

3008 Sayılı İş Kanunu

İş hukuku esas olarak iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçilerle onları çalıştıran işverenlerin ilişkilerini düzenleyen bir hukuk dalı olup, ülkemizde bu alana özgü detaylı ve kapsamlı ilk adım 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunuyla atılmıştır. Söz konusu kanundan önce bireyci ve liberal dönemin özellikleri sebebiyle mevzuatımızda işçilerin haklarını tüm boyutlarıyla koruyan, çalışma koşullarını düzenleyen, sözleşme özgürlüğünü sınırlayan genel nitelikli kurallara rastlanmamaktaydı.

Maden işçilerinin sorunlarını düzenlemek için çıkarılan ve bireysel iş hukukuna ilişkin ilk hukuki belge niteliğini taşıdığı kabul edilen 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesinde, Ereğli Kömür Havzasında çalışan işçilerin ücretleri ile iş süreleri düzenlenmiş, nizamnamenin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili eksiklikleri 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi ile giderilmiştir. 1877’de yürürlüğe giren Mecelle’nin kira sözleşmesini düzenleyen ikinci kitabında iş ilişkilerine dolaylı olarak yer verilmiş, bireylerin çalışması kira sözleşmesi kapsamında değerlendirilerek, işçi nefisini kiraya veren kimse olarak tanımlanmıştır. Mecellede işçi ve işverenlerin sözleşme serbestisi içinde iş ilişkilerini düzenleyebilmeleri kabul edilmiş, ancak emredici nitelikte kurallar öngörülmemiştir.

Cumhuriyet’in ilanından önceki dönemde ise işçilerin ağır çalışma koşulları sebebiyle Zonguldak ve Ereğli Bölgesi için iki yasal düzenleme yapılmıştır. Bunlardan ilki 1921 yılında çıkarılan 114 sayılı “Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi-i Umumiyesine Olarak Furuhtuna” dair Kanun’dur. Söz konusu kanun ile üretim sırasında ortaya çıkan ve işletme tarafından kullanılmayan kömür tozlarının açık arttırma yoluyla satılarak, elde edilen gelirin işçiler yararına harcanması öngörülmüştür. Diğeri ise aynı yıl çıkarılan 151 sayılı “Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun” dur. Anılan kanunda günlük çalışma süresi 8 saat, asgari çalışma yaşı ise 18 olarak belirlenmiştir.

Cumhuriyet’in ilanından sonra 1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu çıkarılmıştır. Kanunda on bin ve daha fazla nüfuslu kentlerdeki işyerlerinde çalışan işçilerin haftada bir gün 24 saatten aşağı olmamak kaydıyla tatil yapmaları öngörülmüş ve tatil günü de Cuma günü olarak belirlenmiştir. 1935’de ilgili kanunda yapılan değişiklikle, Cuma günü olarak gösterilen hafta tatili, Pazar günü olarak kabul edilmiştir. İşçi ve işveren ilişkilerini kısmen düzenleyen diğeri bir kanun 1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunudur. Borçlar Kanununun 313-354. maddeleri hizmet sözleşmelerine ayrılmıştır. Kanunda işverenin işçinin yaşamını ve sağlığını koruyabilmek için gerekli önlemleri almak zorunda olduğu belirtilmişse de genel olarak sözleşme serbestisi öngörüldüğünden ve işçi ile işveren eşit statüde kabul edildiğinden işçinin bu açıdan korunması pek mümkün olmamıştır. 1930 yılında halk sağlığının korunması amacıyla çıkarılan 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununda ise çocuk ve genç işçiler ile gebe kadınların korunmasına yönelik hükümlere yer verilmiştir. Görüldüğü üzere 3008 sayılı kanuna kadarki dönemde yapılan düzenlemeler, ya belirli işçilere ve/veya belirli bölgelere özgü çıkarılmış ya da sözleşme serbestisi gereğince işçinin korunması yetersiz kalmıştır. Sanayinin de gelişmeye başlamasıyla işçi ve işveren arasındaki ilişkileri kapsamlı olarak düzenleyecek bir kanunun çıkarılması ihtiyacı doğduğundan, 15 Haziran 1936 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 3008 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Söz konusu kanunla işçilerin hakları yasal güvenceye alınmış, iş uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanacak esaslar belirlenmiştir.

