceği açıktır. Bu nedenle iş hukukumuzda, çalışma sürelerini fiilen çalışılan süreler ile hükmi olarak çalışılmış sayılan süreler oluşturmaktadır. Bkz. *Gümüş*, 54. Bilgi için bkz. *Süzek*, 604.

<sup>587</sup> Belirtmek gerekir ki, işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında geçen süreler çalışma süresinden sayılmaz. (İş K. md.66/son). Çalışma süresinden sayılan haller başlığı altında belirtilen hükmi çalışma sürelerinin bir kısmı doğrudan ve dolaylı olarak işle ilgilidir. Bir kısım süreler ise işle ilgili olmayan fakat sosyal ve işçinin korunması amacıyla getirilmiş düzenlemelerdir. Bkz. *Gümüş*,

Çalışma süresini düzenleyen İş K.'nun 63/1. maddesinde yer alan hükme göre genel olarak çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır<sup>588</sup>. 4857 sayılı kanunda, eski kanunun çalışma sürelerine ilişkin haftalık 45 saat esası benimsenmekle birlikte bunun aksinin kararlaştırılabileceği de kabul edilmektedir. Ancak çalışma sürelerine ilişkin haftalık 45 saat esasının aksinin kararlaştırılması tamamen serbest bırakılmamakta, bu konuda bazı sınırlamalar öngörülmektedir. Kanun aşağıda açıklandığı üzere iki önemli sınırlama getirmiştir. Bunlar, günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacak olması ve 2 aylık denkleştirme döneminin düzenlenmiş bulunmasıdır<sup>589</sup>.

İşçi ve işveren tarafları anlaşarak belirli koşullara ve sınırlamalara uymak suretiyle çalışma sürelerinde denkleştirme yapabileceklerdir (İş K. md. 63/2.)<sup>590</sup>. 1475 sayılı İş Kanunu döneminde haftalık çalışma süresinin işgünlerine eşit dağıtılmasının emredici bir biçimde hükme bağlanmış olması, çalışma yaşamının ihtiyaçlarına uygun bulunmaması nedeniyle iş hukuku öğretisinde eleştirilmiştir<sup>591</sup>. Zira bu kural sebebiyle

---

55.

<sup>588</sup> *Süral*, Working Time, 410.

<sup>589</sup> *Soyer*, Yeni İş Kanunu Değerlendirme, 24. *Eyrenci*, İşin Düzenlenmesi, 156. *Ulucan*, AB Ülkelerinde Esnek Çalışma, 63.

<sup>590</sup> Olağan çalışma düzeninden denkleştirme esasına geçilmesi iş sözleşmesinde esaslı değişikliktir. Kanundaki tarafların anlaşması ifadesi işçinin zımni onayını kapsamamaktadır. Denkleştirme esasının sözleşmelerde veya iç yönetmelikte açıkça düzenlenmesi gerekmektedir. Bkz. *Engin*, Denkleştirme Esası Uygulaması, 75. Denkleştirme esasını işveren yönetim hakkına dayanarak tek taraflı uygulayamaz. Bkz. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 211.

<sup>591</sup> *Gümüş*, 61. *Kutal*, Çağa Uyum Üzerine Düşünceler, 9. Çalışma sürelerinde esneklik ihtiyacı hemen hemen her ülkede ortaya çıkmaktadır. Çalışma sürelerinde esneklik arayışlarının dayandığı nedenleri şu şeklide sıralayabiliriz: İşletmenin rekabet gücünü korumak ve artırmak, teknolojik gelişmelerin endüstriye uygulanması, işçiye zamanını kullanma ve düzenleme olanağı tanımak, isitihdamın teşvik edilmesi ve işsizliğin azaltılması.

haftanın bir ya da birkaç gününde kısa çalıştırılan işçinin diğer günlerde fazla çalışma ücreti ödenmeksizin günlük iş süresinin üzerinde ve kısa çalışılan süreyi karşılayacak ölçüde çalıştırılması mümkün olamamaktaydı<sup>592</sup>.

İş K.'nun 63/2. maddesinde, "Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir." hükmü yer almıştır. Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 5/1. maddesinde yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi çalışılması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirme yapılabileceği belirtilmiştir.

Böylece haftalık çalışma süresinin işgünlerine eşit olarak bölünmesi zorunluluğu kaldırılmış, tarafların anlaşması ile haftanın işgünlerinde farklı çalışma sürelerinin öngörülmesi mümkün hale gelmiştir. Yeni düzenlemeyle yoğunlaştırılmış iş haftası uygulanabilecek, ortalama olarak haftalık çalışma süresi olan 45 saatin aşılması koşuluyla bazı haftalarda haftalık çalışma süresinin üzerine çıkabilecektir. Bu durumda haftalık çalışma süresi olan 45 saatin aşıldığı haftalarda, bu süreyi aşan çalışmalar fazla çalışma sayılmayacaktır (İş K. md.41/1)<sup>593</sup>.

---

Bkz. *Ekmekçi*, *Esneklik Arayışları*, 79. *Tuncay*, *İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme*, 163-164.

<sup>592</sup> *Soyer*, *Yeni İş Kanunu Değerlendirme*, 24. *Ulucan*, *Üretim Modellerinin İş Süreleri Üzerindeki Etkisi*, 5.

<sup>593</sup> 4857 sayılı İş Kanununda fazla çalışmanın haftalık sınırı hakkında herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Oysa Bilim Komisyonunca hazırlanan tasarıda ortalama çalışma süresinin, fazla çalışmalar da dahil olmak üzere haftada 48 saati aşamayacağı öngörülmüştü. Ancak bu ibare TBMM genel kurulundaki görüşmelerde çıkarılmış ve böylece İş Kanununda fazla çalışmanın haftalık sınırı bakımından herhangi bir düzenleme yer almamıştır. Bu sebeple yedi günlük bir zaman dilimi içinde ortalama çalışma süresinin fazla çalışmalar da dahil

Haftalık çalışma süresi eşit olmayan şekilde işgünlerine bölünürken günlük çalışma süresi hiçbir şekilde onbir saati aşamayacaktır (İş K. md.63/2). Bu süre azami süre olduğundan onbir saatin üzerinde ayrıca fazla çalışma yaptırılması mümkün değildir. Zira Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 4/3. maddesinde de, günlük çalışma süresinin her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamayacağı açıkça ifade edilmiştir<sup>594</sup>. Günlük azami çalışma süresine ara dinlenmesi dahil değildir. Buna karşılık 11 saatlik çalışma süresine, işçinin fiilen çalıştığı süreler dışında çalışma süresinden sayılan (farazi) süreler de dahildir<sup>595</sup>.

İş Kanununa göre denkleştirme süresi iki ayla sınırlanmıştır. Ancak denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilmesi mümkündür<sup>596</sup>. Denkleştirme süresi işyerinin bütününde çalışan tüm işçilere veya işyerinin bazı bölümlerinde çalışan işçilere ya da bir bölümünde çalışan bir grup işçiye

---

olmak üzere 48 saati aşamayacağını öngören AB yönergesinin düzenlemesiyle uyumlu olmayan bir durum ortaya çıkmıştır. Bkz. *Ulucan*, Üretim Modellerinin İş Süreleri Üzerindeki Etkisi, 6-10. Aynı yazar, AB Ülkelerinde Esnek Çalışma, 64-65.

<sup>594</sup> Bilgi için bkz. *Ekmekçi*, Yeni İş Kanunu, 44. *Demircioğlu-Centel*, 129. İki ve dört aylık denkleştirme süreleri azami süreler olup, taraflar bu sürelerin altında denkleştirme süresi kararlaştırabilirler. Bkz. *Eyrenci*, İşin Düzenlenmesi, 157.

<sup>595</sup> *Caniklioğlu*, Çalışma Süresinin Günlere Bölünmesi, 8.

<sup>596</sup> İki ya da dört aylık denkleştirme döneminin aynı takvim yılı içinde kalması şart değildir, örneğin Kasım-Şubat ayları arasında uygulanabilir. Fakat bu dönemin birbirini izleyen aylar olması şarttır. Bkz. *Soyer*, Yeni İş Kanunu Değerlendirme, 25. Belirtmek gerekir ki, söz konusu denkleştirme dönemi mutlaka iki aylık sürede ya da toplu sözleşme ile artırılmış ise dört aylık süre içinde tamamlanmak zorundadır. Emredici olarak sınırlandırılan bu sürenin tarafların iradeleri ile uzatılması mümkün değildir. Aksi takdirde İş K.'nun 104/1. maddesi gereği, kanunda belirtilen çalışma sürelerine aykırı olarak işçi çalıştırılması sebebiyle işveren veya işveren vekili hakkında 904 YTL idari para cezası uygulanacaktır. Bkz. *Demir*, İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri, 115.

uygulanabilir. Denkleştirme süresinin tek işçiye dahi uygulanması imkanı mevcuttur<sup>597</sup>.

## 2. Özellik gösteren çalışma süreleri

Yapılan işin niteliği, yapıldığı zaman veya çalışma biçimi nedeniyle kimi durumlarda çalışma süreleri İş Kanununda ve ilgili yönetmeliklerde farklı hükümlere tabi tutulmuştur. Konunun bütünlüğünün bozulmaması açısından söz konusu özellik gösteren çalışma sürelerini düzenleyen hükümler aşağıda açıklanmıştır.

### a) Gece çalışmaları ve postalar halinde çalışma

Postalar halinde çalışmada işyerindeki toplam çalışma süresi, birden fazla işçi grubu tarafından paylaşılmaktadır. 24 saat çalışılan işyerlerinde postalardan birinin çalışmasının gece dönemine rastlaması kaçınılmazdır. Bu nedenle postalar halinde çalışma ile gece çalışması birlikte ele alınmıştır<sup>598</sup>.

İş K.'nun 69. maddesinde gece çalışmaları düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre çalışma hayatında gece, en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve herhalde en fazla onbir saat süren dönemdir. Bu dönemde işçi çalıştırılması halinde gece işi sayılacak ve gece çalışmalarına ilişkin hükümler uygulanacaktır<sup>599</sup>.

---

<sup>597</sup> *Soyer*, Yeni İş Kanunu Değerlendirme, 25. Denkleştirme süresi ile hedeflenen işverenin ihtiyaç duyduğu işgücünün kanunun çizdiği sınırlar çerçevesinde daha esnek bir şekilde kullanılabilmesidir. Bu ihtiyacın aynı anda tüm işçiler için ortaya çıkması ise her zaman gerekli değildir. Bkz. *Caniklioğlu*, Çalışma Süresinin Günlere Bölünmesi, 9. İşçinin izinli ya da raporlu olduğu dönem denkleştirmede esas alınmamalıdır. Bkz. *Çil*, 6.

<sup>598</sup> Postalar halinde çalışma ile gece çalışması hakkında bilgi için bkz. *Ekmekçi*, Postalar Halinde Çalışma, 48.

<sup>599</sup> *Süzek*, 611-612. *Centel*, Konferans Notları, 66. İş K.'nun 69/2. maddesi gereği, bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından gece döneminin başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması mümkündür. Kanun bu hususlarda ve gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi

Kısmen gündüz kısmen de gece dönemine giren saatlerde çalışma söz konusu ise, bu çalışmanın hangi dönemden sayılacağı “Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği”nin 7/2. maddesinde açıklanmıştır. Söz konusu hükme göre çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlıyorsa bu işçinin çalışması gece çalışması sayılacaktır<sup>600</sup>.

İş K.’nun 69/3. maddesi ve “Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği”nin 7. maddesi gereğince işçilerin kural olarak gece postalarında yedibuçuk saatten fazla çalıştırılmaları yasaktır<sup>601</sup>. Gece fazla çalışma yapılması mümkün değildir (İş K. md.41/VI). İş K.’nun 69/6. maddesi uyarınca işveren gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik olarak yapılan sağlık kontrolü raporlarının bir suretini ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.

İşçilerin sağlık kontrolü yapılmadan gece çalıştırılması mümkün değildir. İş Kanununda; gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğunun işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenmesi gerektiği, en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirileceği ve sağlık kontrollerinin masraflarının işveren tarafından karşılanacağı belirtilmiştir (İş K. md.69/4). Ayrıca gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye, işveren mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş

---

usulünü koymak veya gece işletmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabileceğini öngörmüştür.

<sup>600</sup> “Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır.

<sup>601</sup> Bilgi için bkz. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 231. *Süzek*, 612. Postalar halinde çalışma yönetmeliği gece postalarında yedibuçuk saat çalışmayla ilgili bazı istisnalar öngörmüştür (Yö.md.7). Buna göre, zorunlu ve olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yapıldığında, Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliğinde belirtilen hallerde ve 10.09.1960 tarihli ve 79 sayılı yasanın 6. maddesine göre hükümet kararı ile işçilerin gece postalarında yedibuçuk saatlik çalışma süresinin aşılması ve fazla çalışma yaptırılması mümkündür.

vermek durumundadır<sup>602</sup>. Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır (İş K.md.73 ve Yö.md.5)<sup>603</sup>.

Postalar halinde çalışma iki türlü olabilmektedir: Birinci durumda, işin niteliği gereği sürekli çalışıldığı için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılmaktadır. İkinci durumda ise, işin niteliği devamlı çalışmayı gerektirmediği halde, işveren tarafından böyle bir uygulamaya karar verildiği için postalar halinde çalışma söz konusu olacaktır<sup>604</sup>.

Postalar halinde çalışma düzeninde işçilerin sürekli olarak gece postalarında çalışmaları yasa ile önlenmiştir. Bu düzenlemeye göre gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konacaktır (İş K.md.69/7). Bununla birlikte yasada bir esneklik getirilmiş, işverenlere bir haftalık süre yerine iki haftalık nöbetleşme esasının uygulanabilmesi olanağı tanınmıştır (İş K.md.69/7. ve Yö.md.8/3.). Ayrıca postası değiştirilecek işçinin kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmayacağı belirtilmiştir (İş K.md.69/son ve Yö.md.9). Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunlu kılınmıştır (Yö.md.11)<sup>605</sup>.

---

<sup>602</sup> Bilgi için bkz. *Süzek*, 612. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 231-232. *Centel*, Konferans Notları, 67.

<sup>603</sup> Buna karşılık kadın işçiler hakkında bu tür bir yasak yoktur fakat kadın işçilerin gece çalıştırılmalarına ilişkin birtakım özel kurallar vardır. Bunlar, 09.08.2004 tarihli "Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik"te düzenlenmiştir.

<sup>604</sup> *Süzek*, 612. *Çelik*, 326.

<sup>605</sup> Bilgi için bkz. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 232. *Süzek*, 613. *Çelik*, 326.

## **b) Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri**

Bir işyerinde yürütülen asıl işin düzenli, sağlıklı ve güvenli bir şekilde sürdürülebilmesi için yapılması zorunlu olan hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerindeki çalışma koşulları İş K.'nun 70. maddesine dayanılarak çıkarılan 28.04.2004 tarihli "Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği"nde düzenlenmiştir. Belirtmek gerekir ki, bu işler işyerinin asıl işçilerinden ayrı olarak ve sadece bu işleri yapmak üzere işe alınmış işçilere yaptırılırsa bu durumda İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır. Söz konusu işler sadece bu işleri yapmak için işe alınmış işçilere değil de, işyerinde çalışmakta olan işçilere ek olarak yaptırıldığı takdirde hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerine ilişkin yönetmelik hükümleri uygulanacaktır<sup>606</sup>.

İşyerinde çalışmakta olan işçilere hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin normal iş sürelerinde yaptırılmasına teknik bir engel yoksa ve iş sağlığı ve güvenliği açısından da sakıncalı değilse, bu işler çalışma süresi içinde yapılır ve yönetmelik hükümlerinin uygulanması söz konusu olmaz. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin işyerinde çalışan işçilere nöbetleşe yaptırılması kuraldır. Ancak yapılacak işin özelliği bu işlerin ancak belli ve bu konuda yetişmiş işçilere yaptırılmasını zorunlu kılıyor ve işyerinde nöbetleşmeye yetecek sayıda bu nitelikte işçi bulunmuyorsa bu işler hep aynı kişilere de yaptırılabilir (Yö.md.9).

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalıştırılacak işçiler, asıl iş için belirlenmiş günlük çalışma sürelerine ek olarak bu sürelerin başlama saatlerinden önce veya bitiş saatlerinden sonra günde en çok iki saat daha çalıştırılabilir (Yön md. 5). Ancak asıl işin bitiminde bu işlerde çalışacak işçilerin bu işlere başlamadan yarım saatten az olmamak üzere dinlendirilmeleri zorunludur. Bu dinlenme süreleri çalışma süresinden sayılmaz (Yö. md.10). İşçilerin bu dinlenme haklarını kullanabilmeleri, işin bitiminden sonra ara verilmesinde herhangi bir teknik sakıncanın bulunmamasına bağlıdır. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri de dahil olmak üzere günlük çalışma süresi onbir saati geçemeyecektir (Yö.md.12/1). Günlük normal çalışma

---

<sup>606</sup> Bilgi için bkz. *Süzek*, 614. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 233. *Demircioğlu-Centel*, 134.



süresi dışındaki hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri ile yapılan fazla çalışma sürelerinin toplamı her bir işçi için yılda ikiyüz yetmiş saatten fazla olamaz (Yö. md.12/2)<sup>607</sup>.

### **c) Normal çalışma süresinden daha kısa olan çalışma süreleri**

Bazı işler nitelikleri gereği iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlike yarattığından, bu işlerde işçilerin normal günlük çalışma sürelerinden daha kısa süreyle çalıştırılmaları gerekmektedir. Bu konuyu düzenleyen “Sağlık Kuralları Bakımından Günde Yedibuçuk Saat ve Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik” 15.04.2004 tarihinde İş K.’nun 63. maddesinin son fıkrasına dayanılarak çıkarılmıştır. Adı geçen yönetmelikte uzun süre çalışılması halinde iş sağlığı bakımından tehlikeli olabilecek işler “günde ancak yedibuçuksaat çalışılabilecek” ve “yedibuçuk saatten daha az çalışılabilecek” işler olmak üzere ikiye ayrılmış ve bu işler listeler halinde belirlenmiştir. Bu yönetmelik kapsamına giren işlerde fazla çalışma yapılması mümkün değildir (Yö.md.7)<sup>608</sup>.

### **d) Haftalık işgünlerine bölünemeyen çalışma süreleri**

Bazı işlerin özellikle de taşıma işlerinin niteliği, haftalık çalışma süresinin İş K.’nun 63. maddesi hükümlerine göre işgünlerine bölünmesine olanak vermemekte, çalışma süresinin haftalık çalışma süresi olan 45 saatlik çalışma süresini aşacak şekilde düzenlenmesi zorunluluğunu doğurmaktadır. Bu gibi işlerde çalışma sürelerini ayrıntılı bir biçimde düzenlemek üzere İş K.’nun 76/1. maddesine dayanılarak 6.4.2004 tarihli “Haftalık İşgünlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği” çıkarılmıştır.

---

<sup>607</sup> Bilgi için bkz. *Süzek*, 615. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 233. Bir işyerinde ek olarak hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini de yapan asıl işçilere, bu işlerde geçirdikleri sürenin her bir saati için ödenecek ücret asıl işlerine ait normal saat başına düşen tutarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle verilir (Yö.md.15).

<sup>608</sup> Bilgi için bkz. *Süzek*, 615-616. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 214.

Söz konusu yönetmelik, karayollarında, demiryollarında ve deniz yollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi iş süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan işlerde çalışma dönemine ve iş sürelerine uygulanacak usul ve esasları düzenlemektedir (Yö.md.1)<sup>609</sup>.

#### **e) Telafi çalışmaları**

İşçinin bazı sebeplerle çalışmaması halinde kaybedilen çalışma sürelerinin belirli bir zaman dilimi içinde normal çalışma süreleri üzerinde çalışılarak ve fazla çalışma ücreti ödenmesine gerek kalmaksızın telafi edilmesi halinde telafi çalışması söz konusudur. Telafi çalışması, işletme ve işyerleri bakımından üretim ve verimlilik gereklerine göre işgücünün en iyi şekilde kullanılmasına ve değerlendirilmesine imkan tanıdığı gibi, işçiler için de çalışmayı üstlendiği süreyi başka bir zaman diliminde yerine getirme ve dinlenme zamanını daha iyi şekilde kullanabilme fırsatı yaratmaktadır<sup>610</sup>.

---

<sup>609</sup> Bu yönetmelikte belirtilen işlerde, işverenlere en az iki en çok altı aylık bir çalışma döneminde iş sürelerini denkleştirme olanağı sağlanmaktadır. (Yö.md.3,4). Yönetmeliğin kapsamına giren işlerde bir çalışma dönemi içindeki haftalık çalışma süresi 45 saatten az veya çok olarak belirlenebilir. Ancak karşılaştırılan çalışma dönemindeki çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalaması 45 saati geçemez (Yö.md.5/3). Belirtmek gerekir ki, günlük iş süresi 11 saati, gece çalışma süresi 7.5 saati, profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların çalışma süresi 9 saati geçemez (Yö.md.6/a). Yoğunlaştırılmış iş haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle toplam çalışma süresi, çalışılması gereken normal süreyi (ortalama haftada 45 saat) geçmeyecek şekilde denkleştirilir (Yö.md.5/son). 2-6 aylık çalışma döneminde ortalama haftalık 45 saatin aşılması koşuluyla bazı haftalarda 45 saatten fazla çalışılan süreler fazla çalışma sayılmaz (Yö.md.11/1). Bilgi için Bkz. *Süzek*, 616-617. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 213-214. *Ekmekçi*, Telafi Çalışması, 30-39.

<sup>610</sup> *Ekonomi*, Telafi, 1249. Normal iş süreleriyle çalışan bir işçinin o hafta veya dönem içinde bazen kendi isteğiyle bazense isteği dışında çalıştırılmadığı süreler bulunabilir. Normal zamanında çalışılmayan bu sürelerin daha sonra uygun bir şekilde çalışılarak o döneme ait

4857 sayılı İş K.'nun 64. ve "İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği"nin 7. maddesi ile işverenlere telafi çalışması yaptırma imkanı sağlanmıştır. İş K.'nun 64. maddesinde, "Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz." hükmü yer almaktadır<sup>611</sup>.

Söz konusu maddede telafi çalışmasına imkan veren haller sayılmıştır. Buna göre, işyerinde zorunlu nedenlerle işin durması halinde telafi çalışması yapılabilecektir. İşin durmasına ilişkin bir süre kısıtlaması bulunmamaktadır. Dolayısıyla işyerinde iş zorunlu nedenle bir gün durmuş olsa dahi telafi çalışması yapma olanağı doğacaktır. Telafi çalışması yapılabilecek diğer durum ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tadil edilmesidir. Bu durumda çalışılmayan bu sürelerin sonradan çalışılarak telafisi mümkündür<sup>612</sup>. İşçinin talebi ile kendisine izin verilmesi halinde de

---

işgörmeye borcunun yerine getirilmesi durumunda telafi çalışması söz konusu olur. Bkz. *Akyiğit*, Telafi, 1. Telafi çalışması toplu işçi çıkarmayı engelleyebilecek önlemlerden birisidir. Bkz. *Çelik*, Toplu İşçi Çıkarmayı Önleme, 431.

<sup>611</sup> Telafi çalışması hakkında bkz. *Ekmekçi*, Yeni İş Kanunu, 46-47. Telafi edici çalışma modelinin esası herhangi bir nedenle çalışılmayan veya az çalışılan bir sürenin ileride belirli bir zaman içerisinde daha fazla çalışmak suretiyle telafi edilmesi ve bu fazla çalışmanın zamlı ücrete hak kazandırmamasıdır. Bkz. *Aynı yazar*, Esneklik Arayışları, 82. İş K.'nun 64. maddesindeki "normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması" ibaresi kısmi süreli çalışmayı düzenleyen İş K.'nun 13. maddesinin gerekçesinden yararlanılarak, normal çalışma süresinin en az üçte biri kadar bir süre kısaltılması şeklinde anlaşılacaktır. Bkz. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 225. *Alpagut*, İş Süreleri, 37. *Eyrenci*, İşin Düzenlenmesi, 159.

<sup>612</sup> *Eyrenci*, İşin Düzenlenmesi, 158. İşverenin telafi çalışması yaptırması için işçilerin onaylarını alma zorunluluğu bulunmamaktadır. Bkz. *Caniklioğlu*, Çalışma Süreleri, 195. İş md.64/1'de yer alan "benzer nedenler" ibaresi dikkate alındığında telafi çalışmasını sadece maddede belirtilen hallerle sınırlı tutamayız. Örneğin yasadışı grev ya da yöresel bir kutlama nedeniyle işyerinde çalışılmaması halinde daha sonra telafi çalışmasının yapılması mümkün olacaktır. Bkz. *Eyrenci*, Yeni Düzenlemeler, 47. Telafi çalışması sadece 4857 sayılı

bu izin süreleri için telafi çalışması yapılması mümkündür. Belirtmek gerekir ki, telafisi mümkün olan söz konusu izinler, yasal veya sözleşmeden doğan bir zorunluluk olmadığı halde işçinin talebi üzerine işveren tarafından verilmiş olan izinlerdir<sup>613</sup>.

