

164511

**TÜRK İŞ HUKUKU'NDA İŞÇİ YARARINA
YORUM İLKESİ VE UYGULANMASI**

**Nurgül KESKİN
(Doktora Tezi)**

Eskişehir-2002

**TÜRK İŞ HUKUKU'NDA İŞÇİ YARARINA YORUM İLKESİ
VE UYGULANMASI**

Nurgül KESKİN

DOKTORA TEZİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Danışman: Prof.Dr. Nüket SARACEL

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kasım-2002

DOKTORA TEZ ÖZÜ

TÜRK İŞ HUKUKU'NDA İŞÇİ YARARINA YORUM İLKESİ VE UYGULANMASI

Nurgül KESKİN

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eylül 2002

Danışman: Prof.Dr. Nüket SARACEL

Bir hukuk kuralının hangi anlama geldiği konusunda bir tereddüt ya da anlaşmazlık olması durumunda, bunun çözümlenmesi yorum yoluyla olabilecektir. Yorum İş Hukukunda da önemli bir yere sahiptir. Hukukta kullanılan genel yorum yöntemleri İş Hukuku için de geçerli olmakla birlikte, işçiyi koruma amacı, uygulamada özel bir yorum şekli olan işçi yararına yorum ilkesinin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

İş hukukunun yorumunda temel olan iki kuralı şu şekilde ifade etmek mümkündür. Bunlardan birincisi iş mevzuatının yorumu veya boşlukların doldurulmasında genel hukuk kurallarına başvurmadan önce iş hukukunu oluşturan mevzuata ilişkin kurallara başvurulmasıdır. İkincisi ise; iş hukuku hükümlerinin bu hükümlerin konuluştaki amaca göre yorumlanmasıdır. İş hukukunun amacının işçinin korunması olduğu düşünülürse, yorumda esas alınan yöntemin "işçi yararına yorum" olacağı açıktır. Ancak, İş Hukukunda işçi yararına yorumun sınırsız şekilde uygulanması çeşitli sakıncaları beraberinde getirecektir. Bu nedenle, yorum yapılırken mevzuatın çizdiği sınırın, işçi-işveren dengesinin ve ülke yararının her zaman için göz önünde tutulması gerekmektedir.

Bu çalışmada, Türk İş Hukukunda işçi yararına yorum ilkesinin temel esasları ve uygulanma şekli incelenmiştir. Bu amaçla, öncelikle genel hukuk kurallarının yorumundan yola çıkılarak, iş hukukunda egemen olan yorum ilkeleri verilmiş, daha sonra da bireysel ve toplu iş hukuku alanında işçi yararına yorum ilkesinin uygulanması irdelenmiştir. Bu inceleme yapılırken, iş mevzuatı, yargı organlarının kararları ve doktrinde yerleşmiş görüşlerden yararlanılmıştır.

ABSTRACT

THE PRINCIPLE OF INTERPRETATION IN FAVOUR OF EMPLOYEE AND ITS APPLICATION IN TURKISH LABOR LAW

Nurgül KESKİN

Department Of Labor Economics and Industrial Relations

Advisor: Prof.Dr. Nüket SARACEL

In case of hesitation or disagreement about the subject of what the meaning of a law rule is, its solution might be made by interpretation. The interpretation has a considerable place in labor law. The general interpretation methods used in law are also valid for labor law and its aim of employee protection has been causing to come out the principle of interpretation in favour at employee that is a special interpretation form in implementation process.

It is possible to express two basic rules on labor law interpretation as follows. The first one is to apply for specific rules related to labor law before applying general labor law in the interpretation of the body of current labor law. The second one is the interpretation of provisions in the direction of the goals pursued in their adaption. Taking into account the fact that the main aim of the labor law is to protect employee. The base method taken in the interpretation is to be interpretation in favour of employee.

However, using the principle of the interpretation in favour of labor with an unlimited manner can cause for some drawbacks. For this reason, when making interpretation the body of current law, the balance of employer-employee and the benefit of the state economy must be taken into consideration.

In this study, the basic principles of interpretation in favour of employee and its implementation in Turkish Labor Law have been examined. Firstly, from this point of view it has started by the interpretation principles which are dominant in the field of labor law. Finally, the implementation of interpretation in favour of labor has been examined in the field of individual and collective labor law. In this study, it is benefited from labor law rules, judicial decisions and general views related to labor law doctrine.

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Nurgül KESKİN'in "Türk İş Hukukunda İşçi Yararına Yorum İlkesi ve Uygulanması" başlıklı tezi 11 Kasım 2002 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalında Doktora tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı) : **Prof.Dr.Nüket SARACEL**

Üye : **Prof.Dr.Ömer Zühtü ALTAN**

Üye : **Prof.Dr.Nüvit GEREK**

Üye : **Prof.Dr.Yusuf ALPER**

Üye : **Yrd.Doç.Dr.Ufuk AYDIN**

Prof.Dr.Nurhan AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	v
ÖZGEÇMİŞ.....	vi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

HUKUKDA YORUM

1- GENEL OLARAK	3
2- YORUM YAPILIRKEN TEMEL ALINACAK UNSURLAR.....	7
2.1. Kanun Metni.....	8
2.2. Kanunun Tarihçesi.....	8
2.3. Kanunun Sistematiği.....	9
2.4. Kanunun Konuluş Amacı.....	10
3- YORUM YAPILIRKEN YARARLANILAN MANTIK KURALLARI.....	11
3.1. Kıyas (Örneksime-Benzetme) Yolu	12
3.2. Evleviyet Yolu (Yeğleme-Öncelikle Uygulama)	13
3.3. Aksi İle Kanıt Yolu (Zıt Kavram Delili).....	14
4- YORUM TÜRLERİ	15
4.1. Yasama Yorumu (Teşrii Yorum).....	15

4.2. Yargısal Yorum.....	17
4.2.1. Genel Olarak.....	17
4.2.2. Hakimin Yorum Yetkisi	17
4.2.3. Hakimin Hukuk Yaratması.....	18
4.2.4. Hakimin Takdir Yetkisi.....	20
4.2.2.1. Hakimin Takdir Yetkisinin Bulunduğu Durumlar	20
4.2.2.2. Takdir Yetkisini Kullanırken Hakimin Uyması Gereken Kurallar	21
4.2.2.3. Takdir Yetkisinin Kullanılmasının Sınırları.....	23
4.3. Bilimsel Yorum (İlmi Tefsir).....	23
4.4. İdari Yorum	25
5- YORUMLAMA YÖNTEMLERİ.....	26
5.1. Deyimsel (Lafzi) Yorum.....	26
5.2. Tarihsel (Sübjektif) Yorum.....	27
5.3. Objektif (Amaçsal) Yorum.....	29
5.4. Mantıki Yorum	30
5.5. Kavramcı Yorum.....	31
5.6. Menfaatler İçtihadı.....	32
6- YORUMUN SONUÇLARI	33

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKU'NDA İŞÇİ YARARINA YORUM İLKESİ VE SINIRLARI

1- İŞÇİ YARARINA YORUM İLKESİNİN TEMELİ	34
2- TÜRK İŞ HUKUKU'NDA UYGULANAN YORUM SİSTEMİ.....	38
2.1. İş Mevzuatındaki Durum	40
2.1.1. İş Mevzuatının Bütünü İçinde Yorum.....	41

2.1.2. İşçi Yararına Yorum İlkesi.....	45
2.2. Yargı Organlarının İşçi Yararına Yorum İlkesinin Uygulanması	
Konusundaki Tutumları	50
2.2.1. Anayasa Mahkemesinin Tutumu	50
2.2.2. Yargıtay'ın Tutumu.....	53
2.2.3. Danıştay'ın Tutumu	56
3- İŞÇİ YARARINA YORUM İLKESİNİN SINIRLARI.....	56
3.1. Mevzuatın Çizdiği Sınır Açısından	57
3.2. İşçi-İşveren Dengesinin Gözetilmesi Açısından.....	58
3.3. Ülke Ekonomisi Yararının Gözetilmesi Açısından.....	60

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKU'NDA İŞÇİ YARARINA YORUM İLKESİNİN UYGULANMASI

1. GENEL OLARAK	62
2- BİREYSEL İŞ HUKUKU AÇISINDAN.....	63
2.1. Hizmet Akitlerinin Yorumu.....	64
2.2. Hizmet Akdinin Yorumunda Mahkemenin Bağlı Bulunduğu Usul.....	68
3- TOPLU İŞ HUKUKU AÇISINDAN	69
3.1. Toplu İş Sözleşmelerinin Yorumu	69
3.1.1. Toplu İş Sözleşmelerinin Borç Doğurucu Hükümlerinin Yorumu	70
3.1.2. Toplu İş Sözleşmelerinin Normatif Hükümlerinin Yorumu	71
3.1.2.1. Genel Yorum Yöntemleri Bakımından	73
3.1.2.1.1. Lafzi (Deyimsel) Yorum	74
3.1.2.1.2. Tarihsel Yorum.....	75

3.1.2.1.3. Amaçsal Yorum.....	75
3.1.2.1.4. Mantıki Yorum.....	76
3.1.2.1.5. Tamamlayıcı Yorum.....	77
3.1.2.2. İşçi Yararına Yorum Bakımından.....	77
3.1.2.2.1. Genel Olarak.....	77
3.1.2.2.2. İşçi Yararına Yorumda Yararlılık İlkesinin Uygulanması ...	79
3.1.2.2.1.1. Yararlılık İlkesinin Uygulama Alanı ve Zamanı.....	81
3.1.2.2.1.2. Yararlılık Karşılaştırması.....	83
3.1.2.2.1.2.1. Yararlılık Karşılaştırmasında Esas Alınacak Hükümler.....	84
3.1.2.2.1.2.2. Yararlılık Karşılaştırmasının Bireysel Çıkarlara Göre Yapılması.....	86
3.1.2.2.1.2.3. Yararlılık Karşılaştırmasının Objektif Ölçülere Göre Yapılması.....	87
3.1.2.2.1.3. Yararlılık Karşılaştırmasının Sonucu.....	89
3.1.2.2.3. İşçi Yararına Yorumda Göz Önünde Bulundurulacak Unsurlar.....	90
3.1.2.2.3.1. Anayasa ve Emredici Hukuk Kuralları.....	90
3.1.2.2.3.2. Tamamlayıcı Hukuk Kuralları.....	91
3.1.2.2.3.3. Toplu İş Sözleşmesi Metni.....	92
3.1.2.2.3.4. Değişen Ekonomik ve Sosyal Şartlar.....	92
3.2. Toplu İş Sözleşmelerinin Yorumuna İlişkin Uyuşmazlığın Çözümü.....	93
3.2.1. Yorum Davası.....	94
3.2.1.1. Yorum Davasının İçeriği.....	95
3.2.1.2 Yorum Davasının Tarafları.....	96
3.2.1.3 Yorum Davasının Açılma Süresi.....	97

3.2.1.4. Yorum Davasında Görevli ve Yetkili Mahkeme.....	98
3.2.1.5. Yorum Kararı ve Niteliği.....	99
3.2.2. Eda Davası.....	100
SONUÇ.....	103
KAYNAKÇA	108

GİRİŞ

Hukuk kuralları; kişi, kurum ya da kuruluşlar tarafından toplum düzenini sağlama amacıyla oluşturulan soyut kurallardır. Hukuk kuralı açık ve net bir şekilde somut olayın gereklerine uyuyorsa problem yoktur. Ancak, toplumun sosyal ihtiyaçlarının hızla değişmesi ve gelişmesi nedeniyle, soyut hukuk kurallarının somut olaylara doğrudan uygulanması her zaman mümkün olamamaktadır. Bu durumda, hukuk kuralının karşılaşılan olaya uygulanabilirliğini sağlamak gerekmektedir. Bu da yorum aracılığıyla gerçekleşmektedir. Yorum, soyut hukuk kuralının somut olaya uygulanabilmesi için onun anlam ve kapsamını belirlemeye yönelik zihinsel bir faaliyettir.

İş hukuku; çalışma yaşamına ilişkin kuralları içerdiğine göre, bu kuralların somut olaylara uygulanmasında yoruma başvurmak kaçınılmazdır. Çalışma ilişkilerine uygulanacak hukuk kuralının anlamını belirlemede genel hukuk kurallarının yol gösterici olması İş hukukunun hukuksal boyutunun bir sonucudur. Ancak sadece genel hukukun yorum ilkelerinden hareketle bir sonuca varılması bazı durumlarda İş Hukukunun genel amacına uygun olmayabilir.

İş Hukukunun temel ilkelerinden birisi de şüphesiz işçinin korunmasıdır. Bu düşüncenin özünde işçi-işveren arasında mutlak bir eşitlik olmadığı gerçeği vardır. Zayıf durumda olan taraf işçi olduğuna göre, çalışma hayatında sosyal dengenin sağlanabilmesi için mevzuat ve iş sözleşmelerinin içeriği işçinin korunması ilkesi çerçevesinde belirlenmelidir. İş mevzuatının ve iş sözleşmelerinin yorumunda "işçi yararına yorum ilkesi"nin temel alınması bu düşüncenin bir sonucudur. Çalışma ilişkilerini düzenleyen kanun, toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdinde yer alan bir hükmün anlamının belirlenmesinde herhangi bir uyuşmazlık çıkması durumunda bu hukuk kurallarının nihai amacı olan işçiyi koruma fikrinden hareket edilmesi İş hukukunun doğası gereğidir.

Ancak, işçi yararına yorum ilkesinin sınırsız bir şekilde uygulanması, sosyal dengenin bozulmasına yol açabilir. Bu nedenle, yorum yapılırken, iş mevzuatının, toplumsal ve ekonomik çıkarların çizdiği sınırlar çerçevesinde bir sonuca ulaşmak gerekmektedir.

Bu çalışmanın yapılış amacı; İş Hukukuna özgü olan işçi yararına yorum ilkesinin içeriğini ve uygulanmasını mevzuatımız ve iş sözleşmeleri açısından incelemektir. Bu bağlamda, genel hukuka ilişkin yorum ilkeleri ışığında İş Hukukunda "işçi yararına yorum" ilkesinin uygulanması ele alınmıştır. İş Hukukuna ilişkin yasal mevzuat, yargı organlarının kararları ve bu konuda doktrindeki çeşitli görüşler hareket noktası olarak alınmıştır.

Çalışma temel olarak üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, genel olarak hukukda yoruma yer verilmiştir. Öncelikle, hukukumuzda yorumun nasıl yapıldığı, yorum yapılırken hangi unsurlara başvurulduğu ele alınmıştır. Ayrıca, yorum türleri, yorum yapılırken kullanılan yöntem ve mantık kuralları ve yorumun sonuçlarına değinilmiştir.

İkinci bölümde, Türk İş Hukukunda işçi yararına yorum ilkesi; mevzuattaki durum ve yargı organlarının kararları temel alınarak incelenmiştir. Diğer taraftan, işçi yararına yorum ilkesinin bazı sınırları olduğu vurgulanmıştır. Bu sınırın çerçevesi, iş mevzuatı, işçi-işveren dengesinin ve ülke yararının gözetilmesi olarak çizilmiştir.

Üçüncü bölümde, bireysel ve toplu iş hukukunda işçi yararına yorum ilkesinin yeri ve uygulanması üzerinde durulmuştur. Bu yorum şeklinin etkileri hizmet akitle ve toplu iş sözleşmelerinin borç doğurucu ve normatif hükümleri açısından irdelenmiştir. Ayrıca, toplu iş sözleşmelerinin yorumunda yararlılık ilkesinin etkileri de belirlenmeye çalışılmıştır. Son olarak da yorumda mahkemelerin rolünü belirlemek açısından yorum ve eda davalarının işleyişine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Sonuç bölümünde ise, konuya ilişkin genel bir değerlendirme yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

HUKUKDA YORUM

1- GENEL OLARAK

Bir hukuk kuralının uygulanabilmesi için, bu hukuk kuralının anlamının tam ve kesin olarak bilinmesi gerekmektedir. Kuralın içeriği ve kapsamı bu anlama göre belirlenecek, buna göre de kuralla somut olay arasında mantıksal bağlantı kurulup kurulamayacağı; kurulabilecekse bunun ölçüsü, derecesi ve diğer ayrıntıları belirlenebilecektir. İşte bu amaçla, hukuk kuralının tam ve kesin anlamını ortaya çıkarmaya yönelik zihinsel işleme "yorum" (tefsir) adı verilmektedir. Somut bir olaya uygulanabilir bir hukuk kuralının anlamı ya da var olup olmadığı bu yolla saptanmaktadır¹.

Yorum esas olarak maddi hukuk kuralı ile ilgili fikri bir faaliyettir. Yorumun konusu, maddi hukuk kuralının fikri ruhudur. Maddi hukuk kuralının sözü (lafzı) de önemlidir. Ancak esas olan kuralların fikri ruhudur. Dolayısıyla hukuk kuralının sözü ve ruhuyla bir bütün olarak yorumlanması uygun olacaktır.

Medeni Kanunun 1. maddesine² bakıldığında "Kanun, sözüyle ve özüyle değiştiği bütün konularda uygulanır. Kanunda uygulanabilir bir hüküm yoksa, hâkim, örf ve âdet hukukuna göre, bu da yoksa kendisi kanun koyucu olsaydı nasıl bir kural koyacak idiyse ona göre karar verir. Hâkim, karar verirken bilimsel görüşlerden ve yargı

¹ Rona Aybay-Aydın Aybay, **Hukuka Giriş**, (Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş B.3, İstanbul, 1995), s.204.

² Yeni Medeni Kanun metni için bkz. <http://www.hukukcu.com./bilimsel/index.htm>

kararlarından yararlanır” ifadesi kullanılarak hukuk kuralını uygularken dikkat edilmesi gereken noktalar vurgulanmıştır. Buna göre; bir yazılı hukuk kuralı uygulanırken hem lafzının (sözünün) yani, hukuk kuralı konulurken kullanılan terim ve sözcüklerin açık ve seçik anlamının, hem de ruhunun yani hukuk kuralı konulurken kullanılan ifadelerin gerçek anlamlarının göz önüne alınması gerekmektedir³. Nitekim Yargıtay’da benzer yönde bir karara⁴ varmıştır. “Kanun hükümlerinin sadece kanunun lafzına göre değil, hem lafzına ve hem de ruhuna göre yorumlanması ve kanunun lafzına dayanılarak konuluş maksatlarına aykırı sonuçlara varılmasına meydan bırakılmaması, bugünkü hukuk ilminin ve tatbikatının ana kaideleridir”.