Borçlar Kanunun aksine işçi ve işveren eşit statüde kabul edilmemiş, işçiyi koruma ilkesi kanuna hâkim olmuş ve devletin emredici hükümler yoluyla iş ilişkilerine müdahalesi sağlanmıştır. Türkiye’de ilk kez sosyal sigortaların

kuruluşu bu kanunla öngörülmüştür. Ancak 3008 sayılı kanunun tüm bu olumlu özelliklerine rağmen çıkarıldığı dönemin iki dünya savaşı arasına denk gelmesinin de muhtemel etkisiyle grev ve lokavtı yasaklaması, sendika ve toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümler içermemesi kanunun önemli bir eksikliği olmuştur. Toplam 148 maddeden oluşan kanun; “umumi hükümler”, “iş akdi”, “işin tanzimi”, “işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti”, “iş ve işçi bulma”, “grev ve lokavt yasaklığı ve iş ihtilaflarının halli”, “iş hayatının murakabe ve teftişi”, “sosyal yardımlar”, “ceza hükümleri”, “teşkilat”, “son hükümler” başlıklı on fasıldan oluşmaktadır. Bütün fasılların ayrıntılı olarak ele alınması olanaklı olmadığından, aşağıda önemli görülen düzenlemeler ve fasıllar üzerinde durulmuştur.

Kanunun 1’inci maddesinde işçi, işveren, işveren vekili, aracı ile işyeri kavramları tanımlanmıştır. Buna göre, bir iş sözleşmesi dolayısıyla, başka bir şahsın işyerinde bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışan kimseye işçi, kendi işyerinde, başka bir kimseyi bedenen veyahut bedenen ve fikren çalıştıran şahsa ise işveren denileceği düzenlenmiştir. Bu tanımlara bakıldığında fikir ve beden işçi ayrımının yapıldığı, fikir işçilerinin de kanunun kapsamı dışında bırakıldığı görülmektedir. İşveren vekili kavramı ise “Müdürler, idare memurları ve umumiyet itibari ile işin sevk ve idaresi vazifesine göre kimse” ifadelerine yer verilerek açıklanmıştır. Aracı kanalıyla işe giren işçilerin durumu özel olarak düzenlenmiş ve “İşçiler, doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele akdetmiş olsalar bile mukavele şartlarından” asıl işverenin sorumlu olacağı hüküm altına alınmıştır. İşyeri kavramı, “İşçinin, birinci fıkranın tarifi veçhile, işini görmekte olduğu yer” ifadelerine yer verilerek tanımlanmış, “İş, sabit ve muayyen bir yerde yapılıyor ise o işin mahiyeti dolayısı ile bu yere bağlı bulunan diğer yerlerle avlu, istirahat, çocuk emzirme, yemek, uyku, banyo, muayene ve bakım, bedeni veya mesleki terbiye yerleri gibi sair müstemilat dahi işyerinden sayılır” düzenlemesiyle de işyerinin coğrafi olarak sınırlarının tespitine ilişkin temel kurallar belirlenmiştir.

Kanunun 2’nci maddesi uyarınca günde en az on işçi çalıştırmayı gerektiren işyerleri ve burada çalışan işçilerle işverenler kapsama alınmıştır. Buna karşılık çiftçilik, deniz ve hava işleri ile bir ailenin fertleri veya yakın akrabası bir araya toplanarak ve aralarına dışarıdan başka işçiler katılmayarak ev içinde yapılan işler istisna tutulmuştur. Kapsama dahil olan işçilerle ilgili dikkat çekilmesi gereken husus, işverenlerin muvazaalı davranışlarını engellemek adına on işçi ölçütünün işyerinin niteliği baz alınarak belirlendiğidir. Her ne kadar bu yönde objektif bir kriter öngörülmüş olsa da o dönemin ekonomik yapısı gereği işyerlerinde çoğunlukla ondan az işçi çalıştırıldığından pek çok işçi 3008 sayılı İş Kanununun öngördüğü haklardan yararlanamamıştır.

Kanunun iş akdi başlıklı bölümünde (md.8-md.34); iş sözleşmesinin türleri ile kurulmasına ilişkin düzenlemelere yer verildikten sonra, iş sözleşmesinin sona ermesiyle ilgili olarak; bedeni işçi ile bedenen ve fikren çalışan işçiler hakkında ayrıma gidilmiş ve farklı ihbar süreleri öngörülmüştür. Tarafların haklı nedenle fesih haklarını sağlık, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık, zorlayıcı sebeplere dayanarak kullanabilecekleri düzenlenmiştir. Kıdem tazminatı, çalışma hayatına ilk defa bu kanunla girmiş olup, çalışma süresi beş yıldan fazla olan işçilere her tam yıl için on beş günlük ücret tutarında tazminat verileceği hüküm altına alınmıştır. Ücrete ilişkin olarak ise ücretin en geç haftada bir nakdi olarak ödeneceği, işçinin muvafakatiyle bu sürenin iki hafta veya bir ay olarak tespit edilebileceği belirtilmiştir.