Telafi çalışması, zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 2 ay içerisinde yaptırılmak zorundadır (Çalışma Süreleri Yö.md.7/3)<sup>614</sup>. Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla yaptırılamaz. Yasalardan ya da sözleşmelerden kaynaklanan tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılması mümkün değildir (İş K.md.64/2, Çalışma Süreleri Yö.md.7/3). Telafi çalışmaları, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz (İş K.md.64/1)<sup>615</sup>.

#### **f) Kısa çalışmalar**

Kısa çalışmaya ilişkin bir düzenleme getirilmesindeki amaç ekonomik kriz veya benzeri zorlayıcı nedenlerle iş hayatında sıkça görülen işçilerin ücretsiz izine çıkarılması halinde onlara sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamaktır<sup>616</sup>. İşverenin işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici şekilde önemli ölçüde azaltarak veya işyerinde faaliyeti tamamen ya da kısmen geçici olarak durdurarak yaptığı uygulamaya kısa çalışma uygulaması denilmektedir<sup>617</sup>. Kısa çalışmalar İş K.'nun 65.

---

İş K.'nunda düzenlendiğinden 4857 sayılı İş K.'nuna tabi olmayan işyerlerinde ve iş ilişkisinde telafi çalışmasına ilişkin söz konusu 64. madde kendiliğinden uygulanamaz. Bkz. *Akyiğit*, *Telafi*, 2.

<sup>613</sup> Bilgi için bkz. *Caniklioğlu*, *Çalışma Süreleri*, 192. *Alpagut*, *İş Süreleri*, 33.

<sup>614</sup> Telafi çalışmasının 2 ay içerisinde yaptırılması zorunludur. Bu sürenin sözleşmelerle uzatılması mümkün değildir. Bkz. *Ekmekçi*, *Telafi Çalışması*, 36.

<sup>615</sup> Bilgi için bkz. *Demircioğlu-Centel*, 130. *Eyrenci*, *Yeni Düzenlemeler*, 48. *Çelik*, 327. *Alpagut*, *İş Süreleri*, 33. *Centel*, *Konferans Notları*, 64. *Kaplan/Senyen*, 24.

<sup>616</sup> *Soyer*, *Yeni İş Kanunu Değerlendirme*, 30. *Çelik*, 328. *Süzek*, 619.

<sup>617</sup> *Akyiğit*, *Kısa Çalışma*, 1. *Andaç*, 41. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 238.

maddesinde<sup>618</sup> ve 31.3.2004 tarihli “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik”te düzenlenmiştir<sup>619</sup>.

İş K.’nun 65/1. maddesi gereği kısa çalışmanın yaptırılabilmesi için genel ekonomik kriz veya bir zorlayıcı nedenden dolayı işyerindeki haftalık çalışma süresinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması ya da faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması ve işverenin kısa çalışma yaptırılmasına ilişkin talebinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca uygun bulunması gerekmektedir<sup>620</sup>.

Kısa çalışma; en az dört hafta en fazla üç ay süreyle işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılarak uygulanmasını, geçici olarak işin durması ise en az dört hafta en fazla üç ay süreyle işyerindeki

---

<sup>618</sup> İş K.’nun 65. maddesinin ilk iki fıkrası; “Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Bunun usul ve esasları bir yönetmelikle belirlenir.

Yukarıda belirtilen nedenlerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir. Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşamaz. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir.” hükümleri yer almıştır.

<sup>619</sup> *Kutal*, kısa süreli çalışmayı ekonomik ya da yapısal nedenlerle işgücü talebinin azalması yüzünden işçilerin bir kısmının ya da tamamının normal haftalık çalışma süresinden belirgin biçimde daha az çalıştırılması ya da bir süre hiç çalıştırılmaması olarak tanımlamakta, kısa süreli çalışmanın işçinin ya da işverenin isteğinden veya tarafların iradesinden değil, ekonomik veya zorunlu nedenlere bağlı olarak doğduğunu vurgulamaktadır. Bkz. *Kutal*, Kısa Süreli Çalıştırma, 29.

<sup>620</sup> İşyerine özgü veya sektörel bir kriz o işyerinde kısa çalışma yapılmasını haklı gösterecek nedenler değildir. Bkz. *Centel*, Konferans Notları, 64. *Eyrenci*, İşin Düzenlenmesi, 159.

faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını ifade etmektedir (Kısa Çalışma Yö. md.3).

İşyerinde geçici olarak en az dört hafta işi durdurma ve kısa çalışma uygulaması yapma kararını veren işveren, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirmekle yükümlüdür (İş K.md.65/1)<sup>621</sup>.

İşyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenecektir<sup>622</sup> (İş K.md.65/2.). Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneğinin miktarı kadardır (İş K.md.65/3) ve bu ödeneğin ödenme süresi zorlayıcı nedenin devam süresini ve herhalde üç ayı aşamaz (İş K.md.65/2, Yö.md.10/2)<sup>623</sup>.

#### **g) Fazla çalışmalar ve fazla sürelerle çalışmalar**

Fazla çalışmanın tanımı kanunda yapılmamıştır. Fazla çalışma; üretimin artırılması, üretim faaliyetlerindeki aksamaların önlenmesi, işletme ve toplumun bazı ivedi

---

<sup>621</sup> Kanunda öngörülen bu bildirim (diyalog) mekanizmasının işlevsel olabilmesi için kısa çalışma uygulamasına karar veren işverenin bu kararını, muhatap işçi sendikasının görüşlerini oluşturup işverene iletebilmesi için kısa çalışmaya başlamadan makul bir süre önceden sendikaya bildirmesi gerekir. Bkz. *Eyrenci*, Yeni Düzenlemeler, 48. *Alpagut*, İş Süreleri, 46.

<sup>622</sup> Kısa Çalışma Yönetmeliğinin 9. maddesinde kısa çalışma ödeneğinden yararlanma şartları şu şekilde sıralanmıştır; işverenin kısa çalışma talebinin Bakanlıkça uygun bulunması, işçinin İşsizlik Sigortası Kanunu uyarınca işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle çalışma sürelerinin azaltılmasına veya işin durmasına yol açan nedenlerin en az dört hafta sürmüş olması, işçinin kısa çalışma ödeneği bildirgesi ile Türkiye İş Kurumu birimine başvurması.

<sup>623</sup> Bilgi için bkz. *Eyrenci*, Yeni Düzenlemeler, 49. *Andaç*, 41. *Demircioğlu-Centel*, 130. *Eyrenci*, İşin Düzenlenmesi, 160. Zorlayıcı nedenlerle işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen durması halinde, kısa çalışma ödeneğinin ödemesine İş K. md.24/III'de öngörülen bir haftalık süreden sonra başlanır (İş K. md.65/4). Zira söz konusu bir haftalık süre içinde işveren tarafından işçiye yarım ücret ödenmek zorundadır (İş K.md.40). Bkz. *Akyiğit*, 26.

ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla normal iş süreleri üzerinde yapılan çalışmalar olarak tanımlanabilir<sup>624</sup>. Fazla çalışmalar; normal fazla çalışmalar, zorunlu fazla çalışmalar ve olağanüstü fazla çalışmalar olarak üç şekilde ortaya çıkmaktadır<sup>625</sup>. Fazla çalışmalar ve fazla sürelerle çalışmalar, İş K.'nun 41-43. maddeleri ile 6.4.2004 tarihli "İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği"nde düzenlenmiştir

İş K.'nun 41/1. maddesine göre ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır<sup>626</sup>. Fazla çalışma yaptırabilme olanağı tanıyan haller çok geniş bir nitelik taşımaktadır. Ayrıca hükümde yer alan "gibi" sözcüğü belirtilen nedenlerin sınırlı olmadığını ve benzer nedenlerin varlığı halinde de fazla çalışmaya başvurulabileceğini göstermektedir<sup>627</sup>. İş K.'nun 41/7. maddesinde yer alan düzenlemeye göre işçiye fazla çalışma yaptırılabilmesi için onun onayının alınması şarttır. Fazla Çalışma Yönetmeliğinin 9. maddesi

---

<sup>624</sup> Çil, Fazla Çalışma, 57.

<sup>625</sup> Normal fazla çalışma; ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılan fazla çalışmadır (İş K.md.41/1). Zorunlu fazla çalışma; bir arıza sırasında veya bir arızanın mümkün görülmesi halinde ya da makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde yapılan fazla çalışmalardır (İş K.md.42). Olağanüstü fazla çalışmalar; seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde yapılan ve lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulunca günlük çalışma süresinin, işçinin en çok çalışma gücüne çıkartılabileceği fazla çalışmalardır. Bilgi için bkz. Çelik, 332. Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 225-227. Süzek, 636-637. Demircioğlu-Centel, 132-133.

<sup>626</sup> 4857 sayılı İş Kanununda, 1475 sayılı İş Kanunundan farklı olarak günlük sürenin aşılması değil, haftalık 45 saatlik çalışma süresinin aşılması fazla çalışma olarak kabul edilmektedir. Bkz. Soyer, Fazla Saatlerle Çalışma, 797. Çil, Fazla Çalışma, 58. Ekmekçi, İş Kanunu, 44. Eyrenci, İşin Düzenlenmesi, 161.

<sup>627</sup> Çil, Fazla Çalışma, 58. Ekmekçi, İş Kanunu, 45.

uyarınca işçinin onayının her yılbaşında yazılı olarak alınması ve işçinin özlük dosyasında saklanması bir zorunluluktur. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için işçinin onayı aranmamaktadır (Fazla Çalışma Yö.md.9). Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz. Fazla çalışma süresine ilişkin sınır işyerlerine veya yürütülen işlere getirilen bir sınır olmayıp, işçilerin şahıslarına ilişkindir<sup>628</sup>. Denkleştirme esasının uygulandığı hallerde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşuluyla bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmayacaktır<sup>629</sup>.

4857 sayılı İş K.'nun 41/3. maddesi, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde olmayan fazla sürelerle çalışma kavramını düzenlenmiştir. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda, bu çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır<sup>630</sup>.

---

<sup>628</sup> Çil, Fazla Çalışma, 58. *Ekmekçi*, İş Kanunu, 45-46. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 208. Kısmi süreli iş sözleşmelerini açıklarken değindiğimiz üzere Fazla Çalışma Yönetmeliği, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacağını hüküm altına almıştır. Bu hüküm Anayasaya ve Fazla Çalışma Ücreti başlıklı İş K.'nun 41. maddesine aykırıdır, bu nedenle söz konusu hükmün uygulamasından kaçınılmalıdır. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara da onayları alınmak kaydıyla fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yapmalarına imkan verilmelidir. Bkz. *Süzek*, 220. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 220.

<sup>629</sup> Fazla çalışma ücreti İş K.'nun 41/2. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Bilgi için bkz. Çil, Fazla Çalışma, 69. *Ekmekçi*, İş Kanunu, 45. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 223.

<sup>630</sup> Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir. Bilgi için bkz. *Günay*, Fazla Saatlerle Çalışma, 6. Çil, Fazla Çalışma, 60. *Ekmekçi*, İş Kanunu, 45. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 228.



4857 sayılı İş K.'nu, işçilerin fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma ücreti almak yerine fazla çalıştığı sürelerin karşılığını serbest zaman olarak kullanabilmelerine imkan tanımaktadır. Bu durumda fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, bu çalışmaların karşılığı olan zamlı ücret yerine fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerde çalıştığı her saat karşılığında ise bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir (İş K. md.41/4. ve Fazla Çalışma Yö.md.6/1.).

Serbest zamanın kullanılma şekli yasa koyucu tarafından düzenlenmiştir. Buna göre; işçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında önceden işverene yazılı olarak bildirmek koşuluyla ve işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren işgünleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanabilecektir. İşçiye yasadan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılmaz (İş K.md.41/5. ve Fazla Çalışma Yö.md.6/2-3.)<sup>631</sup>.

### III. Değerlendirme

İş Kanunundaki çalışma sürelerine ilişkin hükümler AB'nin çalışma süreleri hakkındaki yönergesinde yer alan düzenlemeler dikkate alınarak hazırlanmıştır. Bu nedenle mevzuatlar arasında belirli bir yakınlaşma ve paralellik mevcuttur. Aşağıda 2003/88/EC sayılı Yönerge ile İş K.'numuz arasındaki farklılıklar açıklanmıştır.

Yönergenin 2. maddesinde tanımlanan gezici işçi ve kıyı (offshore) işçisi tanımları iş hukuku mevzuatımızda yer almamaktadır. Yönergenin 6. maddesinde, 7 günlük zaman dilimi içindeki ortalama çalışma süresinin, fazla çalışmalar da dahil olmak üzere 48 saati aşamayacağı öngörülmüştür. Ancak İş K.'nunda fazla çalışmalarda dahil haftalık çalışma süresini sınırlayan böyle bir hüküm yoktur. Oysa Bilim Komisyonunun hazırladığı taslakta, "ortalama çalışma süresi, fazla çalışma süreleriyle birlikte haftada 48 saati aşamaz" hükmü bulunmaktaydı. Bu hüküm TBMM'de yasalaşma sürecinde maddeden çıkarılmıştır. Dolayısıyla haftalık çalışma

---

<sup>631</sup> Konu hakkında bilgi için bkz. *Eyrenci*, İşin Düzenlenmesi, 163-164. *Akyiğit*, 21-24.

süresinin fazla çalışmalar da dahil olmak üzere haftada 48 saati aşamayacağına ilişkin bir hükmün İş K.'nunda yer alması gerekmektedir<sup>632</sup>.

Yönergenin 16. maddesinde 4 aylık bir denkleştirme süresinin kararlaştırılabileceği belirtilmektedir. İş K.'nunda ise 2 aylık bir denkleştirme süresi öngörülmüş, toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar uzatılabilme imkanı getirilmiştir<sup>633</sup>. Çalışma hayatına daha fazla esneklik kazandırılması ve AB yönergesiyle uyum sağlanması açısından İş K.'numuzdaki denkleştirme süresinin 2 aydan 4 aya çıkarılması yararlı olacaktır<sup>634</sup>.

Yönergenin 19/1. maddesinde denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya çıkarılabileceği belirtilmektedir. İş K.'nu ise denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar çıkarılabilmesine imkan vermektedir. Bu sürenin de yönergeye uygun şekilde 6 ay olması yerinde olacaktır.

Ayrıca yönergenin 19/2. maddesi gereği objektif, teknik ve iş organizasyonu gibi sebeplerin haklı kılması şartıyla, iş sağlığı ve güvenliği kurallarıyla uyumlu olarak denkleştirme süresi, toplu iş sözleşmeleri ya da sosyal tarafların yapacakları sözleşmelerle 12 aya kadar uzatılabilecektir. Bu yönde İş K.'nunda bir hüküm bulunmamaktadır. Yönergeye paralel bir düzenleme İş K.'nunda yer alabilir.

---

<sup>632</sup> *Eyrenci*, İşin Düzenlenmesi, 161-162. *Alpagut*, İş Süreleri, 21, 67.

<sup>633</sup> *Dereli*, 81. AB Komisyonunun önerdiği Yönerge taslağında yönergedeki denkleştirme süresi olarak 4 aylık süre korunmakla birlikte isteyen üye devletlerin denkleştirme sürelerini 12 aya kadar uzatabilecekleri öngörülmektedir. Bkz. *Industrial Relations in Europe 2006*, 122 [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/docs/ir\\_report2006\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/ir_report2006_en.pdf)(25.08.2007). *Süral*, Esneklik Açılımları, 31.

<sup>634</sup> Denkleştirme sürelerinde çalıştırılacak işçilerin rızalarının alınması şartının bulunması belirli bir süreci ve prosedürü devreye sokacağı için işletmelerin iç ve dış rekabet koşullarına anında uyum sağlayabilmesini zorlaştıracaktır. İş K.'nunda hem denkleştirme süresinde indirim yapılmış hem de işçinin rızasının alınması şartı öngörülmüştür, bunlar esnekliği zorlaştıran hükümlerdir. Bkz. *Süral*, Esnekliğin Yansımaları, 49. Denkleştirme süresinin daha uzun tutulabilmesi ve yasal düzenlemenin bu yolda şekillendirilebilmesi uygulama kolaylığını ve işlevselliği beraberinde getirecektir. Bkz. *Alpagut*, İş Süreleri, 67.

İş K.'nundaki esnekliğe ilişkin hükümler çalışma hayatında yaygınlık kazanamamıştır. Bunun en önemli nedeni esnek çalışma kültürünün işletmelerde yerleşmemiş olmasıdır. İşçi temsilcileri çalışma sürelerinin şekillendirilmesine katkıda bulunamamaktadır. Türk iş hukukunda İşyeri Konseylerinin bulunmaması ve sendikaların örgütlenmediği işyerlerinde işçi temsilcilerinin olmaması ciddi bir eksiklik<sup>635</sup>.

Toplu iş sözleşmeleri çalışma hayatında esnekliği sağlamada önemli bir araçtır. Ancak ülkemizde bu yönde kullanılamamaktadır. Sendikalaşma oranının az olması ve çalışanların esneklik getiren düzenlemelere şüpheyle bakması, ülkemizde toplu iş sözleşmelerinin etkin bir esnekleşme aracı olarak kullanılmasını engellemektedir<sup>636</sup>.

Özel istihdam bürolarının faaliyetleri çalışma hayatında esneklik sağlayıcı bir role sahiptir. Bu nedenle İş K.'nun 90. maddesiyle özel istihdam bürolarının kabulü olumlu bir adım olmuştur. Ancak geçici iş ilişkisinin mesleki faaliyet olarak yürütülmesinin İş K.'nunda düzenlenmemesi bir eksiklik oluşturmuştur. İş K.'nun 7. maddesinde yer alan hüküm geçici iş ilişkisinin mesleki bir faaliyet olarak yürütülmesini kapsamamaktadır. Oysa Bilim Komisyonunca hazırlanan kanun taslağında ILO'nun 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi dikkate alınmak suretiyle, mesleki amaçlı ödünç (geçici) iş ilişkisinin esasları 93. madde olarak düzenlenmişti. Özellikle işçi sendikalarının tepkileri sonucu taslaktaki bu madde yasalaşamamıştır<sup>637</sup>. Geçici iş ilişkisinin mesleki faaliyet olarak yürütülmesini sağlayan bir düzenleme İş K.'numuzda yer almalıdır.

---

<sup>635</sup> *Alpagut*, Esneklik, 32.

<sup>636</sup>Bkz. *Işık*, Esnekliğin Küresel Görünümü, 57. *Eyrenci*, Esneklik Açısından Değerlendirilmesi, 250.

<sup>637</sup> *Odaman*, 152. Geçici iş ilişkisinin mesleki faaliyet olarak yürütülmesine ilişkin hükümlerin kanun dışında bırakılması, ülkemizde istihdamın geliştirilmesine yönelik olarak esneklikten beklenenlerin tam olarak sağlanamamasının nedenlerinden birisini oluşturmuştur. Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Süral*, Özel İstihdam Büroları, 35. *Dereli*, Dönemsel Çalışma, 30-34.

## § 2. DİNLENME SÜRELERİ

### I. 2003/88/EC sayılı Yönergenin Dinlenme Sürelerini Düzenleyen Hükümleri

İşçilerin sağlıklı ve güvenli çalışma şartlarına sahip olabilmeleri için günlük, haftalık ve yıllık asgari dinlenme sürelerinin ve uygun ara dinlenme sürelerinin tespit edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle 2003/88/EC sayılı Yönergede dinlenme sürelerine ilişkin hükümlere de yer verilmiştir<sup>638</sup>.

#### 1. Ara dinlenmesi ve hafta tatili

Günlük dinlenme süresiyle ilgili hususlar yönergenin 3. maddesinde açıklanmıştır. Bu düzenlemeye göre; üye devletler, her bir işçinin 24 saatlik bir zaman diliminde asgari 11 saat sürekli dinlenme süresini sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür<sup>639</sup>.

Günlük çalışma süresinin içinde işçilere dinlenmeleri ve yeme, içme gibi zorunlu ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için ara dinlenmesi verilmesi gerekir. Ara dinlenmesi, yönetmeliğin 4. maddesinde düzenlenmiştir. Üye devletler, günlük çalışma süresi 6 saatten fazla olan her işçiye ara dinlenmesi verilmesini sağlayacak önlemleri alacaklardır. Ara dinlenmesinin süresinin uzunluğu, koşulları ve biçimini içeren

---

<sup>638</sup> Çalışanların dinlenme hakkı uluslararası düzeyde güvence altına alınmıştır. Avrupa Sosyal Şartında çalışanlara ücretli resmi tatil olanağı ile en az iki haftalık ücretli izin sağlanması öngörülmüştür (md.2/2-3). İşçiler İçin Temel Sosyal Haklar Avrupa Sözleşmesinin 2. maddesinde, çalışanlara ücretli hafta tatili ile yıllık izin verilmesinin güvence altına alınması düzenlenmiştir. Ayrıca BM'nin "Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi"nin 7. maddesinde; tüm işçilere en azından dinlenme, boş zaman ve makul çalışma süresi ve ücretli dönemsel tatiller ile resmi tatillerde ücret verilmesini sağlayacak adil ve elverişli çalışma koşullarının sağlanması öngörülmüştür. ILO'nun Türkiye tarafından onaylanmış 14 nolu sözleşmesinin 2/1. maddesiyle hafta tatili güvence altına alınmıştır. Bilgi için bkz. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 241.

<sup>639</sup> *Blanpain*, 540. *Hendrickx-Sengers*, 113. *Ulucan*, AB Normları Açısından Esneklik, 239. Çalışma Sürelerinde Esneklik, 26. *Hekimler*, Esnek Çalışma Modelleri, 63. *Taşkent*, Esnekleşme, 239. *Soyer*, İş Süresi ve Dinlenme Hakları, 244. Çalışma sürelerine ilişkin AB yönergesi hakkında bkz. <http://www.etuc.org/a/504> (20.03.2008)

ayrıntılar toplu iş sözleşmeleriyle veya çalışma hayatının işçi ve işveren taraflarının arasındaki sözleşmelerle ya da ulusal mevzuatla belirlenecektir<sup>640</sup>.

Yönergenin “Haftalık Dinlenme Süresi” başlıklı 5. maddesi gereği üye devletler, her işçinin 3. maddede belirtilen 11 saatlik günlük dinlenme süresine ek olarak her bir 7 günlük sürede kesintisiz asgari 24 saatlik dinlenme süresini sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür<sup>641</sup>.

Yönergenin 13. maddesinde işin düzenlenmesi konusunda hedeflenen çalışma şekli belirtilmiştir. İşini organize etmek isteyen bir işverenin, işçinin çalışma koşullarını işe uygun hale getirmesi için üye devletler gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işçinin çalışma koşullarını işe uygun hale getirirken başta ara dinlenmeleri olmak üzere sağlık ve güvenlik gerekliliklerini sağlayacak, yapılan işin niteliğine göre monotonluğu giderecek önlemleri alacaktır<sup>642</sup>.

## 2. Yıllık izin

Yönergenin 7. maddesinin birinci fıkrasında çalışanlara, kıdemleri ne olursa olsun asgari olarak yılda dört hafta ücretli izin hakkı tanınması gerektiği belirtilmiştir. Söz konusu hüküm gereği üye devletler, her işçinin hak kazanma ve kullanım şartları ulusal mevzuat ve/veya uygulamalarla belirlenen asgari 4 haftalık ücretli izin hakkını sağlamak üzere gerekli önlemleri alacaklardır (md.7/1). İş ilişkisinin sona erdiği haller hariç yıllık asgari ücretli iznin paraya çevrilmesi mümkün değildir (md.7/2)<sup>643</sup>.

---

<sup>640</sup> *Hendrickx-Sengers* 113. *Centel*, Esneklik Uygulamaları, 26.

<sup>641</sup> *Hendrickx-Sengers*, 114. *Blanpain*, 543. *Centel*, Esneklik Uygulamaları, 26.

<sup>642</sup> *Blanpain*, 542.

<sup>643</sup> *Hendrickx-Sengers*, 115. *Blanpain*, 541. Ulucan, AB Normları Açısından Esneklik, 241. Yönerge iş ilişkisinin sona erdirileceği durumlar hariç, yıllık ücretli izin hakkının finansal olarak ikame edilmesinin mümkün olamayacağını açıkça hükmetmektedir. Bkz. *Hekimler*, Esnek Çalışma Modelleri, 63. *Centel*, Esneklik Uygulamaları, 26. *Tuncay*, Çözüm Önerileri, 73.

## II. İş Kanununda Yer Alan Dinlenme Sürelerine İlişkin Hükümler

Dinlenme süreleri Anayasada güvenceye kavuşturulmuştur. Anayasanın 50. maddesinin 3. ve 4. fıkraları gereği dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.

### 1. Ara dinlenmesi

Ara Dinlenmesi İş K.'nun 68. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle ara dinlenmesi verilecektir. Ara dinlenmelerinin süresi günlük çalışma sürelerine göre belirlenmiştir. İş K.'nun 68/1. maddesi uyarınca: Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika; dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat; yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilecektir. Kanunda yer alan bu süreler asgari olup, sözleşmelerle daha uzun ara dinlenmeleri kararlaştırılabilecektir<sup>644</sup>.