Bir hukuk kuralının yorumlanması onun nihai amacı olan taraflar arasında adaleti sağlamak, adaletin ötesine geçip hakkaniyeti egemen kılmak için gerçek anlamlarını, amaçlarını ortaya çıkararak, bu gerçek anlam ve amaçlara göre uygulanmalarını sağlamaktır⁵. Medeni Kanunda da belirtildiği gibi somut bir olaya uygulanacak olan soyut hukuk kuralının anlamını ve kapsamını yoruma başvurarak ortaya çıkarmak gerekebilmektedir. Bunun sebebi çoğunlukla kanun koyucunun kullandığı terim ve sözcükleri tam anlatılmak isteneni yansıtabilecek şekilde seçememesidir. Hukuk kuralının; miktar, yüzey, zaman, matematik formüller veya benzeri kavramlarla ilgili olduğu durumlarda anlamı açık ve anlaşılır olabilmektedir. Fakat günlük konuşma dilinden seçilmiş olan sözcük veya terimler için aynı şeyi söylemek mümkün olamamaktadır. Konuşma dilinde yer alan bir sözcüğün anlamı; bölgeye, toplumun çeşitli kesimlerine veya mesleklere göre farklılık gösterebilmektedir. Kanun koyucu konuşma dilinden aldığı bir sözcüğü farklı bir anlamda kullanabilmektedir. Bazı durumlarda da uzun süre önce yürürlüğe girmiş bir kanun metninde kullanılan ifadelerin günümüz konuşma dilinde kullanılmaması veya farklı anlamlarda kullanılması söz konusu olabilmektedir. Ayrıca kanun metni hazırlanırken kullanılan bazı ifadelerin hukukta uzmanlık gerektiren hukuki terimler olması da anlamayı güçleştirmektedir⁶. Hatta tamamen hukuk tekniği ile ilgili bazı terimlerin; “iyiniyet”, “doğruluk ve güven” terimlerinde olduğu gibi kanun koyucu tarafından açık

³ Yavuz Atar-Mehmet Ayan-Sami Karahan-H.Hadi Sümer ve diğerleri, **Temel Hukuk Bilgisi**, (Konya, 1998), s.58.

⁴ Yarg.İçt.Bir.K. 4.2.1959 T., E.14/K.6 sayılı kararı, Hüseyin Yıldız, **Medeni Hukukun Temel İlkeleri**, (Ekin Kitabevi, Bursa, 1996), s.148.

⁵ Şener Akyol, **Medeni Hukuka Giriş**, (Filiz Kitabevi, İstanbul, 1995), s.202.

⁶ İhsan Erkul, **Hukuk ve Temel Kavramları**, (Eskişehir, 1998), s.137.

bir şekilde tanımlanmadığı görülmektedir⁷.

Yoruma başvurma gerekliliğinin bir diğer sebebi de; toplumun hızla değişen sosyal ihtiyaçları karşısında soyut hukuk kuralının her somut olaya uygulanabilme imkanının olmamasıdır. Çünkü, hukuk kuralları içinde bulunduğu zamanın ihtiyaçlarına cevap vermek üzere, tek tek somut olaylara yönelik olarak değil genel soyut kurallar şeklinde hazırlanmaktadır. Bunun sonucunda değişen şartlar karşısında yeterliliklerini kaybedebilmektedirler. Bu da yorumu kaçınılmaz hale getirmektedir.

Hakim önüne gelen somut bir olaya çözüm ararken uygulayacağı kanunun sözünden (lafzından) hareket edecektir. Bununla birlikte, Medeni Kanunun 1. maddesinde de belirtildiği gibi sadece kanunun sözüne bakarak hüküm vermek mümkün değildir. Çünkü kanun metninin çok açık görüldüğü durumlarda bile, bütüne hakim olan ilkelerle tek bir kuralın anlamı farklılık gösterebilir. Bu durumda, kanun hem sözü (lafzı) hem de özü (ruhu) birlikte anlamlandırılarak yorumlanmalıdır⁸.

Yargıtay'ın bu yöndeki bir kararında⁹; Kanunun yorumunda, kanunun sözünü esas tutmak ve kanunun sözünden çıkan anlam kanun hükümlerinin tümünden çıkan anlamla çatışma halinde bulunmadığı takdirde, bu anlamı esas almanın; böyle bir çatışma bulunması halinde ise kanunun tümünden çıkan anlamı, yani kanunun ruhundan çıkan sonucu esas tutmanın, Medeni Kanunun 1. maddesi hükümlerinden olduğu belirtilmiştir. Yargıtay'ın diğer bir kararındaki¹⁰ "her hükmün lafzı ruhu ile kontrol edilmek gerekir" ifadesinden de benzer bir anlam çıkmaktadır.

Kanunun özünü ortaya çıkarmak için ise, hakimın mevcut somut olaya benzer olaylar hakkında kanundaki hükümlerle nasıl bir amaç güdüldüğü, kanunların çeşitli ilişkileri düzenlerken birbiriyle zıt ve çeşitli menfaatler arasında nasıl bir denge kurmak istediği, onlardan hangisini koruma konusunda daha üstün tuttuğu araştırılır¹¹. Özellikle şu durumlarda kanunun sözüyle özünden çıkan anlamın araştırılarak kontrol edilmesi

⁷ Seyfullah Edis, **Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri**, (B.6, Ankara Ün. Hukuk Fak. Ya:519, Ankara Ün. Hukuk Fak. Döner Sermaye İşl. Ya:34, Ankara, 1997), s.184.

⁸ Aynı, s.184-185.

⁹ Yarg.HGK 12.2.1964, E.706/D-T-1345/K., 10.10.1961 T. E.64/K.34, Aynı, a.g.e., s.185.

¹⁰ Yar. İkt.Bir.K., 9.3.1955 T., E.22/K.2, R.G. 27.6.1955, sayı 9039, Aynı, a.g.e., s.185.

¹¹ Jale G. Akipek-Turgut Akıntürk, **Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Şahsın Hukuku**, (C.I, B.3, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. Ya. No:827, Hukuk Dizisi:331, Ekim,1998, İstanbul), s.112.

gerekecektir:

- a) Kanunun sözünden ilk bakışta herhangi bir anlam çıkartılmıyor ise,
- b) Kanun metninde kullanılan terim veya sözcüklerin hukuk dilinde neyi ifade ettiği belirsiz ise,
- c) Kanunun belli maddelerinin çeliştiğine dair bir şüphe varsa¹²,

yoruma başvurmak kaçınılmaz hale gelmektedir¹³.

Burada dikkat edilmesi gereken nokta; kanunun özü ile kontrol edilmiş sözünden çıkan anlamdan hakimin ayrılmamasıdır. Bu nedenle Anayasa Mahkemesi'nin bu konuya ilişkin verdiği bir karardaki¹⁴ "Hukukta yapılacak yorumlarda sözden çok öze önem verilmesi ve yorumda sözün özü belirtmeye yarayan bir araç olduğunun kesinlikle göz önünde tutulması, çağdaş hukuk biliminin benimsediği temel ilkelerdendir" ifadesini ihtiyatla karşılamak gerekmektedir. Çünkü Anayasa Mahkemesinin bu görüşü, öze verilen aşırı önem nedeniyle yorum adı altında yeni bir kural öngörülmesi veya kanunun gerçek anlamından başka bir anlamda uygulanması sonucunu ortaya çıkaracaktır. Bu nedenle, kanunun özü kadar sözüne de gereken önemin verilmesi yerinde olacaktır.

Hakimin yorum yapabilmesi için bir hukuk kuralının varlığı gerekmektedir. Medeni Kanunun, hakimin yoruma başvuracağı hukuk kurallarını belirtirken yalnızca "kanun" terimini kullanması bazı tereddütlere yol açabilir. Her ne kadar Medeni Kanunun 1. maddesinde "kanun" ifadesi kullanılmış ise de, burada anlatılmak istenen geniş anlamda hukuk yani "pozitif hukuk"dur. Buna göre; kanun niteliğindeki hukuk kurallarının dışında, tüzük, kanun hükmünde kararname veya yönetmelik gibi yazılı hukuk kuralları da yorumlanabilir¹⁵. Burada hukuk kuralı yerine, kanun kavramının kullanılma sebebi, kanunların hukuk kurallarının dayanağı ve temeli olmasıdır. Çünkü

¹² Anayasa mahkemesinin bir kararına göre "Bir metin okunur okunmaz anlaşılmaz, başka başka anlamlara olanak verecek kadar duraksamalar (tereddütler) doğuracak nitelikte kapalı ve yanlışlık apaçık ise o zaman yoruma gidilir ve yorum da kanun koyucunun o metni koymasındaki ereklere göre yapılır", 26/27.9.1967 T., E.339/K.29, R.G. 19.10.1968, sayı 13031.

¹³ Edis, a.g.e., s.185.

¹⁴ AMK. 12.1.1971 T., E.31/K.3, R.G. 26.3.1971, sayı 13790.

¹⁵ Edis, a.g.e., s.186.

her hukuk kuralı, kanuna dayalı olarak ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca gerektiği durumlarda nadiren de olsa örf ve adetler de yorumlanabilir kurallar olarak karşımıza çıkmaktadır. Örf ve adetlerin yorumu kanunların yorumlanması kadar zor olmamaktadır. Örf ve adet; “toplumun sağduyusu ile kesinlikle iyiye yönelik olduğu bilinen uzun zamandan beri yapılan ve söylenen bir eylem ya da söze dayanan kurallar”¹⁶ anlamına gelmektedir. Bu tür kuralların anlam ve kapsamını belirleme konusunda genellikle herhangi bir tereddüt ya da şüphe olmamaktadır. Bunların yorumlanmasından çok mevcudiyetlerini ispat etme konusunda bir zorluk ortaya çıkabilmektedir. Örf ve adetlerin yorumlanması ihtiyacı, ancak mahkeme kararlarında uygulama alanı bulması durumunda doğmaktadır¹⁷.

Hakim tarafından yaratılan kurallar da belirli şartlarda bir hukuk kaynağı olabilirler. Bu özellikleri göz önüne alındığında bunların da yorumlanması gerektiği sonucuna varılır. Özellikle içtihadı birleştirme kararları bağlayıcı özellikleri nedeniyle yoruma ihtiyaç gösterebilirler¹⁸.

İş Hukukunda yorum yapılabilecek diğer bir hukuk kaynağı da toplu iş sözleşmeleridir. Toplu iş sözleşmeleri imzalanmalarından itibaren yürürlükte oldukları süre içinde kanun benzeri bir işlevi yerine getirmektedirler¹⁹. Hizmet akitleri de karşılıklı irade beyanları sonucunda bireysel iş ilişkilerini düzenleyici karaktere sahip olmaları nedeniyle yoruma konu oluşturmaktadırlar Bu tür kaynaklara akdi kaynaklar adı verilmektedir²⁰.

2- YORUM YAPILIRKEN TEMEL ALINACAK UNSURLAR

Bir hukuk kuralını yorumlarken yorumu yapan kişinin bazı temel unsurları göz önünde bulundurması gerekmektedir. Bu unsurları; “kanun metni”, “kanunun doğuşu”, “kanunun sistematigi” ve “kanunun amacı” şeklinde sıralamak mümkündür. Hakimin, yorumu yaparken başvurduğu yöntem hangisi olursa olsun sağlıklı bir sonuca ulaşabilmek için bu unsurları dikkate alması uygun olacaktır.

¹⁶ Yıldız, a.g.e., s.150 .

¹⁷ Cahit Oğuzoğlu, *Medeni Hukuk I Şahsın Hukuku*, (B.3, Ankara, 1956), s.91.

¹⁸ Edis, a.g.e., s.187.

¹⁹ Aynı, s.187.

²⁰ Turhan Esener, *İş Hukuku*, (B.3, İstanbul, 1978), s.23.

Bunlar belirlendikten sonra hakim; bilimsel ilkeler, mantık kuralları, yarar ve sosyal gerçeklikler açısından en uygun çözüme ulaşabilecektir.

2.1. Kanun Metni

Yorum yapılırken temel olarak alınacak ilk unsur hukuk kuralının yer aldığı kanunun metni olmalıdır. Kanun koyucu iradesini yazılı metin halinde ortaya koymaktadır. Kanun metninde açıklanmamış olan noktalar yorum yaparken hakim tarafından da yok sayılacaktır. Kanunda bulunmayan bir hususta yorum yoluyla getirilecek çözüm; örf ve adet hukukuna ilişkin kurallarda veya hakimin yarattığı hukuk kuralında söz konusu olabilecektir.

Hukuk kuralının anlamı; mantık analizlerine, dilbilgisi analizlerine başvurularak yeri geldiğinde sözcüklerin yardımıyla, metnin noktalama işaretleri başlık veya kenar başlıkları da göz önünde bulundurularak, kanun koyucunun kullandığı terim ve cümleler tek tek ele alınarak belirlenebilir²¹.

Hakim yorum yaparken metnin içinde kalarak ondan uzaklaşmamalıdır. Yorum bahanesiyle yasal metnin kapsamı genişletilmemeli ve sınırları aşılmamalıdır. Başka bir ifadeyle hakim yazılı anlamı saptırarak metni revizyona tabi tutmamalıdır²². Ancak metindeki sözcük ve terimlerin içeriği geniş algılanabilir.

Bununla birlikte yorumlamada sadece kanun metninin temel alınması tam olarak çözüm bulunmasında her zaman yeterli olmayacaktır. Deyimsel anlam kanun metni yanında başka dayanaklarla kontrol edilmeli ve bir karara varılmalıdır²³.

2.2. Kanunun Tarihçesi

Kanunun hazırlık çalışmaları, yorumda temel alınacak unsurlardan bir diğerini oluşturmaktadır. Kanunun yapımında kanun koyucunun tanınabilir iradesinin belirlenmesi istendiğinde kanunun tarihçesinin incelenmesi gerekmektedir. Yorumcu,

²¹ Edis, a.g.e., s.193-194.

²² Rüstern Karabatak, Hukukun Anlam Bakımından Uygulanması (Yorum ve Nitelendirme), (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ün. Sos. Bil. Ens. Mali Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 1996), s. 26.

²³ Edis, a.g.e., s.194.

kanun koyucunun iradesini öncelikle hazırlık çalışmalarından çıkartabilir. Hazırlık çalışmaları; kanunun hazırlanmasında görevli olan makamlar, komisyonlar ve kişilerin yazılı metinlerle ortaya çıkan görüşleri, ön tasarılar, kanun teklif ve tasarıları, gerekçeler, görüşme tutanaklarıyla, yasama organının içinde ve dışında o konuda yazılmış ve söylenmiş hususlardır²⁴.

Kanunun hazırlık çalışmalarının yanısıra, hazırlandığı dönemdeki; ahlaki, ekonomik, sosyal, bilimsel ve teknik verilerin de dikkate alınması gerekmektedir. Çünkü bunlar, kanun kuralının konmasına etki etmiş olabilirler. Diğer bir ifadeyle, toplum hayatının gelişmesiyle değişen ihtiyaç ve zorunluluklardan dolayı ortaya çıkan çeşitli menfaatler ve bunların düzenlenmesi kanun koyucu tarafından göz önünde tutulmaktadır²⁵.

Fakat şu da bir gerçektir ki, kanunun hazırlık çalışmalarının temel olarak alınması her zaman için yorumda tek başına yeterli olmayabilir. Bununla birlikte, kanunun tarihçesi kanun koyucunun kullandığı terimlere vermek istediği anlamın açık olarak belirlenmesine, karşılıklı çıkar ve yarar uyumsuzluğunun ortaya çıkarılmasına ışık tutacaktır.

Kanunun doğuşuna ilişkin yapılan bir araştırmanın; önceden tasarlanandan daha farklı bir metnin kabul edilmiş olması ya da belirli terimleri kullanmaktan sonradan vazgeçilmesi durumunda, anlamı ortaya çıkarma bakımından yoruma yardımcı olacağı söylenebilir²⁶.

2.3. Kanunun Sistematiği

Yorum yapılırken, kanunun belirli bir sistem ve birlik içinde olduğu fikrinden hareket edilmektedir. Çünkü kanun birbiriyle bağlantısı olmayan parça parça hükümlerden oluşmamaktadır. Aksine kanun bir bütündür. Bu nedenle kanundaki metnin diğer hukuk kuralları ve hukuk düzeniyle olan ilişkisinin göz önünde tutulması gerekmektedir²⁷. Yorumcu, bütünü inceleyerek, hükümleri fıkra ve maddelerle birbirine

²⁴ Aynı, s.194-195.

²⁵ Zahir İmre, **Medeni Hukuka Giriş**, (Yenilenmiş B.3, Fakülteler Matbaası, 1980, İstanbul), s.169.

²⁶ Edis, **a.g.e.**, s.195.

²⁷ İmre, **a.g.e.**, s.167.

yaklaştırarak kanundaki mantığı belirlemeli ve sonucunda kanunun temelinde varolan düşünceyi bulmalıdır.

Yorumda kanun maddelerinin kenar başlıkları ve maddelerin sistematik ayırımından da büyük ölçüde yararlanılabilir. Bu konuda, T.B.M.M.'nin 26.12.1944 tarihli ve 1367 sayılı tefsir kararında kenar başlıkların metinden sayılmayacağı ve doğrudan uygulanamayacağı belirtilse de, bu durum yorum yapılırken kenar başlıklardan yararlanılmasına engel olmamaktadır²⁸.

Kanun sistematüğinden anlam çıkarmada mantık ilkeleri de yol gösterici olmaktadır. Aksi ile kanıt, kıyas, haydi haydi uygulama, aza müsaade edilince çoğa veya çoğa müsaade edilince aza da müsaade edildiği şeklindeki mantık işlemleri, tümevarım ve tümdengelim gibi akli ve mantiki ilkelere başvurularda da kanun sistematüğinden anlam çıkarmak mümkündür²⁹.

2.4. Kanunun Konuluş Amacı

Kanun koyucu bir kuralı ortaya koyarken belirli bir amaca ulaşmayı istemektedir. Yargıtay'ın bir kararında da³⁰ bu unsur "pek iyi biliriz ki, bir hukuki kaidenin konması ve kabulü bir amacı sağlamak içindir. Kaidelerin manalandırılmasında bu amaca bakılmak, onu kollamak gerekir" şeklinde ifade edilmiştir.

Kanun koyucu uyumsuzlıklara ilişkin olarak insanların veya toplulukların menfaatlerini belirleyerek, birbirine zıt menfaatleri belirli kriterlerle uzlaştırmayı, bir hukuki çözüme ulaştırmayı hedeflemektedir. Bu nedenle, yorum yapılırken bu menfaatler çatışmasında kanun koyucuya yol gösteren değerlerin bulunması ve uygulanması gerekir³¹.

Kanun koyucunun bir kanunu çıkarmadaki amacı çoğunlukla başlıktan anlaşılabilir. Örneğin; Toprak ve Tarım Reformu Ön Tedbirler Kanunu. Bazı hallerde ise, hükümlerin sistematüğü veya tarihçesi, kanunu çıkarmaya zorlayan toplumsal

²⁸ M. Kemal Oğuzman, *Medeni Hukuk Dersleri*, (Filiz Kitabevi, B.6, İstanbul, 1990), s.57.

²⁹ Edis, *a.g.e.*, s.196.

³⁰ Yar. İqt. Bir. K. 28.11.1945 T., E.13/K.15, R.G. 22.7.1946, sayı 6365.

³¹ İmre, *a.g.e.*, s.168.

nedenler, konuluş nedenlerinin ortaya çıkarılmasına yardımcı olmaktadır.

Hukuk kuralının anlamının tayininde konuluş amacını temel alırken, kanun koyucunun tanınabilir iradesini gösteren belirtileri ele alma konusunda ihtiyatlı olmak gerekmektedir. Çok genel niyetler amacı belirlemede yeterli olmamaktadır. Ayrıca, kanun koyucunun izlediği amaçların çelişebileceği gerçeğinin de gözden uzak tutulmaması yerinde olacaktır. Diğer taraftan, yorumcu kanun koyucunun izlediği amaç yerine kendi çözümünü ortaya koymamalıdır³².

Burada dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta da, izlenen amacın ve dolayısıyla da kanunun anlamının zamanla değişebilme ihtimalidir. Çünkü daha önce de belirttiğimiz gibi kanunlar sürekli bir gelişim halinde bulunan toplum içindeki uyumsuzlukları çözmeye yarayan hukuk kurallarından oluşmaktadır. Bu durumda yorum, kanunun uygulandığı zamanın şartlarına ve sosyal ihtiyaçlarına göre yapılmalıdır. Kanun yorumlanırken hedef, toplumun içinde bulunduğu mevcut durum ve kanunun amacından hareketle toplumun mevcut ihtiyaçlarıyla hukuk ilkelerine en uygun düşecek anlama ulaşmak olmalıdır³³.

