

BİRİNCİ BÖLÜM

1.İŞ HUKUKUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ

1.1.İş Hukukunun Tarihsel Gelişimi

1.1.1.Sanayi Devrimi Çalışma Koşulları

1.1.2.Türkiye’de İş Hukuku Gelişimi

İKİNCİ BÖLÜM

2. İş Hukuku Kaynakları

2.1. Ulusal ve Uluslararası Kaynaklar

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.1.İş Hukukunun Tanımı

3.2.İş Hukukunun Konusu

KAYNAKÇA

BİRİNCİ BÖLÜM

1.İŞ HUKUKUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ

1.1.İş Hukukunun Tarihsel Gelişimi

1.1.1.Sanayi Devrimi Çalışma Koşulları

Sanayi devriminin tam olarak ne zaman başladığı hususunda net saptamalar olmasa da 19 yüzyıl sanayi devriminin en yoğun yaşandığı döneme denk gelmektedir. Buhar gücünün makinaya uygulanması ile beraber seri üretim anlayışı ile seri fabrika üretimine geçilmiştir. Hiçbir mesleki örgütlemenin bulunmadığı yerde tamamen sözleşme serbestisi içerisinde ücret ve çalışma koşulları kararlaştırılmaktadır. Nüfusun hızla arttığı, ekonomik ve sosyal alanın paralelinde geliştiği, özellikle makine ve fabrika alanlarında hızlı gelişmeler olduğu bu gelişmelere bağlı olarak fiziki güce dayalı işçi sınıfının oluştuğu, ekonominin uç noktalarda olduğu bir kesim açlık ile savaşıırken bir kesim ise sermayeyi elinde bulunduran kesimdir. Fabrikalarda çalışan kesim günde 16-18 saat çalışmakta, kadın, erkek çocuk yaşlı demeden tüm kesimlerin işçi olarak çalıştığı dönemdir. Çalışma koşulları ağırlaştıkça işe bağlı olarak gelişen hastalıklar, salgınlar artmıştır (Atıcı, 2010, ss. 40- 55).

Özellikle Charles Dickens kitaplarında 19 yy da sanayi devrimin yarattığı olumsuzluklara değinilmiştir. Emile Zola'nın romanlarında da bu sanayi devriminin işçi sınıfının yaşadığı zorluklardan bahsedilmektedir.

Emile Zola'nın Germinal kitabında özellikle dönemin işçi hareketleri üzerine yazılmış, en kapsamlı kaynaklardan biridir. Bu noktada işçi-işverenlerle görüşmeler yapmış, maden ocaklarındaki çalışma koşullarını ele almıştır. Maden ocaklarında çocuk ve kadınların istihdamı, Roman'da işçi çocuklarının 11,12 yaş olduğu, ücretlerin sefalet ücretleri olduğu, ücretlerin çok düşük olması nedeniyle tüm aile fertlerinin hep beraber çalışmak zorunda kaldığı kitapta belirtilmiştir (Mahiroğulları, ss. 160). İ

Germinal kitabında, iş sözleşmeleri serbesti olduğundan çocuklar ve kadınlar da ucuz iş gücü ile çalışmaktadır. Her ne kadar çocuk ve kadınların kendi rızası ile çalıştıklarından bahsetseler de maden ocağının en tehlikeli işlerini yapmaktadırlar. Çalışma koşullarını işverenler yani maden ocakları sahibi belirlemektedir. O dönemde imparatorluk işveren işçi sözleşmelerine müdahale etmemektedirler. Hatta kadınların ve çocukların o dönemde çalışma yaşlarına sınır dahi getirilmemiştir. Roman da sekiz yaşındaki bir çocuğun dahi maden ocağında el arabası kullandığı belirtilmektedir. Sekiz yaşında maden ocağına girip 58 yaşında emekli olan yaşlı işçinin emeklilik maaşı cüzi olup Germinal kitabında bahsetmektedir. Sendika oluşumu kitapta geçmemektedir. Sendika hakkını dönemin maden ocakları sahipleri dahi kullanmadığı gibi işçilerde kullanmaktadır. Kendi ekonomik çıkarlarını korumak için birlikten kitapta

bahsedilmemektedir. Grev başlamadan önce kumpanya adı altında Etienne işçi örgütlenmesini sağlamaktadır. İşçileri bir arada tutmak için işçilerin yaptığı yardımdır. Fakat bu yardım bir işçinin birkaç aylık geçimini sağlamaktadır. Çok cüzi bir paradır. İşçinin isteklerini işverene kabullendirmek için işçilerin hep birlikte işi bırakmasıdır. Germinal kitabında grev hakkı işçilere verilmemektedir. Ücretlerin yeterli gelmemesi ve keyfi olarak ücretlerin kesilmesini protesto eden işçiler olayların kızışması ile haklı talepleri kana bulanmıştır. O dönemler de işçinin yasal hakkı olan grevden söz edilememektedir.