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerinde işçilere duyurulacaktır (İş K.md.67/1). Ara dinlenmeleri kural olarak aralıksız verilecektir. Ancak iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilmesi mümkündür (İş K. md.68/2-3). Ara dinlenmeleri bir işyerinde işçilere aynı saatlerde veya nöbetleşe değişik saatlerde kullanılabilir. İşçiler ara dinlenmelerini işyeri içinde ya da dışında serbestçe geçirebilirler. İş K.'nun 68/son maddesinde belirtildiği üzere ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz. Ancak sözleşmelerle ara dinlenmelerinin çalışma süresinden sayılacağı kabul edilebilir<sup>645</sup>.

---

<sup>644</sup> Bilgi için bkz. *Süzek*, 638. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 242. *Çelik*, 341. *Mollamahmutoğlu*, 694.

<sup>645</sup> *Süzek*, 638. *Mollamahmutoğlu*, 695. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 243. *Çelik*, 341.

## 2. Hafta tatili

Hafta tatiline ilişkin düzenlemeler, İş Kanununda, 2.1.1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanunda, 17.3.1981 tarihli ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda yer almıştır.

Hafta tatiliyle ilgili iki tür uygulama söz konusu olmaktadır. Birincisi, bazı işyerlerinde hafta tatilinde işyerinin tamamen tatil edilmesidir. (Hafta Tatili Hakkında K. md.1). İkincisi ise, tatil gününden önce İş K.'nun 63. maddesi uyarınca belirlenen işgünlerinde çalışan işçilere yedi günlük zaman dilimi içerisinde kesintisiz en az 24 saat hafta tatili verilmesidir (İş K. md.46).

İş K.'nun 46/1. maddesinde İş K.'nun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce İş K.'nun 63. maddesine göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verileceği belirtilmiştir. Zira Hafta Tatili Kanununda da işçilerin haftada altı günden fazla çalıştırılması yasaklanmıştır (md.2).

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında K.'nun 3. maddesinde belirtildiği üzere hafta tatili Pazar günüdür. Bu nedenle işyerlerinde Pazar günü faaliyetin tatil edilmesi gerekmektedir. Hafta Tatili K.'nunda bazı işyerleri için hafta tatilinden istisna getirilmiştir<sup>646</sup>. Hafta tatili istisna edilen işyerlerinde Pazar günleri çalıştırılan işçilere nöbetleşe olarak hafta içinde bir gün tatil verilmesi zorunludur (md.4/2-6). Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşler Yönetmeliğinin 11. maddesi gereğince

---

<sup>646</sup> Hafta Tatili Kanunu bazı işyerleri, yürütülen işlerin tümü itibariyle veya kısmen hafta tatilinden istisna edilmişlerdir. İstisna olan işyerlerini üç ana grup olarak ayırabiliriz. Bu işyerlerinden; birinci grupta olanlar hastane, eczane, vapur, tramvay, su, elektrik, gaz, telefon şirketleri, müzeler, tiyatrolar, sinemalar ve eğlence yerleri, oteller, lokantalar gibi toplumun zırunlu ihtiyaçlarının karşılandığı ve kamu hizmetlerinin görüldüğü işyerleridir. İkinci grupta, kolayca bozulabilecek maddeler kullanan veya imal eden müesseseler, üçüncü grupta ise, kesintisiz olarak yürütülmesi zorunlu olan işyerleri yer almaktadır (Hafta Tatili K. md.4-6). Söz konusu işyerlerinin hafta tatilinde de çalışmalarını sürdürebilmeleri için belediye meclisinden bir izin belgesi (ruhsat) almaları gerekir (Hafta Tatili K. md.8). Bilgi için bkz. *Demircioğlu-Centel*, 137. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 245. *Aktay-Arıcı-Kaplan/Senyen*, 250-251.

Pazar günü vardiyasında çalışan işçilere haftanın diğer bir gününde tatil yaptırılması gerekir<sup>647</sup>.

İşveren, çalışılmayan hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın işçiye o günün ücretini tam olarak ödemekle yükümlüdür (md.46/2). Hafta tatili ücreti işçinin temel ücreti olup, ek ödemeler hesaba katılmayacaktır (md.50). Hafta tatiliyle ilgili işçilere tanınan haklar nispi emredici niteliktedir. Bu nedenle sözleşmelerle işçilerin daha lehine hükümlerin getirilmesinin mümkün olduğu ve bu konuda kazanılmış hakların saklı olduğu İş K.'nun 45/2. maddesinde belirtilmiştir<sup>648</sup>.

İş K.'nun 46/3. maddesi uyarınca hafta tatiline hak kazanmak için geçmesi gereken süre belirlenirken, fiilen çalışılmayan bazı süreler de çalışılmış gibi hesaba katılacaktır. Bu düzenlemeye göre; çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri; evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri; bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri, çalışılmış günler gibi hesaba katılacaktır<sup>649</sup>.

Ayrıca İş K.'nun 46/4. maddesine göre, zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri, ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılacaktır<sup>650</sup>. İşyerindeki işin bir haftadan fazla bir süre ile tatilini

---

<sup>647</sup> Bkz. *Süzek*, 641. *Çelik*, 343. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 244-245. *Mollamahmutoğlu*, 701.

<sup>648</sup> *Süzek*, 642-643.

<sup>649</sup> Bilgi için bkz. *Çelik*, 345-346. *Süzek*, 642. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 247.

<sup>650</sup> Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde de hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir. (İş K.md.46/6). Bilgi için bkz. *Çelik*, 346. *Süzek*, 643. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 247.



gerektiren zorlayıcı nedenlerin doğması halinde çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenecektir (İş K.md.46/5).

### 3. Ulusal bayram ve genel tatiller

Ulusal bayram ve genel tatillere ilişkin hükümler, 17.3.1981 tarihli ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda ve İş K.'nun 47. maddesinde yer almıştır. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında K.'nun 1. ve 2. maddeleri ile ülkemizdeki ulusal bayram ve genel tatiller belirlenmiştir<sup>651</sup>.

İş K.'nun 44/1. maddesinde, "Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir." hükmü yer almaktadır. Söz konusu hüküm gereği ulusal bayram ve genel tatil günlerinde kural işçilerin çalışmamasıdır. Ancak taraflar toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri ile bu günlerde işçilerin çalıştırılabileceğini kararlaştırabilirler. Sözleşmelerde bu yönde bir hüküm bulunmaması halinde tatil günlerinde işçinin çalıştırılabilmesi için onun onayının alınması gerekir. İşveren, işçiyi bu günlerde çalışmaya zorlayamaz<sup>652</sup>.

Ulusal bayram ve genel tatil günleri ücretinin miktarı İş K.'nun 47. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre işçi tatil gününde çalışırsa bir iş karşılığı olmaksızın yasa gereği hak kazandığı bir günlük ücretine ek olarak o güne ait çalışmasının karşılığı

---

<sup>651</sup> Ulusal bayram günü, Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günüdür. Bu bayram 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder (md.1). Resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü genel tatil günleridir. Bu düzenlemeye göre; resmi bayram olan 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos Zafer Bayramı, dini bayram olan Ramazan Bayramı (Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3.5 gündür), Kurban Bayramı (Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4.5 gündür) ve 1 Ocak yılbaşı tatili, genel tatil günüdür.

<sup>652</sup> *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 249. *Süzek*, 647. *Çelik*, 348. *Demircioğlu-Centel*, 139.

olan ücrete yani toplam iki günlük ücrete hak kazanacaktır<sup>653</sup>. Ulusal bayram ve genel tatil günleri için verilecek ücret, temel çıplak ücrettir (İş K.md.50)<sup>654</sup>.

#### 4. Yıllık ücretli izin

İşçilerin dinlenerek sağlığını ve işgücünü koruyabilmesi, yeniden güç kazanabilmesi için her çalışma yılı itibariyle yıllık ücretli izin verilmektedir. Yıllık ücretli izne ilişkin hükümler, İş K.'nunda ve İş K.'nun 60. maddesi gereği çıkarılan 3 Mart 2004 tarihli Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde yer almıştır.

İş K.'nun 53. maddesi, yıllık ücretli izin hakkını ve yıllık izin sürelerini düzenlemiştir. İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verileceği belirtilmiştir (İş K.md.53/1). Belirtmek gerekir ki, işyerindeki çalışması bir yılı doldurmayan işçiler için orantılı olarak bir ücretli izin hakkı söz konusu değildir. İş K.'nun 53/2. maddesinde işçilerin, yıllık ücretli izin hakkından vazgeçemeyecekleri açıkça ifade edilmiştir. Zira kural izin süresinde işçinin dinlenmesidir. İş K.'nun 58. maddesinde de, işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalışmasının yasak olduğu böyle bir durumun anlaşılması halinde izin süresi içinde kendisine ödenen ücretin işveren tarafından geri alınabileceği belirtilmiştir<sup>655</sup>.

---

<sup>653</sup> İş hukuku öğretisinde, ulusal bayram ve genel tatil günlerinden birinin hafta tatili gününe rastlaması halinde işçilere sadece bir günlük ücretinin verileceği, yine ulusal bayram veya genel tatil gününün çalışılmayan Cumartesi gününe rastladığında da işçiye ayrıca bir tatil ücreti ödenmeyeceği kabul edilmektedir. Zira burada sadece bir takvim rastlantısı olmakta işçi zaten Cumartesi günü çalışmayıp tatil yaptığından kazancında bir azalma olmamaktadır. Bkz. *Süzek*, 647. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 249. *Mollamahmutoğlu*, 706. *Çelik*, 347.

<sup>654</sup> "Tatil ücretine girmeyen kısımlar-md.50: Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz." Bilgi için bkz. *Çelik*, 349. *Mollamahmutoğlu*, 705. *Tunçomağ-Centel*, 170.

<sup>655</sup> Bilgi için bkz. *Mollamahmutoğlu*, 723. *Tunçomağ-Centel*, 170-171. *Süzek*, 649. *Eyrenci-*

Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınacaktır (İş K.md.54/1)<sup>656</sup>. Ayrıca İş K.'nun 55. maddesi uyarınca yıllık ücretli izin hakkının kazanılması için gerekli bir yıllık çalışma süresinin hesabında işçinin fiilen çalışmadığı bazı süreler de çalışılmış gibi sayılacaktır. Bu maddede hangi sürelerin yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılacağı tek tek sayılmıştır<sup>657</sup>.

---

*Taşkent-Ulucan, 250-251. Çelik, 353-354.*

<sup>656</sup> İş K.'nun 54. maddesinin son fıkrasında, kamu kesimi için özel bir düzenleme getirilerek, aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen sürelerin, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulacağı belirtilmiştir.

<sup>657</sup> İş K. md.55'e göre aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:

a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).

b) Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.)

d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).

e) 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar.

f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.

g) 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.

Yıllık ücretli izne hak kazanma açısından iş sözleşmesinin belirli, belirsiz, kısmi süreli olması ya da çağrı üzerine çalışılması önem taşımamaktadır. İşyerinde bir yıl çalışılması yeterlidir. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 13. maddesi uyarınca kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar, yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanacak ve farklı işleme tabi tutulmayacaktır. Kısmi süreli veya çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar, iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanacaklardır. Geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında, geçici iş sözleşmesinde aksi belirtilmediği takdirde, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümleri uygulanacaktır (Yö.md.14). İş K.'nun 53/3. maddesi gereği niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmayacaktır<sup>658</sup>.

İş K.'nun 53. maddesinde yıllık ücretli izin süreleri, işçilerin işyerindeki hizmet sürelerinin uzunluğu ve yaşları esas alınmak suretiyle tespit edilmiştir. İş K.'nun 53/4. maddesi uyarınca işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlar için ondört günden; beş yıldan fazla onbeş yıldan

---

h) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.

ı) İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler.

j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.

k) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.”

<sup>658</sup> Ücretli yıllık izne hak kazanmada işçinin sürekli bir işte çalışması zorunludur. Süreksiz işlerde çalışan işçilere yıllık ücretli izin hükümleri uygulanmaz (İş K.md.10/2). Bilgi için bkz. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 254-255. *Süzek*, 652. *Demircioğlu/Centel*, 140. *Mollamahmutoğlu*, 713.

az olanlar için yirmi günden; onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlar için yirmialtı günden az olamayacaktır. Genç işçiler ve belirli bir yaşın üstündeki işçilerin fiziki açıdan korunmalarını sağlamak düşüncesiyle İş K.'nun 53/5. maddesinde özel bir düzenleme yer almıştır. Buna göre, onsekiz ve daha küçük yaştaki işçiler ile elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamayacaktır. İş Kanununda yıllık ücretli izin süreleri asgari olarak düzenlenmiş olup, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılması mümkündür (İş K.md. 53/son)<sup>659</sup>.

Yıllık ücretli iznin uygulanmasının esasları İş K.'nun 56. maddesinde düzenlenmiştir. İş K.'nun 56. maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında, ücretli izin süresinin kural olarak işveren tarafından bölünmeden ve sürekli şekilde kullandırılması gerektiği, ancak tarafların anlaşması halinde yıllık ücretli izin süresinin bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere üçe bölünebileceği belirtilmiştir (İş K. md.56/3).

Yıllık izinlerin kullanılmasına ilişkin yöntem Yıllık İzin Yönetmeliğinde açıklanmıştır. Yıllık ücretli izin hakkını kazanan işçiler izne çıkmak istedikleri tarihten itibaren en az bir ay önce işverene yazılı başvuruda bulunmak zorundadır (md.4)<sup>660</sup>. Eğer işyerinde izin kurulu var ise bu başvuru izin kuruluna yapılmalıdır. İşveren ya da izin kurulu işçinin izin talebi ile bağlı değildir. Ancak istekler olanakların elverdiği ölçüde işverence gözönünde tutulacaktır. Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde işyerindeki kıdemi fazla olanlara öncelik tanınacaktır (Yö.md.5).

---

<sup>659</sup> İş sözleşmeleriyle ya da toplu iş sözleşmeleriyle İş K.'nunda belirtilen sürelerin altında izin süresi kararlaştırılması halinde bu süreler geçersiz sayılacaktır. Bkz. *Demir*, İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri, 112.

<sup>660</sup> İzin kurulu, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 10. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, işçi sayısı 100'den fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilinin atayacağı bir kişinin başkanlığı altında iki işçi temsilcisinden oluşan bir izin kurulu kurulacaktır. İşveren çalıştırdığı işçilerin izin durumlarını gösteren bir izin defteri yada aynı esaslarda hazırlanmış bir kartoteks tutmakla yükümlüdür (Yö.md.15).

İşveren tarafından yıl içinde başka nedenlerle verilen izinlerin yıllık ücretli izinden mahsup edilmesi mümkün değildir. Söz konusu hükme göre, işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez (İş K.md.56/4). Ayrıca yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmayacaktır (İş K.md.56/5)<sup>661</sup>.

İşçi, ücretli yıllık iznini işyerinin bulunduğu yerde kullanmak zorunda değildir. Bu nedenle İş K.'nun 56. maddesinin son fıkrasında yol izni düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre, yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek işçilere talepte bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren, toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır<sup>662</sup>.

İş sözleşmesinin devamı süresince devredilemeyen ve vazgeçilemeyen şahsa bağlı bir hak olan yıllık ücretli izin hakkı ancak sözleşmenin sona ermesinden sonra parasal bir hak haline gelebilir (İş K.md.59/1). Söz konusu madde uyarınca iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti

---

<sup>661</sup> İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde İş K.'nun 17. maddesinde belirtilen bildirim süresiyle, 27. maddesi gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez (İş K.md.59/2). Bilgi için bkz. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 260. *Süzek*, 659. *Tunçomağ-Centel*, 169.

<sup>662</sup> Yıllık izin ücretine ilişkin hükümler İş K.'nun 57. maddesinde yer almıştır. İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır (İş K. md.57/1). Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir (md.57/son). Bilgi için bkz. *Demircioğlu-Centel*, 141-142. *Süzek*, 657. *Mollamahmutoğlu*, 722.

üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenmek zorundadır<sup>663</sup>. Yıllık izin ücretine ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlayacaktır.

### III. Değerlendirme

İş Kanununda yer alan günlük, haftalık ve yıllık asgari dinlenme süreleri ile ara dinlenmelerine ilişkin hükümler, 2003/88/EC sayılı Yönergedeki düzenlemelerle büyük ölçüde paraleldir. Dinlenme süreleri bakımından en önemli farklılık yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerde görülmektedir.

İş Kanununa göre, işçinin bir işyerinde yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için o işyerinde en az bir yıl çalışmış olması gerekir (İş K.md.53/1). 2003/88/EC sayılı Yönergede, çalışanların yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için işyerinde asgari bir yıl çalışmış olmaları gibi bir koşul aranmamaktadır.

İş K.'nin 53/4. maddesinde yıllık ücretli izin süresi için 14 günden başlayarak kıdeme göre artan kademeli bir izin sistemi getirilmiştir. Oysa yönergede çalışanlara kıdemleri ne olursa olsun asgari olarak yılda dört hafta ücretli izin hakkı tanınması öngörülmektedir. Bu nedenle işyerindeki çalışma süresi ne olursa olsun, çalışanın her yıl zamanı geldiğinde en az dört haftalık yıllık ücretli izni çalışmasıyla orantılı olarak kullanabileceğine ilişkin bir hükmün İş K'nda yer alması gerekir<sup>664</sup>.

### Ş 3. GENÇ İŞÇİLERİN KORUNMASI

Ülkemiz gibi genç nüfusa sahip ülkelerde çocuk ve gençlerin çalışma hayatına katılımı her geçen gün artmaktadır. Bedensel ve ruhsal yönden gelişme çağında bulunan çocuk ve genç işçilerin çalışma koşullarının özel olarak düzenlenmesi, bir

---

<sup>663</sup> İş K.'nin 59. maddesi uyarınca kullanılmayan yıllık ücretli izne ait ücret, iş sözleşmesinin fesih dışındaki, (tarafaların anlaşması, işçinin ölümü, geçersizlik, belirli sürenin sona ermesi gibi) sebeplerle sona ermesi halinde de talep edilebilecektir. Bilgi için bkz. *Çelik*, 363. *Süzek*, 659. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan*, 259. *Mollamahmutoglu*, 721.

<sup>664</sup> *Dereli*, AB Yolunda Esneklik, 81. *Aynı yazar*, Sosyal Politika Semineri, 131.

disiplin altına alınması kaçınılmazdır<sup>665</sup>. Bu çerçevede alınacak tedbirlere örnek olarak asgari çalışma yaşının belirlenmesi, çalışma sürelerinin kısaltılması, işe giriş ve dönemsel muayenelerin yapılması, çocuk işçilerin ağır ve tehlikeli işlere karşı korunması, eğitimlerini ve gelişimlerini sürdürebilme imkanlarının sağlanması gösterilebilir<sup>666</sup>.

Avrupa Birliği üyesi ülkelerde çalışan çocukların ve gençlerin çalışma hayatında karşılaşılabilecekleri tehlikelere karşı önlem alınması amacıyla Avrupa Birliği Konseyi, "Gençlerin İşte Korunmasına dair 22 Haziran 1994 tarihli ve 94/33/EEC sayılı Yönerge"yi çıkarmıştır<sup>667</sup>. Bu yönerge, Avrupa Ekonomik Topluluğunu kuran

---

<sup>665</sup> Çocuk ve genç işçiler, deneyimlerinin azlığı ve tehlike bilincinin yeterince gelişmemiş olması nedeniyle sıkça iş kazalarına maruz kalmaktadırlar. Bu nedenle iş mevzuatımızda çocuk ve genç işçilerin korunmasına yönelik düzenlemeler yer almıştır. Bkz. *Süzek*, 698-702. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde çocuk işçiliği yaygın olarak görülmektedir. Bunun nedenleri arasında gelir dağılımındaki bozukluk, küçüklerin çalışma hayatına erken girmesi, düşük ilköğretim yaşı, küçüklerin kanuni temsilcilerinin düşük eğitim seviyesi gösterilebilir. Bkz. *Sözer*, 311. Ülkemizde de aile gelirlerinin az, çocuk sayısının ise fazla olması nedeniyle çoğu çocuk ve genç öğrenim göremeden küçük yaşta çalışmaya başlamaktadır. Bkz. *Engin*, İş Güvenliği, 11.

<sup>666</sup> Çocuk ve genç işçilerin korunmasına dair hükümler uluslararası kuruluşların imzaladıkları sözleşmelerde de mevcut olup, söz konusu AB yönergesinin hazırlanmasında bu düzenlemelerin etkisi olmuştur. Söz konusu uluslararası metinler; Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Bildirisi (md.7,9), Avrupa Sosyal Şartı (md.7), ILO'nun İstihdama Kabulde Asgari Yaş Hakkındaki 138 sayılı Sözleşmesi ve 146 sayılı Tavsiye Kararı, Sanayi İşyerlerine Alınacak Çocukların Asgari Yaş Sınırının Belirlenmesi Hakkında 59 sayılı ILO Sözleşmesi, Deniz İşlerinde Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş Haddinin Tespiti Hakkında 58 sayılı ILO Sözleşmesi, Çocukların ve Gençlerin Sanayide İşe Elverişlilikleri Yönünden Sağlık Muayenesine Tabi Tutulmaları Hakkında 77 sayılı ILO Sözleşmesi, Yeraltı Madenlerinde İşe Alınmada Asgari Yaş Hakkında 123 sayılı ILO Sözleşmesidir. Bilgi için bkz. *Çil*, İş Kanunu, 1326-1339. *Demir*, Çocuk ve Gençlerin Korunması, 45-64. *Engin*, İş Güvenliği, 12-13.

<sup>667</sup> 94/33/EC sayılı Yönergenin metni için bkz. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0033:EN:HTML> (11.01.2008), *Neal*, 604-617. 94/33/EC sayılı Yönerge hakkında bilgi için bkz. *Blanpain*, 442-450.



Antlaşmanın 118/a maddesinde yer alan üye devletlerin, özellikle iş sağlığı ve güvenliği bakımından çalışma ortamında yapılacak iyileştirmelerin teşvikine önem vereceğine ilişkin hükmü esas alınarak çıkarılmıştır<sup>668</sup>. Ülkemizde ise çalışan çocukları ve gençleri koruyucu hükümler Anayasada, İş Kanununda, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte yer almıştır. Aşağıda 94/33/EEC sayılı Yönerge hükümleri ülkemizdeki düzenlemelerle karşılaştırılarak incelenmiştir.

## **I. Gençlerin İşte Korunmasına İlişkin 94/33/EC sayılı Yönerge**

### **1. Amacı**

Bu yönergenin amacı üye devletlerce, asgari çalışma yaşının belirlenmesi, çocuk ve genç işçilerin çalışma koşullarının yaşlarına uygun olarak düzenlenmesi, çocuk ve genç işçilerin en iyi şekilde korunmalarını sağlayacak önlemlerin alınmasıdır. Bu çerçevede üye devletler, yönerge tarafından getirilen düzenlemelere uygun şekilde asgari çalışma yaşının, ulusal mevzuatça öngörülen zorunlu tam zamanlı asgari okul yaşının altında veya her halde 15 yaşın altında olmamasını, gençlerin çalışma koşullarının yaşlarına uygun olarak düzenlenmesini sağlayacaklardır. Ekonomik olarak sömürülmelerine yol açacak ve güvenliklerini, sağlıklarını, fiziksel, zihni, ahlaki, sosyal gelişimlerini tehlikeye sokacak, eğitimlerini olumsuz etkileyecek her türlü çalışmaya karşı gençler korunacaktır (md.1)<sup>669</sup>.

### **2. Kapsamı**

Bu yönerge hükümleri, 18 yaşından küçük olan ve bir iş sözleşmesiyle çalışan ya da üye devletlerin ulusal mevzuatı veya idari düzenlemelerine göre bir iş ilişkisi içerisinde bulunan kişilere uygulanacaktır (md.2/1).

---

<sup>668</sup> *Barnard*, 322. Milletlerarası özel hukukta çocuklara ilişkin kurallar için bkz. *Tiryakioğlu*, Çocuklara İlişkin Kurallar, 110-119.

<sup>669</sup> *Nielsen*, 399. *Blanpain*, 445.

Yönergenin 2/2. maddesinde yönerge hükümlerinin uygulanmayabileceği istisnai durumlar düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre üye devletler, kısa süreli veya arazi nitelikteki aile içindeki ev işlerinde ya da gençler için tehlike oluşturmayacak aile işyerinde yapılan işlerde bu yönerge hükümlerini uygulamayabilecektir.

### **3. Tanımlar**

Yönergede geçen kavramların tanımları 3. maddede de açıklanmıştır. Buna göre; "Genç", 18 yaşından küçük herhangi bir kişiyi, "çocuk" ise 15 yaşından küçük herhangi bir genç kişiyi veya ulusal mevzuata göre halen tam gün zorunlu öğretime tabi olan kişiyi ifade etmektedir. "Erişkin", 18 yaşından küçük en az 15 yaşındaki, ulusal mevzuata göre tam gün öğretime tabi olmayan herhangi bir genç kişi anlamındadır.