3- YORUM YAPILIRKEN YARARLANILAN MANTIK KURALLARI

Yorum yapılırken kullanılan metot ne olursa olsun mantıksal bir zihin işlemi olan akıl yürütmeye dayanmaktadır. Akıl yürütme hukukla bağlantılı bir kavramdır. Çünkü, olaylar değişip gelişmesine rağmen bunlara eski tarihlerde yapılan hukuk kuralları uygulanacaktır. Yorumcu, somut olayla karşılaştığında ilk önce bu somut olayın gerçek temelini araştırarak bunun için de gerçek olanla olmayanı ayırıp ayıklayacaktır. Bunu yaparken de mantık ve akıl yürütmeye başvuracaktır³⁴.

Bir davada tarafların ileri sürdükleri olayların tespitinden sonra hüküm verme aşamasına geçilmektedir. Hüküm verirken; akıl yürütmenin bir türü olan tümdengelimle başvurulmaktadır. Zira; hakimin hüküm vermesi, büyük önermeyi oluşturan hukuk kuralının, küçük önermeyi oluşturan olaya, tasım (mantıki kıyas-mantıksal ömekseme)

³² Edis, a.g.e. s.196.

³³ Akipek-Akıntürk, a.g.e., s.117,118.

³⁴ H.Tahsin Fendoğlu, *Hukuk Bilimine Giriş*, (B.2, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1997), s.28-29.

yoluyla uygulanarak bir sonuca varılması anlamına gelmektedir³⁵.

Hükmün verilmesinde mantık kurallarına başvurmak bir gereklilikse de sadece bununla yetinmek yeterli olmayacaktır. Çünkü, mantıkta birçok kural vardır ve bir olaya bunlardan hangisinin uygulanacağı, olayın meydana geldiği koşullara ve tarafların çıkarlarına göre değişmektedir. Bu nedenle sadece biçimsel mantık kurallarıyla hareket edilmesi yanıltıcı sonuçlara götürebilecektir. Biçimsel mantık kuralları kanunun amacı, tarafların menfaat durumları ve içinde buldukları koşullar değerlendirilerek kontrol edilmelidir³⁶.

Kanundaki düzenlemenin hangi anlama geldiğini belirlemede ya da kanunda hukuki sorun hakkında bir düzenleme olmaması halinde başvuru üç mantık kuralı vardır.

3.1. Kıyas (Örneksene-Benzetme) Yolu

Kıyas, sözcük anlamına bakıldığında iki şeyi birbirine ölçmek demektir. Hukuk da ise, kanunda bir hukuksal durum ya da ilişki için konulmuş olan kuralı, o durum veya ilişkiye benzeyen fakat hakkında hüküm bulunmayan bir durum ya da ilişkiye uygulama anlamına gelmektedir³⁷.

Kıyas yoluna başvurulabilmesi için, iki davranış ya da hukuki ilişki arasında filli bir benzerlik olmasına gerek yoktur. Hakkında hüküm bulunan davranış ya da hukuki ilişki ile kanunun düzenlemediği ilişki arasında hukuki unsur yani mahiyet (içerik) benzerliği olmalıdır³⁸. Diğer bir ifadeyle; iki durum arasında, menfaatler, çözüm çıkış noktası ve sonuçta benzerlik, mantıki ve ahlaki doğruluk gibi esaslı noktalarda benzerlik olmalıdır³⁹.

Kıyas yoluna başvurma bizzat kanun tarafından öngörüldüğü hallerde

³⁵ Necip Bilge, *Hukuk Başlangıcı, Hukukun Temel Kavram ve Kurumları*, (B.13, Turhan Kitabevi, Ankara, 1999), s.168.

³⁶ Aynı, s.168-169.

³⁷ Aynı, s.169.

³⁸ M.Emin Emni, *Hukuk Başlangıcı, Hukukun Temel Kavram ve Kurumları*, (Konya, 1995), s.181.

³⁹ Yaşar Karayalçın, *Hukukta Öğretim-Kaynaklar-Metod-Problem Çözme*, (Genişletilmiş B.4, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1994), s.110.

vardır. Nitekim; Borçlar Kanununun 322. maddesine göre; “işçi parça üzerine yahut götürü çalışıp da iş sahibinin nezareti altında bulunmazsa işlenen madde ve işin akit mucibince icrası noktasında mesuliyeti hakkında istisna akdine dair hükümler, kıyasen tatbik olunur” denmektedir. Yine Borçlar Kanununun 217. maddesinde kanunun taşınır mal satımına ilişkin hükümlerinin taşınmazların satımına da uygulanacağı belirtilmiştir.

Mevcut hukuk kurallarının kıyasen benzer olaylara uygulanabilmesi esasen özel hukuk ilişkileri açısından geçerlilik taşımaktadır. Kamu hukukundan kaynaklanan olaylara kıyas yoluna genellikle başvurulmaz. Özellikle, Ceza hukukunda kıyas yolu tamamen kapatılmıştır. Bunun nedeni de, Türk Ceza Hukukunda “kanunsuz suç ve ceza olmaz” ilkesinin benimsenmiş olmasıdır. Benzer sınırlama idare hukukunda da vardır. Kişilere yeni yükümlülükler getirebilecek konularda kıyasa başvurulamayacağı hem doktrin hem de Danıştay tarafından kabul edilmektedir.

Kıyas yoluna başvurulurken çok dikkatli davranılması gerekmektedir. Özellikle, hukuk kurallarının amaçları bakımından bir birlik sağlanmadığı sürece kıyas yoluna başvurulmamalıdır.

3.2. Evleviyet Yolu (Yeğleme-Öncelikle Uygulama)

Bir uyuşmazlığı çözüme ulaştırmada hakim, önüne gelen somut olaya uygulayabileceği bir hükmün olmaması durumunda, bu olaya çok benzeyen başka bir olay için kanunda öngörülen ve olumlu bir çözüm yolu içeren bir hükmü öncelikle bu olaya da uygulayabilecektir⁴⁰.

Bu görüşün temelini; çoğun için de azın da bulunacağı ya da bütün için doğru olan şeyin parçalar için de doğru olacağı esası oluşturmaktadır. Buna göre; hukuk kurallarının yorumlanması ve uygulanması bakımından, daha önemli bir durum için kabul edilen hükmün, daha az önemli durumlarda da öncelikle uygulanması gerektiği kabul edilmektedir.

Evleviyet yolu kıyasa çok benzemekte hatta kıyasın çok açık görüldüğü durumlarda kullanılmaktadır. Fakat, kıyasın çok açık olduğu her durumda evleviyet

⁴⁰ Turhan Esener, **Hukuk Başlangıcı**, (Alkim Yayınları, Aralık 1998, İstanbul), s.237.

yoluna başvurulacağını söylemek mümkün değildir. Çünkü yukarıda da belirttiğimiz gibi, evleviyet yolunun uygulanabilmesi için çoğun içinde azın da mevcut olduğu görüşünden hareket edilmesi gerekmektedir.

Kıyasa benzemesi nedeniyle evleviyet yoluyla ilgili örnekler de benzer olmaktadır. Örneğin; bir kişi hafif kusurlu fiilinden dolayı sorumlu tutulabiliyorsa, ağır kusuru bulunan bir fiilden dolayı haydi haydi sorumlu tutulabilecektir.

Evleviyet yolu kamu ve özel hukuk alanında çok sık kullanılmaktadır. Fakat, bu yol kullanılırken ihtiyatlı davranmak ve çok sık bu yola başvurmamak, amacı aşan uygulamalara gitmemek gerekmektedir⁴¹.

3.3. Aksi İle Kanıt Yolu (Zıt Kavram Delili)

Kanunda bir durum ya da ilişki hakkında herhangi bir hüküm olmaması her zaman için bir kanun boşluğu olduğu anlamına gelmemektedir. Çünkü, bazı durumlarda kanun koyucu bilerek o konuyu, düzenlemiş olduğu konuyla zıt kabul ettiği için, düzenleme dışı bırakmış olabilmektedir. Burada bir boşluk doldurma söz konusu olmayacaktır⁴².

Aksi ile kanıt yolu, uygulamada ortaya çıkma bakımından kıyasa benzemektedir. Gerek kıyasta gerekse aksi ile kanıt yolunda iki farklı durum için uygulanabilecek iki ayrı hukuk kuralı yoktur. Fakat, bu iki yol arasında nitelik farkı vardır. Kıyasta mevcut bir hukuk kuralı benzer durumlar için de uygulanırken, aksi ile kanıt yolunda hukuk kuralı tamamen zıt bir sonuç doğuracak şekilde hakkında hüküm bulunmayan duruma uygulanmaktadır. Görüldüğü gibi, ilkinde hukuk kuralının uygulama alanı genişletilirken ikincisinde ise tam tersine daraltılmaktadır⁴³.

Örneğin; İş Kanunundaki “18 yaşını bitirmemiş çıraklar hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmaz” şeklindeki 5. maddenin 6. bendi, aksi ile kanıt yoluyla İş Kanununun 18 yaşını bitiren çıraklara uygulanacağı sonucuna götürmektedir.

⁴¹ Atar, Ayan, Karahan, Sümer ve diğerleri, a.g.e., s.69

⁴² Bilge, a.g.e., s.169-170.

⁴³ Atar, Ayan, Karahan, Sümer ve diğerleri, a.g.e., s.68-69.

Aksi ile kanıt yolu, kıyasın tersine ceza hukuku alanında da kullanılabilir. Fakat yine de gerek özel hukukta gerekse kamu hukukunda bu yola fazla başvurmamak yerinde olacaktır. Kullanıldığı durumlarda da çatışan menfaatler dikkate alınarak dengede tutulmaya çalışılmalıdır⁴⁴.

4- YORUM TÜRLERİ

Genel olarak bakıldığında, hukuk kurallarını esasen mahkemeler yani hakimler uygulamaktadır. Ancak, uygulayıcı olarak sadece hakimleri kabul etmek doğru olmayacaktır. Özellikle yorum yapma konusunda hakimlere yardımcı olan, hukuk kurallarını değerlendirerek ya da dolaylı şekilde uygulayarak yorum yapan çeşitli kişi ve kurumların varlığı söz konusudur. Bu nedenle yorumu; yapan kişi kurum ya da makam açısından dörtlü bir tasnife tabi tutmak mümkündür.

4.1. Yasama Yorumu (Teşrii Yorum)

Yasama yorumuna resmi yorum adı da verilmektedir. Bu yorum türünde kanun koyucu kendisi tarafından çıkartılmış olan kanun hükümlerini yine bizzat kendisi yorumlamakta ve anlamını ortaya çıkarmaya çalışmaktadır.

Kanun koyucu yoruma başvurarak mevcut bir kanun hükmünün uygulama bakımından nasıl ele alınıp algılanması gerektiğini açıklamaktadır. Yapılan bu yorum, adeta kanun hükmü gücündedir ve bütün uygulayıcılar tarafından uyulması zorunludur. Etki olarak yasama yorumunun kanun gücünde olduğu söylenebilirse de nitelik olarak kanun olup olmadığı doktrinde tartışmalıdır⁴⁵. Bir görüşe göre; yasama yorumu teknik anlamda kanun sayılamaz. Çünkü, ortaya çıkış prosedürü kanundan farklıdır ve kanunların kural olarak geçmişe yürüyebilmesi mümkün olmadığı halde yasama yorumu geçmişe etkili olabilmektedir. Kaldı ki yasama organı sadece kendisinin çıkarttığı kanunları yorumlama yetkisine sahiptir. Oysa hukuk kuralları sadece yasaları değil diğer mevzuatı da kapsamaktadır. Bu durumda yasama organının kendi dışındaki makam ve organlar tarafından yapılan düzenlemeleri yorumlama yetkisi yoktur⁴⁶. Diğer

⁴⁴ Aynı, s.69.

⁴⁵ Gözler, a.g.e., 162-163.

⁴⁶ Atar, Ayan, Karahan, Sümer ve diğerleri, a.g.e., s.60.

bir görüşe göre ise; yasama yorumu bizzat kanun koyma yetkisine sahip bir organ tarafından yapıldığı için aynen kanun hükmündedir⁴⁷.

Günümüzde yasama yorumu birçok ülkede olduğu gibi bizde de uygulanmamaktadır⁴⁸. Önceki dönemlerde ise bu yorum türüne başvurulduğu görülmektedir.

Yasama yorumunun yapılabilmesi için ilgili pozitif hukuk sisteminin anayasası tarafından buna izin verilmiş olması gerekmektedir. Ülkemizde bu yönde bir uygulamaya izin veren hüküm 1924 tarihli Anayasada bulunmaktaydı. Bu anayasa ile T.B.M.M.'nin görevlerinden biri de yasama yorumu yapmaktı. 1924 Anayasası'nın 26. maddesinde "Kanun koymak, kanunlarda değişiklik yapmak, kanunları yorumlamak, kanunları kaldırmak" yetkilerinin T.B.M.M.'ne verildiği belirtilmişti. Bu maddeye dayanarak T.B.M.M. 1924 ve 1960 yılları arasında kanunlara ilişkin çeşitli yorum kararları vermiştir. T.B.M.M. 12.5 1937 tarihli ve 991 sayılı kararı ile "kanunda sayılan cürümlerin haysiyet ve namusu ihlal ettiklerinin kabulü zorunlu olsa bile, bu kanunda sayılmayan diğer cürüm ve fiillerin haysiyet ve namusu ihlal etme anlamı içerisine girebileceğinden, haysiyet ve namusu ihlal eden fiillerin yalnız bu cürümlerle sınırlandırılmayacağını" belirterek suç sayılan fiillerin kapsamını geçmişe etkili olacak şekilde genişletmiştir⁴⁹.

1961 ve 1982 Anayasalarında ise yasama yorumuna yer verilmemiştir. 1961 Anayasasınının 62. maddesinin gerekçesine göre; "*kanunun resmi tefsiri, normal olarak yargı yetkisine giren bir husustur. Tamamıyla bağımsız bir hale getirilmiş bulunan yargının teşri bir tefsirle bağlanabilmesi düşünülemez. Yasama eğer çıkardığı kanunun maksadını karşılamadığını da mahkemelerin tatbikatı sebebiyle görürse, bu kanun istediği muhteviyatı taşıyor demektir. Bu takdirde yapılacak şey kanunu değiştirmekten ibarettir... Bu bakımdan modern hukuk anlayışıyla bağdaşamayan tefsir yetkisi tasarıya alınmamıştır*"⁵⁰ denilmektedir.

⁴⁷ Akipek-Akıntürk, a.g.e., s.113; Edis, a.g.e., s.188.

⁴⁸ Ali Şafak; *Hukuk Başlangıcı (Hukukun Temel Kavramları) Ders Kitabı*, (B.3, Ankara, 1994), s.58.

⁴⁹ Adnan Güriz, *Hukuk Başlangıcı*, (Gözden geçirilmiş, değiştirilmiş ve genişletilmiş B.7, Siyasal Kitabevi, Ankara, 1999), s.58.

⁵⁰ Gözler, a.g.e., s.164.

Yasama yorumunun kaldırılmasına etki eden diğer bir unsur da, yorumla kanunun geçmişe yürüyecek şekilde genişletilmesi ve daraltılmasıyla keyfi uygulamalara yol açma tehlikesinin olmasıdır⁵¹. Bu nedenle, 1961 Anayasasının 64. 1982 Anayasasının 87. maddelerinde "T.B.M.M.'nin kanunları yapmak, değiştirmek ve kaldırmak" yetkilerinden bahsedilmiş fakat kanunları yorumlama yetkisine değinilmemiştir. Sonuç olarak 1961 yılından itibaren ülkemizde yasama yorumunun kullanılmadığı söylenebilir.

4.2. Yargısal Yorum

4.2.1. Genel Olarak

Yargısal yorum; hukuk kurallarını uygulayan mahkemeler (hakimler) tarafından yapılan yorumdur. Hakim çoğunlukla hukuk kuralını uygularken yorum yapmak zorunda kalacaktır. Çünkü, hakimin önüne gelen davayı, kanunun belirsiz ya da kanunda boşluk olduğunu ileri sürerek, reddetme ya da beraat kararı verme gibi bir alternatifi yoktur.

Yargı yorumunda hakim, ya mevcut hukuk kuralını olaya uygulayarak yorum yapacak ya da olaya uygulanacak bir hukuk kuralının olmadığı veya mevcut olmakla birlikte hakimin değerlemesine bırakıldığı bazı durumlarda hukuk yaratma ve takdir yetkisini kullanarak uyuşmazlığı çözecektir.

4.2.2. Hakimin Yorum Yetkisi

Medeni Kanunun 1. maddesi hakime yorum yetkisi tanımıştır. Hukuki uyuşmazlıklar yargı organına geldiğinde hakim, önüne gelen olayda soyut nitelik taşıyan hukuk kurallarını somut olaya uygulayarak bir çözüm getirecektir.

Hakimin, kanunu somut olaya uygularken o olayın özelliklerini de dikkate alması gerekmektedir⁵². Kural olarak hakimin verdiği karar, diğer mahkemeleri hatta bizzat kendisini de bağlamamaktadır. Diğer bir ifadeyle, bir başka olayda hakim aynı olayı

⁵¹ Güriz, a.g.e., s. 58.

⁵² Edis, a.g.e., s.165.

başka türlü yorumlayabilecektir⁵³.

Bununla birlikte, kanunda yer alan bir kuralın mahkemelerce sürekli olarak aynı şekilde yorumlanması ile zamanla bu kural, konuya ilişkin bir yargısal içtihat haline gelebilir. Belirtelim ki, Yargıtay'ın kanunun bir maddesine, içtihatları birleştirme yoluyla vermiş olduğu anlamın, bu içtihat değiştirilinceye kadar bütün mahkemeleri, özellikle de Yargıtay'ı bağlayıcı özelliği vardır. Bu, 2797 sayılı Yargıtay Kanununun 45. maddesinde "içtihadı birleştirme kararları benzer hukuki konularda Yargıtay dairelerini ve adalet mahkemelerini bağlar" şeklinde belirtilmiştir⁵⁴.

Hakim yorum konusunda ilke olarak serbesttir. Fakat bu serbestlik niteliği, hakimin yorum konusunda keyfi bir yetkiye sahip olduğu anlamına gelmemektedir. Çünkü, yargı kararları üst yargı organlarınca denetime tabi olmaktadır. Bu yüzden hakim, kararını bilimsel ve mantıki esaslara dayandırmak ve gerekçelemek zorundadır⁵⁵.

4.2.3. Hakimin Hukuk Yaratması

Medeni Hukukun yardımcı kaynaklarından birisi de hakimin yarattığı hukuktur. Bu, Medeni kanunun 1. maddesinde açıkça ifade edilmiştir. Hakim önüne gelen somut olayı çözüme kavuşturmak için öncelikle "yazılı kaynaklar"da buna ilişkin bir kural olup olmadığını araştıracaktır. Burada bir hüküm bulamadığı takdirde yardımcı kaynaklara başvuracak önce örf ve adet hukukunda bir hüküm arayacaktır. Burada da herhangi bir çözüm yolu bulamazsa, "bu anlaşmazlıkla ilgili herhangi bir hukuk kuralı mevcut değildir" diyerek anlaşmazlığı çözmekten kaçınamayacaktır. Çünkü kanun koyucu hakime anlaşmazlığı çözüme kavuşturmaya yönelik kural koyma yetkisi tanımıştır. Buna "hakimin hukuk yaratması" adı verilmektedir⁵⁶.