Çok uzun süreler sanayi devriminde çalışan işçilerin koşulları değişmemiş, kayıplar ve çokça aradan sonra İngiliz Parlamento üyesi Anthony Ashley Cooper'ın, maden ocaklarında çalışan kadın ve çocuk işçilere yönelik olarak koruyucu hükümler konusundaki çabaları; İngiliz Parlamentosu'nda girişimlerde bulunmasına yol açmıştır. Baca temizleme işlerinde çalışan işçilerin kanser hastalığına yakalanmalarına yönelik 1788 tarihli Baca Temizleyicileri Kanunu çıkarılmıştır. Özellikle Robert Owen gibi fabrikatörler, vicdani refleksler göstererek kendi fabrikalarında çalışma sürelerini kısaltmış, belirli yaştaki çocukları çalıştırmamış ve kendi fabrikasındaki işçilerin çalışma koşullarının düzeltilmesi yönünde çabalarda bulunmuştur (Çiçek, Öçal, ss. 115-120).

Sanayi devriminden sonra devlet her ne kadar işçi işveren ilişkilerine müdahale etse de sadece yasa koyarak çözmeye çalışmamıştır. Yüzyıllar boyu işçiler mesleki örgütler kurarak, işverenleri çalışma koşulları hususunda pazarlığa zorlamışlardır. Ve bu bir süre sonra sendikalaşma özgürlüklerine neden olmuştur. Bunun yanında uluslar arası girişimlerinde büyük rolü bulunmaktadır. Bu noktada Uluslar arası Çalışma Örgütünün katkıları çok büyüktür. Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği de iş hukukunda hassasiyet göstererek katkı sunmuştur. Tüm bu sürecin tarihteki ismi Çağdaş İş Hukukudur (Süzek, 2013, ss 40-45).

1.1.2.Türkiye’de İş Hukuku Gelişimi

Cumhuriyet önceki dönemlerde esnaf kuruluşları loncalar tarafından belirlenen kurallara mevcuttur. Bu kuruluşlarında temelini ustalık,kalfalık ilişkileri belirlemiştir. İş ilişkisinde tarafların mağduriyetinin engellenmesi için yaşlılık, sakatlık, hastalık ve ölüm gibi durumlarda yardımlar söz konusuydu. Loncalar, sosyal ve hukuki yaşamda çalışma koşulları ve ilişkileri üzerine bir düzen kurmuşlardır. 19 yy ile beraber sanayi devrimi araç ve gereçlerin imparatorluğa girmesi zanaatlara karşı bir darbe olarak görülmüştür. Tazminat dönemi ile beraber çalışma yaşamında mevzuata ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. 1865 yılındaki Maadin Nizamnamesi maden işçilerin ücretleri, iş süreleri ve güvencelerine ilişkindir. 1877 yılında ise Mecelle sözleşmesinde işçi işveren ilişkisi yani sözleşme serbestisi üzerine emredici kurallara mevcuttur. 1921 yılında ise Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun çıkarılmıştır. Bu kanun sadece Ereğli’de çalışan maden işçilerine ilişkindir. 1924’te hafta tatili hakkında kanun çıkarılmıştır. 818 sayılı yasanın Borçlar Kanun’da hizmet akdine ilişkin yasa yürürlüğe girmiştir. İşçi sayısının artması ile beraber 08/06/1936 yılında İş Kanunu çıkarılmıştır. 1946 yıllarında ilk defa Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. 1947 yılında sendikalara ilişkin ilk kanun düzenlenmiştir. 13/06/1952 yılında ise ilk Basın İş Kanunu çıkarılmıştır (Süzek, 2013, ss 50-52).