"Hafif iş", yapısı ve niteliği itibarıyla ve yerine getirilmesi sırasındaki özel koşullara göre çocukların gelişmelerine ve sağlık ve güvenliklerine zararlı etkisi olmayan, okula devamlarını, mesleki eğitimlerini veya yetkili merciler tarafından onaylanmış eğitim programına katılımlarını engellemeyen işlerdir. "Çalışma zamanı", ulusal mevzuata veya uygulamaya göre gencin işyerinde işverenin hizmetine hazır olarak yerine getirdiği görev ve faaliyetlerde geçirdiği zamandır. "Dinlenme zamanı", çalışma zamanı sayılmayan süredir.

### **4. Çocuk ve genç işçiler için getirilen çalıştırma yasakları**

Çocukları çalıştırma yasağı ve istisnaları yönergenin 4. ve 5. maddelerinde düzenlenmiştir. Üye devletler çocukların çalışmasını yasaklayan önlemleri almakla yükümlü kılınmıştır (md.4/1). Ancak üye devletler, yasalar ya da idari işlemlerle yönergede belirtilen bazı durumlarda çocuklar için getirilmiş çalışma yasaklarını uygulamayabilirler (md.4/2).

Hafif iş olarak tanımlanan işlerde çalışan çocuklar ile her bir durum için ayrıca belirlenmek üzere kültürel, sanatsal, spor veya reklam faaliyetleri ile ilgili çalışmalarını yürüten çocuklar, yönerge hükümlerinden istisna edilebilecektir. Ancak bu takdirde her bir durum için yetkili makamdan önceden izin alınması gereklidir. Bu iznin

prosedürünü ve çalışma koşullarını her üye devlet ulusal mevzuatında düzenleyecektir. Ancak çocuğun yapacağı işin; gelişmesine, sağlığına, güvenliğine zarar vermemesine, okula devamlılığına ve mesleki eğitimden yararlanmasına mani olmamasına dikkat edilecektir.

Yetkili makamlarca belirlenen koşullara uygun şekilde en az 14 yaşında olan, iş ve eğitimin birlikte yürütüldüğü işlerde veya yerinde işi öğrenme programı çerçevesinde çalışan çocuklara da yönerge hükümleri uygulanmayabilecektir. Yönergenin 5. maddesinde sayılan işler dışında ulusal mevzuatla belirlenecek bazı işlerde 13 yaşında bulunan çocuklar haftanın sınırlı saatlerinde çalıştırılabilecektir (md.4/2). Ayrıca çocukların modelliğini düzenleyen ajanslar hakkında belirli düzenlemelere sahip üye devletler bu uygulamaya devam edebilecektir (md.5/4).

Genç işçilerin çalıştırılmayacağı işler yönergenin 7. maddesinde açıklanmış ve risk taşıyan işler de yönergenin ekinde yer almıştır. Söz konusu düzenlemeye göre üye devletler; gençlerin, tecrübesizliği, mevcut veya potansiyel risklerden habersiz olmaları veya henüz yeterince olgunlaşmamış olmaları sonucu güvenlik, sağlık ve gelişmeleri için özel risk oluşturan her türlü unsurdan korunmalarını sağlamalıdır. Gençlerin yönergenin 7/2. maddesinde belirtilen işlerde çalıştırılması yasaktır.

Yönergenin 7/2 .maddesi gereği gençler; fiziksel veya psikolojik olarak kapasitelerini aşan işlerde; kanserojen, toksit gibi zararlı maddelere maruz kalınan insan sağlığına zarar verecek işlerde; genetik hasara yol açabilecek veya anne karnındaki çocuğa zarar verebilecek ya da insan sağlığını herhangi bir şekilde kronik olarak etkileyebilecek işlerde; radyasyona maruz kalınacak işlerde; gençlerin eğitim, tecrübe, dikkat eksikliğine bağlı olarak engellenemeyen kaza riski taşıdığı kabul edilen işlerde; aşırı sıcak veya soğuk, gürültülü ya da titreşimden dolayı sağlık için risk oluşturan işlerde çalıştırılmaz.

Gencin eğitimi için zorunlu olması, işin yetkili bir kişinin gözetimi altında yapılması ve 89/391/EEC sayılı Yönerge hükümlerine uygun olarak gerekli önlemlerin alınması koşuluyla üye devletler, yasal mevzuat veya idari düzenlemeler yoluyla yukarıda saydığımız işlerdeki yasağı erişkinler için uygulamayabilecektir.

## 5. İşverenlerin sorumluluğu

İşverenler, gençleri ve vasilerini gençlerin sağlık ve güvenlikleri açısından çalışırken karşılaşılabilecekleri muhtemel riskler ve alınan tedbirler konularında bilgilendirecektir (md.6/3).

İşverenler, gençlerin sağlık ve güvenliklerini korumak amacıyla, yönergenin 7. maddesinin 1. fıkrasını da göz önüne alarak gerekli önlemleri alacaktır. Bu önlemler, gencin işiyle ilgili yapılacak risk değerlendirmelerine göre alınacaktır. Değerlendirme gencin işe başlamasından önce yapılacaktır. Zaman içinde çalışma koşullarında değişiklik olursa değerlendirme yenilenecektir. Değerlendirmeler yapılırken aşağıda yer alan hususlar dikkate alınacaktır (md.6/2).

- İşyerinin ve işin yapıldığı yerin uygunluğu ve tanzimi,
- Biyolojik, kimyasal ve diğer maddelerin konumu, miktarı ve süreleri,
- Kullanılan çalışma ekipmanlarının şekli, sırası, makinaların, alet ve edevatın kullanılış biçimleri,
- Faaliyetlerin düzenlenmesi (iş organizasyonu),
- Gençlere verilen eğitimin ve talimatların düzeyi.

Değerlendirme sonucunda gençlerin gelişmelerine veya fiziki ve zihinsel açıdan güvenlikleri için risk tespit edilirse periyodik değerlendirmeler yapılmaya devam edecektir (md.6/3). İşverenler, gençlerin sağlık ve güvenliklerinin planlanması, uygulanması ve yönlendirilmesi konusunda 89/391/EEC sayılı Yönergede öngörülen koruyucu ve önleyici hizmetleri sağlayacaktır.

## 6. Çalışma süreleri

Yönerge, çocuk ve genç işçilerin çalışma sürelerine ilişkin olarak aşağıda belirtilen önemli ölçütler getirmiştir.

Temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saattir. Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre

günde sekiz ve haftada kırk saate kadar arttırılabilecektir (md.8/1-c). Uygulama veya ulusal mevzuatla yasaklanmamış olmak koşuluyla okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere en fazla günde iki saat ve haftada oniki saattir (md.8/1-b). İş ve eğitimin birlikte yürütüldüğü işlerde veya yerinde işi öğrenme programı çerçevesinde yapılan işlerde çalışma süresi günde sekiz saat, haftada kırk saat olacak ve eğitim ve iş süresi birlikte dikkate alınacaktır (md.8/1-a)<sup>670</sup>.

Ulusal mevzuatla zorunlu tam gün öğrenim dışına çıkarılan çocuklar hafif işlerde, günde yedi ve haftada otuzbeş saat çalışabilecektir (md.8/1-d). Üye devletler, erişkinler için günde sekiz ve haftada kırk saatlik çalışma süresi sınırlamasını sağlamak için gerekli önlemleri alacaklardır (md.8/2). Gençlerin fabrikada işbaşında teorik ve pratik eğitimde geçirdikleri süreler çalışma süresinden sayılacaktır (md.8/3). Bir gencin birden fazla işyerinde çalışması halinde, çalışma süresinin hesabı bakımından bu işyerlerinde çalışılan günlerin ve saatlerin toplamı esas alınacaktır (md.8/4).

Üye devletler, yasal mevzuat veya idari düzenlemelerle yönergenin 8/1-a ve 8/2. maddesindeki hükümlere istisnalar getirebilirler veya objektif sebeplerin varlığında bu hükümlere uymayabilirler (md.8/5).

## **7. Gece çalışması**

Gece Çalışması yönergenin 9. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre üye devletler, çocukların akşam 20.00 - sabah 6.00 saatleri arasında ve erişkinlerin de gece 22.00 - sabah 6.00 veya gece 23.00 - sabah 7.00 saatleri arasında çalışmalarını yasaklayan önlemleri almakla yükümlüdürler (md.9/1-a,b). Üye devletler, yasalar veya idari düzenlemeler aracılığıyla erişkilere yukarıda belirtilen gece çalıştırma yasağı süresi içinde belli işlerde çalışma imkanı tanıyabilirler. Ancak bu durumda erişkinlerin korunmasını sağlamak için işin bir yetişkinin gözetiminde yapılması gerekir (md.9/2).

---

<sup>670</sup> *Hekimler, Esnek Çalışma Modelleri*, 76.

Ayrıca gece çalışma yasağı süresinde erişkinlerin çalıştırılmalarını gerektirecek makul nedenler varsa üye devletler, yasal mevzuat veya idari düzenlemelerle ve uygun telafi edici dinlenme süresi vermek koşuluyla, gemicilik ve halıcılık sektöründeki işlerde, silahlı kuvvetler ve polislikle ilgili işlerde, hastane ve benzeri yerlerdeki işlerde ve kültürel, sanatsal, sportif veya reklamcılık işlerinde çalışma izni verebilir.

## 8. Dinlenme süreleri

Yönergenin 4. maddesindeki istisnalardan yararlanılarak çocukların çalıştırılması halinde üye devletler, her 24 saatlik zaman diliminde çocukların aralıksız 14 saat dinlenmelerini mümkün kılacak tedbirleri almakla yükümlüdürler (md.10/1-a). Ayrıca üye devletler her 24 saatlik zaman diliminde erişkinlerin aralıksız 12 saat dinlenmelerini mümkün kılacak tedbirleri de alacaklardır (md.10/1-b).

Üye devletler, 7 günlük zaman dilimi içinde çocukların ve erişkinlerin kesintisiz olmak üzere en az 2 gün dinlenmeleri için gerekli önlemleri alacaklardır. Teknik veya iş organizasyonu nedenleriyle asgari dinlenme süresinin azaltılması söz konusu olabilir ancak hiç bir halde kesintisiz dinlenme süresinin 36 saatten az olması mümkün değildir. Söz konusu asgari dinlenme sürelerine kural olarak Pazar günleri dahildir (md.10/2)<sup>671</sup>. Üye devletler, ulusal mevzuata göre tam gün öğrenime tabi çocukların çalışma süresi dışında kalan serbest zamanlarının olabildiğince okul tatili içinde kullanılmasını sağlayacaktır (md.11).

---

<sup>671</sup> Üye Devletler yasal mevzuat veya idari düzenlemeler yoluyla dinlenme sürelerini, işin niteliğine göre gün aşırı veya daha kısa sürelerde kullanılmak üzere düzenleyebilirler. Ayrıca üye devletler, yasalar veya idari düzenlemelerle erişkinlerin çalışmasıyla ilgili olarak aşağıda sayılan işlerde dinlenme sürelerini farklı uygulayabilirler. Ancak bunun için makul nedenler olmalı ve uygun şekilde dinlenme zamanları telafi edilmelidir. Bu işler; Gemicilik ve halıcılık sektöründeki işler, silahlı kuvvetler ve polislikle ilgili işler, hastane ve benzeri işler, tarımla ilgili işler, turizm sektörü veya otel, lokanta ve kahvehanelerdeki işler, gün aşırı yapılan işlerle ilgili faaliyetler (Yön.md.10/son)

Ara dinlenmesini düzenleyen yönergenin 12. maddesi gereği üye devletler, gençlerin günde dört buçuk saati aşan çalışmalarından sonra kesintisiz en az otuz dakika dinlenmelerini sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlü kılınmıştır. Yönergenin 13. maddesinde üye devletlerin geçici nitelikteki işlerde ve yetişkin işçilerin bulunmadığı durumlarda, yasal mevzuat veya idari düzenlemelerle işin bitiminden sonraki 3 hafta içinde telafi edilmesi koşulu ile farklı uygulamalar yapabileceği düzenlenmiştir.

Değişen koşullara uygun olarak üye devletler bu yönergede yer alan asgari koşulların üstünde çocuk ve gençlerin daha iyi korunmalarına dair yeni hükümler getirebilirler. Bu durumda yönerge hükümlerinin yürürlüğe girmiş olması koruma seviyesinin ileriye götürülememesi için bir gerekçe oluşturamaz (md.16).

## **II. İş Kanununda Yer Alan Düzenlemeler**

Anayasanın 50. maddesinde çalışma şartları ve dinlenme hakkı düzenlenmiştir. Bu madde gereği kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacak, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunacaktır.

Böylece, çocuk ve genç işçilerin çalışma şartları en üst hukuk kaynağı olan Anayasamız ile güvence altına alınmıştır. Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmasına ilişkin düzenlemelere İş K.'nun 71, 72, 73 ve 87, 104. maddelerinde ve Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte yer verilmiştir<sup>672</sup>.

İş K.'nun 71/1. maddesinde onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmasının yasak olması temel kuralı belirtildikten sonra, "ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde

---

<sup>672</sup> Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmasına ilişkin Türk iş hukuku mevzuatındaki düzenlemeler hakkında bilgi için bkz. *Süzek*, 698-701. *Tunçomağ-Centel*, 176-178. *Kılıçoğlu*, 515-521. *Akyiğit*, İş Kanunu Şerhi, 1870-1883. *Günay*, İş Kanunu, 1717-1719. *Çil*, 1306-1332.

çalıştırılabilirler” hükmü ile istisnai olarak hafif işlerde çalışma yaşı sınırının ondört yaşa kadar indirilmesine izin verilmiştir.

Yasa koyucu çocuk ve genç işçileri çalıştıracak işverenlerin uymaları gereken temel ilkeleri İş K.’nun 71/2. maddede düzenlemiştir. Söz konusu maddeye göre, çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınacaktır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olmayacak, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar vermeyecektir.

Çocuk ve genç işçilerin çalışırken eğitimlerine devam edebilmelerini sağlayıcı hükümler ise 71. maddenin son iki fıkrasında düzenlenmiştir. Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamayacaktır. Ancak onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir. Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilecektir.

İş K.’nunda çocuk ve genç işçiler için yer ve su altında çalıştırma yasağı ve sanayie ait işlerde gece çalıştırma yasağı getirilmiştir. İş K.’nun 72. maddesi uyarınca maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkeklerin çalıştırılması yasaklanmıştır. İş K.’nun 73. maddesinde de sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaklanmıştır. Ayrıca onaltı yaşını doldurmamış gençler ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacaktır (İş K.md.85)<sup>673</sup>.

---

<sup>673</sup> Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri, 16 Haziran 2004 tarih ve 25494 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği” ile düzenlenmiştir.



İş Kanununda on sekiz yaşından küçük işçiler için hem işe girişte hem de çalışma süresince periyodik olarak sağlık raporu alınması yükümlülüğü getirilmiştir. İş K.'nun 87. maddesinde yer alan hükme göre; ondört yaşından onsekiz yaşına kadar (onsekiz dahil) çocuk ve genç işçilerin işe alınmalarından önce işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların onsekiz yaşını dolduruncaya kadar altı ayda bir defa aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarına bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde saklanarak yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur.

İş K.'nun 104. maddesi uyarınca yukarıda açıklanan İş K.'nun 71, 72 ve 73. maddelerine aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline 904 TL para cezası verilecektir.

İş K.'nun 71. maddesinde, onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile onbeş yaşını tamamlamış, ancak onsekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işlerin, ondört yaşını bitirmiş ve ilk öğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşullarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle belirleneceği belirtilmiştir. İş K.'nun 71. maddesindeki hüküm gereği çıkarılan "Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik", 06 Nisan 2006 tarihli ve 25425 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

### **III. İş Kanununun ve Yönetmeliğin Yönerge İle Karşılaştırması**

Gençlerin İşte Korunmasına dair 22 Haziran 1994 tarihli ve 94/33/EC sayılı Yönerge üye devletlerce asgari çalışma yaşının belirlenmesi, çocuk ve genç işçilerin çalışma koşullarının yaşlarına uygun olarak düzenlenmesi, çocuk ve genç işçilerin en iyi şekilde korunmalarını sağlayacak tedbirlerin alınmasını öngörmektedir.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, amacı,

kapsamı ve getirdiği düzenlemeler açısından “Gençlerin İşte Korunmasına” dair 22 Haziran 1994 tarihli ve 94/33/EC sayılı Yönerge ile benzer hükümler içermektedir.

Her iki düzenlemenin amacı da sağlık ve güvenliklerini, fiziksel, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişmelerini veya öğrenimlerini tehlikeye atmadan çocuk ve genç işçilerin çalışma şekillerinin esaslarını belirlemek ve ekonomik olarak kötüye kullanılmalarını önlemektir.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte yer alan tanımlara, çocuk ve genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işlere, çalışma sürelerine, dinlenme sürelerine ilişkin hükümler 94/33/EC sayılı Yönergeye uygundur.

## **1. Tanımlar**

Yönergenin 3. maddesine uygun olarak Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte, genç işçi; 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi, çocuk işçi; 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi ifade etmektedir. Hafif iş, yapısı ve niteliği itibarıyla ve yerine getirilmesi sırasındaki özel koşullara göre çocukların gelişmelerine veya sağlık ve güvenliklerine zararlı etki ihtimali olmayan, okula devamını, mesleki eğitimini veya yetkili merciler tarafından onaylanmış eğitim programına katılımını ve bu tür faaliyetlerden yararlanmasını engellemeyen işler olarak tanımlanmaktadır.

## **2. Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işler**

Gençlerin tecrübe eksikliğini ve mevcut veya muhtemel riskler konusundaki bilgisizliğini dikkate alan Yönerge, üye devletleri sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokabilecek risklere karşı çocuk ve genç işçilerin korunmasını sağlamakla yükümlü kılmıştır.

Yönetmeliğin 5. maddesi de 94/33/EEC sayılı yönergedeki düzenlemelere uygun olarak çocuk ve genç işçilerin çalıştırılma esaslarını düzenlemiştir. Söz konusu madde gereği, çocuğun ve genç işçinin işe yerleştirilmesinde ve çalışması süresince güvenliği, sağlığı, bedensel, zihinsel, ahlaki ve psikososyal gelişimi, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınacaktır (Yö.md.5/1) İşverenler çocuk ve genç işçilerin

tecrübe eksikliği, mevcut veya olası riskler konularında bilgisizliği veya tamamen gelişmiş olmamalarına bağlı olarak gelişmelerini, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokabilecek herhangi bir riske karşı korunmalarını temin edeceklerdir (Yö.md.5/3).

Çocuk işçilerin çalışmasına izin verilen hafif işler, genç işçilerin çalışmasına izin verilen işler ve 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler, yönetmeliğin sonunda ayrı bir ek olarak yer almıştır. Zira bu konular 94/33/EEC sayılı Yönergenin de ekinde düzenlenmiştir.

### **3. İş ilişkisinin kurulması**

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte, iş ilişkisinin kurulmasıyla ilgili hükümler mevcuttur. İşveren, okula devam eden çocuk ve genç işçiden çalıştırmaya başlamadan önce, öğrenci olduğuna dair belgeyi istemek ve bu belgeyi çocuk ya da genç işçinin özlük dosyasında muhafaza etmekle yükümlüdür. İşveren, çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisi ile yazılı iş sözleşmesi yapmak zorundadır (Yö.md.12)<sup>674</sup>. Çocuklara karşı işlenmiş suçlardan hüküm giyen ya da yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymiş olan işveren veya işveren vekilleri, çocuk ve genç işçi çalıştıramazlar (Yö.md.11).

### **4. Çalışma süreleri**

94/33/EC sayılı Yönergenin 8. maddesi hükümleri doğrultusunda, yönetmeliğin 6. maddesinde çocuk ve genç işçilerin çalışma süreleri düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, 15 yaşını

---

<sup>674</sup> İş sözleşmesi yapabilmek için fiil ehliyetine sahip olmak gerekmektedir. Ancak 18 yaşından küçüklerin de belirli koşullarda iş sözleşmesi tarafı olmaları mümkündür. Medeni Kanununun 13. maddesi hükmüne göre ayırt etme gücüne sahip olan küçükler yasal temsilcilerinin (veli-vasi) rızası olmadıkça kendi işlemleri ile borç altına giremezler. Dolayısıyla bir borç ilişkisi kuran iş sözleşmesi de imzalayamazlar. Bilgi için bkz. *Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 79-80. Öğüz, 26.*

tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir (Yö.md.6/1).

Çocuk ve genç işçilerin günlük çalışma süreleri, yirmidört saatlik zaman diliminde, kesintisiz ondört saat dinlenme süresi dikkate alınarak uygulanacaktır (Yö.md.6/2) Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilecektir (Yö.md.6/3).

## **5. Tatiller**

94/33/EC sayılı Yönergenin 10. maddesi ile paralel hükümler içeren yönetmeliğin 8. maddesinde, “Çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri kesintisiz kırk saatten az olamaz. Ayrıca hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödenir” hükmü yer almaktadır. Yönetmeliğin 9. maddesi gereği çocuk ve genç işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmazlar. Bugünlere ilişkin ücretler bir iş karşılığı olmaksızın kendilerine ödenecektir

Yönetmeliğin yıllık ücretli iznin kullandırılması başlıklı 10. maddesinde, çocuk ve genç işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresinin 20 günden az olamayacağı, yıllık ücretli iznin kesintisiz kullandırılmasının esas olduğu, ancak yararına olduğu durumlarda çocuk ve genç işçinin isteği üzerine en fazla ikiye bölünerek kullandırılacağı belirtilmiştir (md.10/1).

94/33/EC sayılı Yönergenin 11. maddesinde, üye devletlerin, ulusal mevzuata göre tam gün öğrenime tabi çocukların çalışma süresi dışında kalan serbest zamanlarının olabildiğince okul tatili içinde kullanılmasını sağlaması gerektiği açıklanmaktadır. Söz konusu yönerge düzenlemesi dikkate alınarak yönetmeliğin 10/2. maddesinde, okula veya eğitime devam eden çocuk ve genç işçilere yıllık ücretli izinlerinin okullarının tatil olduğu, kursa ve diğer eğitim programlarına devam edilmediği dönemlerde verileceği belirtilmiştir.

## **6. Eğitim ve bilgilendirme**

94/33/EEC sayılı Yönergenin 6. maddesine uygun olarak düzenlenen “İşverenin

Eğitim ve diğer Yüklümlükleri” başlıklı Yönetmeliğin 13. maddesinde, işveren çocuk ve genç işçilere, çalıştırmaya başlamadan önce işyerindeki riskler, işe uyum ve kanuni hakları konusundaki eğitimler ile işin niteliğine göre gerekli iş başı eğitimlerini vermekle yükümlü kılınmıştır.

Yönetmeliğin 13/2. maddesi uyarınca çocuk ve genç işçinin işe başlamasından önce veya çalışma esnasında çalışma koşullarında değişiklik olması gerektiği hallerde, işverenin bu değişikliği yapabilmesi için göz önünde bulundurması gereken hususlar şunlardır: İşyeri ve işin yapıldığı yerin uygunluğu ve tanzimi, kullanılan iş ekipmanlarının şekli, sırası ve bunların kullanılış biçimleri, iş organizasyonları, çocuk ve genç işçilere verilen eğitimin ve talimatların düzeyi.

Risk değerlendirmesi sonucu çocuk ve genç işçilerin fiziki veya zihinsel gelişmeleri ile güvenlikleri yönünden risk tespit edilirse, en kısa sürede gerekli tıbbi kontrollerin yapılması gerekmektedir (Yö.md.13/son)

#### **IV. Değerlendirme**

Anayasada yer alan sosyal devlet ilkesini gözeten yasa koyucu, gerek iş sözleşmesinin kurulması aşamasında, gerekse iş ilişkisinin devamı süresince çocuk ve genç işçilerin işyerindeki risklere karşı korunmasını sağlayıcı önemli hükümlere iş mevzuatımızda yer vermiştir.

Yönergenin 1(3.) maddesinde üye devletlere, çocuk ve gençlerin çalışma şekillerini yönergenin getirdiği koşullara uygun olarak düzenlenme ve sıkı şekilde korunmalarını sağlayacak önlemleri alma yükümlülükleri getirilmektedir. Bu esaslar dikkate alınarak, Çocuk Ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin ikinci bölümünde, “Devletin Yükümlülükleri” başlığı altında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına; eğitim verme (Yö.md.14)<sup>675</sup>, inceleme ve araştırma yapma

---

<sup>675</sup> “Bakanlık;

a) Çalışan çocuk ve gençlerle ilgili konularda ailelerin, işçi ve işveren sendikalarının, meslek kuruluşlarının, işverenlerin, toplum ve bireylerin duyarlılaştırılması ve bilgilendirilmesi amacıyla seminer, toplantı, konferans, sempozyum benzeri eğitim programları düzenler, bu

(Yö.md.15)<sup>676</sup>, koordinasyon ve işbirliği (Yö.md.16)<sup>677</sup> yükümlülükleri getirilmiştir. Böylece yönergedeki düzenlemeye uygun olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı aracılığıyla yerine getirilecek önemli yükümlülükler devlete yüklenmiştir.