Kanundaki boşluklar kanunun uygulanması sırasında, ya bizzat kanunda ya da onda yer alan kuralların olaya uydurulmasında ortaya çıkmaktadır. Kanunda ya da örf ve adette konuya ilişkin herhangi bir hüküm bulunmaması halinde boşluk hakimin

⁵³ Gözler, a.g.e., s.165.

⁵⁴ Akipek-Akintürk, a.g.e., s.114.

⁵⁵ Gözler, a.g.e., s.165.

⁵⁶ Turgut Akintürk, *Medeni Hukuk*, (Ankara, 1996), s.53-54.

hukuk yaratması yoluyla, kanunda hüküm olmasına rağmen olaya uydurulması esnasında ortaya çıkabilecek sorunlardan dolayı meydana gelen boşluk ise hakimın takdir yetkisi çerçevesinde doldurulacaktır⁵⁷.

Kanunda yer alan boşlukları çeşitli şekillerde sınıflandırmak mümkündür. Boşluk sorunun önceden görülmemiş olmasından kaynaklanıyorsa "bilinçsiz boşluk", görüldüğü halde bilerek çözümsüz bırakılmışsa "bilinçli boşluk" adını almaktadır. Kanunda bir kuralın bulunmadığının açıkça belli olması "açık boşluk", belli bir olay için konulmuş kuralın, sözü bakımından olaya uymakla birlikte kanunun ruhuna göre genel ilkelerle çatışması halinde "örtülü boşluk" olarak nitelenmektedir⁵⁸. Hukuki düzenleme olmasına rağmen tatmin edici değilse veya uygulanması mantığa aykırı sonuçlar doğuruyor ise "gerçek olmayan boşluk" tan söz edilir⁵⁹.

Hakim kendisine tanınmış olan bu yetkiyi kullanmaktan kaçınmaz. Anayasamızın 36/II. maddesinde "hiçbir mahkeme görev ve yetkisi içindeki davaya bakmaktan kaçınmaz" denilmek suretiyle bu ifade pekiştirilmiştir. Buna "hakimin ihkaki istinkafı" (hakimin hak dağıtmaktan kaçınması) denmektedir ki, böyle bir durumda zarara uğrayan taraf hakim aleyhine tazminat davası açabilecektir (HUMK m.573, b.6).

Özellikle "iş hukuku" alanında hakimın hukuk yaratması uygulamasına sık rastlanmaktadır. Çünkü, çalışma hayatının dinamikliği karşısında mevcut hukuk kurallarının bu gelişmeyi aynı hızla takibi mümkün olamamaktadır.

Hakimin bir hukuk kuralı koyarken, kanun koyucu gibi hareket etmesi yani tamamen objektif bir şekilde davranarak genel ve soyut bir hukuk kuralı yaratması gerekmektedir. Ancak, hakimın yaratmış olduğu hukuk kuralı bir "kanun hükmü" niteliğinde değildir. Yani bu kuralın tüm mahkemeleri bağlama özelliği yoktur. Hatta bu kuralı bizzat ortaya çıkaran hakimın dahi daha sonraki olaylarda bu kuralla bağlı kalması zorunlu değildir. Eğer yaratılmış olan hukuk kuralı bir "içtihadı birleştirme kararı" şeklindeyse bu durumda tüm mahkemeler bu kuralla bağlı olacaklardır⁶⁰.

⁵⁷ Bülent Köprülü, **Medeni Hukuk**, (Genişletilmiş ve Yenilenmiş B.2, İstanbul, 1984), 128-129.

⁵⁸ Aybay-Aybay, **a.g.e.**, s.210.

⁵⁹ Yaşar Karayalçın, "Hukukta Metodoloji", **Çağdaş Hukuk Felsefesi ve Hukuk Kuramı İncelemeleri**, Hz. Hayrettin ÖKÇESİZ (İstanbul, 1997), s.534-535.

⁶⁰ Aynı, s. 54.

Hakimin kanun boşluklarını doldururken mevcut hukuk düzeninde hakim olan sistem birligini ve uyumu zedeleyecek kararlardan kaçınması gerekmektedir. Hakim zaman zaman kendi şahsi kişiliğinden sıyrılabilmeli ve toplumun şartlarını ve ihtiyaçlarını iyi takdir eden objektif bir kanun koyucu gibi hareket edebilmelidir⁶¹.

4.2.4. Hakimin Takdir Yetkisi

Somut olaya uygulanacak hukuk normu bazı durumlarda hakime olayın önceden bilinmeyen özelliklerini göz önüne alarak takdir hakkı vermektedir. Hakimin değerlendirme ya da tercih yapmasını istemektedir. Bu hakimin hukuk yaratmasından biraz daha farklıdır. Takdir yetkisinde , olaya uygulanacak bir kural vardır fakat genel nitelikte olduğu için hakimin tercih ya da değerlendirme yapması gerekmektedir⁶².

Hakime takdir hakkı tanınması, kanunun koyacağı ana ve genel kuralları zamanın gereklerine, yeni durumlara ve hayat şartlarına göre gelişen ve oluşan ilişkilere uygulama imkanının sağlanması anlamına gelmektedir.

Takdir yetkisinin tanımını şu şekilde vermek mümkündür⁶³. "Takdir yetkisi kanun koyucunun bilerek ve isteyerek, yani bilinçli olarak bıraktığı kural içi boşlukların hukuk kurallarını uygulamakla yükümlü olanlarca, olayların özellikleri, toplumdaki ahlaki düşünceler, hukukun birliği, takdir yetkisini tanıyan kuralın amacı, sosyal adalet gibi hususlar göz önünde tutularak ferdileştirilip doldurulması yetkisidir".

4.2.2.1. Hakimin Takdir Yetkisinin Bulunduğu Durumlar

Hakim takdir yetkisine genellikle kanunun kendisine bu yetkiyi verdiği durumlarda sahiptir. Medeni kanunun 4. maddesinden bu anlam çıkartılabilir. Maddeye göre; "Kanunun takdir yetkisi tanıdığı veya durumun gereklerini ya da haklı sebepleri göz önünde tutmayı emrettiği konularda hâkim, hukuka ve hakkaniyete göre karar verir".

⁶¹ Selahatin Sulhi Tekinay, *Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku*, (Gözden Geçirilmiş ilaveli B.6, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1992), s.72.

⁶² Halil Can-Semih Güner, *Hukukun Temel Kavramları*, (Siyasal Kitabevi, Ekim 1999, Ankara), s.148.

⁶³ Edis, a.g.e., s.200.

Bununla birlikte takdir yetkisi sadece kanunla verilen yerlerde kullanılır demek doğru olmayacaktır. Bu nedenle, herhangi bir hukuki ilişkinin takdir hakkının kullanılmasını haklı göstereceği yerlerde ve özellikle gerçek olmayan kanun boşluklarında takdir yetkisinin kullanılması mümkün olacaktır⁶⁴.

Medeni Kanun bazen açık olarak hakimin takdir hakkından söz etmektedir. Ancak bu çok sık karşılaşılan bir durum değildir. Medeni Kanunun açıkça hakime takdir yetkisi tanıdığı hükümlere örnek olarak; Borçlar Kanununun, hizmet akdinin zamanından önce feshinde bunun mali sonuçlarının tespitini düzenleyen 345. maddesi verilebilir.

Medeni Kanunda açıkça takdir hakkından söz edilmemekle birlikte kullanılan bazı deyimlerden hakime takdir yetkisinin verilmek istendiğinin anlaşıldığı durumlar da bulunmaktadır. Örneğin; Medeni Kanun m.26 da bir kimsenin haklı sebepler varsa isminin değiştirilmesini isteyebileceği yazılıdır. Ancak haklı sebeplerin ne olduğu madde de belirtilmemiştir. Dolayısıyla hangi şartların haklı sebep oluşturduğunun takdiri hakime bırakılmıştır. Yine, Borçlar Kanunu m. 529'da; "Hususiyle şirketi idare eden şerikin vazifelerini fahiş bir surette ihmal etmesi yahut iyi idare için lazım olan ehliyeti zayi eylemesi keyfiyetleri haklı sebep olmak üzere nazara alınabilir" ifadesinden hakime takdir yetkisi tanıdığı anlaşılmaktadır.

Hakime takdir yetkisi verilmek istendiği bazen de maddenin yazılış biçiminden anlaşılmaktadır. Kanunun "hükmedilebilir", "kılınabilir" veya "yapılabilir" gibi ibarelerinden takdir yetkisinin tanıdığı görülmektedir. Örneğin, Medeni Kanun m.12'deki, onbeş yaşını bitiren küçüğün belirli şartlarda asliye mahkemesince ergin kılınabilmesi hakkındaki hüküm verilebilir.

4.2.2.2. Takdir Yetkisini Kullanırken Hakimin Uyması Gereken Kurallar

Hakimin takdir yetkisini kullanırken doğabilecek sakıncaları ve amacı aşan uygulamaları önlemek düşüncesiyle; hakimin kişisel eğilimlerinin etkisiyle keyfi kararlar vermesi önlenmelidir. Tersine durumda, hakimin verdiği karar üst yargı organınca bozulacaktır. Hakimin takdir yetkisini kullanırken uyması gereken bazı kurallar vardır.

⁶⁴ Akipek-Akıntürk, a.g.e., s.142.

Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür.

- **Önyargılardan Kurtulmak**

Karar verme durumunda olan hakim , kişisel heveslerinin ve kendine özgü eğilimlerinin etkisinden kurtulmalıdır. Genellikle yanlış hükümler ve takdirler hakimnin önyargılarından kaynaklanmaktadır⁶⁵. Eğer hakim bu önyargılarından kurtulamazsa takdir yetkisi bir düzensizlik ve huzursuzluk kaynağı olacak ve hukukun güvencesi altında olması gereken kişisel haklar hakimnin eline terkedilecektir.

- **Çıkar Anlaşmazlığında Adil Bir Denge Kurmak**

Takdir yetkisini kullanırken hakimnin yapacağı ilk iş, taraflar arasındaki çıkar anlaşmazlığının ne olduğunu, bu uyuşmazlıkta taraflardan hangisinin korunmaya ihtiyaç duyduğunu belirlemektir. Hakim bu belirlemeyi yaparken taraflar arasında adil bir dengenin kurulmasına dikkat etmelidir. Böyle bir dengenin kurulmasında ise; "Türk toplumunun sosyal, ekonomik ve moral yapısıyla tarafların gerçek durumları"⁶⁶ hareket noktası olarak alınabilir.

- **Benzer Durumlarda da Uygulanabilir Bir Çözüm Bulmak**

Hakim takdir yetkisini kullanırken, benzer olaylarda da uygulanabilir nitelikte olmasına dikkat etmelidir. Çünkü, kanun koyucu kendi öngördüğü kural içinde yine kendisinin benimseyebileceği bir çözümü sağlaması için hakime takdir yetkisi vermiştir. Burada hakim bir nevi kanun koyucunun yardımcısı konumunda olmaktadır. Bu nedenle hakim nispeten önemli özellikleri göz önünde bulundurarak, türü bakımından tek olan olaya ait özellikleri bir yere kadar gözardı etmek durumundadır. Ama bunu yaparken de, hakkaniyete özen göstermek ve bir olayın tüm özelliklerine cevap vermek gerekmektedir. Benzer olaylarda da uygulanabilir bir çözüm bulunması toplumun ortak vicdanında bir tepkinin doğmaması bakımından da önemlidir. Hakimnin benzer olaylarda da

⁶⁵ Abdullah Dinçkol, "Hakimin Karar Verme Sürecinde Temel İlkeler", *Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arkivi*, Hz. Hayrettin ÖKÇESİZ, (Afa Yayınları, İstanbul, 1990), s.174.

⁶⁶ Yar. HGK. 8.12.1965, E.892, K. 450, Edis, a.g.e., s.206.

uygulanabilir bir çözüm bulması ilkesi, Medeni Kanun m.1/II nin kıyas yoluyla uygulanmasını ve yargı kararlarıyla bilimsel içtihatlardan yararlanmayı gerektirmektedir. Zira, bu maddede hakime bu konuda verilmiş olan görev sadece yorumlamaya ve hukuk yaratmaya yönelik olmayıp takdir yetkisinin kullanılmasına da ilişkindir⁶⁷.

4.2.2.3. Takdir Yetkisinin Kullanılmasının Sınırları

Hakime tanınmış olan takdir yetkisi sınırsız değildir. Hakim bu yetkiyi kanunun kendisine takdir hakkı verdiği yerlerde kullanabilecektir. Hukukun takdir yetkisine dayanılarak uygulanması objektif esaslara ve kanunun amacına uygun olmalıdır. Başka bir ifadeyle, hakim kendisine verilen bu yetkiyi kullanırken kanunun çizdiği sınırlar içinde, şahsi sempati, antipati duyguları ve eğilimlerinden uzaklaşarak bir karara varmalıdır⁶⁸.

Medeni Kanunun 4. maddesine göre, hakim takdir hakkını hukuk ve hakkaniyet kurallarına uygun şekilde kullanmalıdır. Bu bakımdan hukuk ve hakkaniyet kuralları hakimin takdir yetkisini kullanmada bir çerçeve çizmektedir. Hakimin kararı objektif ve maddi sebeplere dayanmalıdır⁶⁹.

4.3. Bilimsel Yorum (İlmi Tefsir)

Bilimsel yorum, hukuk alanında çalışmakta olan bilim adamları tarafından hukuk kurallarının anlamını yorum yöntemlerine göre belirlemeleriyle ortaya çıkmaktadır. Bilimsel yorum yargı yorumu gibi somut olaylara uygulanmamaktadır. Bilim adamlarının hukuk alanında çeşitli varsayımlar üzerinde düşünerek sorunları tespit etmeleri ve çözüm yolları bularak soyut düşüncelerle teori üretmeleri şeklinde gerçekleşmektedir⁷⁰.

Bilimsel yorum genel ve soyut olma özellikleriyle yasama yorumuna benzemektedir. Çünkü, bilimsel yorumda, yorum yapılırken ne somut bir olay ne de taraflar mevcut değildir. Diğer taraftan, iki yorum çeşidi arasında farklar vardır. Yasama

⁶⁷ Aynı, s.207-208.

⁶⁸ Akipek-Akıntürk, a.g.e., s.142-143.

⁶⁹ Edis, a.g.e., s.17.

⁷⁰ Atar, Ayan, Karahan, Sümer ve diğerleri, a.g.e., s.62.

yorumunda mevcut bir hukuk kuralının varlığı şartken bilimsel yorumda buna gerek yoktur. Çünkü hukuk alanında bilimsel çalışmaların sürmesi , çeşitli yayınların yapılması bilimsel yorumu da beraberinde getirmektedir. İki yorum çeşidi arasında diğer bir fark da bilimsel yorumun bağlayıcılık niteliğinin olmamasıdır.

Bilimsel yorum soyut niteliğine rağmen; hukuk kurallarının anlaşılabilmesi, mevcut hukuk kurallarının günün ihtiyaçları ve sosyal şartlara uydurulması noktalarında önemli etkiler yapmaktadır. Bunun yanısıra , statik bir yapıya sahip olan hukuk kurallarını dinamik olan sosyal hayata uygulamak zorunda olanlara kaynak oluşturmaktadır. Medeni Kanun m.1/II'de de hakimlere hukukun uygulanmasında bilimsel yorumlardan yararlanması önerilmektedir⁷¹.

Bilimsel yorumun kapsamına sadece mevcut hukuk kuralları değil hukuk felsefesine, hukuk tarihine, hukuk sosyolojisine ait eserler de girer. Hatta hakim Türk hukukundaki bir hükmün yorumu ya da bir boşluğun doldurulması için yabancı hukuklara ait eserlerden de yararlanabilir⁷².

Hukuk ilmiyle uğraşanların fikirlerini ortaya koydukları eserleri şu şekilde sıralamak mümkündür⁷³.

- a) **Sistemantik Eserler:** Bu tip eserlerde hukuki kurallar ve kurumlar bir bütün halinde sistemantik bir plan dahilinde aralarındaki bağlantı göz önünde tutularak mantıklı bir sıra içinde incelenmektedir. Daha çok öğretim alanında başvurulan eserlerdir.
- b) **Şerhler:** Bunlar kanun maddelerini kanundaki sıraya göre tek tek ele alarak inceleyen ve yorumlayan eserlerdir.
- c) **Monografiler:** Belirli bir konuyu derinlemesine farklı yönleriyle inceleyen eserlerdir. Sistemantik eserlerin ve şerhlerin yazılmasına yardımcı olmaktadır.

⁷¹ Akipek-Akıntürk, a.g.e., s.113-114.

⁷² Oğuzman, a.g.e., s.86.

⁷³ Aynı, s.86-87.

- d) Makaleler:** Bir konuyu inceleyen, dergi veya armağanlarda yayınlanan yazılardır. Makaleler monografilere oranla daha dar kapsamlıdır.
- e) Eser veya İçtihat Tahlilleri:** Bir eserin veya mahkeme kararının incelendiği ve eleştirildiği yazılardır.
- f) Notlu Kanunlar:** Esas olarak kanun metnini içermekle birlikte, kanun maddeleri hakkında bazı önemli noktalarda açıklamalara da yer veren eserlerdir.
- g) Diğer Eserler:** Bibliyografya derlemeleri ve içtihat derlemeleridir. Bunların doktrinel değeri yoktur. Bu eserler araştırma yapanlara büyük kolaylık sağlamaktadırlar.

4.4. İdari Yorum

Yürütme ve idare tarafından; kanunla verilen yetkileri kullanırken, kuralın yorumlanmasına idari yorum denilmektedir. İdari yorumun sonucunun tüzük, yönetmelik, genelge vb. şeklinde olduğu da görülmektedir. Anayasanın 125.maddesinde "idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır" denilmiştir. Buna göre, idari yorumun hukuksal sonuçları idari yargı organların tarafından iptal edilinceye kadar geçerli olacaktır⁷⁴

İdari yoruma ilişkin bir örneği; TİSGLK'nun 33. maddesine dayanarak vermek mümkündür. Maddeye göre; karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı bir kararname ile 60 gün süre ile erteleyebilmektedir. Bu hükümle ilgili olarak duraksamalara yol açan en önemli husus hangi grev ve lokavtta, milli güvenlik veya genel sağlığın bozulması tehlikesi olduğunun belirlenmesindeki güçlüklerdir. Ayrıca milli güvenlik ve genel sağlık kavramlarının sınırlarının belirlenebilmesi de zordur. Bu nedenle, en azından grev hakkının esas erteleme istisna olduğu benimsenerek, işçinin yasal hakkı olan grev ve lokavtın yasaklanmasının sınırlandırılması gerekmektedir. Nitekim, TİSGLK, Bakanlar Kurulu'nun erteleme

⁷⁴ Karabatak, a.g.e., s.38-39.

sebeplerini geniş olarak yorumlaması sonucunda, grevlerin haksız olarak geciktirileceğini göz önünde bulundurarak erteleme kararına karşı idari yargıya başvurma imkanı sağlamıştır⁷⁵.