1961 Anayasası ile beraber devletin sosyal hukuk devleti olduğu vurgusu üzerinde durulmuştur. 1924 yılında açıkça hukuk devleti vurgusu ve sosyal ve ekonomik haklar yok iken 1961 yılındaki anayasa ilk defa hukuk devleti tanımı yapılmış ve sosyal ekonomik haklardan bahsedilmiştir. Hukuk devleti olmak ve temel hak ve özgürlükler anayasanın temel ilkeleri arasındadır.

Anayasa Mahkemesi hukuk devletini 1976/1 esas, 1976/28 karar numaralı kararında “insan haklarına saygılı ve bu hakları koruyucu adil bir hukuk düzeni kuran ve bunu devam ettirmekle kendisini yükümlü sayan bütün işlem ve eylemleri yargı denetimine bağlı olan devlet” şeklinde tanımlamıştır (Yılmaz, 2005, ss. 40).

1976 yılında Anayasa Mahkemesinin vermiş olduğu karardan anlaşılacağı üzere insan haklarını koruyan geliştiren, ve hukuk düzeni içersinde yargı denetimini sağlayan devlete hukuk devleti deniliceğine ilişkin bir karardır. Bu kararla 1961 anayasası madde 2’de Türkiye Cumhuriyeti insan haklarına dayalı, demokratik ve sosyal hukuk devleti tanımı özellikle yapılmıştır.

1961 Anayasası 3. Bölüm’de sosyal ve iktisadi hak ve ödevlerden bahsetmektedir. Madde 40’ta herkes dilediği alanda çalışma hürriyetine sahip olduğu, madde 41’de ekonomik ve sosyal hayatın insanlık haysiyetine yaraşır olması gerektiği, madde 42’de angaryanın yasak olduğu, madde 44’te çalışanların hafta tatili, bayram izinleri ve yıllık izinlerinin olduğu, çalışanların emeğe karşılık gelen ücret haklarının olduğu, madde 46’da işçilerin ve işverenlerin sendika haklarının olduğu, işçi ve işverenler ekonomik ve sosyal haklarını korumak için toplu iş sözleşmesi ve grev haklarının olduğu, işçi ve işverenlerin sosyal güvenlik haklarının olduğu belirtilmektedir.

1961 Anayasasında işçiler kazanmış oldukları çalışma hayatındaki haklarını korumak için, 1963 yılında Sendikalar Kanunu, Grev Lokavt Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi yürürlüğe girmiştir.

1964 yılında Sosyal Sigortalar Kanunu çıkarılmış ve son olarak ta 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Günümüzde de her ne kadar 1475 sayılı İş Kanunu mülga olsa da kıdem tazminatı halen yürürlüktedir.

1982 Anayasasında’da sosyal ve ekonomik haklar 3. Bölümünde çalışma hakkı, küçüklerin ve kadın işçilerin korunması ile dinlenme hakkı, sendika, toplu iş sözleşmesi, grev hakkı, lokavt hakkı, adil ücret ve sosyal güvenlik hakkı düzenlenmiştir.

1475 sayılı İş Kanunun yeteri kadar ihtiyaçları karşılayamaması sonucu 10/06/2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır.

İş hukunun temel amacının işçiyi korumak olduğundan, iş ilişkisi içersinde işverenin otoritesi ve himayesinde çalışan işçi her ne kadar kişisel bağımlılığı söz konusu ise de bağılılık ilkesi sonsuz ve sınırsız değildir. Bu nedenle işverenin yönetim hakkını sınırlamak, bağımlılığı azaltarak iktidarını sınırlamak için işçinin korunması gerekmektedir. Bu nedenle iş hukuku işçilehine yorum, hassas denge ve esnekliğin sağlanması gerekmektedir. Aynı zamanda işçi lehine yorum ilkesinden bahsederken sosyal ve ekonomik dengenin olması şarttır. Hassas denge ile işçinin ne kadar korunması gerektiği tespit edilmelidir, Diğer taraftan global dünya da işverenlerin de ayak uydurması gerekirken iş hukukunun çetin olması ile işçinin korunması işverenin gelişen ekonomik krizler karşısında ayak uydurmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle iş hukukunun esnek olması gerektiği de iş hukukunun amaçları arasında sayılabilir. Anayasa Mahkemesinin vermiş olduğu kararlarda Türkiye Cumhuriyeti devletinin sosyal hukuk devleti olduğu, Sosyal devletin güçsüzleri güçlüler karşısında koruması durumunda gerçek eşitliği sağlayacağı gibi toplumsal adalet de katkı sunacağına ilişkin kararları yanında işçinin haklarının korunması için işçi lehine yoruma ilişkin 1958 tarihli