Yönergenin 4/2-a maddesi kültürel ve benzeri faaliyetlerde çocukların çalıştırılabileceklerini belirtmektedir. Türk mevzuatında ise bu türden işlerde çocukların çalıştırılabileceğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle mevzuatımız çocukları koruyucu daha ileri bir düzenleme içermektedir. Yönergenin 4/2-c maddesinde bazı işlerde 13 yaşında bulunan çocukların haftanın sınırlı saatlerinde çalıştırılabileceği belirtilmiştir, mevzuatımıza göre 13 yaşındaki çocukların çalıştırılması mümkün değildir.

Yönergenin 12. maddesi günde 4,5 saati aşan çalışmalar için gençlere en az yarım saat ara dinlenmesi öngörmektedir. Söz konusu yönetmeliğin 6. maddesinin son

---

amaçla kitap, broşür, dergi yayınlar ve eğitim materyali hazırlar.

b) Çalışan çocuk ve gençlere yönelik olarak çalışma ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, yasal hakları ve benzeri konularda eğitim seminerleri düzenler ve çalışan çocuk ve gençlerin bu programlara katılımının sağlanması için gerekli tedbirleri alır.

c) Çocuk ve genç çalıştırılan işyerlerinde ve işlerde, kontrol ve denetim yetkisi bulunan kurum ve kuruluşlarda konu ile ilgili çalışanlara bu konudaki mevcut yasal düzenlemeler ve bunların uygulanması ile gerekli diğer hususlarda eğitim semineri verir.”

<sup>676</sup>“Bakanlık, çocuk çalıştırılan işyerlerinde ve işlerde, çocuk ve genç işçilerin sağlık durumları, fiziksel, zihinsel, sosyal ve mesleki gelişimleri, iş sağlığı ve güvenliği koşulları ve çalışma ilişkileri konularında inceleme ve araştırmalar yapar. İnceleme ve araştırmalar ile elde edilen bulguları, sorunları ve çözüm yollarını içeren bilgileri yayınlar.”

<sup>677</sup> “Bakanlık, çocuk ve genç işçiler ile ilgili kamu kurum ve kuruluşları, işçi ve işveren kuruluşları, meslek kuruluşları, üniversiteler ve gönüllü kuruluşlar ile işbirliği yapar ve bu kuruluşlar arasında koordinasyonu sağlar.”

fıkrası ile daha ileri bir düzenleme getirilmiş ve 4 saati aşan çalışmalar için bir saatlik ara dinlenmesi sağlanmıştır.

Yönergenin 13. maddesi geçici nitelikte iş olması halinde ve işyerinde yetişkin işçi bulunmaması hallerinde farklı uygulamalar yapılabileceğini düzenlenmiştir. Mevzuatımızda bu tür istisnalar yer almamaktadır. Bu bakımdan Türk iş mevzuatı yönergeden daha ileri düzeyde bir koruma sağlamaktadır.

Yönergede üye ülkelere bazı konularda istisnai hüküm getirme imkanı tanınmış olmasına rağmen Türk mevzuatında bu tür istisnalara yer verilmemiştir. Çocuk ve genç işçilerin korunmasına ilişkin 4857 sayılı İş Kanununu ile Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte yer alan hükümlerin, Avrupa Birliğinin yönergesi ile uyum içerisinde olduğunu hatta birebir düzenlemeler içerdiğini söyleyebiliriz.

## SONUÇ

Avrupa Birliği iş hukuku, Avrupa Birliği sosyal politikasının gelişimiyle ortaya çıkmıştır. Avrupa Birliği sosyal politikası dolayısıyla AB iş hukuku bugünkü konumuna uzun ve güç safhalardan geçtikten sonra gelebilmiştir. Bunun nedeni Avrupa Topluluğunda başlangıçta ekonomik bütünleşmenin hedef alınması, Topluluğa sosyal politika konusunda düzenleme yetkisinin tanınmayarak sosyal politikanın üye devletlerin işlerinden görölmesidir.

Zaman içerisinde gerçek anlamda ekonomik gelişmenin sosyal gelişmeyle birlikte sağlanabileceği düşünceyi yerleşmiş ve Avrupa Birliğinin sosyal boyutu belirli evrelerden sonra şekillenmiş ve olumlu ilerlemeler kaydetmiştir. Avrupa Birliğinin sosyal boyutunda yaşanan gelişmeler sürecinde iş hukukuyla ilgili birçok yönerge çıkarılmıştır.

Günümüzde sosyal politikaların AB'ye devri konusunda üye devletler halen çekingen davranmaktadır. Bu nedenle bugün için Avrupa'da sosyal bütünleşmenin gerçekteştiğini söylemek mümkün değildir. AB'nin sosyal politika uygulamaları açısından rolü üye devletlerin sosyal politikalarını desteklemek ve aralarında eşgüdümü sağlamaktır. AB bu görevi çıkardığı yönergeler aracılığıyla gerçekteştirmektedir. Böylece üye devletlerde yer alan mevzuat en azından asgari koşullar bakımından paralellik sağlayacak ve AB'de ortak norm haline gelebilecektir.

Bu çalışmanın amacı tez kapsamında bulunan konular çerçevesinde Avrupa Birliği yönergeleri ile iş kanunumuzu karşılaştırarak farklılıkları tespit etmek, böylece iş kanunumuzun ele alınan Avrupa Birliği yönergeleriyle ne ölçüde uyumlu olduğunu ortaya koyabilmektir.

İncelenen AB yönergeleri bazı yeknesak özellikler taşımaktadır. Bu özellikleri şu şekilde sıralayabiliriz:

Yönergeler genel ilkeleri ortaya koymakta, bu ilkelere uygun ayrıntılı düzenlemelerin yapılmasını üye devletlerin ulusal mevzuatlarına bırakmaktadır.

Yönergeler düzenledikleri konularda asgari hükümler getirmektedir. Dolayısıyla üye



devletler ve sosyal taraflar, yönergede yer alan esaslara ters düşmemek kaydıyla ulusal mevzuatlarında yönergedeki hükümlerin üzerinde çalışanlar lehine düzenlemeler oluşturabileceklerdir. Yönergelerin ulusal mevzuata aktarılması çalışanların mevcut şartlarından daha geriye gidici bir etki yaratamaz. Yönergelerin kabulü sebebiyle mevcut düzenlemelerin çalışanlar açısından geriye gitmeyeceği genelde yönergelerin son kısmında yer alan bir hükümde açıkça ifade edilmektedir.

AB yönergelerinde yer alan hükümlerin sıralanışı benzerlik taşımaktadır. Giriş bölümlerinde yönergelerin çıkarılma sebepleri açıklanmakta ve dayandıkları kurucu ve diğer anlaşma hükümlerine atıf yapılmaktadır. Yönergenin amacı, kapsamı (uygulama alanı) ve istisnaları, kavramların tanımları ilk maddelerde düzenlenmektedir. Akabinde yönerge ile getirilen esasları belirten ve varsa yasakları açıklayan hükümler gelmektedir.

Yönergelerde iş ilişkisi, iş sözleşmesi, işçi, işçi temsilcisi, işveren gibi çalışma hayatının temel kavramlarının tanımı ve nitelendirmesi üye devletlerin ulusal mevzuatlarına bırakılmaktadır.

Yönergenin öngördüğü hükümlerin ihlali halinde mağdur olduğunu iddia edenlerin dilekçe verme (şikayet) ve yargı yoluna başvurma haklarının korunması için üye devletlerin gerekli düzenlemeleri yapmaları gerektiği ayrı bir hüküm ile vurgulanmaktadır. Yönergeler genelde getirdikleri düzenlemeler hakkında işverenleri, çalışanları ve onların temsilcilerini bilgilendirmekle yükümlü tutmakta, sosyal diyalog mekanizmalarının geliştirilmesine önem vermektedir.

Yönergelerin son maddelerinde, getirilen düzenlemelerin üye devletlerce ulusal mevzuata aktarılması gereken son tarih belirlenmekte ve devletlerin periyodik olarak mevzuatlarını gözden geçirerek, AB Komisyonunu bilgilendirmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Ele alınan AB yönergelerinin İş Kanunumuzla karşılaştırması ve değerlendirmesi çalışma içerisinde ilgili bölümlerde ayrıntılı olarak yapılmıştır. AB yönergeleri karşısında İş Kanunumuzda tespit edilen önemli eksiklikler aşağıda açıklanmıştır.

AB yönergelerinde yer alan düzenlemeler birkaç istisna dışında tüm çalışanlara uygulanmaktadır. Esasen gerek AB gerekse ILO tarafından yapılan açıklamalarda uluslararası düzeydeki normların sadece iş sözleşmesiyle çalışanları değil, tüm çalışanları kapsamaması gerektiği belirtilmektedir.

İstisnaları düzenleyen İş K.'nun 4. maddesinde belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde AB yönergeleri dikkate alınarak hazırlanmış İş Kanunu hükümleri, dolayısıyla da AB normları uygulanamayacaktır. Bu durum AB yönergelerinin ülkemizdeki uygulama alanını daraltmaktadır<sup>678</sup>.

İşçilerin bilgilendirmesi, danışılması ve yönetime katılması bakımından mevzuatımızda eksiklikler bulunmaktadır. İş K.'numuzda AB yönergelerindeki gibi işçilerin bilgilendirilmesine, danışılmasına ve yönetime katılmasına imkan veren genel bir yasal düzenleme ve yönetime katılma modeli bulunmamaktadır. Çalışma ilişkileri yönetime katılımsız bir yapıda devam etmektedir.

---

<sup>678</sup> *Süzek*, Sosyal Politika Semineri, 110. *Dereli*, AB Yolunda Esneklik, 79. *Aynı yazar*, Sosyal Politika Semineri, 130. İş K.'nun 4/1. maddesi gereği, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde, sporcular hakkında, rehabilite edilenler hakkında, ev hizmetlerinde, iş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında, aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri, bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde, deniz ve hava taşıma işlerinde, İş Kanunu hükümleri uygulanmayacaktır. İş K.'nun 4/2 maddesinde ise birinci fıkrada sayılan işlerden İş K.'nun hükümlerine tabi olabilecekler açıklanmıştır. Buna göre kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri, havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler, tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler, tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri, halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri, deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler, İş K.'nuna tabidir.

Bu durum AB yönergelerine uyum bakımından İş K.'nun dengesini bozmakta ve önemli bir eksiklik oluşturmaktadır. Zira konunun esasını düzenleyen 91/533/EEC, 2002/14/EC, 94/45/EC, 2001/86/EC sayılı Yönergeler dışında AB'nin birçok yönergelerinde, yönerge ile getirilen hükümlerin uygun yöntemlerle işçilerin bilgisine sunulması ve onların görüşlerinin alınması zorunlu kılınmıştır. Bu nedenle sosyal tarafların uzlaşması sonucunda bir yönetime katılım modelinin mevzuatımızda yer alması gerekmektedir.

Bir diğer önemli eksiklik sendikasız işyerlerinde işçilerin temsil edilememesidir. İşçilerin temsili sadece sendikalı işyerlerindeki sendika temsilcileri aracılığıyla yapılabilmektedir. Ülkemizdeki sendikalaşma oranının düşüklüğü sebebiyle birçok işyerinde işçi sendikalarının örgütlü olmadığı dikkate alındığında, işçilerin temsilinin sınırlı düzeyde kaldığı açıktır. Bu nedenle AB yönergelerine uygun olarak işçi temsilciliği mevzuatımızda düzenlenmelidir.

İş K.'nun Eşit Davranma İlkesi başlıklı 5. maddesi, AB normlarına uygun olarak cinsiyet eşitliğine ilişkin önemli hükümler içerse de bazı eksiklikler söz konusudur. İş K.'nun 5. maddesinde sadece iş ilişkisi dolayısıyla kimi hallerde ayırım yapılmayacağı düzenlenmişken, AB yönergelerinde doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz, cinsel taciz kavramlarının tanımları verilmiş, doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın yasaklandığı haller açıkça sayılmıştır. İş K.'nunda, belirtilen kavramların tanımlarına yer verilmesi yerinde olacaktır. Ayrıca ayrımcılıkla ilgili olarak yaş, özürllük, etnik köken, cinsel tercih nedeniyle ayrımcılık yapılamayacağına ilişkin ifadeler ve bu durumların ayrımcılığa neden olmasını önleyecek düzenlemelere mevzuatımızda yer verilmesi gerekmektedir. 5. maddeye mesleki eğitimlerde ayrımcılık yapılmayacağını vurgulayan bir ibare eklenmesi uygun olacaktır.

5. maddede cinsiyet eşitliği ilkesinin daha az temsil olunan cinsiyet lehine mevcut veya getirilecek önlemlerle belirli avantajların sağlanmasına engel oluşturmayacağına belirtilmesi AB normlarıyla paralellik sağlanması bakımından gereklidir.

İşverenin ödeme aczine düşmesine, işyerinin devrine ve toplu işçi çıkarmaya yönelik olarak çıkarılan AB yönergeleri, işçilerin zarar görmelerini asgariye indirici ve iş ilişkisinin sürekliliğini mümkün olduğunca koruyucu düzenlemeler içermektedir. Bu konuda da mevzuatımızda bazı eksiklikler mevcuttur.

2002/74/EC sayılı Yönerge, üye devletlerce konulabilecek sınırlı sayıdaki istisnalar dışında tüm çalışanları kapsayacak niteliktedir. Oysa mevzuatımızda İş K.'nun kapsamı dışında kalan işler ve iş ilişkileri bakımından ücret alacağı, Ücret Garanti Fonunun güvencesi dışında kalmaktadır.

2002/74/EC sayılı Yönergedeki düzenlemeler ödeme gücüne düşen işverenler ile çalışanlar arasında iş ilişkisinden doğan tüm işçilik hakları için getirilmiştir. Dolayısıyla tüm işçilik alacakları güvence altına alınmıştır. Oysa İş K.'nunda sadece ücret güvenceye kavuşturulmuş, ücret niteliğinde olmayan kıdem ve ihbar tazminatı ise Ücret Garanti Fonunun güvencesi dışında bırakılmıştır.

Ayrıca bugüne kadar Ücret Garanti Fonundan yararlanan işçi sayısı çok fazla olmamıştır, bu nedenle söz konusu düzenlemenin daha etkin kılınması için bu fonunun tanıtım faaliyetlerine önem verilmesi ve ödemeye yönelik bürokratik işlemlerin daha kısa sürede tamamlanabilmesi için tedbirler alınması gerekmektedir.

2001/23/EC sayılı Yönerge işverenlere, işçi temsilcilerini ve işyerinde işçi temsilcisi bulunmaması durumunda işçileri, işyerinin devrinin olası etkileri hakkında bilgilendirme yükümlülüğü getirmiştir. Oysa İş K.'nun 6. maddesinde işyerinin devir ve etkileri konusunda işçi temsilcilerinin veya işçilerin bilgilendirmesine dair bir prosedüre yer verilmemiştir.

2001/23/EC sayılı Yönerge işyerinin devrinden sonra da işyerindeki mevcut işçi temsilcilerinin görevlerine devam etmelerini sağlayan ve kazanılmış haklarını koruyan bir düzenleme öngörmektedir. İş K.'nun 6. maddesinde bu şekilde işçi temsilcilerine güvence getiren bir hüküm bulunmamaktadır.

Toplu işçi çıkarmada yapılacak bildirim içeriği bakımından 98/59/EC sayılı Yönerge ile İş K. md.29/3. arasında paralellik vardır ancak İş K.'nundaki kapsam daha dardır.

98/59/EC sayılı Yönergeye uygun olarak, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların sözleşmelerinin süre bitiminden önce feshinde toplu işçi çıkarma konusundaki düzenlemelere tabi olacaklarına ilişkin bir hükmün İş K.'nun 29. maddesinde yer alması gerekmektedir.

İş sözleşmesinin türleri ve işin düzenlenmesine ilişkin İş K.'nundaki hükümler, AB yönergeleri dikkate alınarak hazırlanmıştır. Ancak İş K.'nundaki düzenlemeler bazı eksiklikler içermekte ve özellikle esneklik açısından yetersiz kalmaktadır.

97/81/EC sayılı Yönergenin 5/3-b maddesinde işverenlerce dikkat edilmesi gereken hususlar arasında sayılan bir fırsat çıktığı takdirde çalışma saatlerinin artırılması taleplerinin ve 5/3-d maddesinde yer alan nitelikli işler ve idari görevler dahil, işletmede tüm düzeylerde kısmi süreli çalışma imkanlarının kolaylaştırılmasına ve uygun olduğu hallerde kısmi çalışanların kariyer imkanlarını ve mesleki hareketliliklerini geliştirmek üzere mesleki eğitim imkanlarından yararlandırılmalarına ilişkin önlemlerin alınmasının işverenlerce değerlendirileceğine dair bir düzenleme İş K. md.13'de yer almamıştır.

99/70/EC sayılı Yönerge belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenmesi için yenilemeyi haklı kılan objektif nedenlerin bulunmasını öngörmektedir. İş Kanunumuz ise belirli süreli iş sözleşmesinin hem ilk kez yapılabilmesi hem de daha sonra yenilebilmesi için objektif koşulların bulunmasını zorunlu kılmıştır. İlk kez yapılacak belirli süreli iş sözleşmeleri için objektif koşul arayan İş Kanunundaki düzenleme yönergeye aykırılık oluşturmada da, yönergenin çizdiği esnek tutuma göre daha katı bir yaklaşım oluşturmaktadır

Herhangi bir objektif neden veya kriter aranmadan belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına imkan veren istisnai düzenlemeler 99/70/EC Yönergede yer almasına rağmen bu tür hükümler İş K.'numuzda bulunmamaktadır. Bu durum da günümüzdeki esnekleşme düşüncesiyle bağdaşmamaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin işyerindeki belirsiz süreli açık işlerden haberdar edilmesine dair bir hüküm İş Kanunumuzda yer almamıştır. İş K.'numuzda

bu yönde bir hüküm yer almalıdır.

2003/88/EC sayılı Yönergenin 6. maddesinde, 7 günlük zaman dilimi içindeki ortalama çalışma süresinin fazla çalışmalar da dahil olmak üzere 48 saati aşamayacağı öngörülmüştür. Ancak İş K.'nunda fazla çalışmalar da dahil haftalık çalışma süresini sınırlayan böyle bir hüküm yoktur. Bu da bir eksikliklerdir.

İş K.'numuzda 2 aylık bir denkleştirme süresi öngörülmüş ve toplu iş sözleşmeleri ile bu sürenin 4 aya kadar çıkarılmasına imkan verilmiştir. Oysa 2003/88/EC sayılı Yönergede 4 aylık bir denkleştirme süresi öngörülmüş ve toplu iş sözleşmeleri ile bu sürenin 6 aya kadar çıkarılabileceği belirtilmiştir.

İş K.'numuzdaki denkleştirme süresinin 2 aydan 4 aya çıkarılması ve bu sürenin toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya kadar çıkarılabilmesine imkan verilmesi yönergeyle uygunluk sağlaması açısından yararlı olacaktır. Ayrıca yönergenin 19/2. maddesi gereği objektif ve teknik nedenlerle iş sağlığı ve güvenliği kurallarıyla uyumlu olarak denkleştirme süresi 12 aya kadar uzatılabilecektir. Bu yönde bir düzenlemeye de İş K.'numuzda yer verilebilir.

İş Kanununda esnek çalışma modellerinden olan başka (yan) işte çalışma ile iş paylaşımına ilişkin bir düzenleme mevcut değildir. Çağrı üzerine çalışma, kısa çalışma, geçici iş ilişkisini düzenleyen hükümler yeterince açık ve çalışma hayatının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte değildir. Geçici iş ilişkisinin mesleki faaliyet olarak yürütülmesinin İş K.'nunda düzenlenmemesi bir eksiklik oluşturmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan kanun tasarısı taslağında mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine imkan veren bir maddenin bulunması memnuniyet vericidir.

2003/88/EC sayılı Yönergenin 7. maddesi çalışanlara, kıdemleri ne olursa olsun asgari olarak yılda dört hafta ücretli izin hakkı tanımakta ve yıllık ücretli izne hak kazanma bakımından 1 yıllık bir bekleme süresi aramamaktadır. Bu nedenle işyerindeki çalışma süresi ne olursa olsun çalışanın, her yıl zamanı geldiğinde en az dört haftalık izni çalışmasıyla orantılı olarak kullanabileceğine dair bir hüküm İş

K'nunda yer almalıdır.

Çalışmamızın sonunda ulaştığımız tespitleri şu şekilde sıralayabiliriz:

Ülkemiz iş hukuku alanındaki uluslararası normların, ulusal mevzuata aktarılması konusunda gayretli ancak her zaman temkinli olmuştur. Bu nedenle de uluslararası normları hep geriden izlenmiştir. Sanayileşmeye geçişin uzun bir süreç alması, içinde bulunulan ekonomik ve sosyal yapı söz konusu gecikmede etkili olmuştur.

Uluslararası normların mevzuatımıza aktarılması bakımından 4857 sayılı İş Kanunu, iş hukukumuz açısından önemli bir adım olmuştur. Kanunun genel gerekçesinde ve madde gerekçelerinde belirtildiği üzere kanun hazırlanırken ILO ve AB normları dikkate alınmıştır. Bunda kanunun hazırlanışındaki metodolojinin rolü büyüktür. Zira 4857 sayılı İş Kanunu hükümet, işçi ve işveren kesimlerinin belirlediği 9 akademisyeden oluşan Bilim Komisyonunca hazırlanmıştır. TBMM'deki yasalaşma sürecinde bazı değişikliklere uğrasa da bilim komisyonunca hazırlanan taslak büyük ölçüde kanunlaşmış ve böylece birçok konuda AB yönergelerindeki düzenlemeler çalışma hayatımıza girmiştir.

Çalışmamızda ele alınan AB yönergeleriyle karşılaştırıldığında yukarıda belirtilen eksikliklerine rağmen 4857 sayılı İş Kanununun yönergelerde yer alan birçok AB normunu iş hukukumuzda aktardığını ve bu yönüyle İş K.'nun gerekçelerinde belirtilen esasların ve hazırlanırken varılmak istenen amacın büyük ölçüde gerçekleştiğini söyleyebiliriz. Ancak çalışmamızda eksiklikleri vurgulanan hususlarda ve özellikle işçi temsilciliği ile endüstriyel demokrasinin araçları olan işçilerin bilgilendirilmesi, danışılması ve yönetime katılım konularında bir ilerleme kaydedilmedikçe, tam anlamıyla bir uyum söz konusu olmayacak ve eleştiriler yapılmaya devam edecektir.

Belirtmemiz gerekir ki, İş Kanunumuz AB düzenlemelerin çok gerisinde değildir ve AB üyeliği sürecinde çalışmamızda belirtilen eksikliklerin giderilmesi açısından ülkemizin büyük bir sıkıntıyla karşılaşacağı düşünülmektedir. Bu değişikliklerin yapılmasında hükümet ve sosyal taraflar arasındaki üçlü diyalogun rolü büyük olacaktır.

## **KAYNAKLAR (\*)**

ACER, Yücel: Avrupa Birliğinde Sosyal Boyutun Kurumsal Gelişimi ve Lizbon Süreci, Mercek, S.42, Nisan 2006, 119-124.

AHLBERG, Kerstin: Avrupa Birliği İş Hukuku, Avrupa Birliği Hukuku Semineri, İsveç Başkonsolosluğu, Şefik Matbaası, İstanbul 2002, 121-130.

AHTELA, Karolina: The Revised Provisions on Sex Discrimination in European Law: A Critical Assessment, European Law Journal, Volume:11, January 2005, 57-78.

AKI, Erol: Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.5, S.3, Nisan 2000, 249-268. (Mevsimlik İşler)

AKI, Erol: 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İşçilerin Topluca İşten Çıkarılmaları, Mercek, Y.10, S.40, Ekim 2005, 96-101. (Topluca İşten Çıkarılma)

AKIN, Levent: Maaş ve Ücret Haczi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl:1995, Cilt 44 S.1-4, 335-363.

AKTAY A. Nizamettin: İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları, Mercek, Yıl:4, S.15, Temmuz 1999, 53-61. (Esneklik)

AKTAY A. Nizamettin: 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme, Mercek, Yıl:8, S.31, Temmuz 2003, 140-143. (Yeni İş Kanunu)

AKTAY, A. N.- ARICI K.- KAPLAN/SENYEN E.T.: İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006.

AKTEKİN, Şeyda: Avrupa Birliğinde Sosyal Diyalog, Mercek, Yıl:10, S.40, Ekim 2005, 124-130. (Sosyal Diyalog)

(\*) Birden fazla yayınına yollama yapılan yazarlarda, tezde parantez içindeki kısaltmalar kullanılmış, bu yazarların geniş ölçüde yararlanılan yayını için kısaltma yapılmadan sadece yazarın adı verilmiştir. Kaynakçada, bu yazarların önce kitapları daha sonra makaleleri alfabetik sırayla yer almıştır.