5- YORUMLAMA YÖNTEMLERİ

Yorum yapmanın amacı belirli bir hukuki ilişki düzenlenirken kanun koyucunun açıkladığı beyanın gerçek anlamını belirlemektir. Bunun yapılabilmesi ise uygun bir yorum yönteminin seçilmesine bağlıdır. Kanun koyucu bu konuda herhangi bir açıklık getirmemiştir. Bu bakımdan hakim yorumlamada kullanacağı yöntemi kendisi belirlemelidir. Çağdaş bir hukukçu tüm yorum öğelerine, dile, tarihe, yasanın izlediği amaca, onun sistematığıne, anayasal değer yargılarına ve sosyal gerçeklere uygun ve dengeli bir biçimde yer vermelidir⁷⁶.

5.1. Deyimsel (Lafzi) Yorum

Bir metnin yorumunda, onun sözünden hareket etmek zorunlu olmaktadır. Çünkü, kanun koyucu anlatmak istediği düşüncüyü sözcük ve cümleler içine yerleştirmiştir. Bu nedenle kanunda kullanılan kavramların anlamları üzerinde durmadan yorum yapmak yanlış sonuçlara götürecektir.

Bu yorum yöntemi hukuk kurallarına uygulanırken sözcüklerin sözlükteki, geçerli dildeki anlamları, cümle içindeki yerleri, bizzat cümlenin dilbilgisi kurallarına göre yapısı esas alınır⁷⁷.

Deyimsel yorum yönteminde sözcüklerin ve cümlelerin gerçek anlamlarını açıklamak, belirsiz veya eksik bir metnin anlamını belirlemek amacı öncelik taşımaktadır. Hakim metinde yer alan bir sözcüğü değerlendirirken normal bir insanın vereceği anlamı araştırmalıdır. Eski kanun metinlerinde yer alan bir sözcüğe anlam vermek yeni kanunlarda yer alan sözcüklerin anlamını tayin etmekten daha zor olmaktadır.

⁷⁵ Nurgül Keskin, Toplu İş Sözleşmelerinin Yapılma Sürecinde Gecikme Sorunu ve Sonuçları, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Ün., Sos. Bil Ens., Ekişehir, 1997) s.41

⁷⁶ Rona Serozan, *Medeni Hukuka Giriş*, (Filiz Kitabevi, İstanbul, 1997), s.81.

⁷⁷ Vecdi Aral, *Hukuk ve Hukuk Bilimi Üzerine*, (Filiz Kitabevi, İstanbul, 1991), s.185.

Bu tür bir yöntemde, hakim kanunun sözüne önem vermek zorundadır. Fakat, kanunda bulunan baskı, noktalama ve açık kavram hatalarının hakim tarafından düzeltilmesi gerekmektedir. Örneğin, bir baskı hatası olarak hacir sözcüğü haciz olarak yazılmışsa hakim doğrusunu uygulamalıdır⁷⁸.

Deyimsel yorum yönteminin uygulanabilmesi için kanunların teknik bir dilde değil, herkesin rahatlıkla anlayabileceği günlük dilde yazılmış olması gerekmektedir. Çünkü, özel alanlarda teknik terimlerin kullanılması zorunluluğu dışında, hukuk herkesin davranışını uyduracağı ortak kurallardan oluşmaktadır.

Yoruma kanunun sözüyle başlamak gerektiği açıktır. Bazı durumlarda, bu tür yorum kanunun gerçek amacını ortaya koyabilmektedir. Fakat, bunun yeterli olmadığı akıldan çıkarılmamalıdır. Bir hukuk kuralının anlamını belirlemede dilbilgisi kurallarıyla sınırlı kalınmamalıdır. Kanun koyucu tarafından kullanılmış olan bir kavram zaman dışı, yaşamın gelişiminden uzak, bağımsız bir amaca sahip değildir. Bu kavramlar uygulanmaları sırasında devamlı olarak düzeltilmeye ve geliştirilmeye ihtiyaç duyarlar. Kalıplanmış sabit sözcükler çoğu kez değişen yaşam koşullarına ayak uyduramayacaktır. Bu nedenle, kavramların hem görünen anlamını hem de taşıdığı anlamı araştırıp sonuca ulaşmak yerinde olacaktır⁷⁹.

Bu yöntemin en çok eleştirilen yönü, kanun koyucunun kullandığı sözcüklere aşırı değer verilmesi ve kanundaki tüm sözcüklerin titizlikle seçilerek kullandığı varsayımdır. Kanun koyucunun metindeki tüm sözcükleri kullanırken üzerinde aynı dikkatle durduğu düşünülemez. Bu bakımdan, Borçlar Kanununun 18. maddesinde "bir akdin şekil ve şartlarını tayinde iki tarafın gerek sehven, gerek akitteki hakiki maksatlarını gizlemek için kullandıkları tabirlere ve isimlere bakılmayarak onların hakiki ve müşterek maksatlarını aramak lazımdır" denilmektedir.

5.2. Tarihsel (Sübjektif) Yorum

Tarihsel yorum yönteminde, kanun koyucunun kanunu koyarken izlediği amaç araştırılmaktadır. Kanunu yorumlamada metninde kullanılan ifadeler önemli ise de

⁷⁸ Güriz, a.g.e., s.59.

⁷⁹ Aral, a.g.e., s.185.

bunlarla yetinilmemeli ve kanun koyucunun iradesi de göz önüne alınmalıdır. Bu yöntemle bir bakıma deyimisel yorum yönteminin eksiklikleri giderilmeye çalışılmaktadır.

Bu yöntemde, hukuk kurallarının hazırlık çalışmalarına büyük önem verilmektedir. O yüzden, hukuk kuralı tamamlanmadan önceki aşamalar titizlikle incelenmelidir⁸⁰. Bunun için de kanunun hazırlık çalışmalarına, komisyon ve Meclisteki konuşmalara, tartışmalara, kanunun gerekçesine bakmak ve yararlanmak gerekmektedir. Böylece, kanun koyucunun bu hükmü çıkarırken hangi amaçla hareket ettiği anlaşılabilir. Tarihsel yöntem ancak kanun koyucunun amacının belli olabildiği ölçüde yararlı olup sonuç verebilecektir⁸¹. Çünkü bu yorumda sadece zamanın kanun koyucunun iradesi önem taşımaktadır. Kanunun anlamı onu ortaya çıkaran kanun koyucunun düşünce ve iradesine göre belirlenmektedir.

Görüldüğü gibi, tarihsel yorum yönteminde kanunun çıkarıldığı dönemdeki kanun koyucunun iradesine ve hazırlık çalışmalarına gereğinden fazla önem verilmektedir. Çünkü toplumsal yaşam gibi bunu düzenleyen hukuk kuralları da dinamiktir. Kanun eskidikçe; ihtiyaçlar, sosyal koşullar, görüşler ve değer yargıları da değişebilecektir. Kanunun yürürlüğünde ise, o günün koşulları dikkate alınmaktadır. İşte burada önemli olan, şartlar değişse de kanunun uygulanma ihtimalinin devam ettirilebilmesidir. Bu nedenle hukuk kuralını çıkartan organların statik olarak belirli bir dönemdeki iradelerinin ilelebet devam ettirilmesi doğru olmayacaktır. Aksine, ortaya çıkan bir uyumsuzluğu çözüme kavuşturmada o hukuk kuralını günün şartlarını da göz önüne alarak yorumlamak yerinde olacaktır⁸².

Buradan anlaşılıyor ki, tarihsel yorum yönteminin yardımcı bir araç olarak kullanılması gerekmektedir. Kanun koyucu yorumcudan üstündür, çünkü yorumcuyu bağlayan kuralların içeriğini o belirlemektedir. Fakat bu içeriğin belirlenmesinde barış içinde bir toplumsal yaşam ve toplumsal yararın gerçekleştirilmesi amaçlanır. Bunun için de, anayasaya uygun bir tartışma yapılmaya özen gösterilmelidir. Ancak bu şekilde ortaya çıkan bir kural bağlayıcılık özelliği taşımaktadır. Yoksa kanun koyucunun metne yansımamış iradesi bağlayıcı değildir. Aksi durumda anayasaya aykırılık söz konusu

⁸⁰ Atar, Ayan, Karahan, Sümer ve diğerleri, a.g.e., s.64.

⁸¹ A. Şeref Gözübüyük, **Hukuka Giriş ve Hukukun Temel Kavramları**, (B.3, Ankara, 1978), s.64.

⁸² Atar, Ayan, Karahan, Sümer ve diğerleri, a.g.e., s.64.

olmaktadır.

Ayrıca, yorumda kanun koyucunun iradesinin araştırılarak bunun temel alınması kanun koyucunun gerçek iradesini saptamadaki güçlüğü yanısıra, değişik zamanlarda ortaya çıkmış kanunlar arasında çelişmelere de neden olabilmektedir. Kanun koyucunun iradesinin araştırılması yorumlamada önemli ipuçları verse de tamamen bu yöntemle dayanmak asla yeterli olmayacaktır. Çünkü, kanun bir kez kabul edildikten sonra kendi geçmişinden kopmakta ve bağımsız bir nitelik kazanmaktadır⁸³.

5.3. Objektif (Amaçsal) Yorum

Objektif yorum yönteminde; kanun kuralının objektif anlamını bulmak, kanunun akla uygun olarak, doğru bulunan anlamını araştırmak amacı izlenir. Bu nedenle yöntemin, hukuk düzenine hakim olan ve kanunun yorumunda da etkili olması gereken, Medeni Kanunun 2.maddesinde düzenlenen "dürüstlük" genel prensibine dayandığını söylemek mümkündür⁸⁴.

Bu yöntemde, önemli olan kanun koyucunun başta ne istemiş olduğu değil, hukuk tekniğinin gelişimi ve mevcut şartlar göz önünde tutularak ondan çıkarılabilecek anlamdır. Hakim yorum yaparken objektif sebeplere (örneğin; yasama organının açıkça hata yapmış olması, menfaatler durumunun açık surette değişmesi, makul ve iyi niyetli ilgililerin o hükme verebilecekleri anlam) dayanmalıdır⁸⁵.

Yorum yapılırken kanunun uygulanması anındaki toplum ihtiyaçlarına ve düzenlenmek istenen yarar veya çıkar uyumsuzluklarına en uygun gelecek biçimde olmasına dikkat edilmelidir. Öyle ki, kanun hukuk düzeninin bütünü içinde olabildiğince uyumlu olmalıdır. Bunun için, zamanla değişen ihtiyaçlar nedeniyle toplumdaki adalet duygusunu zedeleyecek olan kanunun yapıldığı andaki irade ve amacını araştırmak yerinde olmayacaktır. Bunun yerine, yorum anında toplumun içinde bulunduğu ihtiyaç ve şartları yansıtan kanun koyucunun bugünkü amaç ve iradesinin ne olduğunu belirlemek daha uygundur.

⁸³ Güriz, a.g.e., s.60.

⁸⁴ İmre, a.g.e., s.163.

⁸⁵ Karayalçın, (1997), a.g.e., s.535.

Objektif yorum yönteminde kanunun hazırlık çalışmalarına verilen önem tarihsel yorum yönteminden biraz daha farklıdır. Objektif yorumda, hazırlık çalışmaları kanunun anlamının saptanmasında değil, kanunun yapıldığı anda göz önünde tutulan ve birbiriyle çelişen yarar veya çıkar uyumsuzluklarının belirlenmesinde yol gösterici olmaktadır⁸⁶.

Bu yorum yöntemine şu açılardan çeşitli eleştiriler getirilmektedir. Bu yöntem, kanunun yürürlüğe girmesinden önceki ilişkisini tamamen keserek bağımsız hale gelmesine yol açmaktadır. Ayrıca, zamanın ihtiyaçlarına göre değiştirme yetkisinin yasama organına ait olduğu ileri sürülerek eleştirilmektedir.

Bu durumda objektif yorum yönteminin ölçü ve sınırlarının belirlenmesi gerekmektedir. Bu yorumda kanun kuralının kapsadığı iradenin araştırılması da söz konusu olduğuna göre, kanunun hazırlık malzemeleri, yorumun yardımcı malzemesi olarak göz önüne alınabilirler. Fakat, yorumcu bununla bağlı değildir, gerekirse bundan faydalanabilecektir. Yorumcu yeni ihtiyaçları göz önüne almak, kanunu toplumun değişen şartlarına uydurmak yetkisine sahiptir. Bunu kanunun çizmiş olduğu sınırlar çerçevesinde yapmalıdır⁸⁷.

5.4. Mantıki Yorum

Mantıki yorumda, yoruma konu olan hüküm içinde yer aldığı kanunun sistematigi açısından ele alınmaktadır. Kanunun tümünde hakim olan değer yargılarından hareket edilerek sonuca ulaşılmaktadır⁸⁸. Deyimsel yorum yönteminden sonuç çıkarılamazsa başvurulacak bir yöntemdir.

Bu yorum yöntemine göre bir mantık silsilesi içinde, hukuk kuralı ile diğer öğeler arasında bir ilişki kurulur. Buna göre, o kuralın kanun içindeki yeri yani hangi bab ya da fasılda düzenlendiği, o bab ve fasıldaki diğer kurallarla nasıl bir ilişki içinde olduğu ve neyi düzenlemek istediği, kanununa hakim olan temel görüşe bakıldığında kuralın neye ilişkin olarak düzenlendiği, o maddenin kenar başlıkları da dikkate alınarak

⁸⁶ Edis, a.g.e., s.192

⁸⁷ Imre, a.g.e., s.164.

⁸⁸ Mehmet Ayan, *Medeni Hukuk*, (Konya, 1997), s.69.

belirlenmeye çalışılır. Bu aşamada kanunun hazırlık çalışmalarından da yararlanılmaktadır⁸⁹.

Gerek mantıki yorum yöntemi gerekse deyimisel yorum yöntemi klasik yorum teorisinin benimsemiş olduğu yöntemlerdir. Mantıki yorum, kanundan mantık kurallarıyla mutlaka bir sonuç çıkacağı fikrine dayanmaktadır. Fakat bu yöntem, mantık kurallarına dayanılarak çıkarılan sonucun toplumun kanunun uygulandığı andaki ihtiyaçlarına ve menfaatlerine uygun düşüp düşmediği üzerinde durmamaktadır. Bu nedenle bu yorum yöntemiyle varılan sonuç tamamen mantık kurallarıyla sınırlı olacaktır. Fakat hukuk kuralının sadece bu şekilde yorumlanması, çoğu kez ne kanunun ruhuna ne de toplumun gereklerine uymayacaktır⁹⁰.

5.5. Kavramcı Yorum

Kavramcı yorum, hukukun uygulanmasında kanunun sistemleştirilmesine ve kanunun içerdiği genel kavramların tanımlanmasına öncelik tanımaktadır. Kanunun ülkenin her yerinde aynı şekilde uygulanmasına büyük önem vermektedir. Pozitif hukuk kurallarından hareket eden bu yorum yönteminin amacı özel hukuk kurallarına uygulanabilecek genel tanımlar oluşturabilmektir.

Bu yöntemin en önemli özelliği genelleştirme ve kavram yaratma işlemine öncelik vererek hukukun yöneldiği sosyal amaçları değersiz saymasıdır⁹¹. Yapıcı ve genelleştirici olan bu yöntem hukukta mantıki birliğe önem vermektedir. Buna göre; mahkemelerin hukukun uygulanmasında birlik, uyum ve kesinlik esaslarını gerçekleştirmeye çalışmaları gerekmektedir. Benzer olaylarda, hakimlerin farklı ve çelişkili kararlar vermeleri vatandaşların hukuka olan güvenlerini zedeleyecektir. Bu yöntem "sosyal gerçeklik" ya da "somut gerçeklik" üzerinde durmamakta, soyut hukuk kuralının üstünlüğüne inanmaktadır.

Kavramcı yorum yöntemine göre kanun, kanun koyucu tarafından bilinçli olarak ortaya çıkarılmıştır. Hakimin görevi, kanunu uygulamaktır. Kanunda herhangi bir

⁸⁹ Aydın Zevkiler, **Hukukun Temel Kavramları**, (T.C. Anadolu Ün. Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Ya. No.85.Eskişehir, 1990), s.129-130.

⁹⁰ Akipek-Akıntürk, **a.g.e.**, s.120.

⁹¹ Adnan Güriz, **Hukuk Felsefesi**, (Siyasal Kitabevi, B.5, Ankara, 1999), s.53.

belirsizlik olduğu durumda ise yapılması gereken yasama organının iradesini araştırmaktır. Bunun için de, ülkenin pozitif hukuku, kanunda yer alan hukuk, kanunun temelinde yatan mantık ilkeleri ve kanunun muhtemel gelişme yönü dikkate alınmalıdır.

Bu yorum taraftarları, kamu otoritelerinin yetkilerinin belirli oranda sınırlandırıldığı ve yargı denetimine tabi olduğu bir hukuk devleti idealine ulaşma amacını benimsemişlerdir.

Hukukun uygulanmasında kavramcı yöntem sayesinde kesinlik ve berraklığa ulaşabilmek o kadar da kolay değildir. Çünkü hukuk kurallarının uygulanmasında; mantıki bir birliğe varmak, hukuk kurallarını kesin ve berrak temeller üzerine oturtmak amacından çok, hukuku sosyal gerekler ve adalete uygun bir hale getirmek amacı mevcuttur.

5.6. Menfaatler İçtihadı

Bu yöntem, 1900 yılında Alman Medeni Kanununun kabulünden sonra Alman hukukçular tarafından geliştirilmiştir. Menfaatler İçtihadının temel amacı, kanunun sosyal gelişmeye uygun olarak yorumlanmasıdır. Hukukun amacı, bir takım değer yargılarına göre belli menfaatleri birbirine oranla sınırlamaktır. Her hukuk uyuşmazlığının gerisinde bir menfaat uyuşmazlığı bulunmaktadır. Yorumcunun görevi, somut olayı yani menfaatler çatışmasını bir karara bağlamak suretiyle menfaatler arasında dengeyi sağlamaktır⁹².

Burada menfaat sözcüğüyle anlatılmak istenen hem maddi hem de manevi anlamdaki menfaatlerdir. Bir hukuk uyuşmazlığında özel çıkarlar arasında çatışma olabileceği gibi bazen de özel çıkarla kamu çıkarı arasında çatışma olabilecektir. Hakimin görevi hangi çıkarlarda çatışma olursa olsun bunları bir dengeye getirmektir. Hakim her hukuki işlemde ve kararda menfaatlerin tatmini isteğini gözden uzak tutmamalıdır⁹³.

Menfaatler içtihadını savunanlar; mantık, örf ve tarih gibi faktörlerin hukuk

⁹² Selahattin Keyman, *Hukuka Giriş ve Metodoloji*, (Ankara, 1981), s.142.

⁹³ Güriz, *Hukuk Başlangıcı*, s. 62.

hayatında etkin olduğu görüşüne karşı çıkmaktadırlar. Hukukun son ve kesin amacı menfaatlerin dengelenmesidir. Bunu yapabilmek için de “tarafsızlık” ilkesine özen gösterilmesi gerekmektedir. Birbiriyle çatışan çıkarlar arasında bir denge kurulurken, daha rasyonel olan ve daha çok korunmaya değer görülen menfaate üstünlük sağlanması öngörülmektedir.

Bu yöntem; ne yöneticiye ne de hakime özel bir çözüm önerisi getirmemektedir. Amaç, karar verecek olan organa, karar vermek için gerekli malzemenin sağlanması , çatışan çeşitli menfaatlerin sistemleştirilmesi, düzenlenmesi, açıklığa kavuşturulması ve hakime en iyi karar verebileceği ortamın sağlanmasıdır⁹⁴. Hakim için önemli olan, kanunun en iyi uygulanma amacının ne olacağını belirlemektir.