Yargıtay Birleştirme Kararında :” İşçiyi işverene karşı yani kuvvetli olana karşı koruma ilkesi işçi lehine yorum ilkesine özellikle bahsetmiştir

İKİNCİ BÖLÜM

2. İş Hukuku Kaynakları

İş hukukunda resmi kaynaklar uluslar arası sözleşmeler, anayasa, yasalar, yürütme kaynakları, yargı kararları, toplu iş sözleşmeleri, iş akitleri, iç yönetmeliklerdir. Usulüne uygun Türkiye Cumhuriyeti devleti tarafından onaylanmış uluslar arası resmi kaynaklar hiyerarşik olarak anayasanın üzerinde bulunmaktadır. Uluslar arası çalışma sözleşmeleri, Avrupa sözleşmeleri, birleşmiş milletlere ilişkin belgeler, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmeleri uluslar arası sözleşmelerdir.

2.1. Ulusal ve Uluslar arası Kaynaklar

Ulusal kaynaklar : 1982 Anayasası, 4857 Sayılı İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunudur. Anayasa ve yasaların yanında iş akitleri, iç yönetmelikler, toplu iş sözleşmeleri, yargı kararları da ulusal kaynaklardır.

Uluslar arası Kaynaklar ise : Uluslar arası çalışma sözleşmeleri, Avrupa sözleşmeleri, birleşmiş milletlere ilişkin belgeler, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmeleri uluslar arası sözleşmelerdir. Bu sözleşmelere aşağıda ayrıntılı olarak değineceğiz.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmeleri de özellikle çalışma hayatındaki en etkili sözleşmelerindendir. Avrupa İnsan Hakları sözleşmesinde çalışma hakkına ilişkin maddeler bulunduğu gibi sözleşme taraf olan ülkeler ‘de Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine başvurabilirler. Türkiye’de sözleşmeye taraf olan ülkelerden biridir. Uluslar arası sözleşmelere anayasadan üstün olmaları ve bu sözleşmenin ihlali söz konusu olduğunda iç hukuk yolları tüketilerek Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine başvurulabilir.

Çalışma hakkı, temel bir insan hakkıdır. Bu nedenle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde belirtilen yaşama hakkı ile bağlantılı olup sıkı sıkıya bir haktır. Dolayısıyla yaşamını sürdürmek, onurunu, şahsiyetini korumak ve hayatını idame edebilmek için iş ve gelire ihtiyaç vardır. Bu çerçevede “çalışma hakkı; çalışma gücünde ve isteğinde bulunan herkesin çalışarak kendisine insanlık onuruna yaraşır bir gelir sağlayabilme hakkı” olarak tanımlanabilir. Çalışma hakkı, bir işe sahip olmak, çalışma ortamı ve koşullarının buna uygun olması, sağlık koşullarına

uygun olma, adil ücret,iş güvenliği hakkı, dinlenme gibi haklarda çalışma hakkı içindedir.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. maddesine göre, “1-Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır. 2-Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır. 3-Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. 4-Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.” Avrupa Sosyal Şartı'nın çalışma hakkı kenar başlığı altında düzenlenen ikinci bölümünün birinci maddesine göre; “1-Tam istihdamı gerçekleştirmek amacıyla olabildiğince yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyine ulaşmayı ve bu düzeyi korumayı başta gelen amaç ve sorumluluklarından biri saymayı; 2-Çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkili bir biçimde korumayı; 3-Tüm çalışanlar için ücretsiz iş bulma hizmetlerini kurmayı ya da sürdürmeyi; 4-Uygun mesleğe yöneltme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamayı ya da teşvik etmeyi; taahhüt ederler.” ASS'nin 24. maddesinde iş sözleşmesinin sona erdiği durumlarda çalışana feshe karşı korunma hakkı tanınmıştır. ASS md.24'e göre; “-Akit Taraflar, çalışanların iş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla; a) tüm çalışanların, yetenekleri ya da davranışlarıyla bağlantılı olarak ya da işletmenin, kuruluşun ya da hizmetin işleyişinin gereklerine dayanarak, iş akitlerinin geçerli nedenler olmadan sona erdirilmemesi hakkını; b) iş akitleri geçerli bir neden olmaksızın sona erdirilen çalışanların yeterli tazminat ya da diğer uygun yardımlar alma hakkını tanımayı taahhüt ederler.