AKTEKİN, Şeyda: Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve AB Uygulamaları, Mercek, Yıl.11, S.42, Nisan 2006, 100-105. (Belirli Süreli İş Sözleşmesi)

AKTEKİN, Şeyda: Çalışma Süresi Yönergesinde Yine Uzlaşma Yok, MESS İşveren Gazetesi, Ocak 2007, 14. (Çalışma Süresi Yönergesi)

AKTEKİN, Şeyda: Çalışma Süreleri Yönergesinde Son Gelişmeler, Mercek, Yıl:9 S.35 Temmuz 2004, 85-89. (Çalışma Süreleri)

AKTEKİN, Şeyda: Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşma Işığında İş Kanunu Tasarısı'nın Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Hükmü, Mercek, Yıl:8, S.30 Nisan 2003, 76-81. (Kısmi Süreli Çalışma)

AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, 6.B. Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007. (İş Hukuku)

AKYİĞİT, Ercan: 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Seçkin Yayınevi, Ankara 2003 (İş Kanunu Şerhi).

AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 1995. (Ödünç İş İlişkisi)

AKYİĞİT, Ercan: Kısa Çalışma, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ağustos-Kasım 2004, 1-35. (Kısa Çalışma)

AKYİĞİT, Ercan: Kısmi Süreli Çalışmada Kıdem Tazminatı, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.17, S.3 Şubat 2002, 56-59.( Kısmi Süreli Çalışma)

AKYİĞİT, Ercan: Telafi Çalışması, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.19, S.3, Şubat 2005, 1-16 (Telafi).

AKYİĞİT, Ercan: Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.19, S.4, Mayıs 2005, 1-26. (Normali Aşan Çalışmalar)

Amsterdam Antlaşması, İstanbul, İKV Yayın No:162 İstanbul 2000.

ANDAÇ, Faruk: Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, Tekstil İşveren Dergisi, S.304, Nisan 2005, 41-42.

ALP, Mustafa: İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Seçkin Yayınevi, Ankara 2005. (İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi)

ALP, Mustafa: Hizmet Akitlerinin Sona Ermesi ve İşçilik Alacaklarının Güvencesi, Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi, İstanbul Barosu Yayınları, 91-128. (İşçilik Alacaklarının Güvencesi)

ALPAGUT, Gülsevil: AB'nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler, TİSK Akademi, C.3, S.5, 6-37. (Esneklik)

ALPAGUT, Gülsevil: Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, TÜHİS Yayın No:24, Ankara 1998. (Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi)

ALPAGUT, Gülsevil: İş Süreleri ve Ücret, İş Hukuku Uygulama Sorunları ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, İstanbul Barosu Yayınları No:2006/12, Haziran 2006, 15-68. (İş Süreleri)

ALPAGUT, Gülsevil: 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Mercek, Yıl:9, S.33, Ocak 2004, 73-91 (4857 sayılı Yasa)

ALPER, Y.-Kaya, P. A.: Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları, Ezgi Kitabevi, Bursa 1995.

ALTAN, Ömer, Zühtü: Cinsiyetler Arasında Eşit Davranma, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, ÇMİS Yayını, Fethiye 1997, 157-172.

ARAT, Tuğrul: Avrupa Toplulukları Adalet Divanı, ATAUM Yayını, Ankara 1998. (Adalet Divanı)

ARAT, Tuğrul: Avrupa Birliği ile Türkiye Arasındaki İlişkiler ve Gümrük Birliğinin Yeri, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl:1995, C. 44, S.1-4, 587-606. (Avrupa Birliği ile Türkiye Arasındaki İlişkiler)

ARAT, Tuğrul: Avrupa Toplulukları Hukuku, Avrupa Birliği El Kitabı, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Yayını Ankara 1995, 29-52 (Avrupa Toplulukları Hukuku)

ARGUN, Nurel, Fazilet: Kısmi Süreli Çalışma ve Bireysel İş Hukuku Açısından Doğurduğu Sorunlar, Çimento İşveren, C.8, S.3, Mayıs 1994, 14-23.

ARICI, Kadir: Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Kamu-İş Yayını, Ankara 1992.

ARSAVA, Ayşe Füsün: Roma Antlaşmasında Önkara Prosedürü ve Bu Prosedür Çerçevesinde Doğan Sorunlar, ATAUM Yayını, Ankara 1989.

ARSLAN, Rıza: Avrupa Birliğinin Kurumsal Yapısı ve Karar alma Süreçleri, Avrupa Birliği Ortak Politikaları ve Türkiye, Beta Yayınları, İstanbul 2003, 75-96.

ASHIAGBOR, Diamond: The European Employment Strategy, Oxford University Press, 2005.

ASTARLI, Muhittin: Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın Doktorların Nöbet Hizmetinde Geçen Çalışma Sürelerine İlişkin Vorel Kararının İncelenmesi, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.9, S.3, 2007, 19-29.

Avrupa Birliği ve Türkiye, T.C. Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı, Ankara Ekim 1999.

Avrupa'da Esneklik Uygulamaları, İngiliz Sanayi Konfederasyonu (CBI) Araştırması, Çalışan Bir Avrupa Yaratılması, TİSK Yayın No:204, Şubat, 2001.

Avrupa'da Standart Dışı Çalışma Türleri, TİSK Yayın No:106, Ankara, 1991.

AYDEMİR, Murteza: 97/81/EC Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi ve Alman Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Kısmi Süreli Çalışma ve Bu Çalışmadan Kaynaklanan İşçilik Hakları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk

Milli Komitesi, 30. Yıl Armağanı, TŞOF Plaka Matbaası, Ağustos 2006, 203-241.

AYDIN, Ufuk: Avrupa Birliği, ILO ve Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma, Prof. Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, 653-686. (Toplu İşçi Çıkarma)

AYDIN, Ufuk: Uluslararası Hukukta ve Türk Hukukunda İşverenin İflası Halinde İşçi Alacaklarının Korunması, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.5, S.2, Ocak 2000, 67-79. (İşçi Alacaklarının Korunması)

AYKAN, Yiğit, Ömer: Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda İşyerinin Devri Halinde İşçilerin Kazanılmış Haklarının Korunması, Legal, İHSGHD, S.12, 2006, 1251-1281.

BACAK, B.-Yiğit, Y.: Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.9, S.2 2007,1-32.

BACAK, B.-Şahin, L.: İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakóltesi Mecbuası, Özel Sayı, C.55 S.1, 2005, 325-340.

BAKIRCI, Kadriye: 2007 Avrupa Birliği Herkes İçin Fırsat Eşitliği Yılı, Toprak İşveren, Mart 2007, S.73, 11-13. (Fırsat Eşitliği)

BAKIRCI, Kadriye: İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değerşiklikler, Sicil, 22-40. (Cinsiyetler Arası Eşitlik)

BAKIRCI, Kadriye: İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, Yasa Yayınları, İstanbul 2000. (İşyerinde Cinsel Taciz)

BAKIRCI, Kadriye: İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.5, S.3, Nisan 2000, 437-458. (Cinsel Taciz)

BARNARD, Catherine: EC Employment Law, Oxford University Press, Oxford 2000.

BARRETT, Gavin: Light Acquired On Acquired Rights: Examining Developments in Employment Rights on Transfers of Undertakings, Common Market Law Review No:42, Kluwer Law International, 2005, 1053-1105.

BAŞTERZİ, Fatma: Eşitlik Kurumu, TİSK Akademi, C.2, S.3 2007/I, 107-159. (Eşitlik Kurumu)

BAŞTERZİ, Süleyman: Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 Sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanununun Öngördüğü Sistem, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 30. Yıl Armağanı TŞOF Plaka Matbaası, Ağustos 2006, 119-190. (Yönerge Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi)

BAYBORA, Dilek: Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın-Erkek Eşitliği, Çimento İşveren, C.21, S.2, Mart 2007, 38-57.

BAYKAL, Sanem: AT Hukukunun Etkili Biçimde Uygulanması ve Bireysel Haklar, ATAUM Yayın No:14, Ankara 2002.

BAYRAM, Fuat: Avrupa Birliği İlerleme Raporlarındaki (1998-2006) Tespit ve Eleştiriler Çerçevesinde Türk İş Hukuku Mevzuatında Yapılması Gerekli Değişiklikler, Legal, İHSGHD, S.13, 52-96. (İlerleme Raporları)

BAYRAM, Fuat: Türk İş Hukukunda Psikolojik Taciz, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 11.Yıl Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2008,177-206. (Psikolojik Taciz)

BELEN, Esra: AB’nin Sosyal Gündemi’nden Başlıklar, TİSK İşveren, Ocak 2006, 82-85.

BIRK, Rolf: Avrupa İş Hukukundaki Güncel Durum ve Gelişmeler, (Çev. M. Y. Tınar), 1990’lı Yıllarda Türk Çalışma Mevzuatının Avrupa Topluluğu Çalışma Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi, ATMER Yayın No: 1, İzmir, 1992, 1-12.

BLANPAIN, Roger: European Labour Law, Kluwer Law International, Netherlands, 2006.

BLANPAIN, Roger: The European Union and Its Social Policy in a Global Setting: Looking for the European Social Model, The Changing Face of European Labour Law and Social Policy, Kluwer Law International, 2004, 1-12. (European Social Model)

BLOMEYER, Wolfgang: Avrupa Adalet Divanı yoluyla Avrupa İş Hukukunun Gelişmesi, (Çev. Ö. Eyrenci), İş Hukuku Dergisi, C.III, S.3, Temmuz-Eylül 1993, 340-358. (İş Hukukunun Gelişmesi)

BLOMEYER, Wolfgang: Avrupa Topluluğu İş Hukuku, (Çev. Ö. Eyrenci), Avrupa Topluluğu Hukuku ve Türkiye'nin Uyumu Semineri, Mozaik Yayıncılık, İstanbul 1989, 301-324. (Uyum)

BOZKURT, E.-ÖZCAN, M.- KÖKTAŞ, A.: Avrupa Birliği Hukuku, 3.B. Asil Yayıncılık, Ankara 2006. (AB Hukuku)

BOZKURT, Veysel: Avrupa Birliği ve Sosyal Politika, Kamu-İş C.3, S. 4, 1994, 33-44.

CAN, H.-ÖZEN Ç.: Türkiye-Avrupa Topluluğu Ortaklık Hukuku, Gazi Kitabevi, Ağustos 2005.

CANİKLİOĞLU, Nurşen: 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi, Toprak İşveren, S.66, Haziran 2005, 6-13. (Çalışma Süresinin Günlere Bölünmesi)

CANİKLİOĞLU, Nurşen: 4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, III.Yılında İş Yasası, T.Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Bodrum, Eylül 2005, 149-199. (Çalışma Süreleri)

CANBOLAT, S. İbrahim: Avrupa Birliği –Uluslararası Bir Sistemin Tarihsel Teorik Kurumsal Jeopolitik Analizi ve Genişleme Sürecinde Türkiye İle İlişkiler, Alfa Yayınları Ekim 2002.

CANPOLAT, Talat: Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi, Legal İHSGHD, S.13, 2007, 187-220.

CARLEY, M.-HALL, M.: The Implementation of the European Works Councils Directive, International Labour Review, Volume 29 June 2000, 103-124.

CENTEL, Tankut: Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, MESS Yayın No:428, İstanbul 2004. (ILO Sözleşmeleri)

CENTEL, Tankut: 4857 Sayılı İş Kanunu Konferans Notları, Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul 2003. (Konferans Notları)

CENTEL, Tankut: Esneklik Uygulamaları ve Türkiye, Mercek, S.15, Temmuz 1999, 25-32. (Esneklik Uygulamaları)

CENTEL, Tankut: İşyerinin Bir Bölümünün Devrinde Fiziki Mekan, S.9, Mart 2008, 5-9. (İşyerinin Bir Bölümünün Devri)

CENTEL, Tankut: Kısmi Çalışma, İstanbul 1992. (Kısmi Çalışma).

CENTEL, Tankut: Türk Ceza Kanununda Çalışma Yaşamına İlişkin Düzenlemeler, Çimento İşveren, C.19, S.5, Ankara Eylül 2005, 4-17. (Ceza Kanunundaki Düzenlemeler)

CENTEL, Tankut: Türkiye'de Esneklik, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, TİSK Yayın No: 195, Ankara 1999, 58-63. (Türkiye'de Esneklik)

CENTEL, Tankut: 2006 Yılı Türkiye İlerleme Raporu'nun Sosyal Yönden Değerlendirilmesi, Sicil, S.4, Aralık 2006, 200-204.

CHALMERS,D.-HADJIEMMANUIL,C.-MONTİ,G.-TOMKİNS, A: European Union Law Text and Materials, Cambridge University Press, 2006.

CLARKE, Linda: Harassment, Sexual Harassment and the Employment Equality (Sex Discrimination) Regulations 2005, Industrial Law Journal, Volume:35, Number:2

June 2006, 161-178.

Çalışma Hayatında Esneklik, TİSK Yayını No:190, Ankara Kasım 1999.

Çalışma Sürelerinde Esneklik Geleceğe Açılım, MESS yayın No:378, İstanbul Mart 2002.

Çalışma Hayatıyla ilgili Yargıtay Kararları, Kamu-İş Yayını, Ankara 2006.

ÇANKAYA, G. O. - Çil, Ş.: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Yetkin Yayınları, Ankara 2006.

ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri 20.B. Beta Yayınevi, İstanbul 2007.

ÇELİK, Nuri: Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları Çerçevesinde İşçilerin Yönetime Katılması, Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, ÇMİS Yayını, Fethiye 1997, 203-211. (İşçilerin Yönetime Katılması)

ÇELİK, Nuri: Ekonomik Krizde Toplu İşçi Çıkarmayı Önleyici Çözüm Arayışları, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.5, S.3, Nisan 2000, 427-436. (Toplu İşçi Çıkarmayı Önleme)

ÇELİK, Nuri: İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklere Sebebiyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Eşit Davranma Borcu, Sicil, S.4, Aralık 2006, 5-12. (Eşit Davranma Borcu)

ÇELİK, Nuri: Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.6, S.4, 2002, 95-104. (Kısmi Süreli Çalışma)

ÇİFTÇİOĞLU, Gülden: Avrupa Toplulukları Hukukunun Doğrudan Etkiler Doğurması, Doğu Akdeniz Üniversitesi Yayını, Mağusa 2004,

ÇİL, Şahin: 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Turhan Kitabevi, Ankara 2004 (İş Kanunu)

ÇİL, Şahin: 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.14, 2007, 57-79. (Fazla Çalışma)



DAUBLER, Wolfgang: European Community Labour Law: Principles and Perspectives, Oxford 1996.

DEMİR, Fevzi: Çocuk ve Gençlerin Korunması Hakları ve Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kollokyumu, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını, Ankara 1993, 45-64. (Çocuk ve Gençlerin Korunması)

DEMİR, Fevzi: 4857 sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, Mercek, Yıl:8, S.31, Temmuz 2003, 83-123. (İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri)

DEMİRBULAK, Selçuk: Avrupa Birliği Hukuku ve Avrupa Kurumları Sempozyumu, Türkiye Barolar Birliği Yayını No:111, İstanbul 2005, 21-39.

DEMİRCİOĞLU, M.-CENTEL, T.: Beta Yayınevi, 12 B. İstanbul 2007.

DERELİ, Toker: Batı Avrupa'daki Uygulamalar Işığında Dönemsel (Geçici) Çalışma ve Türkiye Üzerinde Düşünceler, İşveren, C.43, S.12, Eylül 2005, 30-34. (Dönemsel Çalışma)

DERELİ, Toker: Çalışma Hayatı Açısından AB Üyelik Müzakereleri Süreci ve Türkiye'nin Öncelikleri, AB Yolunda Esneklik ve İstihdam Uluslararası Semineri, TİSK Yayın No:259, Ankara, Temmuz 2005, 77-84. (AB Yolunda Esneklik)

DERELİ, Toker: İstihdam Politikaları ve İstihdamda Eşitlik İlkesi, Türkiye'nin Çalışma Hayatına İlişkin AB Müktesebatına Uyumu, TİSK Yayın No:221, Nisan 2002, 11-79. (AB Müktesebatına Uyum)

DERELİ, Toker: Sosyal Politikanın Araçlarından Biri Olarak İş Hukuku, Sosyal Devlet ve Sosyal Politika Semineri, Türk-İş Yayını, Mayıs 2007, 130.-132. (Sosyal Politika Semineri)

Dünyada ve Türkiye'de Sosyal Diyalog, TİSK Yayın No:115.

DÜZEL, Osman: Türkiye'nin Avrupa Birliği Üyeliği ve Türk Hukuk Sistemi, Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Yayını, Ankara 2004.

EKİN, Nusret: Esneklik Çağı, Mercek, S.15, Temmuz, 1999, 6-14. (Esneklik)

EKİN, Nusret: İş Yasası Reformunun Dayanakları: Güvenlik ve Esneklik, Mercek, Yıl:8 S.31, Temmuz 2003, 6-12. (Güvenlik ve Esneklik)

EKMEKÇİ, Ömer: İşin Düzenlenmesinde Esneklik Arayışları, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2002, 79-91. (Esneklik Arayışları)

EKMEKÇİ, Ömer: Türk İş Hukukunda İşyerinin Devrinin Bireysel ve Toplu İş Hukuku Bakımından Etkisine İlişkin Sorunlar, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 3-4 Nisan 1998, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul Mayıs 1999, 27-40. (İşyerinin Devrinin Etkisi)

EKMEKÇİ, Ömer: Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 2003, Türk-İş Yayını Ankara 2005, 11-57. (Karar Değerlendirmesi)

EKMEKÇİ, Ömer: Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor Semineri, TİSK Yayın No:235, İzmir, Ağustos 2003, 43-52. (Yeni İş Kanunu)

EKMEKÇİ, Ömer: 26 Haziran 2002 tarihli İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine, Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem, T. Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, Marmaris 2002, 65-96. (İş Kanunu Tasarısı)

EKMEKÇİ, Ömer: 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar, Çimento İşveren, C.20, S.1, Ocak 2006, 48-55. (Postalar Halinde Çalışma)

EKMEKÇİ, Ömer: 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri, Çimento İşveren, C.19, S.16, Kasım 2005, 30-39. (Telafi Çalışması)

EKONOMİ, Münir: Avrupa Birliğine Üye Ülkelerle Türk İşçi-İşveren İlişkilerinin Genel Değerlendirilmesi, Gümrük Birliği ve Türk Sanayi ve Çimento Sektörü Semineri, Marmaris 12-15 Eylül 1996, ÇMİS Yayını, 105-127. (Genel Değerlendirme)

EKONOMİ, Münir: İş Hukukunda Esnekleşme Gereği, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler, Esneklik, ÇMİS Yayını, Antalya 27-30 Nisan 1995, 19-37. (Esnekleşme Gereği)

EKONOMİ, Münir: İş İlişkisinin Kurulması, Hizmet Akdi, İstihdam Türleri, Türkiye'nin Çalışma Hayatına İlişkin AB Müktesebatına Uyumu, TİSK Yayını, Yayın N0:221, Nisan 2002, 80-102. (Uyum)

EKONOMİ, Münir: İşin Düzenlenmesi, Çalışma Süreleri, Dinlenme ve İzin Süreleri, Türkiye'nin Çalışma Hayatına İlişkin AB Müktesebatına Uyumu, TİSK Yayın No:221, Nisan 2002, 103-119. (İşin Düzenlenmesi)

EKONOMİ, Münir: İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Kamu-İş Dergisi, C.5, S.3, Nisan 2000, 325-361. (İşyerinin Bir Bölümünün Devri)

EKONOMİ, Münir: İşyerinin Kapatılması, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 30. Yıl Armağanı TŞOF Plaka Matbaası, Ağustos 2006, 409-457. (İşyerinin Kapatılması)

EKONOMİ, Münir: Maastricht Antlaşmasından Önce Birliğin Sosyal Politikaları, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, ÇMİS Yayını, Fethiye 1997, 33-46. (Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları)

EKONOMİ, Münir: Telafi Çalışması, Legal, İHSGHD S.4, 2004, 1248-1260. (Telafi)

EKONOMİ, Münir: Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku İle Uyumu, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.1, S.8, Nisan 1989, 3-11. (Türk İş Hukukunun Uyumu)

EKONOMİ, Münir: Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku İle Uyum, Avrupa Topluluğu Hukuku ve Türkiye'nin Uyum Semineri, Mozaik Yayıncılık, İstanbul 1989, 338-346. (Avrupa Topluluğu İş Hukuku İle Uyum)

EKONOMİ, Münir: 4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I) Kavram, Süre ve Yenilenme, Legal, İHSGHD, S.9, 2006, 16-32. (Belirli Süreli Sözleşme)

EKONOMİ, Münir: 4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu (II/1), Legal, İHSGHD, S.15, 2007, 894-895. (Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu)

EKONOMİ, Münir: 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.7, S.3, 2004, 159-172. (Fazla Çalışma)

ENGİN, Murat: İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere İle Feshi, Beta Yayınevi, İstanbul 2003. (İşletme Gereklere)

ENGİN, Murat: Gençlerin İş Güvenliği, Çimento İşveren, C.8, S.5 Eylül 1994, 11-31. (İş Güvenliği)

ENGİN, Murat: Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı, İstanbul Barosu Yayını, Ekim 2000, 117-147. (Atipik İstihdam Biçimleri)

ENGİN, Murat: Denkleştirme Esası Uygulamasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Emredici Hükümler, Sicil, Y.2, S.5, Mart, 2007, 69-75. (Denkleştirme Esası Uygulaması)

ENGİN, Murat: Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.5, S. 3, Nisan 2000, 269-288. (Evde Çalışma)

ERALTUĞ, Kökkılınç, Ayşegül: Avrupa Birliği Hukukunda Ebevyn İzni, Legal, İHSGHD, S.9, 2006, 111-132. (Ebevyn İzni)

ERALTUĞ, Kökkılınç, Ayşegül: Avrupa Birliği Hukukunda İşverenin İşçilere Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü, TİSK Akademi, 2007/II, 110-125. (Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü)

ERALTUĞ, Kökkılınç, Ayşegül: Avrupa Birliği ve Türk Hukuku'nda İşyeri ve İşletmelerin Devri Halinde İşçi Haklarının Korunması, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006, 85-118. (İşyeri ve İşletmelerin Devri)

ERDENK, Cenk: Avrupa Birliğinde Toplu İşçi Çıkarmaların Müktesebat ve Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Kararları Çerçevesinde Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, TŞOF Matbaası, Ankara 2006, 371-407.

ERDOĞDU, Seyhan: Avrupa Birliğinde Sosyal Korumanın Modernleştirilmesi ve Geliştirilmesi ve Sosyal İçerme, Avrupa Birliğinin İstihdam ve Sosyal Politikası, ATAUM, Ankara 2005, 21-61. (AB Sosyal Koruma)

ERDOĞDU, Seyhan: Avrupa Birliği ve Sosyal Politika, Genel-İş Emek Araştırma Dergisi 2005/1, 19-33. (AB'nin Sosyal Politikası)

ERDUT, Tijen: Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi, TÜHİS Yayın No:28, İzmir 1998. (Yeni Teknolojiler).

ERDUT, Tijen: Esneklik ve İş Süresi, Mercek, S.15, Temmuz 1999, 102-112. (Esneklik)

ERDUT, Tijen: İş Süresinin Yeniden Düzenlenmesi, Çimento İşveren, C.6, S.5, Eylül 1992 13-24. (İş Süresi)

ERDUT, Zeki: Avrupa Topluluğuna Tam Üyelik Bakımından Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Değerlendirilmesi, Kamu-İş Yayını, Ankara 1992. (Tam Üyelik Bakımından Değerlendirilme)

ERGİN, Berin: Türk Hukuk Sisteminde Cinsel Suçlar-Taciz ve Çalışma Hayatı, Sicil, Yıl:2, S.7, Eylül 2007, 145-165.

ERTÜK, Şükran: İş İlişkisinde Temel Haklar, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002. (Temel Haklar)

ERTÜRK, Şükran: Türk ve Alman Hukukunda Belirli Süreli İş Akitlerine Genel Bir Bakış, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.5, S. 3, Nisan 2000, 225-248. (Belirli Süreli İş Akitleri)

EYRENCİ, Öner: Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, Mozaik Yayınevi, İstanbul 1989. (Kısmi Süreli Çalışma)

EYRENCİ, Öner: Avrupa Birliği Hukukunda İş İlişkisinin Sürekliliğinin Korunması, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, ÇMİS, Fethiye, 1997, 183-195. (İş İlişkisinin Sürekliliğinin Korunması)

EYRENCİ, Öner: Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Sosyal Diyalog ve İşçilerin Yönetime Katılması, AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri, Beta Yayınları, İstanbul 2004, 457-469. (İşçilerin Yönetime Katılması)

EYRENCİ, Öner: İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku, Prof. Dr. Münir Ekonomi'ye 60. Yaş Günü Armağanı, Kamu-İş Yayını Ankara 1993, 227-242. (İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi)

EYRENCİ, Öner: Toplu İşçi Çıkarma ve Ortaya Çıkan Sorunlar, Prof. Dr. A. Can Tunçay'a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, 549-563. (Toplu İşçi Çıkarma)

EYRENCİ, Öner: Türk İş Hukukunun Esneklik Açısından Değerlendirilmesi, Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları, MESS Yayın No:227, 1995, 244-252. (Esneklik Açısından Değerlendirilmesi)

EYRENCİ, Öner: 4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler, Legal, İHSGHD, Sayı:1, 2004, 15 –54. (Yeni Düzenlemeler)

EYRENCİ, Öner: 4857 Sayılı İş Yasasında Ücret ve İşin Düzenlenmesi İle İlgili Yeni Düzenlemeler, Yeni İş Yasası, T. Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, Çeşme, Haziran 2003, 152-64. (İşin Düzenlenmesi)

FARO, Lo Antonio: Judicial Enforcement of EC Labour Law: The Limits, Burden of Proof, ex Officio Aplanation of EC law, I Working Papers, Italy 2002, 28-33.