Ancak bu yöntemin hakime çok sağlıklı bir çözüm yolu önermediği söylenebilmektedir. Çünkü hakimin karşılaştığı her olayda çıkarları basit bir formülle dengeleyebilmesi mümkün olamamaktadır.

6- YORUMUN SONUÇLARI

Yorumun sonunda kanunun anlamı farklı biçimlerde ortaya çıkabilmektedir. Bu farklı biçimlere yorumun sonuçları denilmektedir. Bunları beyan edici yorum ve değiştirici yorum olarak sınıflamak mümkündür.

Beyan Edici Yorum; kanun maddesini ve içinde yer alan hükmü olduğu gibi açıklayan yorumdur. Burada tek anlamlı kanun metni ile çok anlamlı olanı arasında bir ayrım yapılabilmektedir.

Değiştirici Yorum; Burada daraltıcı veya genişletici yorum söz konusu olabilecektir. Genişletici yorum, kanun kuralının sınırlarının genişletilerek, uygulama alanının çoğaltılmasını ifade etmektedir. Daraltıcı yorum, kanun metninin ya da kelimelerin sınırları içinde kalarak anlamlandırılmasına ilişkindir⁹⁵.

⁹⁴ Güriz, *Hukuk Felsefesi*, s.63.

⁹⁵ İmre, *a.g.e.*, s.170.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKU'NDA İŞÇİ YARARINA YORUM İLKESİ VE SINIRLARI

1- İŞÇİ YARARINA YORUM İLKESİNİN TEMELİ

İş Hukukunun bir bilim dalı olarak ortaya çıkış sürecine bakıldığında, işçiyi koruma fikrinin büyük bir önem taşıdığı görülmektedir. İşçiyi koruma amacı; İş Hukukunun, İşçinin Korunması Hukuku⁹⁶ olarak nitelendirilmesine dahi yol açmıştır. Bunun temelinde yatan sebep; sermayeyi elinde bulunduran işveren karşısında güçsüz olan işçinin korunması ihtiyacıdır.

Özellikle 19. Yüzyılda gelişen iktisadi liberalizmin savunduğu serbest rekabet görüşü (bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler); çalışma yaşamındaki ilişkilerin bireysel düzeyde tarafların serbest iradeleri ile belirlenebileceğini savunmaktaydı⁹⁷. Ancak, çoğu zaman sermaye sahibi işveren ile emeğinden başka geçim kaynağı olmayan işçi arasındaki çalışma ilişkisi, bu serbest pazarlık ortamında adil bir dengeye kavuşamamıştır⁹⁸. Zayıf durumda olan işçinin işveren karşısında ezilmesi kaçınılmaz hale gelmiştir. Bu da; çalışma hayatında işçinin korunması ve işverenle eşit şartlarda pazarlığa oturabilmesi imkanının sağlanması gerekliliğini ortaya koymuştur.

İş hukukunun işçiyi koruma düşüncesi, Uluslararası Çalışma Örgütü Statüsü ve

⁹⁶ Kenan Tunçomağ-Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, (B.2, Kasım, 1999, İstanbul), s.9; Kamil Turan, *İş Hukukunun Genel Esasları*, (Kamu-İş, Ankara, 1990), s.33; "Alfred Hueck-Hans Carl Nipperday, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, (I Band, 7, Auflage, Berlin und Frankfurt a.M. 1963), s.7"

⁹⁷ Bu konuda ayrıntılı bilgi için Bkz; Nusret Ekin, *Endüstri İlişkileri*, (B.6, İstanbul, 1994), s.1 vd.

⁹⁸ Ercan Güven-Ufuk Aydın, *İş Hukuku*, (B.2, Eskişehir, 2000), s.7; Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, (Yenilenmiş 15.B., Beta Basım A.Ş., Eylül 2000, İstanbul), s.18.

Filadelfiya Beyannamesi'nin Mukaddemesi'nden hareketle şu şekilde ifade edilebilir⁹⁹: "Sosyal adalet ve moral endişeler çevresinde adaletsizliği, yoksulluğu, yoksunluğu ve güçsüzlüğü bertaraf ederek işçiyi bağımlılığının doğurabileceği tehlikelerden korumak ve böylece tüm insanlığı kapsamına alan devamlı bir barışı kurmak". İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23 maddesinde de; "Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme , adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. Herkesin herhangi bir ayırım gözetmeksizin eşit iş için eşit ücret hakkı vardır. Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır" denilerek çalışanların korunması gerekliliğine dikkat çekilmiştir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 4. maddesinde de kimsenin zorla ya da angarya olarak çalıştırılmayacağı belirtilmiştir. İşçinin korunmasına yönelik olarak düzenlenen uluslararası diğer bir belge de Avrupa Sosyal Şartıdır. Belge'de çalışma hakkı (m.1), adil çalışma koşulları hakkı (m.2), güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı (m.3), adil bir ücret hakkı (m.4), çocukların ve gençlerin korunma hakkı (m.7), çalışan kadınların korunma hakkı (m.8) gibi konular da düzenlenmiştir¹⁰⁰.

İş hukukunda, işçinin korunması gereken taraf olarak görülmesi bu hukuk dalının doğuşunun doğal bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. İş hukuku; işveren karşısında ezilen, sömürülen ve zayıf durumda olan işçinin haklarını korumak ve geliştirmek için gerekli olan koşulların sağlanmasına çalışan bir hukuk dalı olarak doğmuştur. Özellikle de "sosyal devlet" düşüncesinin gelişmesiyle işçiyi koruma ve yardım etme ilkesi daha da belirginlik kazanmıştır¹⁰¹. İş hukuku bir yandan, çalışma yaşamına ilişkin koruyucu hükümleri ile zayıfların korunması amacını gerçekleştirmekte, bir yandan da toplum düzeni ve barışının sürekliliğini sağlamaya yönelik kuralları getirmektedir. Bu kuralların büyük çoğunluğu kamu düzeni düşüncesine dayanmaktadır¹⁰².

İşçinin korunması ihtiyacı, işçi-işveren arasındaki ilişkinin taşıdığı iki temel özellikten kaynaklanmaktadır. Bu ilişkinin özünde, işçinin işverene bağımlı olması yer

⁹⁹ Çenberci, a.g.e. s.14.

¹⁰⁰ Türk Halk-İş Sendikası, *Çalışma Yaşamının Uluslararası Belgeleri*, (Ankara, 1995), s.12.

¹⁰¹ Alpaslan Işıklı, *İş Hukuku*, (Ankara, 1999), s.4.

¹⁰² Çenberci, a.g.e. s.15.

almaktadır. İş ilişkisinde bağımlılık iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki ekonomik bağımlılıktır. İşçi üretim araçlarına sahip değildir. İşverene bağımlı olarak iş görmesinin karşılığında, tek geçim kaynağı olan ücreti elde etmektedir. Bu da işçinin işverene ekonomik açıdan bağımlı olması sonucunu doğurmaktadır. İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinde ekonomik güçler aynı değildir. Bu ilişkide güçsüz olan taraf işçidir. Çünkü sermayeyi elinde bulunduran taraf işverendir. İşçi ise yaşamını devam ettirebilmek için işverenin emrinde ücret karşılığı çalışmak zorundadır. İşçi ve işveren arasındaki bu ekonomik eşitsizliğin, işçi aleyhine bir baskı unsuru olarak kullanılma ve işçinin bundan zarar görme ihtimali göz önüne alınırsa, işçinin korunması gerekliliği daha da açıklık kazanmaktadır¹⁰³.

İşçinin işverene bağımlılığı sadece ekonomik yani maddi yönden değildir. Kişisel olarak da işçinin işverene bağımlılığı söz konusudur. Hizmet akdi, maddi unsurlar yanında kişisel unsurları da içeren bir akitir. Akdin tarafı olan işçi bir eşya değildir ve bu akdi yapmakla bir malvarlığı edimi değil, işverenin emrinde işi bizzat yapma (ifa etme) borcu altına girmektedir¹⁰⁴. Böyle bir ilişki, gerekli koruyucu önlemler alınmazsa işçiyi eski kölelik ilişkisindeki anlayış doğrultusunda bir eşya niteliğine dönüştürebilecektir. Çünkü işverenin yönetim hakkı bu sonucu ortaya çıkarabilecek fiili olanakları içermektedir¹⁰⁵. Bu nedenle, işçinin kişiliğini ilgilendiren hizmet akdine diğer borç doğurucu akitten farklı bir şekilde yaklaşmak gerekmektedir. İşçi-işveren ilişkisinde var olan bu kişisel bağımlılığı azaltmak ve işverenin yönetim hakkını sınırlamak için, işçinin korunması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Görüldüğü gibi, iş hukukunda işçiyi koruma düşüncesi, iş ilişkisinin sadece ekonomik ya da maddi yönü esas alınarak gelişmemiştir. Bu düşünce, işçinin kişiliğinin, onurunun, sağlığının ve beden bütünlüğünün korunmasını da içermektedir¹⁰⁶.

İş hukukunun işçiyi koruma amacı, anayasadaki eşitlik ilkesine de aykırılık oluşturmamaktadır. Çünkü kuramsal olarak işçi ve işvereni eşit kabul etmek,

¹⁰³ Sarper Süzek, *İş Hukukunun Genel Esasları*, (Ankara, 1998), s.18; Ö.Zühtü Altan-Nüvit Gerek-Ercan Güven-Ufuk Aydın, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, (T.C. Anadolu Ün. Ya. No:79, Açıköğretim Fak. Ya. No:26, B.4, Temmuz 2001, Eskişehir), s.20; Tunçomağ-Centel, *a.g.e.* s.9; Münir Ekonomi, *İş Hukuku*, (C.1, B.2, İstanbul, 1980), s.12.

¹⁰⁴ Ekonomi, *a.g.e.* s.13.

¹⁰⁵ Güven Esen, *İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsangücü Yönetimi*, (C.1, Kazancı Hukuk Ya. No:32, 1985), s.24.

¹⁰⁶ Süzek, *a.g.e.* s.19.

uygulamada güçsüz olan taraf yani işçi aleyhine bir eşitsizliğin doğmasına yol açacaktır. Kanun önünde kabul edilen eşitlik, iş ilişkisinde somut anlamda eşitsizliğe ve sömürüye dönüşmektedir. Bunun sebebi, daha önce de değindiğimiz gibi işçinin sosyal ve ekonomik yönden işverene oranla daha güçsüz olmasıdır¹⁰⁷. Bu durumda işçinin işveren karşısında ezilmemesi için, koruyucu hükümlerin yanı sıra sosyal haklar açısından da düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Başka bir deyişle; işçi ile işveren arasında gerçek anlamda bir sosyal dengenin kurulması kaçınılmazdır. Yargıtay bir kararında¹⁰⁸ "Anayasa m.41'de geleneksel anlamdaki eşitlik yanında sosyal adalet düşüncesine yönelen bir başka eşitlik daha öngörülmüştür" ifadesi ile sosyal dengeye işaret etmiştir.

Anayasa Mahkemesi'nin bir kararında¹⁰⁹ bu durum şu şekilde ifade edilmiştir: "Anayasanın 2. maddesi uyarınca Türkiye Cumhuriyeti, sosyal bir hukuk devletidir. Toplumsal devlet, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği ve dolayısıyla toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet demektir. Genellikle toplum yaşamında ve özellikle sanayi toplumu olmuş ya da olma yoluna girmiş toplumların yaşamında işverenler güçlü, işçiler ise güçsüz sayılır". İşçinin (çalışanların) korunması ilkesi, sosyal devlet anlayışına uygun olarak 1982 Anayasasının 49. maddesinin 2 fıkrasında da; "*devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli bir ekonomik ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır*" ifadesi ile yer almıştır. Ayrıca 1982 Anayasasının 2. maddesi Türkiye Cumhuriyetinin demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olduğunu belirterek, işçiyi "sosyal hukuk devleti" koruması altına almıştır.

1982 Anayasasında belirtilen temel hak ve hürriyetlere bakıldığında bunların iş hukuku alanında büyük bir öneme sahip olduğu görülmektedir. Çünkü temel hak ve hürriyetlerin korunması, özellikle bir başkasına bağımlı olarak çalışan işçiler için daha da anlamlıdır¹¹⁰. 1982 Anayasasında "Temel haklar ve ödevler" başlığı altında düzenlenen ve iş hukukunu ilgilendiren temel hak ve hürriyetleri şu şekilde sıralamak

¹⁰⁷ Çenberci, a.g.e. s.18.

¹⁰⁸ Yarg.9.H.D., 9.4.1968 T., E.157, K. 4628, İş Hukuku Dergisi, (Ocak 1969), s.99-100.

¹⁰⁹ AMK, 23.5.1972, E.2/K.28, R.G. 21.11.1972, s.14368.

¹¹⁰ Çelik, a.g.e. s.19.

mümkündür: Eşitlik (m.10), kişi dokunulmazlığı (m.17), özel hayatın gizliliği (m.20), haberleşme hürriyeti (m.22), düşünce ve kanaat hürriyeti (m.25), toplantı hak ve hürriyetleri (m.33 v.d.), çalışma ve sözleşme hürriyeti (m.48), çalışma hakkı ve ödevi (m.49), dinlenme hakkı (m.50), sendika hakkı (m.51), toplu iş sözleşmesi hakkı (m.53), grev hakkı ve lokavt (m.54), sosyal güvenlik hakları (m.60 v.d.), sağlık hakkı (m.56).

Uygulamada da Yargıtay'ın işçiyi koruma ilkesi yönünde kararlar verdiği görülmektedir. Yüksek mahkeme verdiği bir kararda¹¹¹; "Kanun koyucuya İş kanunlarını kabul ettiren tarihi sebepler ve bunlar arasındaki iktisadi durumca zayıf olan işçiyi iktisadi durumu daha kuvvetli olan işverene karşı özel şekilde koruyacak içtimai muvazaneyi ve cemiyetin sükununu sağlama hedefi..." ifadesi ile bu ilkeyi açıkça ortaya koymuştur. Yargıtay diğer bir kararında da¹¹²; "İş Kanunu işverenden önce işçinin hukuki menfaatlerini korumak maksadıyla konulmuş bir kanundur ve ilk gayesi işçiyi korumaktır" şeklinde bir hükme vararak İş hukukunun işçiyi koruma amacını vurgulamıştır.

Görüldüğü gibi; işçinin korunması İş hukukunun temel ilkelerinden biridir. Bu ilke, İş hukukunda yoruma başvurulduğu durumlarda göz önüne alınan en önemli unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Yargıtay verdiği bir kararda¹¹³; "İş hukukunun egemen bulunduğu ilkelere biri de kuşkusuz işçiyi koruma ilkesi olup, gerek yasa ile getirilen düzenleyici kuralların ve gerekse tarafların yani işçi veya hak sahipleri ile işveren arasındaki ilişkilere ait irade açıklamalarının yorumunda bu ilkenin ışığında hareket olunması zorunludur" diyerek İş hukukunda yorum yapılırken, işçiyi koruma ilkesinin temel alınacağını belirtmiştir.

2- TÜRK İŞ HUKUKU'NDA UYGULANAN YORUM SİSTEMİ

İş hukukunun doğuşunda ve gelişiminde temel etken olan işçiyi koruma ilkesi, iş mevzuatının ve iş sözleşmelerinin yorumu konusunda da etkili olmuş ve iş hukukunda yorum bu ilke doğrultusunda bir gelişme göstermiştir. Bunun sonucunda da İş hukukuna özgü özel bir yorum şekline başvurulması kaçınılmaz olmuştur. İş hukukunda

¹¹¹ Yarg.İçt.Bir.K. 18.6.1958 gün ve E.20/K.9, R.G. 30.9.1958, s.10020.

¹¹² Yarg. 4.H.D. 28.2.1957 T., E.261/K.989, Çenberci, a.g.e., s.15.

¹¹³ Yarg. HGK. 25.1.1978, E.3435/K. 23, Çenberci, a.g.e., s.20.

yorum; “çalışma düzeninde, iş ilişkilerinin münferit olaylarına uygulanması gereken en uygun normun araştırılarak tespiti işlemidir. Bu tespit işi, çalışma düzenini meydana getiren normlara şekil veren ve dolayısıyla onların arkasında saklı bulunan amacın açıklanmasıyla mümkündür ki, bunu toplumun çalışma düzeninde aramalıdır”¹¹⁴.

Çalışma düzeninin amacı; işçi, işveren ve devlet olmak üzere üç çıkar grubu arasındaki iş ilişkilerinin uygun şekilde koordinasyonunun sağlanmasıdır. Bu düzeni sağlayan İş mevzuatının özellikle emredici kurallarının, ekonomik ve sosyal açıdan zayıf durumda olan işçiyi korumak amacıyla düzenlendiği göz önüne alındığı takdirde; bu kuralların yorumunda “sosyal himaye” amacının ön plana çıkarılması gerektiği görülmektedir. Çünkü anayasal düzenleme başta olmak üzere, İş hukuku da dahil olmak üzere tüm sosyal mevzuat bu amaç çerçevesinde düzenlenmiştir¹¹⁵.

Günümüzde sosyal himayenin amacı; “kişinin fiilen eşitliğini sağlayacak iktisadi ve sosyal şartların temin edilmesi” anlamına gelen “sosyal adalet” kavramıyla birleştirilmiş¹¹⁶ ve sosyal adalet, iş uyuşmazlıklarının çözümünde temel bir yorum kuralı olarak ortaya çıkmıştır¹¹⁷. Ancak, yorum yapılırken yalnızca sosyal himaye amacını ön planda tutmak sağlıklı bir sonuca ulaşılması için yeterli olmayacaktır. Bunun yanı sıra, karşılıklı çıkarlar arasında bir dengenin de kurulması yerinde olacaktır.

İş hukukunun işçiyi koruma amacı, özel bir yorum şekline başvurulması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır¹¹⁸. Fakat bu, genel hukuk kurallarından tamamen uzaklaşılacağı anlamına gelmemelidir. Genel hukukun kural ve kavramları, eğer sosyal bakımdan gerekli sonuçlara ulaştırıyorsa, bunlara başvurulacağı açıktır¹¹⁹.

İş hukukunda yoruma başvururken uygulanacak kurallar arasında, hukukun genel yorum kuralları da vardır. Bunların başında, medeni haklarla özgürlük haklarının tümünü kapsayan “şahsiyet hakları” gelmektedir. Çünkü, günümüzde işçi, medeni haklarla birlikte tüm anayasal haklardan yararlanan ve bunları kullanma yeteneğine sahip olan bir kişi olarak çalışma ilişkilerinde özgür kişiliğini de ortaya koymaktadır. Bu

¹¹⁴ Adil İzveren-Erol Akı, *İş Hukuku Bireysel İş Hukuku*, (C.1, B.1, Barış Ya., İzmir, 1998), s.74.

¹¹⁵ Aynı, s.75.

¹¹⁶ Aynı, s.75.

¹¹⁷ Mustafa Çenberci, *İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi*, (Ankara, 1969), s.7

¹¹⁸ Ferit Hakkı Saymen, *İş Hukuku*, İstanbul, 1954, s.76.

¹¹⁹ Çenberci, (1986), a.g.e. s.70.

genel kurala göre, kimse şahsiyet haklarını kullanmaktan kısmen feragat edemeyeceği gibi, bu hakları kamu düzenine ve genel ahlak kurallarına aykırı olarak kısıtlayamaz (Medeni Kanun m.23) Böylece, kişinin bizzat kendisine ve başkalarına karşı korunan şahsiyet hakları İş hukukunda geniş bir anlam kazanmakta ve ferdin kişiliğine bağlı tüm sosyal ve iktisadi hakları kapsamaktadır. Bu kural özellikle işverenin, iş ilişkisinden doğan yükümlülüklerine ilişkin hizmet akdi veya toplu iş sözleşmelerinin yorumunda önem kazanmaktadır¹²⁰.