Uluslar arası çalışma örgütüne göre Türkiye'nin toplamda 59 sözleşmeden 55'i yürürlükte olup, 3 sözleşmeye Türkiye tarafından karşı çıkmıştır. Bu sözleşmeler :” 2 nolu işsizlik sözleşmesi, 11 nolu örgütlenme özgürlüğü sözleşmesi, 14 nolu haftalık dinlenme hakkına ilişkin sözleşme, 15 nolu asgari yaş sözleşmesi,26 nolu asgari ücret belirleme sözleşmesi, zorla çalıştırma sözleşmesi, ücretli iş bulma sözleşmesi, işçinin tazmini, yer altı işleri kadınlara ilişkin sözleşme, ticaret gemilerinde çalışan kaptanlara ilişkin sözleşme, asgari yaş deniz sanayi sözleşmeleri, iş teftişi sözleşmesi, sendika özgürlüğü ve sendikalaşma hakkının korunmasına ilişkin sözleşme, ücretlerin korunmasına ilişkin, zorla çalıştırmanın kaldırılmasına ilişkin sözleşme, muamele eşitliği sözleşmesi, sağlık hizmetlerine ilişkin ve buna benzer diğer sözleşmelerdir.

ILO 1919'da Versailles Barış Anlaşması ile kurulmuş olup, 1946 yılında BM'nin (Birleşmiş Milletler) ait uzmanlık kuruluşu olmuştur. Sosyal adalet ilkeleri, evrensel insan ve çalışma haklarının korunması temelinde kurulmuştur.

Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün Amacı:

1. Çalışma yaşamında standartların, temel ilkelerin ve hakların yaygınlaştırılması ve yaşama geçirilmesi
2. Kadınların ve erkeklerin insana yakışır işlerde çalışıp insana yakışır kazanç sağlayabilmeleri için gerekli fırsatların artırılması
3. Herkes için sosyal korumanın kapsamının genişletilmesi ve etkililiğinin artırılması
4. Üç taraflılığın ve sosyal diyalogun güçlendirilmesidir.

ILO uluslararası çalışma standartlarını sözleşmeler ve tavsiyeler yoluyla taraf devletlere bağlayıcı kılmaktadır. Bu sözleşme ve tavsiyeler özellikle çalışma hakkı ve çalışma standartları üzerinden hak, adalet, eşitlik temelli çalışmalar üzerinden standartlar belirlenmektedir.

Uluslar arası çalışma örgütü İsviçre'nin başkenti Cenevre'de her yıl Haziran ayında toplanır. Toplantıya taraf ülkelerin işçi, işveren ve hükümet temsilcileri de katılır. İşçi ve işveren delegeleri de oy kullanıp, yönetim kurulunu seçebilirler. Yönetim kurulunda 28 hükümet, 14 işçi temsilcisi ve 14 işveren bulunmaktadır. İLO'nun çalışma organı yani yürütme organı yönetim kuruludur. Tüm faaliyetleri yöneten, yılda bir gerçekleşen konferansın aldığı kararları yürütmekle görevlidir. Uluslar arası çalışma bürosu ise uluslar arası çalışma örgütünün sekretaryası gibidir. İç hukuk yollarında uygulanıp uygulanmadığı İLO denetimindedir. Bu denetim iki şekilde yapılır. Her yıl konferanslarda sunulan raporlarla ve İLO'ya şikayetlerle yapılır. Bunun sonucunda tasfiye kararları verilerek üye olan ülkelerin uyulması istenir.

3.1.İş Hukukunun Tanımı

Tarihten bu yana iş hukuku işçi işveren arasındaki sözleşme serbestisine bağlı kalmış ve bu durum bir süre sonra işçi açısından angarya, az ücretle çalışma, çalışma koşullarının kötü olması, iş hastalıklarının artması gibi nedenlerle devletin müdahalesini gerekli kılmıştır. Bu nedenle iş hukuku devlet işveren ve işçi arasındaki ilişkiyi düzenleyen bir kurumdur. Bu kurumsallık tarihten bu yana kolay elde edilmemiş, mücadelelerle ve sistemin kötüye gitmesi ile beraber ihtiyaç olarak görülmüştür. Hukuki ilişki saptanırken de işçi ve işveren ilişkisinin hak ve borçlarına bakmak gerekir.