FOSTER, G. Nigel: EC Law (Questions and Answers, 2005-2006), Oxford 2006.

FRANK, Marlene: The Rights Of Employees in the Event of Employer's Insolvency, A Comparative Approach to the Rights of Employees During Restructure in the United States and Europe, New Zealand Postgraduate Law e-Journal, NZPGLeJ, 2005/1, 1-45.

FREDMAN, Sandra: Women at Work: The Broken Promise of Flexicurity, Industrial Law Journal, Volume:33, No:4, December 2004, 299-319.

FUCHS, Klaus: Avrupa Sosyal Şartı:Günümüzdeki Durum ve Perspektifler, Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kollokyumu, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını, Ankara 1993 25-41. (Sosyal Şart)

FUCHS, Maximillian: The Bottom Line of European Labour Law, Part 1, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 20/2, Summer 2004, 155-176. (The Bottom Line 1)

FUCHS, Maximillian: The Bottom Line of European Labour Law, Part 2, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 20/3, Autumn 2004, 423-444. (The Bottom Line 2)

GARDE, Amandine: Recent Developments in the Law Relating to Transfers of Undertakings, Common Market Law Review No:39, Kluwer Law International, 2002, 523-550.

GÖKDERE, Ahmet: Avrupa Topluluğu ve Türkiye İle İlişkileri, ATAUM Yayını Ankara, 1991.

GUILD, Elspeth: The EC Directive on Race Discrimination: Surprises, Possibilities and Limitations, Industrial, Law Journal, Volume:29, No:4, December 2000, 416-423.

GÜLER, Mikdat: Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve Çalışma Koşullarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi, Legal, İHSGHD, S. 2, 2004, 545-559.

GÜLMEZ, Mesut: Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu, Belediye-İş Sendikası, Yayını No.59, Eylül 2005. (Uyum Sorunu)

GÜLMEZ, Mesut: Avrupa Birliğinde Sosyal Politika, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Yayını, Ankara, Mart 2003. (Sosyal Politika)

GÜLMEZ, Mesut: Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi İle Yeni Avrupa Sosyal Şartı, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, TÜHİS Yayın No:25 Ankara 1998, 327-358. (Avrupa Sosyal Şartı)

GÜMÜŞ, Mahir: Çalışma Yaşamımızda Yeni Bir Dönem: Esnek Çalışma Sürelerine Geçişte Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) Çalışma, Mercek, Yıl:10, S.38, Nisan 2005, 51-62.

GÜMÜŞTEKİN, Tulu: Avrupa Birliği'nin 2003/88 sayılı Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Direktifini Tadil Eden Direktif Teklifi ve Son Gelişmeler, Sicil, Yıl.1, S.3, Eylül 2006, 217-220.

GÜNAY, İlhan, Cevdet: İş Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, C.1, Ankara 2005. (İş Kanunu)

GÜNAY, İlhan, Cevdet: İş Hukuku, Yeni İş Yasaları, 4.B., Yetkin, Ankara 2005. (İş Hukuku)

GÜNAY, İlhan, Cevdet: Çalışma Sürelerinde Esneklik, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.7, S.3, 2004, 173-190. (Esneklik)

GÜNAY, İlhan, Cevdet: Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, Sicil, Yıl:2, S.6 Haziran 2007, 5-21. (Fazla Saatlerle Çalışma)



GÜNUĞUR, Haluk: Avrupa Birliğinin Hukuk Düzeni, EKO yayını, Ankara 2007. (Hukuk Düzeni)

GÜNUĞUR, Haluk: Avrupa Birliği, EKO, Ankara 2007. (Avrupa Birliği)

GÜNUĞUR, Haluk: Avrupa Birliği Bütünleşmesinin Tarihsel Gelişimi, Avrupa Birliği El Kitabı, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Yayını Ankara 1995, 13-21. (Tarihsel Gelişimi)

GÜVEN, E.-Aydın, U.: Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi, Eskişehir 2007.

GÜZEL, Ali: Avrupa Topluluğu Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı, Çimento İşveren, C.6, S.3, Mayıs 1992, 8-22. (Topluluk Şartı)

GÜZEL, Ali: Bireysel İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2005, Milli Komite Yayını, Ankara 2007, 11-71. (Değerlendirme 2005)

GÜZEL, Ali: İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik, Prof. Dr.Turhan Esener'e Armağan, Kamu İş Yayını C.5, S.3, Ankara, Nisan 2000, 203-220. (Yeniden Yapılanma)

GÜZEL, Ali: İşyeri Devrinin Bireysel ve Toplu İş Hukukundaki Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, C.1, S.1, 1996, 26-51. (İşyeri Devrinin Etkileri)

GÜZEL, Ali: Rekabet ve Rekabetin Gereği: Esneklik, Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları, MESS Yayın No:227, 1995, 194-206. (Esneklik)

GÜZEL, Ali: Roma ve Maastricht Antlaşmaları Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Türkiye, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, TÜHİS Yayın No:25, Ankara 1998, 99-128. (Avrupa Sosyal Modeli)

GÜZEL, Ali: Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi, 1990'lı yıllarda Türk Çalışma Mevzuatının Avrupa Topluluğu Çalışma Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi, ATMER Yayın No:1, İzmir, 1992, 14-

39. (Değerlendirilmesi)

GÜZEL, Ali: Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi, Çimento İşveren, C.6, S.1 Ocak 1992, 8-22. (Avrupa Topluluğu İş Hukuku)

GÜZEL, A.-ERTAN.E.: AB Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta Psikolojik Taciz, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 11.Yıl Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2008, 161-176.

GÜZEL, A.- GÖKÇEOĞLU, Ş.: Çalışanların Temel Sosyal Hakları, Çimento İşveren, C.6. S.5, Eylül, 1992, 3-12.

HARDY, S.-ADNETT, N.: Breaking The ICE: Workplace Democracy in a Modernized Social Europe, The International Journal of Human Resource Management, No:17, June 2006, 1021-1031.

HEKİMLER, Alpay: Avrupa Birliği ve Birlik Üyesi Ülkelerde Yönetime Katılım, Legal Yayıncılık, İstanbul 2006.( Yönetime Katılım)

HEKİMLER, Alpay: Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya'da Esnek Çalışma Modelleri, (Avrupa Birliği ve Almanya Mevzuatı Işığında Türkiye İçin Perspektifler), TİSK Yayını:263, Ocak 2006. (Esnek Çalışma Modelleri)

HEKİMLER, Alpay: Almanya'da Faaliyet Gösteren Çokuluslu Şirketlerde İnsan Kaynakları Yönetimi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2006. (İnsan Kaynakları Yönetimi)

HEKİMLER, Alpay: Avrupa Adalet Divanı ve Federal Mahkeme Kararları, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.2, 2004, 221-228. (Mahkeme Kararları)

HEKİMLER, Alpay: Avrupa Anonim Şirketlerinde Çalışanlara Tanınan Yönetime Katılım Haklarının Genel Esasları, Prof. Dr. Can Tuncay'a Armağan, Legal Yayınevi, S.49, İstanbul, 2005, 37-55. (Avrupa Anonim Şirketlerinde Yönetime Katılım)

HEKİMLER, Alpay: Avrupa Birliği-Avrupa İstihdam Stratejisi ve Türkiye'nin Durumu, Mercek, S.42, Nisan 2006, 106-115. (İstihdam Stratejisi)

HEKİMLER, Alpay: Avrupa Endüstri İlişkiler Sisteminin Belkemiği: Avrupa Çalışma Konseyleri ve Uygulamaları, AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri, Beta Yayınevi, İstanbul 2004, 307-351. (Avrupa Çalışma Konseyleri)

HEKİMLER, A.-Wenz, M.: Avrupa Anonim Şirketi (SE)-Temel Düşünce ve İşletmelerde Uygulama Olanakları, AB – Türkiye & Endüstri İlişkileri, Beta Yayınevi, İstanbul 2004, 353-400.

HENDRİCKX, F.-SENGERS, K.: The Implementation of Flexible Work Provisions in the Labour Act, Flexibilisation and Modernisation of the Turkish Labour Market, Kluwer Law International, Netherlands 2006, 81-118.

HEPER, Altan: Avrupa İş Hukuku ve Türkiye, Avrupa-Türkiye Araştırmaları Enstitüsü Yayını, İstanbul, 1997.

HOOGENDOORN, Hans: Hollanda'da Kısmi Süreli Çalışma, Sicil, S.6, Y.2 Haziran 2007, 230-232.

IŞIK, Rüçhan: Esnekliğin Küresel Görünümü, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, TİSK Yayın No:195, Ankara 1999, 40-57. (Esnekliğin Küresel Görünümü)

IŞIK, Rüçhan: Esneklik Üzerine Bir Not, Mercek, Yıl:8, S.32, Ekim 2003, 107-111. (Esneklik)

IŞIK, Rüçhan: Küreselleşme, Endüstri İlişkileri, Sosyal Taraflar, Mercek, Yıl:1, S.2, Nisan 1996, 106-114. (Küreselleşme)

İREN, Ertan: Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda Üçlü Diyalog, ÇMİS Yayın No:18, Ankara 2005. (Üçlü Diyalog)

İREN, Ertan: Avrupa Birliği Adaylığı Sürecinde Türkiye-AB İlişkilerinde Ortaya Çıkacak Gelişmeler, Çimento İşveren, C.14, S.2, Mart 2000, 28-32. (Adaylık Süreci)

İş Kanunu ve AB Uygulamaları, TİSK Yayın No:231, Nisan 2003.

İş Kanunu ve Gerekçesi, TİSK Yayın No:234, Ankara Temmuz 2003.

JEPSEN, M. - PASCUAL, S.A.: The European Social Model: An Exercise In Deconstruction, Journal Of European Social Policy, C.15, S.3, Ağustos 2005, 231-245.

KAĞNICIOĞLU, Deniz: Avrupa Sosyal Modeli Sürecinde Bir Endüstriyel Demokrasi Aracı Olan Yönetime Katılmanın Rolü, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecbuası, Özel Sayı, C.55 S.1, 2005, 271-295.

KAPLAN/SENYEN E. Tuncay: 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu İle Getirilen Değişiklikler, HAK-İŞ ve TİSK İş Kanununun Etkin Uygulanmasında İkili Sosyal Diyalog Modeli Oluşturma Projesi Eğitim Semineri Dokümanı, Şubat 2007, 1-33.

KARPPİNEN, Jorma: Avrupa'da Endüstri İlişkileri Alanındaki Eğilimler, İşveren Özel Eki, Kasım 2006.

KAR, Bektaş: Mevsimlik İş, Sicil, Yıl:1, Sayı:4, Aralık 2006, 69-86.

KARLUK, Rıdvan: Avrupa Birliği ve Türkiye, 8. Bası, Beta Yayınevi İstanbul 2005.

KAYA, P. A. – GÜNERİ, N.: Çalışma Mevzuatı Külliyatı, Nobel Yayıncılık, Ankara 2006.

KAYA, Pir, Ali: Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi, Nobel Yayıncılık, Ankara 2007. (Eşitlik İlkesi)

KAYA, Pir, Ali: Çalışma Hukukunda Eşitlik: Kavramsal Çerçeve, Uluslararası Belgelerde ve Türk İş Hukukundaki Yeri, Mercek, S.38, Nisan 2005, 144-151. (Çalışma Hukukunda Eşitlik)

KAYA, Pir, Ali: Karşılaştırmalı Çalışma Hukukunda Toplu İşten Çıkarma, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecbuası, Özel Sayı, C.55 S.1, 2005, 511-532. (Toplu İşten Çıkarma)

KAYA, Pir, Ali: Standart Dışı Çalışmanın Endüstri İlişkileri Üzerine Etkileri, Uludağ Üniversitesi Yayını, Prof. Dr. Nurhan Akçaylı'ya Armağan, Bursa 2000, 167-180. (Standart Dışı Çalışma)

KAYHAN, Necati: AB Sürecinde Türkiye'de Sosyal Diyalog Alanındaki Gelişmeler, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.20-21, S.1-S.6 Mayıs-Ağustos 2007, 61-79.

KENT, Penelope: Law of the European Union, Pearson Longman, Malaysia 2001.

KESER, Hakan: 4857 Sayılı İK ve 2004 sayılı İİK Çerçevesinde Haciz, İflas, Konkordato ve İşverenin Aczinin İş Sözleşmesinden Doğan Bazı Temel Haklara Etkileri, Legal, İHSGHD, S.12, 2006, 1181-1220. (İşverenin Aczinin Etkileri)

KESER, Hakan: 4857 Sayılı İş K.'na Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar, Kamu-İş Dergisi, C.7, S.3, 2004, 37-74. (Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri)

KILIÇ, Cem: Çalışma Sürelerinin Kısaltılması Konusundaki Teorik Yaklaşımlar ve Almanya-Hollanda Ülke Örnekleri, Prof. Dr. Kamil Turan'a Armağan, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.7, S.2, 2003, 215-226.

KILIÇ, C. – ÇAĞLAR, Ö.: Avrupa Birliğinde Sosyal Diyalog, AB-Türkiye Endüstri İlişkileri Beta Yayınevi, İstanbul 2004, 289-306.

KILIÇOĞLU, Mustafa: 4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ayhan Yayıncılık, Ankara, 2005.

KIYMAZ, Taliphan: Ücretin Korunmasına Dair Hükümler Bağlamında Ücret Garanti Fonu, Sicil, S.7, Eylül 2007, 36-41.

KOCABIYIK, Selçuk: 4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Mercek, Yıl:10, S.39, Temmuz 2005, 126-130.

KORAY, Meryem: Avrupa Toplum Modeli Avrupalılaştırılabilir Mi ? Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecbuası, Özel Sayı, C.55 S.1, 2005, 605-630. (Avrupa Toplum Modeli)

KORAY, Meryem: Avrupa Toplum Modeli? Nereden Nereye, TÜSES Yayını, İstanbul 2002. (Nereden Nereye)

KORAY, M.-ÇELİK, A.: Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalog, Belediye-İş Yayını, Ankara 2007.

KORKUSUZ, M. Refik: İş Hukukumuzda Yeni Bir Kurum: Ücret Garanti Fonu, Legal İHSGHD, S.4, 2004, 1328-1345.

KÖSEOĞLU, Cengiz, Ali: İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, Beta, İstanbul 2004.

KUBAN, Arzu: İş Hukukunun Yeniden Yapılanma Sürecinde Yeni İstihdam Türleri, İstanbul Barosu Yayını, Ekim 2000, 67-88.

KUTAL, Gülten: Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecbuası, Özel Sayı, C.55, S.1, 2005, 23-44. (Esneklik Uygulamaları)

KUTAL, Metin: AB Süreci ve Seçim Ortamında 2007 Yılı'nın Olası Sosyal Gündem Maddeleri ve Bazı Öneriler, İşveren, C.45, S.4-5, Ocak-Şubat 2007, 31-32. (Sosyal Gündem)

KUTAL, Metin: İstihdam Politikasının Bir Aracı: Kısa Süreli Çalıştırma, Mercek, S.6, Y.2, Nisan 1997, 28-35. (Kısa Süreli Çalıştırma)

KUTAL, Metin: İş İlişkisinin Sona Ermesi, Türkiye'nin Çalışma Hayatına İlişkin AB Müktesebatına Uyum, TİSK Yayın No:221, Nisan 2002, 123-128. (İş İlişkisinin Sona Ermesi)

KUTAL, Metin: İşçilere Bilgi Verilmesi ve Katılımlarının Sağlanması, Türkiye'nin Çalışma Hayatına İlişkin AB Müktesebatına Uyum, TİSK Yayın No:221, Nisan 2002, 146-156. (İşçilere Bilgi Verilmesi)

KUTAL, Metin: Türk İş Hukukunda Esnekleşme İstihdam Sorununun Çözümünde Etkili Olabilir mi? Mercek, Yıl:12, S.48 (Özel Sayı), Ekim 2007, 99-105. (Esnekleşme)

KUTAL, Metin: Türkiye –Avrupa Birliği İlişkilerinin Sosyal Boyutu, Prof. Dr. Nusret EKİN'e Armağan, TÜHİS, Yayın No:38, Ankara 2000, 55-70. (Sosyal Boyut)

KUTAL, Metin: Türk Çalışma Mevzuatının Çağa Uyum Üzerine Bazı Düşünceler, Mercek, Yıl:7, S.28, Ekim 2002, 7-11. (Çağa Uyum Üzerine Düşünceler)

LOWISH, Manfred: Labour and Social Law in the EU Competition Policies, Law and Juridicial Papers, 40-42.

MALMBERG, Jonas: Effective Enforcement of EC Labour Law: A Comparative Analysis of Community Law Requirements, European Journal of Industrial Relations, C.10, S. 2, 2004, 220-229.

MAYNE, S.-MALYON, S.: Employment Law in Europe, USA, 2001.

MCCOLGAN, Aileen: The Fixed-Term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations, Industrial Law Journal, Volume:32, Number:3, September, 2003, 194-199.

MCGIFFEN, P, Steven: The European Union A Critical Guide, Plutobooks, London, 2001.

MERİÇ, Nedim: Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma, Legal, İHSGHD S.8, 2005, 1546-1580.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara 2004

MOROĞLU, Nazan: Avrupa Birliği Antlaşmalarında ve Yönergelerinde Kadın-Erkek Eşitliği ile ilgili Düzenlemeler, Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Kadın-Erkek Eşitliği Politikaları, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara Aralık 2000, 57-70. (Kadın-Erkek Eşitliği İle İlgili Düzenlemeler)

MOROĞLU, Nazan: Avrupa Birliği Anlaşmalarında ve Yönergelerinde Kadın-Erkek Eşitliği, Sicil, Yıl:1, S.4, Aralık 2006, 209-217. (Kadın Erkek- Eşitliği)

MURAT, Sedat: Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı, Filiz Kitabevi, İstanbul 2000.

MURCIA, Garcia: The European Commission's Green Paper on Labour Law (Notes, Documents and Communications), International Labour Review, Volume:146, No:1-2, 2007, 109-114.

NARMANLIOĞLU, Ünal: Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.5, S.3, Nisan 2000, 381-411.

NEAL, C. Alan: European Labour Law and Social Policy Volume I-II Netherlands 2002. (European Labour Law)

NEAL, C. Alan: Fundamental Social Rights in the European Union: Floor Of Rights Or Drift To The Bottom ? The Changing Face of European Labour Law and Social Policy, Kluwer Law International, 2004, 67-82. (Social Rights)

NIELSEN, Ruth: European Labour Law, Kopenhag 2000.

Nice Antlaşması İKV Yayını No:174, İstanbul 2003.



ODAMAN, Serkan: Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, İş Müfettişleri Derneği II. Çalışma Yaşamı Kongresi, Ankara 26-27 Nisan 2008,151-166.

ÖĞÜZ, M. Tufan: Çocuk ve Genç İşçiler ile Özürümlerin İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetine İlişkin Esaslar, Sicil, S.9, Mart 2008, 23-26.

ÖZDEMİR, Sahir: Avrupa Topluluğunda İkincil Mevzuat ve Karar Alma Usulleri, DPT AB ile İlişkiler Genel Müdürlüğü, Ankara Mayıs 2001, <http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/hukuk/ozdemir/ikincilm.pdf>. 1-12. (İkincil Mevzuat)

ÖZDEMİR, Burhan: İş Hukuku Açısından İş Paylaşımı (Job Sharing), Naturel Yayıncılık, Ankara 2002.

ÖZDEMİR, Erdem: İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, Beta Yayınevi, İstanbul 2006. (İspat Yükü)

ÖZDEMİR, Erdem: İşyerinde Cinsel Taciz, Sicil, S.2, Haziran, 2006, 147-159.

ÖZER, Akif: Hukuku ve Kurumlarıyla Uluslarüstü Bir Örgüt: Avrupa Birliği, Mercek, S.46, Y.12, Ocak 2007, 168-190.

ÖZVERİ, Murat: İşverenin Aciz Hali, İflas, İşyerinin Kapatılması, İşyeri Devirleri ve Toplu İşten Çıkarmalar, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, Mayıs 1999, 66-91.

PALAZ, Serap: Avrupa Birliği Sosyal Politikası, Avrupa Birliği Ortak Politikaları ve Türkiye (Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Politikaların Uyumlaştırılması), Beta Yayını, İstanbul 2003, 301-313.

PAKSOY, Mustafa: Avrupa Birliği ve Türkiye İlişkilerinin Gelişimi, Avrupa Birliği Ortak Politikalar ve Türkiye, Beta Yayını, İstanbul 2003, 99-119.

PRECHAL, Sacha: Directives in EC Law, Oxford University Press, 2006.

- PITT, Gwyneth: Employment Law, Thomson Sweet & Maxwell, 2004.
- PINHAS, Murat Mordo: Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliği'nde Esnek Çalışma, TÜTSİS Yayını, Kasım 2007.
- PRINZ, Thomas: Almanya'da Esnek Çalışma Süresi Modelleri, (Çev. Z. Dicleli), Sicil, Yıl:1, S.1, Mart 2006, 190-194.
- RENOUF, Michael: Avrupa Birliği Hukuku ve Avrupa Kurumları Sempozyumu, Türkiye Barolar Birliği Yayını No:111, İstanbul 2005, 43-58.
- SALMON, C. T.- NICOLL, W.: Understanding The European Union, Longman, England 2001.
- SAURET, Alain: İstihdamın Korunmasıyla İlgili Avrupa Birliğinin Yönergeleri, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, Mayıs 1999, 93-97.
- SCHARPF, W.Fritz: The European Social Model:Coping with the Challenges of Diversity, Integration in an Expanding European Union: Reassessing The Fundamentals, Blackwll Publishing, 2005, 109-131.
- SCHEUING, H. Dieter: Hukuk Topluluğu Olarak Avrupa Topluluk Hukukunun Özellikleri ve Avrupa Topluluğunun Kurumsal Yapısı, (Çev. H. İşgüzar), Avrupa Topluluğu Hukukunun Durumu ve Perspektifleri Sempozyumu, ATAUM Yayını, Ankara 1991, 35-77.
- SCHREGLE, Johannes: ILO Standartları ve Avrupa Topluluğu İş Hukuku, (Çev. C. Tuncay), Avrupa Topluluğu Hukuku ve Türkiye'nin Uyumu Semineri, Mozaik Yayıncılık, İstanbul 1989, 277-288.
- SKIDMORE, Paul: The European Employment Strategy and Labour Law, European Law Review, February 2004, 52-73.

SELAMOĞLU, A. – LORDOĞLU, A.: Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşgücü ve İstihdamın Görünümü, Belediye-İş Yayını, Ankara 2006.

SELWYN, Norman: Law of Employment, Oxford University Press, 2006.

SENDEN, Linda: Soft Law in European Community Law, Oxford and Portland Oregon, 2004.

SEVİMLİ, Ahmet: İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, Legal Yayıncılık, İstanbul 2006.

Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, TİSK Yayın No:97, 1989.

SOYER, M. Polat: Avrupa Birliğinde İş Süresi ve Dinlenme Hakları, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Fethiye Mayıs 1997, 241-252. (İş Süresi ve Dinlenme Hakları)

SOYER, M. Polat: Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, Legal İHSGHD S.3, 2004, 797-808. (Fazla Saatlerle Çalışma)

SOYER, M. Polat: 4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, 4857 sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş Yayını Temmuz 2003, 12-36. (Yeni İş Kanunu Değerlendirme)

SÖZER, Nazım, Ali: İşverenlerin Çocuk ve Genç İşçi Çalıştırmaktan Doğan Yükümleri, Alman ve Türk Hukuku Bakımından Mukayese, Uludağ Üniversitesi Yayını, Prof. Dr. Nurhan Akçaylı'ya Armağan, Bursa 2000, 311-322.

SWEPTON, L.: International Labour Law, Comparative and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, Kluwer Law International, Netharlands 2004, 141-189.

SZYSZCZAK, Erika: EC Labour Law, England, 2000.

SUBAŞI, İbrahim: İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Prof. Dr. Can Tuncay'a Armağan, Legal Yayınevi, S.49, İstanbul 2005, 301-360.

Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye, TİSK AB Mevzuatını İnceleme Komisyonu Raporu, TİSK Yayın No:268, Nisan 2006.