İş hukukunda yorumda esas alınan genel yorum kurallarından biri de "iyiniyet"¹²¹ kaidesidir. İş ilişkisinin tarafları; haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken iyiniyet kurallarına uymak zorundadırlar. İyiniyet kaidesi özellikle uygulamada tarafların iş ilişkilerinden doğan hak ve yükümlülüklerinin sınırlarının belirlenmesinde büyük önem taşımaktadır. Örneğin; İşverenin yönetim hakkının sınırı, verdiği emir ve talimatların objektif iyiniyet kurallarına göre işçiden istenebilir nitelikte olmasına bağlıdır. Yorumda iyiniyet kuralının uygulanması, hakkın kötüye kullanılmasını da önlemektedir. Örneğin Yargıtay birçok kararında¹²² sürekli bir işte yıllardır çalıştırılan bir işçinin, gerçekte işin niteliği bakımından daimi işçi olmasına rağmen, işverenin bazı yükümlerden kurtulmak için zincirleme sözleşmelerle iş akdini yenilemeye kalkışmasını, objektif iyiniyet kurallarına aykırı bulmuştur.

Dinamik bir yapıya sahip olan İş hukukunun devamlı bir gelişim içinde olduğu da açıktır. Bunun sonucu olarak, iş hukukunun maddi kuralları gibi yoruma açık olan kurallarının da bir gelişim içinde olması kaçınılmazdır. Ancak, yoruma başvurulurken gözden kaçırılmaması gereken bir nokta da, yorumun o güne kadar yerleşmiş kurallar çerçevesinde yapılması, bunun dışına çıkılması ihtiyacı ortaya çıktığında da, bu ihtiyacın temelinde yatan sebeplerin açık bir şekilde ortaya konmasıdır¹²³.

2.1. İş Mevzuatındaki Durum

İş mevzuatının yorumunda, genel mevzuat hükümlerinin yorumunda esas

¹²⁰ İzveren-Akı, a.g.e., s.76-77

¹²¹ Aynı, s.77-78.

¹²² Yarg.9.H.D. 26.09.1968 T., E.9127/K.11140, Aynı, s.78; Yarg.HGK. 20.4.1977 T., E.38/K.400, Yarg.HGK. 10.11.1965 T., E.1183/K.415, Yarg.9.H.D. 8.4.1974 T., E.22476/K.6579, Yarg.9.H.D. 3.2.1981 T., E.10762/K.1290, Çenberci, a.g.e., s.261-266.

¹²³ Bilgehan Taşman, *Bireysel İş Hukuku*, (C.I, İstanbul, 1998), s.36.

alınan kurallardan da yararlanılmaktadır. Her ne kadar İş hukuku bağımsız ve kendine has özellikleri olan bir hukuk dalı haline gelmiş olsa da yorumun gerektiği tüm durumlarda, özel yorum yöntemlerine başvurulacağını söylemek mümkün değildir. İş hukuku metinlerinin uygulanmasında veya anlamında herhangi bir tereddüt ortaya çıktığında, sık sık özel bir yorum yöntemine (işçi yararına yorum) başvurulmaktadır. Fakat bu, devamlı bu yola başvurulacağı anlamına gelmemektedir¹²⁴.

İş hukukunun yorumunda temel olan iki kuralı şu şekilde ifade etmek mümkündür. Bunlardan birincisi iş mevzuatının yorumu veya boşlukların doldurulmasında genel hukuk kurallarına başvurmadan önce iş hukukunu oluşturan mevzuata özgü kurallara başvurulmasıdır. İkincisi ise; iş hukuku hükümlerinin bu hükümlerin konuluştaki amaca göre yorumlanmasıdır¹²⁵.

2.1.1. İş Mevzuatının Bütünü İçinde Yorum

İş hukukunda yoruma gidilirken öncelikli olarak sosyal mevzuatın bütünü dikkate alınarak, genel hukuk kuralları ikinci planda göz önünde bulundurulmalıdır¹²⁶. İş mevzuatı kendi içinde bir bütün oluşturmaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu verdiği bir kararda¹²⁷; Sendikalar kanunundan doğan uyuşmazlıkların tümünün çözüm merci olarak iş mahkemelerini kabul ederken, Sendikalar Kanununun aslında İş Kanununun özelliği bulunan bir bölümünden ibaret olduğunu, bu kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların İş kanununa dayanan hak uyuşmazlığı mahiyetinde sayılması ve böylece İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesi kapsamına girmesi sonucuna ulaşmıştır.

Yorumda esas alınan bu kuralın, Sosyal Sigortalar Kanununun yorumunda da önemli bir yeri vardır. Bunlardan bazı örnekleri şöyle sıralamak mümkündür. Sosyal Sigortalar Kanununun sigortalı sayılanlarla ilgili 2., Sosyal Sigortaların tamamen ya da kısmen kapsamı dışında kalanları belirten 3., prime esas ücretleri düzenleyen 77., aracılık ile ilgili 87., ödenek ve gelirlere esas tutulacak günlük kazançla ilgili 88., sigorta

¹²⁴ "Brun A.-Galland H., *Droit du Travail*, (No.I-132, Paris, 1958), s.170" Halid Kemal Elbir, "İş Hukukunda Yorum" *İş Hukuku Dergisi*, C.I, S.1, (Ocak 1969), s.5'deki alıntı.

¹²⁵ Elbir, a.g.e., s.5.

¹²⁶ Taşman, a.g.e., s.42.

¹²⁷ Yarg.HGK. 26.6.1968 T., E.968-9-527, K.520. Elbir, a.g.e., s.6.

yardımlarının haczedilemeyeceğine ilişkin 121., işe alıştırmayla ilgili 122., ücretlerden kesinti yapılmayacağına dair 127. maddeleri ile; İş Kanununun tarifler ve kapsamla ilgili 1-2 ve 5., hizmet akdi ve kıdem tazminatına ilişkin 9. ve 14., sakat işçi çalıştırmaya ilişkin 25., ücreti düzenleyen 26. ve 29., geçici işgöremezlik halinin ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili ödemeleri ile ilgisini belirleyen 44., yüzde usulü ücreti düzenleyen 47. ve 48., işi düzenleyen hükümler arasında özellikle 68-69 ve 70., işçi sağlığı ve güvenliğini düzenleyen 73-82., sosyal sigortaların temel hükümlerinden olan 96. Maddeleri arasında; gerek iki kanunda ele alınan kavramların yorumu gerekse hükümlerin anlamlandırılması ve boşlukların doldurulması yönünden sıkı bir ilişki olduğu görülmektedir¹²⁸. İş hukukunu oluşturan kanunlar (İş Kanunları, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu) arasında kavramlar ve bunların anlamlandırılmasına ilişkin benzerlikler olduğu görülmektedir. Dolayısıyla İş hukukunda herhangi bir konuda yoruma başvurulduğunda, öncelikli olarak sosyal mevzuatın bütünü göz önüne alınacak, eğer bir sonuca ulaşılamazsa bu durumda genel hukuk kurallarından yararlanılacaktır¹²⁹.

Ancak, yoruma konu olan hükmün, İş hukukuna ilişkin mevzuatın bütünü içinde çözüme kavuşturulabilmesi her zaman için mümkün olamamaktadır. Öncelikle, bilindiği gibi ülkemizde değişik iş kolları için çıkartılmış birden fazla İş kanunu vardır. 1475 sayılı İş Kanununun haricinde; deniz iş kolunda çalışanlar ve çalıştıranları kapsayan 854 sayılı Deniz İş Kanunu, basın işkolunu kapsayan Basın mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında 5953 sayılı kanun çıkartılmıştır. İş Kanunu 5. maddeye bakıldığında, deniz taşıma işlerinin bu Kanunun kapsamı dışında bırakıldığı görülmektedir. Bu durumda Deniz İş Kanununun bireysel iş ilişkilerine ilişkin hükümlerinde herhangi bir boşluk olduğunda 1475 sayılı İş Kanununa başvurmanın çok da mümkün olmadığı anlaşılmaktadır. Ancak bu durum kollektif iş ilişkileri için geçerli değildir. Deniz iş kolundaki kollektif iş ilişkilerinde de, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu geçerli olmaktadır.

Görüldüğü gibi Deniz İş Kanununda, İş Kanunu ile benzerlik gösteren konularda

¹²⁸ Aynı, s.6.

¹²⁹ Aynı, s.5-6.

bir boşluk olduğu ve yoruma gidilmesi gerektiği takdirde, İş Kanununa değil genel hükümlere başvurulması gerekmektedir. Eğer genel hükümlerle de konu bir çözüme kavuşturulamazsa, İş kanununun ve sosyal mevzuatın temelini oluşturan prensiplerden ilham alınarak bir sonuca ulaşılabacaktır¹³⁰. Basın işlerine baktığımızda ise, İş Kanunu 5. maddesinde basın işlerini istisnalar arasında sıralamamıştır. Bu nedenle, Basın İş Kanununun İş Kanunu karşısındaki durumu, Deniz İş Kanunundan biraz daha farklıdır ve yorum konusunda daha dikkatli yaklaşmak gerekmektedir.

Bazı durumlarda ise, Kanunun kendisi bir başka kanuna atıfta bulunmak suretiyle boşlukların doldurulmasını öngörmüştür. Örneğin; Deniz İş Kanununun 3. maddesinde Ticaret Kanununa atıfta bulunularak "Türk Ticaret Kanununun deniz ticaretinden bahseden dördüncü kitabındaki kaptan ile işveren arasındaki ilişkilere ait hükümler saklıdır" denilmiştir. Yine İş Kanunu 8. madde de "nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla süren işlere sürekli iş denir. Bu kanunun 3, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 27, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 71, 76 ve 93 üncü maddeleri süreksiz işlere uygulanmaz. Süreksiz işlerde bu maddelerin konusu olan uyuşmazlıklarda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır" ve 10. madde de "Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye, takım sözleşmesi denir. Takım sözleşmesinin, süresi ne olursa olsun yazılı yapılması gerekir. Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, bu sözleşme o işçi ile işveren arasında doğrudan doğruya yapılmış sayılır. Ancak, takım sözleşmesi hakkında Borçlar Kanununun 110 uncu maddesi hükmü de yürür. Takım sözleşmesine girmiş olan işçilerin ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır. 9 uncu maddenin ikinci fıkrası hükmü takım sözleşmelerine de uygulanır" denilerek açıkça Borçlar Kanununa atıfta bulunulmuştur. Benzer şekilde, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 63. maddesinde, bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde, Medeni Kanun ve Demekler Kanununun bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Bu gibi durumlarda genel hukuk hükümlerine başvurmak ilgili kanun tarafından hükme bağlanmıştır.

Diğer bir durum da; iş mevzuatı içindeki iki Kanunda yer alan bazı kavram ve

¹³⁰ Aynı, s.7.

hükümler arasında, kanunların düzenlediği konu ve amaçları arasındaki farklılıklar nedeniyle, bilerek bir farklılık yaratılmasıdır. Sendikalar Kanunu ile İş Kanunu arasında; işçi, işveren ve işveren vekili gibi kavramlar arasındaki tanım farklılıklarının sebebi de budur. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda işveren kavramına tanıdığı özelliğin temelinde de bu vardır. Böyle bir durumda, özel kanunun kavram ve hükümlerini İş Kanununun kurallarına göre yorumlamak uygun olmayacaktır.

Boşluk, İş mevzuatı içinde bir çözüme kavuşturulamıyorsa bu durumda genel hükümlere başvurmak kaçınılmaz olacaktır. Borçlar Kanunu ve Medeni Kanunda, İş Kanunundaki düzenleme boşluğunu dolduracak bir hüküm yoksa ya da var olsa bile bu hüküm, iş hukukunun amacı ve ruhu ile çatışmıyorsa, hakim, iş hukukunun temel amacı çerçevesinde kendisi karar vermelidir¹³¹. Ancak, hakimin boşluğu doldururken “iş hukukunun kendisine özgü niteliği ve işçi-işveren ilişkilerinin ağır basan toplumsal yanının” elverdiği ölçüde karar vermesi yerinde olacaktır.

Yargıtay ise konuya “özel kanun, daha genel nitelikteki kanunla tamamlanır” görüşünden hareketle yaklaşmaktadır. Yargıtay bu görüşünü destekleyen bir kararında¹³²; “sözleşmenin taraflara yüklediği hak ve borçların kapsamında uyumsuzluk meydana geldiği ve daha özel nitelikte bulunan İş Kanununda bu uyumsuzluğu çözecek nitelikte kural bulunmadığı takdirde daha genel nitelikte bulunan Borçlar Kanununun hükümlerince uyumsuzluğun giderilmesi gerekir” ifadesini kullanmıştır. Yargıtay’ın kararından da anlaşıldığı üzere, İş Kanununda boşluk bulunan durumlarda daha genel nitelikte olan Borçlar kanunu hükümlerine başvurulacaktır. Ancak, İş Kanununda düzenleme bulunan hallerde bu yola başvurulamayacağı açıktır.

Yargıtay bir kararında¹³³; Borçlar Kanununun 42. maddesi gereğince tazminatın kapsamı ve türü belirlenirken hakimin İş Hukukunu göz önünde tutması gerektiğini şu şekilde ifade etmiştir: “..... Bu konuda hakimin özellikle İş Hukukunun işçiyi koruyucu amacından gelen gerekleri ve isterleri göz önünde tutacağı tartışmasızdır”.

Yüksek Mahkeme, İş mevzuatında boşluk olması durumunda genel hükümlere

¹³¹ Çenberci,(1986), a.g.e., s.22.

¹³² Yarg.HGK. 30.9.1964 T., E.848/K.598, Aynı, s.22.

¹³³ Yarg.9.H.D. 8.6.1972 T., E.21175/K.19780, Aynı, s.24.

başvurulacağını bir kararında¹³⁴ belirginleştirmiştir. "Basın İş Kanunu m.14/II'de yazılı %5 fazla ödeme parası, geçecek her gün ile orantılı olarak artar ve kısa bir süre sonra büyük meblağlara varır. Madde hükmünün bu özelliği, gazeteciyi haksız menfaat sağlamak yoluna itebilir. Gazetecinin kendi kusuru nedeniyle sağladığı menfaatten yararlanması ise, hukukun temel ilkelerinden olan afaki iyiniyet kuralıyla bağdaşmaz, bunun için aylık ücretin vaktinde verilmemesinde istenilen %5 fazla ödeme parasının belirlenmesinde işverenin, gazetecinin kusur durumları göz önünde tutulmalıdır. Yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere böyle bir uygulamada ve gerçek tazminatın saptanmasında, kamu hükmüne aykırılık bulunmamak gerekir. Yalnız bu konuda Yasada açık bir hüküm yoktur. Buna rağmen şartların gerçekleşmesi durumunda kıyas yoluyla Borçlar Yasasının 44. maddesinin uygulanma olanağı kabul edilmelidir".

2.1.2. İşçi Yararına Yorum İlkesi

İş hukukunun, yukarıda da değinildiği gibi, işçiyi koruma özelliği özel bir yorum şekline başvurmayı kaçınılmaz hale getirmektedir. Bir kanun maddesi ya da sözleşme hükmünden açık olarak anlatılmak istenen anlaşılamiyorsa veya boşluk varsa bu durumda yoruma başvurmak gerekmektedir. İş hukukunda benzer bir durumla karşılaşıldığında yorum, işçi yararına yapılmaktadır. Çünkü, Medeni Kanunun 1. maddesinde belirtildiği gibi, yazılı bir hukuk kuralı sadece sözüyle değil ruhuyla da uygulanır. İş hukukunun ruhunda ise, daha önce de değindiğimiz gibi işçiyi koruma amacı vardır¹³⁵.

İşçi yararına yorum yapılması prensibi hem literatürde¹³⁶ hem de Yargıtay'ın pek çok kararında benimsenmiştir. Bu görüş, Yargıtay'ın bir içtihatı birleştirme kararında şu şekilde ifade edilmiştir¹³⁷. "Kanun koyucuya İş Kanunlarını kabul ettiren tarihi sebepler ve bunlar arasında zayıf olan işçiyi iktisadi durumu daha

¹³⁴ Yarg.9.H.D. 16.2.1974 T., E.5170/K.3653.

¹³⁵ Müjdat Şakar, **İş Hukuku Uygulaması El Kitabı**, (Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., B.2, Nisan 2000, İstanbul), s.38.

¹³⁶ Çenberci, (1986), a.g.e.s.71; Sarper Süzek; "İş Hukukunda Yorum", **İnan Kıraç'a Armağan**, (Galatasaray Üniversitesi Ya., İstanbul, 1994), s.233; Elbir, a.g.e., s.9, Işıklı, a.g.e., s.5; Altan-Gerek-Güven-Aydın, a.g.e., s.21; Çelik, a.g.e., s.20; Mustafa Kılıçoğlu, **İş Kanunu Şerhi**, (Ankara, 1999), s.46; Hueck-Nipperday, a.g.e., s.27; "A. Brun-H. Galland, **Droit Du Travail**, 1958, s.132" (Çenberci, (1986), a.g.e. s.75 deki alıntı).

¹³⁷ Yarg. İç.Bir.K. 28.5.1958 T., E.15/K.5, R.G. 26.9.1958, S.10017.

kuvvetli olan işverene karşı özel şekilde koruyarak içtimai muvazaneyi ve cemiyetin sükununu sağlama hedefi ve hukuk hükümlerinin tefsirinde lafzın gayenin ışığı altında manalandırılmasının gerektiği göz önünde tutulunca, iş hukukuna ait hükümlerin tefsirinde tereddüt halinde işçinin lehine olan hal şeklinin kabul edilmesi iş hukukunun ana kaidelerinden olduğu neticesine varılır”.

İşçi yararına yorum her ne kadar İş Hukukuna özgü bir yorum şekli olsa da, her durumda bu yöneme başvurulabileceğini söylemek mümkün değildir. Öncelikle, kanun koyucu eğer gerçek düşüncesini açık olarak ifade edemedi ise, gerçek anlamın ortaya konması gerekmektedir. Anayasa mahkemesi de bir kararında¹³⁸ benzer bir görüş bildirmiştir. Yorum gerektirmeyecek kadar açık olan bir hükmün, işçi yararına yorum adı altında, yorumcunun subjektif çözümünü yorumlanması yerinde olmayacaktır¹³⁹.

İş hukuku; kendine özgü, bağımsız kuralları olan bir hukuk dalı olsa da, yoruma başvurulduğu durumlarda klasik hukuk kurallarının tamamen gözardı edileceği söylenemez. Genel hukuk kurallarının yorumuna baktığımızda, mevzuat hükmünün uygulanmasında kanunun lafzından (sözünden) bir anlam çıkarılmadığı zaman, ruhunu ve mantığını araştırmak, bu araştırmayı yaparken hem kanun koyucunun kanunu çıkarırken güttüğü amacı (tarihi yorum), hem de şu anki şartlarda bu hükümle nasıl bir amaç güdülebileceğini tespitte çalışmak (amaçsal yorum) uzun yıllardır uygulanan bir yöntemdir¹⁴⁰.