Hukuki ilişkinin iş hukuku kapsamında olup olmadığı saptanırken bağımsız çalışıp çalışılmadığı hususuna bakmak gerekir. İş kanunda bağımsız çalışanlar iş hukuku kapsamında sayılmamışlardır. Yani bağımlılık ya da başka birinin çalışma örgütlenmesinde bulunulmadığı müddetçe kişi bağımsızdır.

Örneğin avukatlar hukuk bürolarına işletirken başka birinin organizasyonuna girmezler. Fakat yanlarında sekreter ya da işlerinin yürütülmesi için katip bulundurduklarında katip ve avukat arasında ki ilişki iş hukukuna ilişkin olup, iş akdi sözleşmesine dayanmaktadır. Katip avukatın emir ve talimatlarına uyması gerektiğinden işçisi olarak tanımlanır. Kurulan ilişki işçi-işveren olması, iş akdine bağlı olarak karşılıklı hak ve borçlar doğurduğundan iş hukukuna dayalı ilişki söz konusudur.

Devlete ait kamu kurum ve kuruluşlarda idare hukukunun kurallarına göre yürütülen işlerde atama usulüyle çalışan memurlar da iş hukuku kapsamında değildir. Zira memurların atanması, idari hizmetleri, kamu kurumunda çalışmalarına ilişkin iş ve işleri tek taraflı olarak idare tarafından belirlenmiştir. Bu nedenle idare hukuku çerçevesinde memurların statüsünü değerlendirmek yerinde olacaktır.

Tacirler, şirketler, esnaflarda yanında çalıştırdıkları işçileriyle ilişkileri iş hukuku kapsamında kalmaktadır.

Her ne kadar iş ilişkisinin tarafları işçi işveren olsa da çalışma yaşamında devletin müdahalesi söz konusudur. Yani işçi-işveren ve devlet arasındaki ilişkiler iş hukukunu oluşturur. İşçi, işveren ve devlet arasında ilişkilerinin düzenlenmesine iş hukuku denir (Süzek, 2013, ss 30-35).

4.1.İş Hukukunun Konusu

İş hukukunun konusu sürekli değişiklik gösterdiğinden bir den fazla kanunların yanında, Hukuk Genel Kurulu kararları ve yüksek mahkeme kararları geniş yer tutmaktadır. Türk Hukukuna baktığımızda 1475 sayılı mülga İş Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, Yeni Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu düzenlenmiştir. Bunlar aynı zamanda bireysel iş hukuku konularına girmektedir.

Bireysel İş Hukuku kavramları işçi-işveren, işverenin sorumlulukları, işçinin hak ve yükümlülükleri, alt işveren- üst işveren, işveren vekilliği, işyeri, iş akdi, iş güvencesi, iş akdi feshi, çalışma süreleri, işçilik alacakları(kıdem, ihbar, fazla mesai ücreti, ücret alacağı, yıllık izin ücreti, hafta tatili, ulusal bayram ve tatiller de işçinin hakları gibi konuları kapsamaktadır.

İşçi ve işverenin sendikal hakları da bulunmaktadır. İşçi ve işverenler bir araya gelerek hukuki şartlarına uygun sendika kurabilirler. Sendikal hakları, güvenceleri, sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu ile kamu görevlileri sendikaları ve toplu sözleşme kanunda düzenlenmiştir. Bu hususlarda toplu iş hukuku kapsamına girmektedir.

İş hukuku kapsamı bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku olarak iki ayrılır. İş Kanunu, Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu kapsamlarında değerlendirilmektedir.

4857 sayılı İş Kanununun amaç ve kapsamında işçi ve işverenlerin hak ve sorumluluklarının kapsamına ilişkin olduğu bu kapsam da 4857 sayılı kanun kapsamı 4. Maddesindeki istisnalar dışında işçi, işveren, işveren vekili ve işyerlerine uygulanır.