SÜRAL, Nurhan: 4857 Sayılı İş Kanunumuzda Esneklik Açılımları, İşveren, Eylül 2007, Özel Ek (Esneklik Açılımları)

SÜRAL, Nurhan: Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara Eylül 2002. (Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği)

SÜRAL, Nurhan: Çalışanların Temel Sosyal Hakları Avrupa Topluluğu Şartı (AT Sosyal Şartı) ve Avrupa Sosyal Şartı, ATAUM, Ankara Kasım 1990. (Sosyal Şart)

SÜRAL, Nurhan: A Pragmatic Analysis of Social Dialogue in Turkey, Middle Eastern Studies, Vol:43, No:1, January 2007, 143-152. (Analysis of Social Dialogue)

SÜRAL, Nurhan: AB Uyum Sürecinde İş Mevzuatımızın Değerlendirilmesi, İşveren, C.44, S.7, Nisan 2006, 52-55. (İş Mevzuatımızın Değerlendirilmesi)

SÜRAL, Nurhan: Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği, Türk-İş Dergisi, S.366, Mart-Nisan 2005, 53-62. (Kadın-Erkek Eşitliği)

SÜRAL, Nurhan: Employment Termination and Job Security Under New Turkish Labour Act, Middle Eastern Studies, Vol:41, No:2, March 2005, 249-268. (Job Security)

SÜRAL, Nurhan: Esnekliğin İşgücü Piyasasına Yansımaları, AB Yolunda Esneklik ve İstihdam Uluslararası Semineri, TİSK Yayın No:259, Ankara Temmuz 2005, 46-52. (Esnekliğin Yansımaları)

SÜRAL, Nurhan: Esnekliğin Sosyal Güvenlik Boyutu, İşveren, C.43, S.4-6, Ocak-Mart 2005, 76-79. (Esnekliğin Sosyal Güvenlik Boyutu)

SÜRAL, Nurhan: Çalışan Kadınların Korunma Hakkı ve Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kollokyumu, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını, Ankara 1993, 75-90. (Çalışan Kadınların Korunması)

SÜRAL, Nurhan: Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği, 10-11 Şubat 2006 tarihli TİSK Kadın İstihdamı Zirvesi, TİSK Yayın No:266, Şubat 2006, 38-50, 254-257. (Kadın İstihdamı)

SÜRAL, Nurhan: Legal Framework for Gender Equality at Work in Turkey, Middle Eastern Studies, Vol:43, No:5, September 2007, 811-824. (Gender Equality)

SÜRAL, Nurhan: Özel İstihdam Büroları, İşveren, C.43 S.12 Eylül 2005, 35-38. (Özel İstihdam Büroları)

SÜRAL, Nurhan: Rekabet Gücünün ve İstihdamın Artırılmasında Sosyal Anlaşmalar, İşveren, C.45, S.7, Nisan 2007, 34-38. (Sosyal Anlaşmalar)

SÜRAL, Nurhan: Reorganization of Working Time and Modalities of Employment Under the New Turkish Labour Act, Middle Eastern Studies, Vol:41, No:3, May 2005, 407-420. (Working Time)

SÜRAL, Nurhan: Sosyal Diyalog, Teori ve Uygulama, 17-19 Şubat 2006 tarihli TİSK ve TÜRK-İŞ Eğitim ve İstihdamda Etkinlik Artırma Projesi Eğitim Semineri, TİSK Yayın No:269, Nisan 2006, Bölüm 4, 1-34. (Sosyal Diyalog)

SÜRAL, Nurhan: Sosyal Diyalog Yoluyla Esneklik Açılımları, HAK-İŞ ve TİSK İş Kanununun Etkin Uygulanmasında İkili Sosyal Diyalog Modeli Oluşturma Projesi Eğitim Semineri Dokümanı, Şubat 2007 1-26. (Sosyal Diyalog Yoluyla Esneklik Açılımları)

SÜRAL, Nurhan: The Issue of Flexibility Under the New Turkish Labour Act, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecbuası, Özel Sayı, C.55 S.1, 2005, 441-467. (Flexibility)

SÜRAL, N.- Valk .P.: Turkish Social Dialogue, Structure, Practice and Attitudes, Flexibilisation and Modernisation of the Turkish Labour Market, Kluwer Law International, Netherlands 2006, 41-80. (Turkish Social Dialogue)

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Beta Yayınevi 2. B. İstanbul 2005.

SÜZEK, Sarper: Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği, İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantısı, Prof. Dr. Münir Ekonomi'ye Saygı, 14 Eylül 2007 (Yayınlanmamış Tebliğ) (Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği)

SÜZEK, Sarper: Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2001, Kamu-İş Yayını Ankara 2003, 1-57. (Değerlendirme 2001)

SÜZEK, Sarper: Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 1998 Mess Yayını, İstanbul, 67-131. (Değerlendirme 1998)

SÜZEK, Sarper: Geçici ve Mevsimlik İş Akitleri, İnşaat Sanayi Dergisi, Yıl:15, S.91, Eylül-Ekim 2005, 40-43. (Geçici ve Mevsimlik İş Akitleri)

SÜZEK, Sarper: İş Akdinin Türleri, Mercek, Yıl:6, S.22, Nisan 2001, 17-35. (Akdin Türleri)

SÜZEK, Sarper: İş Hukukunda Katılım, Coşkun Kırca'ya Armağan, Galatasaray Üniversitesi, Ankara 1996, 161-168. (Katılım)

SÜZEK, Sarper: İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.56 S.4. 2007, 207-221. (Ücretlerin Ödenmemesi)

SÜZEK, Sarper: Sosyal Politikanın Araçlarından Biri Olarak İş Hukuku, Sosyal Devlet ve Sosyal Politika Semineri, Türk-İş Yayını, Mayıs 2007, 107-115. (Sosyal Politika Semineri)

ŞAHLANAN, Fevzi: Çağdaş İş Kanununa Doğru (İş Güvencesi-Kıdem Tazminatı-Esneklik İlişkileri) Semineri, TİSK Yayın No:211, Ankara Kasım 2001, 38-49. (Çağdaş İş Kanunu)

ŞAHLANAN, Fevzi: Genel Hükümler ve Temel Kavramlar, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2003. (Temel Kavramlar)

ŞAHLANAN, Fevzi: İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.16, S.4-5, Kasım 2000- Şubat 2001, 14-24. (İşyerinin Devri)

ŞAHLANAN, Fevzi: Yeni İş Kanununun Genel Hükümleri, Yeni İş Yasası Seminer Notları, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, Haziran 2003, 20-35. (Genel Hükümler)

ŞAHLANAN, Fevzi: Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor Semineri, TİSK Yayın No:235, İzmir Ağustos 2003, 29-43. (Yeni İş Kanunu)

ŞAHLANAN, Fevzi: 4857 Sayılı Yasanın Genel Hükümleri, İş Sözleşmesi Türleri, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesine İlişkin Hükümleri, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Bolu 12-13 Temmuz 2003, 66-81.

ŞEN, Murat: Uluslararası Sözleşmeler, TÜHİS Yayın No:41, Ankara 2003. (Uluslararası Sözleşmeler)

ŞEN, Murat: Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılık, TÜHİS Dergisi, C.19, S.4, Mayıs 2005, 45-72. (Toplu İşçi Çıkarma)

TARCAN, Nurseli: Avrupa Sosyal Şartı'ndan, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına, Sicil, S.4, Aralık 2006, 217-236.

TAŞKENT, Savaş: Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bunun Sınırı, Sicil, S.9, Y.3, Mart 2008, 14-22. (Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi)

TAŞKENT, Savaş: Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi, İHSGHD, S.9, 2006, 34-39. (Belirli Süreli İş Sözleşmeleri)

TAŞKENT, Savaş: İş Sürelerinin Esnekleşmesi, Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları, MESS Yayın No:227, 1995, 228-234. (Esnekleşme)

TAŞKENT, Savaş: Türkiye'de İşçinin Yönetime Katılması, İş Hukuku Dergisi, C.III, S.4, Ekim-Aralık 1993, 513-524. (Türkiye'de İşçinin Yönetime Katılması)

TEKİN, Akay: Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları, TİSK Yayın No:291, Ankara, 2008.

TEKİNALP, Ünal: Avrupa Birliği Hukuku, (Tekinalp/Tekinalp) İstanbul, 2.B., Beta Yayınevi, 2000.

TEZCAN, Ercüment: Avrupa Birliği Kurumlar Hukuku, Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kurumu Yayını, Ankara Kasım, 2005, 78-94.

TİRYAKIOĞLU, Bilgin: Milletlerarası Özel Hukukta Çocuklara İlişkin Kurallar, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Bilim Serisi:6, Ankara 1991. (Çocuklara İlişkin Kurallar)

TOKOL, Aysen: Esneklik ve Endüstri İlişkileri, Uludağ Üniversitesi Yayını, Prof. Dr. Nurhan Akçaylı'ya Armağan, Bursa 2000, 335-351.

Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, International Labour Office, Geneva 2001.

TUNCAY, A. Can: AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, ÇMİS Yayını, Fethiye 1997, 87-132. (Temel Yapıları)



TUNCAY, A. Can: Avrupa Birliği İle Görüşme Sürecinde Türkiye’de Üçlü Sosyal Diyalog, Sicil, S.1, Mart 2006, 205-214. (Türkiye’de Üçlü Sosyal Diyalog)

TUNCAY, A. Can: Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler, Esneklik, ÇMİS Yayını, Antalya 27-30 Nisan 1995, 57-74. (İstihdam Türlerinde Esnekleştirme)

TUNCAY, A. Can: Değişim, Esneklik ve Türkiye İçin Çözüm Önerileri, İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları, Mercek, Özel Sayı, Temmuz 1999, 67-82. (Çözüm Önerileri)

TUNCAY, A. Can: Esneklik Gerçeği Karşısında Çalışma Mevzuatı ve Olması Gerekenler, Mercek, Yıl:7, S.28, Ekim 2002, 59-68. (Esneklik Gerçeği)

TUNCAY, A. Can: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1982. (Eşit Davranma)

TUNCAY, A. Can: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, İstanbul Barosu Yayını, 2007/10, 21-38. (Eşit Davranma İlkesi),

TUNCAY, A. Can: İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor, Çimento İşveren, C.17, S.1, Ocak 2003, 3-18. (İş Güvencesi)

TUNCAY, A. Can: İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İstanbul Barosu Yayını, 2002, 151-179. (İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme)

TUNCAY, A. Can: İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi 2003 Yılı Toplantısı, İstanbul 2003, 125-146. (İş Sözleşmesinin Türleri)

TUNCAY, A. Can: Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumu, AB - Türkiye & Endüstri İlişkileri, Beta Yayınevi, İstanbul 2004, 45-79. (Uyum)

TUNCAY, A. Can: Yeni Çalışma Modelleri Özellikle Fonksiyonel Esneklik, Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları, MESS Yayın No:227, 1995, 207-227. (Fonksiyonel Esneklik)

TUNÇOMAĞ, K.- CENTEL, T.: İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınevi, 4. Bası Eylül 2005.

TUNÇOMAĞ, Kenan: İşyerinin Devri ve Kıdem Tazminatı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı Bayrak Matbaası, 1991, 299-318. (İşyerinin Devri)

UÇKAN, Banu: Avrupa Anayasası'nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikalar, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.6, 2005, 107-136.

ULUCAN, Devrim: Avrupa Birliği Normları Açısından Esneklik, Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları, MESS Yayın No:227, 1995, 235-243. (AB Normları Açısından Esneklik)

ULUCAN, Devrim: AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve İş Kanunu Taslağında Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri, Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem (Seminer Notları), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 22-29 Eylül 2002, 97-105. (Esnek Çalışma)

ULUCAN, Devrim: AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve 4857 sayılı İş Kanununda Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri, Mercek, Yıl:8 S.31, Temmuz 2003, 60-66. (AB Ülkelerinde Esnek Çalışma).

ULUCAN, Devrim: Avrupa Topluluğu Hukukuna Uyum Açısından Türkiye'de İşçinin Yönetime Katılması, Avrupa Topluluğu Hukuku ve Türkiye'nin Uyumu Semineri, İstanbul 1989, 347-360. (Türkiye'de İşçinin Yönetime Katılması)

ULUCAN, Devrim: Avrupa Topluluğu Hukukunun Sosyal Boyutları ve Yönetime Katılım, Prof. Dr. Münir Ekonomi'ye 60. Yaş Günü Armağanı, Kamu-İş Yayını, Ankara 1993, 47-64. (Yönetime Katılım)

ULUCAN, Devrim: Günümüzdeki Mal ve Hizmet Üretim Modellerinin İş Süreleri Üzerindeki Etkisi, Esnek Çalışma Süreleri İle İlgili Bazı Düşünceler, Sicil, Yıl:2, S.7, Eylül 2007, 5-11. (Üretim Modellerinin İş Süreleri Üzerindeki Etkisi)

ULUCAN, Devrim: İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeni İle Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, 65-83. (İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi)

ULUCAN, Devrim: Maastricht Antlaşmasından Sonra Birliğin Sosyal Politikası ve Geleceği, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, ÇMİS, Ankara 1997, 49-62. (Birliğin Sosyal Politikası)

ULUCAN, Devrim: Toplu İşten Çıkarmalar Karşısında İşçinin Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, Mayıs 1999, 57-65. (Toplu İşten Çıkarmalar)

ULUCAN, Devrim: Yeniden Yapılanma Sürecinde İş Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi ve Uygulaması, (Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan), Kamu İş Yayını C.5, S.3, Ankara Nisan 2000, 191-202. (Eşitlik İlkesi ve Uygulaması)

ULUCAN, Devrim: Çalışma Hayatında Esneklik Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, TÜHİS Yayın No:25, Ankara,1998, 525-541. (Çalışma Hayatında Esneklik)

ULUCAN, Devrim, 4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri, Yeni İş Yasası, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Çeşme 25-29 Haziran 2003, 35-65. (İş Sözleşmesi Türleri)

ULUTAŞ, Ahmet: Türk İş Hukukunda İşverenin Eşit Davranma Borcu, Adalet Dergisi, S.26. <http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=941> (23.12.2007)

URHANOĞLU, Cengiz İştari: Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılığın Yaptırımı, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.21, S.2-3, Kasım 2007-Şubat 2008, 133-140.

- UŞAN, M. Fatih: İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, Eylül 2006. (İş Hukuku)
- UŞAN, M.Fatih: İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu var mıdır? (Karar İncelemesi), Legal, İHSGHD, S.8, 2005, 1624-1632. (Eşit Davranma Borcu)
- UŞEN, Şelale: Avrupa Birliğinde Ödünç İş İlişkisi:İtalya Uygulaması ve Türkiye, Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul 2006.
- ÜNAL, Ayşe: Avrupa'da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi,, C.8 S.1, 2005, 111-128. (Kısmi Çalışma)
- ÜNAL, Ayşe: AB'de Belirli Süreli Çalışma, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.8 S.1, 2005, 75-85. (Belirli Süreli Çalışma)
- ÜNAL, Ayşe: AB Düzeyinde Sosyal Diyalogun Bir Ayağı-Avrupa İş Konseyleri ve Bu Konudaki Yeni Gelişmeler, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.8, S.3, 2005, 65-77. (Avrupa İş Konseyleri)
- ÜNAL, Ayşe: Avrupa Düzeyinde Sosyal Tarafların Cinsiyet Eşitliği Konusundaki Yaklaşımı, Mercek, Y.11, S.42, Nisan 2006, 91-94. (Sosyal Tarafların Cinsiyet Eşitliği)
- ÜNAL, Şeref: Avrupa Birliği Hukukuna Giriş, Yetkin Yayınevi, Ankara 2007. (AB Hukukuna Giriş)
- ÜNAL, Şeref: Türkiye'nin Avrupa Topluluğu İle İlişkilerinin Dünü ve Bugünü, Avrupa Topluluğu Hukukunun Durumu ve Perspektifleri Sempozyumu, ATAUM Yayını, Ankara 1991 3-29. (İlişkilerin Dünü ve Bugünü)
- ÜNSAL, Engin: Avrupa Müktesebatı Çerçevesinde Avrupa Şirketi ve Türk Mevzuatının Değerlendirilmesi, Sicil, Y.1, S.3 Eylül 2006, 209-216. (Avrupa Şirketi)
- ÜNSAL, Engin: Sosyal Diyalog Yeniden Düzenlenmelidir, Legal, İHSGHD S.11, 2006, 845-851. (Sosyal Diyalog)

VELZEN, V.M.-WİLTHAGEN, T.: In Search of a Balance: Flexibility and Security Strategies in Employment Protection Legislation, Temporary Work and Part-Time Work, Flexibilisation and Modernisation of the Turkish Labour Market, Kluwer Law International, Netherlands 2006, 153-182.

YAVAŞI, Mahmut: Avrupa Birliğinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Engellenmesi, TÜHİS Dergisi, Kasım -2002/Şubat-2003, 59-108. (Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık)

YAVAŞI, Mahmut: Çalışma Yaşamıyla İlgili Başlıca Avrupa Birliği Yönergeleri, TÜHİS Dergisi, C.19, S.4, Mayıs 2005, 73-84. (AB Yönergeleri)

YAVUZ, Arif: Çalışma Süresi Esnekliği ve Türleri, Mercek, S.15, Temmuz 1999, 88-95.

YENİSEY, Doğan, Kübra: Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodolojisi ve Orantılılık İlkesi, Legal, İHSGHD, S.7, 2005, 974-1003. (Orantılılık İlkesi)

YENİSEY, Doğan, Kübra: Harmonisation of Turkish Law with EU's Regulations in Respect of Equal Treatment, Managerial Law, C.40, S.6, 2005, 235-256. (Harmonisation of Turkish Law)

YENİSEY, Doğan, Kübra: İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.11, 2006/4, 63-81. (Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı)

YENİSEY, Doğan, Kübra: İşverenin Sözleşmenin Feshinde Eşit Davranma Borcuna İlişkin İki Yargıtay Kararının Düşündürdükleri, Sicil, S.2, Haziran 2006, 60-65.

YENİSEY, Doğan, Kübra: Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği Hukuku ile Olası Uyum Sorunları, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Dr. Aydın Özkul'a Armağan, C.6, S.4, 2002, 31-73. (Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Uyum Sorunları)

YILDIRIM E.- ÇALIS S.: The Impact of EU Accession on Turkish Industrial Relations and Social Dialogue, Industrial Relations Journal, Volume: 39, Issue: 3, May 2008, 212-228,

YORGUN, Sayım: Avrupa Birliği Sürecinde Endüstriyel Demokrasi, Prof. Dr. Nusret EKİN'e Armağan, TÜHİS, Yayın No:38, Ankara 2000, 635-643.

YÜKSEL, Onaran, Melek: Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, Beta Yayınevi, İstanbul 2000.

WEİSS, Manfred: European Community Labour Law: Principles and Perspectives, Clarendon Press, Oxford 1996. (Labour Law)

WEİSS, Manfred: The European Community's Approach to Workers' Participation: Recent Developments, The Changing Face of European Labour Law and Social Policy , Kluwer Law International, 2004, 39-54. (Workers' Participation)

ZAPPALA, Loredana: Abuse of Fixed-Term Employment Contracts and Sanctions in the Recent ECJ's Jurisprudence, Industrial Law Journal Vol.35, No:4, December 2006, 439-444.

ZEYTİNOĞLU, Urla Işık: Kısmi Çalışma (Part-Time) ve Standart Dışı Diğer İstihdam Biçimleri: Neden Kadınlar İçin Uygun Görülmektedir, (Çev. T. Akgeyik), Kamu-İş Dergisi, C.4,S.1, Ocak 1995, 137-152.

## İNTERNET KAYNAKLARI

Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, <http://www.abgs.gov.tr>

Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu, <http://www.avrupa.info.tr>

BusinessEurope, <http://www.business europe.eu>

Devlet Planma Teşkilatı Müsteşarlığı <http://www.dpt.gov.tr>

European Commission, Employment Social Affairs & Equal Opportunities, Labour Law and Work Organisation, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/index_en.htm)

European Trade Union Confederation, <http://www.etuc.org>

ILO, <http://www.ilo.org>

International Trade Union Confederation, Achieving Gender Equality a Trade Union Manual (January 2008), [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel\\_ENGOK.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel_ENGOK.pdf)

Human Rights Library, University of Minnesota, <http://www1.umn.edu/humanrts/in-stree/n3ilo111.htm>

İktisadi Kalkınma Vakfı, [www.ikv.org.tr](http://www.ikv.org.tr).

T.C. Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı, [www.dtm.gov.tr](http://www.dtm.gov.tr)

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, <http://ab.calisma.gov.tr/web/Çalışmalarımız/MevzuatUyumu/tabid/58/Default.aspx>

T.C. Dış İşleri Bakanlığı, <http://www.mfa.gov.tr>

## ÖZET

Çalışmamızda, tez kapsamında bulunan konular çerçevesinde Avrupa Birliği yönergeleri ile 4857 sayılı İş Kanunumuz karşılaştırılarak farklılıkların tespit edilmesi suretiyle İş Kanunumuzun, ilgili Avrupa Birliği yönergeleriyle ne ölçüde uyumlu olduğu değerlendirilmeye çalışılmıştır.

AB'nin sosyal politika uygulamaları açısından rolü üye devletlerin sosyal politikalarını desteklemek ve aralarında eşgüdümü sağlamaktır. AB bu görevi çıkardığı yönergeler aracılığıyla gerçekleştirmektedir.

AB yönergeleri genel ilkeleri ortaya koymakta, bu ilkelere uygun ayrıntılı düzenlemelerin yapılmasını üye devletlerin ulusal mevzuatlarına bırakmaktadır. Yönergeler düzenledikleri konularda asgari hükümler getirmektedir. Dolayısıyla üye devletler ve sosyal taraflar, yönergede yer alan esaslara ters düşmemek kaydıyla ulusal mevzuatlarında yönergedeki hükümlerin üzerinde çalışanlar lehine düzenlemeler oluşturabileceklerdir.

İş Kanunumuzda AB yönergelerindeki gibi işçilerin bilgilendirilmesine, danışılmasına ve yönetime katılmasına imkan veren genel bir yasal düzenleme ve yönetime katılma modeli bulunmamaktadır. Bir diğer önemli eksiklik sendikasız işyerlerinde işçilerin temsil edilememesidir. Bu nedenle AB yönergelerine uygun olarak işçi temsilciliği mevzuatımızda düzenlenmelidir.

İş K.'nunda esnek çalışma modellerini düzenleyen hükümler yeterince açık ve çalışma hayatının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte değildir. Geçici iş ilişkisinin mesleki faaliyet olarak yürütülmesinin İş K.'nunda düzenlenmemesi bir eksiklik oluşturmuştur.

AB yönergeleriyle karşılaştırıldığında çalışmamızda belirtilen eksikliklerine rağmen 4857 sayılı İş Kanununun yönergelerde yer alan birçok AB normunu iş hukukumuz aktardığını ve bu yönüyle İş Kanununun gerekçelerinde belirtilen esasların ve hazırlanırken varılmak istenen amacın büyük ölçüde gerçekleştiğini söyleyebiliriz. Ancak çalışmamızda eksiklikleri vurgulanan hususlarda özellikle işçi temsilciliği ile endüstriyel demokrasinin araçları olan işçilerin bilgilendirilmesi, danışılması ve yönetime katılım konularında bir ilerleme kaydedilmedikçe, tam anlamıyla bir uyum söz konusu olmayacak ve eleştiriler yapılmaya devam edecektir.



## **SUMMARY**

In our study Directives of European Union and Labor Law No. 4857 have been compared within the subjects included in the thesis and differences have been determined and thus we have tried to find out to what extent our Labor Law is compatible with the relevant Directives of European Union.

Role of EU in terms of implementations of social policy is to support social policies of the member countries and to ensure coordination among them. EU has accomplished this task through directives promulgated.

EU directives state general principles and performance of regulations in detail in conformity with these principles has been left to the member countries' national laws. Directives have brought minimum provisions on issues arranged by them. Eventually, member countries and social parties may make regulations in favor of employees in their own national laws much higher level provisions than those laid down in directives, provided that they must not be contrary to the principles set forth in the directive.

In our Labor Law there is not any general legal arrangement allowing employees in order to inform, consult and participate in the management and model for participating in the management just like in EU Directives. The other significant deficiency is that employees could not be represented at work places without union. Therefore representation of worker should be also arranged in our laws in compliance with EU Directives.

Provisions arranging flexible working models in the Labor Law are not perfectly clear and are not at a quality to meet requirements of the working life. That temporary labor relationship is carried out as a professional activity is not arranged in the Labor Law can be considered as a deficiency and defect.

When compared to EU Directives, despite deficiencies as referred in our study we may state that our Labor Law No. 4857 has transferred a lot of EU norms in Directives to our labor legislation and by this way principles as specified under the justifications of the Labor Law and objectives desired to be attained when it was prepared have been realized to a great extent. However, unless on matters whose deficiencies have been emphasized especially workers' representation and getting employees informed, consulted and on matters regarding their participation in the management which are the means of industrial democracy have been made progress, there shall not be a harmonization in the proper sense and criticism shall be continued.