İşin tanzimi başlıklı bölümde (md.35-md.53); çocuk ve kadın işçilerle de ilgili olan diğer maddelerin yanında özellikle çalışma ve dinlenme süreleriyle ilgili hükümlerle karşılaşılmaktadır. Haftalık çalışma süresi kırk sekiz saat, günlük fazla çalışma süresi en çok üç saat ve toplam fazla çalışma süresi ise bir yılda en çok doksan iş günü olarak düzenlenmiştir. Fazla çalışma ücretinin her bir saat fazla çalışma için normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde

yirmi beşten yüzde elliye kadar yükseltilmesi suretiyle ödeneceği öngörülmüştür. Fiilen çalışılmadığı halde yasal çalışma sürelerinden sayılan durumların neler olduğuna ve ara dinlenme sürelerinin uzunluğuna çalışma süresiyle orantılı olarak yer verilmiştir.

Kanunun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerinde (md.54-md.62), işverenlerin işyerlerinde işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliğini sağlamak için almak zorunda olduğu önlemler, işverenlerce bu yükümlülüklerle aykırı davranılması halinde uygulanacak cezai ve idari yaptırımlar ile ayrıca işçilerin de bu önlemlere uyma zorunluluğuna ilişkin düzenlemeler yer almıştır.

Grev ve lokavt yasaklığı ve iş ihtilaflarının halli başlıklı beşinci fasılda (md.72-md.90), başlıktan da görüldüğü üzere grev ve lokavt yasaklanmış, işçilerin greve gitmesi halinde uygulanacak cezai yaptırımlar düzenlenmiş, işçilerle işverenler arasındaki uyuşmazlıkların devlet eliyle çözülmesi esası kabul edilmiştir. Grev ve lokavt yasağıyla iktisadi ve siyasi açıdan rejimin korunması amaçlanmış, milli birlik ve bütünlüğün güçlendirilmesi hedeflenmiştir. Toplu iş sözleşmesi ve sendikalarla ilgili hükümlere ise yer verilmemiştir. Bununla birlikte işçilerle işverenler arasında çıkacak uyuşmazlıkların çözümünde yardımcı olmakla görevli işçi temsilcileri düzenlenmiştir. İşçi temsilcilerinin her işyerinde çalışan işçi sayısına göre belirleneceği hüküm altına alınmış olup, işçi temsilcileri “tek başlı” ve “toplulukla” iş uyuşmazlıklarını işverenle veya vekiliyle iletişim kurarak uzlaştırmaya çalışmışlardır.

Kanunun “Sosyal Yardımlar” başlığını taşıyan yedinci fasıyla (md.100-md.107), iş kazası ve meslek hastalığı, analık, ihtiyarlık, işten kalma, hastalık ve ölüm hallerinde sosyal yardım yapılacağı hüküm altına alınmış, belirtilen risklere karşı yapılacak yardımların Türkiye’de ilk kez devlet eliyle yürütülmesi, bunun için de “İşçi Sigorta İdaresinin” kurulması öngörülmüştür. Kanunda bugünkü sosyal güvenlik mevzuatımızda da geçerli olan zorunlu sigortalılık esası kabul edilmiştir. İşçilerin işyerlerine alınmaları ile kendiliğinden sigortalı olacakları, sigortalılıktan doğan hak ve yükümlülüklerinden vazgeçemeyecekleri, bu hak ve yükümlülüklerin azaltılması, başkasına devredilmesine ilişkin sözleşmelerin geçersiz olduğu düzenlemelerine yer verilmiştir. İşçi Sigorta İdaresinin ilk önce iş kazası ile meslek hastalığı ve analık sigortalarını düzenleyeceği, buna ilişkin düzenlemelerin kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altıncı ayın sonuna kadar yapılacağı belirtilmiş ve daha sonra bu süre uzatılmışsa da, gerekli düzenlemeler yapılamamıştır. İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu ise ancak 1945 yılında çıkarılabilmektedir.

3008 sayılı İş Kanununun iş hukukunun ülkemizdeki ortaya çıkışına önemli bir katkıda bulunduğu, işçi ve işveren arasındaki dengesizliği işçi lehine düzeltmeyi hedeflediği görülmektedir. Bu açıdan sosyal ve ekonomik etkileri nedeniyle o dönemin önemli kanunlarından biri olduğu açıktır. Kanunun pek çok hükmü 1950 yılında çıkarılan 5518 sayılı kanunla değiştirilmiş ve 1967 yılında çıkarılan 931 sayılı İş Kanuna kadar yürürlükte kalmıştır. Takip eden süreçte 1475 sayılı İş Kanunu ve halen yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu karşımıza çıkmaktadır. 3008 sayılı İş Kanunu’ndaki işyeri tanımı, haklı nedenle derhal fesih sebepleri ve feshin yapılma süresi, kapsama dâhil çalışan grupları, sosyal sigortalara hâkim ilkeler vb. hükümlere günümüz iş mevzuatında da rastlanması, söz konusu kanunun ülkemizde iş hukukunun gelişimi üzerindeki olumlu etkisi olarak algılanabilir.

Orhan Ersun CİVAN