Bu durumda iş kanunu kapsamında olmayanlara bakacak olursak ;

- Kıyılarda veya liman gemilerinde yükleme boşaltma işleri ile uğraşanlar,
- Hava taşıma işleri,
- Aile ekonomisi sınırları içinde tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- Evlerde yapılan el sanatları işleri,
- Ev hizmetleri,
- Çıraklar,
- Sporcular iş kanunu kapsamındadır. Fakat 5894 sayılı kanun ile antrenörler iş kanunu kapsamına alınmıştır,
- Kaza ya da hastalık sonucu iş göremez ya da malül duruma gelenlerin işe alışma evreleri iş kanunu kapsamında değildir,
- Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşları kanuna tabi olarak çalışan üç kişinin çalıştığı işyerleri,
- Deniz İş Kanunu kapsamında olanlar,

-6098 sayılı Borçlar Kanunu kapsamında olanlar iş kanunu kapsamında olmadığından iş kanunu hükümlerine tabi değildirler.

4857 sayılı İş Kanunda işçinin tanımı yapılmaktadır. Buna göre iş akdine dayanarak çalışan kişiye işçi denir. Kişi tanımlamasında ise gerçek kişi olduğu özellikle vurgulanmıştır. Tüzel kişilik işçi olamaz.

İş yeri kendi adına olsun yada olması, işçi çalıştıran kişiye işveren denir. İşveren tüzel veya gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlarda işveren olabilir. İşverenliğin ön şartı işçi çalıştırılmasıdır.

Basın İş Kanunu madde 4'e göre de gazeteci çalıştıran kişiye işveren denir demektedir.

Deniz İş Kanunu madde 2'de gemi sahibine yada kendisine ait olmayan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kişiye işveren denir.

İş Kanunu 2. Maddesinin ilk fıkrasında işyeri tanımlanmıştır. Buna tanımlamaya göre işveren mal hizmet üretmek için işçinin birlikte örgütlendiği yere işyeri denmektedir. Devamında gelen fıkrada işyeri içersinde işyerlerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek,uyku,yıkama mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler işyerinden sayılan yerlerdir.

İşletmelerde işyerini kapsayan yerlerdir. İşyerinden daha geniş ve kapsamlıdır. Bu duruma örnek verecek olursak, Şubeleri olan bankalar işletme, şubeler ise iş yerleridir.

İş sözleşmesi İş Kanunda da düzenlenmiştir. Buna göre işçinin bağımlı olarak iş görmeyi kabul ettiği, işverenin ise çalışması karşılığında işverenin ücret ödemesini kabul ettiği sözleşmedir. Çalışma devamlı olduğundan iki tarafa da borç yükleyen sözleşmedir.

İş Kanunu madde 8 'den de anlaşılacağı üzere iş sözleşmesinin üç unsuru bulunmaktadır.

-Bağımlılık: İşçinin işverenin denetimi ve talimatları doğrultusunda iş görmesidir.

Bağımlılık unsuru kişisel ve hukuki bağımlılıktır. Yani işin işveren ait iş yerinde görülmesi, işin iş sahibi tarafından kontrol edilmesi, kendine ait organizasyon olmadan faaliyet göstermesidir. Bu nedenle bağımlılık unsuru nedeniyle iş sözleşmesi eser ve vekalet sözleşmelerinden ayrılır.

-İş Görme: Sözleşmenin konusu ücret karşılığında işin görülmesidir.İşin görülmesi bedensel ya da fiziksel olabilir. İş görme borcu teknik, sanatsal, edebiyat ya da iş koluna dayalı olabilmektedir.

- Ücret : İş sözleşmesinin temel unsurlarından bir tanesidir. İş sözleşmesinin olmazsa olmazıdır. Ücret yok ise işçi işi göremez. Bu nedenle iş akdi vekalet akdinden ayrılır. Vekalet sözleşmesinde ücret kararlaştırılmak zorunda değildir.

KAYNAKÇA

Çiçekler, A. (2010). Sanayi devriminde İngiltere’de çalışma koşulları (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü : İstanbul

Çiçek, Ö. , Öçal, M., Dünya’da ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi, Emek ve Toplum Dergisi, 5(11), ss. 115-120

Mahiroğulları, A. 2010. Endüstri devrimi sonrasında emeğin istismarını belgeleyen iki eser, Germinal ve Dokumacılar, Sosyoloji Konferansları Dergisi, sayı(32)

Süzek, S. (2013). İş Hukuku. Ankara.Beta Yayınevi.

Yılmaz, H. (2005). 1961-1982 Anayasalarına Göre Sosyal Hukuk Devleti (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü : Bolu