Her hukuk kuralı belli toplumsal amaçlara ulaşmak için konulmuştur. Nihai amaç ise, toplumdaki her türlü menfaat çatışmasını adalete uygun bir şekilde çözüme kavuşturmaktır. Hukuk bu toplumsal amaçlara ulaşmak için bir araçtır. Hukukçunun görevi ise, bu kuralları, toplumsal amaca en uygun şekilde uygulamak ve yorumlamaktır¹⁴¹. Buradan hareketle, İş hukukunda yorum yapılırken, bu hukuk dalının temel amacının araştırılması gerekmektedir. Dolayısıyla hakim, iş hukuku kuralının amacını araştırarak, menfaatler arasında bir değerlendirme yapacak ve birini tercih

¹³⁸ Bkz. dipnot 10.

¹³⁹ Süzek, (1998), a.g.e., s.26-27.

¹⁴⁰ “François Geny, *Methode d’Interpretation et Sources en Droit Prive Positif*, (C.II, Paris, 1932), No:155-176”, (Elbir, a.g.e., s.9’daki alıntı).

¹⁴¹ Güriz, *Hukuk Başlangıcı*, s.27.

edecektir¹⁴².

Amaçsal yorumda, önemli olan kanun koyucunun başta ne istemiş olduğu değil, hukukun genel kavramlarına göre tekniğin gelişimi ve şimdiki şartlar göz önünde tutularak ondan çıkarılabilecek anlamdır. Hakim yorum yaparken objektif sebeplere (örneğin; yasama organının açıkça hata yapmış olması, menfaatler durumunun açık surette değişmesi, makul ve iyi niyetli ilgililerin o hükme verebilecekleri anlam) dayanmalıdır¹⁴³. Ancak, hükmü değişen koşullara uydurmak amacıyla tamamen farklı bir yoruma başvurmak da doğru olmayacaktır.

İş hukukuna ilişkin hükümlerin yorumunda da amaçsal yorum yönteminden yararlanılmaktadır. İş hukukunun temel amacının işçiyi korumak olduğu düşünüldüğünde, genel bir yorum yöntemi olan amaçsal yorum ile işçi yarana yorum yöntemi örtüşmektedir¹⁴⁴. Çünkü, İş hukukunun doğuşundan itibaren gelişimine baktığımızda, iktisadi açıdan güçlü durumda olan işveren karşısında, emeğinden başka bir geçim kaynağı olmayan işçinin korunması amacını taşıdığı görülmektedir. Bu durumda da amaçsal yorum yönteminin işçi yarana yorum sonucunu doğuracağı açıktır.

İş hukukuna özgü bir yorum yöntemi olan işçi yararına yorumun temel bazı özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür. Bir hüküm, işçilerin yararına konulmuş ise, o hükmün işçi yararına yorumlanması gerekmektedir¹⁴⁵. Yargıtay da bir kararında¹⁴⁶ "bir hükmün konulmasıyla güdülen amaca aykırı sonuçlar doğuracak şekilde yorumlanması hukuka uygun olmaz" ifadesiyle bunu belirtmiştir. Bu nedenle; Yargıtay'ın diğer bir kararında vurguladığı gibi¹⁴⁷, "kanunun yorumunda, öncelikle kanunun sözüne bakılması, eğer çatışma yoksa bu anlamın esas alınması, aksi takdirde kanunun ruhuna bakılması gerekmektedir. İş hukukunun ruhuna bakıldığında ise, işçinin korunması amacını taşıdığı ve yorumun bunu temel alarak yapılması

¹⁴² Süzek, (1998), a.g.e s.28.

¹⁴³ Bkz. Birinci bölüm, s.19.

¹⁴⁴ Süzek, (1994), a.g.e., s.234.

¹⁴⁵ "Michel Despax, L'evolution du rapport de subordination, (Dr. soc., Janvier 1982),s.322", (Çenberci, (1986), s.71'deki alıntı).

¹⁴⁶ Yarg. HGK. 29.5.1963 T. E.23/K.19, Çenberci, (1986), a.g.e.,s.71

¹⁴⁷ Bkz. Dipnot 7.

gerektiği görülmektedir¹⁴⁸.

Ayrıca, İş hukukunda yorum yaparken tereddüt edildiği takdirde, işçi lehine olan yorumun esas alınması yerinde olacaktır. Yargıtay da bir kararında¹⁴⁹ "iş hukukuna ait hükümlerin tefsirinde tereddüt halinde işçinin lehine olan hal şeklinin kabul edilmesi iş hukukunun ana kaidelerindedir" ifadesiyle bunu belirtmiştir.

Bu konuda değinilmesi gereken bir başka nokta da; yorumda temel alınacak hususlardır. Yorum yapılırken, kanun hükümlerinin tüm olarak yazılışı ve anlam verilmek istenen hükmün tüm kanun içindeki yeri ve metinlerin yazılışından anlaşılan hükmün konuluş amacı esas alınır. Ancak, kanunların hazırlık çalışmaları, bu amacın ortaya çıkartılmasına yardımcı olduğu ölçüde göz önünde tutulacaktır. Yoksa, yalnızca hazırlık çalışmalarına ve tek bir metnin yazılışına dayanan ve kanunun tümü içinde yadığanan sonuçlar doğuran bir anlam geçerli sayılamaz ve böyle bir yorum hukuka uygun olamaz¹⁵⁰.

Bundan başka, İş hukukunda yorum yapılırken, Anayasayı gözden uzak tutmamak gerekmektedir. Çünkü her kanun konuluş aşamasında anayasaya uygun olarak düzenlenmiştir ve yorum sonucunun da anayasaya uygun olması gerekmektedir. Hükmün yorumu sonunda bulunan anlamların Anayasa ve ilkelerine aykırı olmamasına dikkat edilmelidir¹⁵¹. 1982 Anayasası, 11. maddesine bakıldığında "Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır" ifadesiyle bunu ortaya koymuştur. Bu hüküm Anayasa ilke ve kurallarının kişiler arasındaki ilişkilere de uygulanacağını göstermektedir¹⁵². Çalışma yaşamına ilişkin bir çok kural anayasada yer aldığı ve çalışanların temel hakları anayasal güvence altına alındığı için anayasaya uygun yorum ilkesi iş hukukunda önemli bir yer tutmaktadır. Hakim, iş mevzuatını yorumlarken anayasa ilkelerini her zaman göz önünde bulunduracaktır. Hukuk devletinin özelliği, kanun hükmünün anayasaya aykırılığı değil uygunluğudur. Bu

¹⁴⁸ Yargıtay'ın da bu yönde bir kararı mevcuttur; " Genel bir planda yorum yapılırken, iş hukukunun işçileri koruyucu niteliği gözden kaçırılmamalıdır", Yarg. 9. H.D. 9.4.1968 T, E.157/K.4628, Çenberci, (1986), a.g.e., s.72.

¹⁴⁹ Bkz. Dipnot 127 'deki karar.

¹⁵⁰ Çenberci, (1986), a.g.e., s.72.

¹⁵¹ Aynı, s.72-73.

¹⁵² Ernest Hirsch, "Anayasanın Özel Hukuk Kurallarına Etkileri", Birinci Türk Hukuk Kongresi'ne Sunulan Tebliğler, (Ankara 1972), s.3.

nedenle iş hukukunda olabildiğince anayasaya aykırı sonuçlar doğurabilecek yorumdan kaçınmak gerekmektedir¹⁵³. Yargıtay da bir kararında¹⁵⁴; “Bir olayın bütün özellikleri, yüksek bir adalet düşüncesi ve Anayasada anlatımını bulan temel ilkeler çerçevesinde göz önünde tutulup değerlendirilmedikçe, var olan çeşitli çözüm biçimleri arasında mümkün en adilini bulabilmek söz konusu olamaz” ifadesiyle anayasaya uygun yorum yapılmasını öngörmüştür.

İş hukukunda yoruma başvurulduğunda, işçinin korunması ilkesinin yanında bazı temel ilkelerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu temel ilkelerden bazılarını; çalışma hakkı, ücretin güvence altına alınması, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması, iş güvencesi, sendika özgürlüğü, sendika içi demokrasi, toplu iş sözleşmesi özerkliği, çalışma barışının korunması şeklinde sıralamak mümkündür¹⁵⁵. İş mevzuatının tümünden çıkartılan bu temel ilkelerin yoruma ışık tutacağı açıktır.

İş hukukunda duruma göre genişletici veya daraltıcı yoruma da başvurulabilir. Daha önce de değinildiği gibi, MK 1. maddeye göre kanunun lafzından (sözünden) çıkan anlam ruhu (amacı) ile bağdaşmıyorsa, metne verilebilecek anlamlar içinde ruhuna en uygun olanın tercih edilmesi gerekmektedir. Bu durumda kanunun ruhuna bakarak, lafzını genişleten ya da daraltan, sınırlayan bir yorum yapılabilir. Ayrıca, İş mevzuatında yer alan istisnai ve geçici hükümlerin dar yorumlanması gerekmektedir¹⁵⁶. Diğer taraftan; kanunun kıyas, evleviyet ve aksi ile kanıt yoluyla uygulanması yöntemleri¹⁵⁷ iş hukukunda da geçerlidir.

İş hukukunda işçi yaranna yoruma ilişkin bir örneği şu şekilde vermek mümkündür: “İş kanununun kapsamı dışında kalan faaliyetleri düzenleyen 5. Maddenin 1. Fıkrasının 5. Bendinde 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde İş Kanununun uygulanmayacağı belirtilmektedir. Bu durumda, bir esnaf, yanında üç kişi çalıştırıyorsa, acaba burada İş Kanunu uygulanacak mıdır? Söz konusu kanun hükmü yoruma açıktır.

¹⁵³ Süzek, (1998), a.g.e., s.31-32.

¹⁵⁴ Yarg. 9.H.D. 9.4.1968 T., E.691/K.4629, Süzek, (1994), a.g.e., dipnot 36.

¹⁵⁵ Aynı, s.30.

¹⁵⁶ “İstisnai hükmün genişletilerek değil, dar bir şekilde tefsiri gerektir ve bu itibarla istisnai hüküm kıyasa dahi esas olamaz” Yarg. İçt. Bir.K., 23.5.1960 T., E.11/K.10, Çenberci, (1986), a.g.e., s.73; Yine Yargıtay’a göre özel ve sınırlı kural genişletici yoruma konu yapılamaz, Yarg. 4.HD. 21.6.1971 T., E.6510/K.1095, Edis, a.g.e, s.187.

¹⁵⁷ Bu yöntemler için Bkz., Birinci bölüm, s.9-10-11.

Çünkü, 507 sayılı Kanun, esnafı; ticari sermayesi ile birlikte bedenen de kendi işinde çalışan, geliri tacir sayılmasını gerektirmeyecek ölçüde sınırlı olan kişi olarak tanımlamaktadır. İş Kanunu ise, “üç işçinin” değil “üç kişinin” çalıştığı esnaf işyerlerini kapsam dışı bırakmaktadır. Bu durumda ilk yorum şekli; esnaf da çalışan bir kişi olduğuna göre, örneğimizdeki işyerinde çalışan kişi sayısı dört olmakta ve burada İş Kanunu uygulanır şeklinde olmaktadır. İkinci yorum şekli ise; İş Kanununda “üç kişinin” denmiş olmasına rağmen, burada üç işçinin kastedildiği, esnafın kendisinin hesaba katılmaması gerektiği, sonuçta burada İş Kanununun uygulanmayacağıdır. Bu iki yorum şekli işçi yararına olanı birinci yorum şeklidir ve tercih edilmelidir. Çünkü İş Kanununun amacı küçük esnafı değil işçiyi korumaktır¹⁵⁸.

2.2. Yargı Organlarının İşçi Yararına Yorum İlkesinin Uygulanması

Konusundaki Tutumları

İşçi yararına yorum ilkesi genel olarak uygulamada yargı organları tarafından da kabul görmektedir. Yargı organlarının bu konudaki tutumlarını; Anayasa Mahkemesi, Yargıtay ve Danıştay açısından ayrı ayrı incelemek yerinde olacaktır.

2.2.1. Anayasa Mahkemesinin Tutumu

Anayasa Mahkemesinin, sosyal adalet ve işçi yararına yorum hakkındaki görüşleri değişik kararlarında belirtilmiş ve Yüksek Mahkeme tarafından açıklanmıştır. Buna göre; “Anayasamızın kabul etmiş olduğu sosyal adalet kavramına, Anayasanın temel düzeni ve hukuki ve siyasi sistemi içinde ve o sistemin kurallarına uygun olarak bir anlam vermek, bu ilkenin bu anlam içinde kanun koyucuya direktif verdiğini kabul etmek gerekir. Bunun sonucu olarak , sosyal adalet ilkesinin Anayasadaki diğer hak ve hürriyetlerle ilgili ilkeleri sınırladığı gibi, diğer ilkelerin de sosyal adalet ilkesini sınırladığını kabul etmek gerekmektedir.

Böyle bir durumda, konuyu sadece çalışanların hakları bakımından ele almak doğru değildir. Sosyal adalet ilkesinin, işçi ile birlikte, işvereni ve toplumun diğer fertlerini de himayesi altında bulundurduğunu ve sosyal adalet ilkesinin Anayasada yer

¹⁵⁸ Şakar, a.g.e., s.38-39.

alan diğer ilkelere sınırlandırılmış olduğunu düşünmek ve bu yüzden de konuda kurallar koyarken memleketimizin iktisadi düzenine ve dolayısıyla bütün fertlerin iktisadi ve sosyal durumlarına ve Anayasa ile sağlanan haklarına ve hürriyetlerine yapacağı etkileri de hesaba katmak gerekir. Bu konudaki ölçünün belli edilmesi işinin ise, Anayasadaki temel ilkelere uygun olmak ve belirtilen dengeyi sağlamak kaydıyla kanun koyucunun takdirine bağlı olduğu şüphesizdir. Kanun koyucunun (hadisede) memleketin üretim gücünde azalmaya yol açabileceği gibi, fiyat artışlarına sebep olabileceğini ve bu suretle toplumun, işçiler de dahil olmak üzere, bütününe ilgilendiren sosyal adalet konusunda bir dengesizlik meydana gelebileceğini düşünmüş olduğu aşıkardır¹⁵⁹. Görüldüğü gibi, Anayasa Mahkemesi kayıtsız şartsız işçi yararına yorum yapılması taraftarı değildir. Toplumun tümüne yönelik bir sosyal adalet düşüncesinden hareket etmektedir.

Yüksek Mahkeme verdiği diğer bir kararda¹⁶⁰; "Bütün mesele işçilerin çıkarları ile işverenlerin çıkarları arasında adil bir hukuk düzeni gereği bir bağdaştırma ve uzlaştırma yolunun bulunabilmesidir" demek suretiyle sosyal adalet kavramına öncelik verdiğini göstermiştir.

Anayasa mahkemesi, 3008 sayılı İş Kanununun grevi yasaklayan 72. maddesini iptal ederken dahi, iptal keyfiyetinin "grev hakkının kayıtsız şartsız kullanılması manasına gelmeyeceği"ni belirterek kayıtsız şartsız bir yorum şekline yer vermediğini göstermiştir¹⁶¹.

Bu konuda Anayasa mahkemesinin 1967 tarihli bir kararı¹⁶², mahkemenin tutumunu belirtmede özel bir önem taşımaktadır. "Anayasaya göre Türkiye Cumhuriyeti, insan haklarına ve başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan milli, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devletidir. Anayasada kişinin siyasi hakları yanında sosyal ve ekonomik haklarına geniş bir ölçü ve anlayış içinde yer verilmiş, sosyal ve iktisadi haklar ve ödevler bölümünde kişinin, ailenin ve toplumun sosyal ve ekonomik hakları ve bunlar karşısında devletin ödevleri, özelliklerinin gerektirdiği ayrıntılı bir biçimde belirtilmiştir. Gerçekten Anayasa, ekonomiye el atmanın,

¹⁵⁹ AMK 21.10.1963 T., E.172/K.244, R.G. 1.2.1964 T., s.11622

¹⁶⁰ AMK 27.9.1967 T., E.63/336 K.67/29, R.G. 19.10.1968 T., s.13031.

¹⁶¹ AMK 6.3.1963 T., E.62/280 K.63/51, Elbir, a.g.e., s.16.

¹⁶² AMK 26-27.9.1967, E.63/336 K.67/29, Aynı, s.16.

vatandaşların vazgeçilmez temel haklarından olduğunu belirttikten sonra, özel teşebbüslerin, milli iktisadın gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri almakla devleti ödevlendirdiği gibi, 41-46. maddelerinde de iktisaden zayıf durumda olanları, geçimleri maddi ve fikri emek karşılığında bir gelire bağlı bulunan kişileri, emekçileri ele alarak, bu tür çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için, sosyal, iktisadi ve mali yönlerden çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği, emeğin sömürülmesini önleyici tedbirleri almakla da devleti ödevli kılmıştır.

Anayasanın 2. maddesinde açıklandığı gibi, Türkiye Cumhuriyeti başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan demokratik,..... sosyal bir hukuk devletidir. Demokratik sosyal hukuk devleti; insan hak ve hürriyetlerine saygı gösteren, ferdin huzur ve refahını gerçekleştiren ve teminat altına alan, kişi ile toplum arasında denge kuran, emek ve sermaye ilişkilerini dengeli olarak düzenleyen, özel teşebbüsün güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayan, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal, iktisadi ve mali tedbirler olarak çalışanları koruyan, işsizliği önleyici ve milli gelirin, adalete uygun biçimde dağılmasını sağlayıcı tedbirler alan, adaletli bir hukuk düzeni kuran ve bunu devam ettirmeye kendini yükümlü sayan, hukuka bağlı kararlılık içinde ve gerçekçi bir özgürlük rejimini uygulayan devlet demektir.

İşvereni bir yana bırakarak, sadece işçinin çıkarları ile uğraşmak, işçileri ele alıp özel teşebbüsü ihmal etmek Anayasanın yapısına, adaletli hukuk düzeni kavramına uymaz. Nitekim Anayasa, 41. ve onu takip eden maddeleriyle çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için gerekli tedbirleri almakla devleti ödevli kıldığı gibi 40. maddesiyle de herkesi dilediği alanda çalışma ve sözleşme yapma hürriyetlerine sahip kılmakta, vatandaşın iktisat alanında teşebbüs sahibi olmak hakkını temel haklardan saymakta ve böylece özel teşebbüslerin kurulmasını serbest bırakmakta, devleti, özel teşebbüslerin milli iktisadın gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirler almakla da ödevli kılmaktadır.

Görülüyor ki, Anayasa devleti, işverenle işçi arasında ekonomik ve sosyal bir denge kurmak, sermayenin emeği ve emeğin sermayeyi sömürmesini, bu iki varlıktan birinin ötekini ezmesini önleyici tedbirleri almakla yükümlü tutmuştur”.

Anayasa Mahkemesinin verdiği kararları incelediğimizde, hem işçi hem de işveren arasında dengeyi gözeten bir yorum tarzını öngördüğü anlaşılmaktadır.

2.2.2. Yargıtay'ın Tutumu

Yargıtay daha 1948 tarihli bir içtihadı birleştirme kararında¹⁶³; “Kıdem tazminatındaki kıdem süresinin tespitinde, normal durumun dışına çıkarak, kanunun neşrinden önceki hizmetlerin de göz önünde tutulmasını” karara bağlamış ve gerekçesinde de “İşçinin bir dereceye kadar içinde bulunduğu zaruretlerden kurtarılmasının, iki tarafın arzu ve iradelerine bakılmaksızın kanun koyucunun işçiyi koruma amacına yönelik bir düşüncesi olduğunu” belirtmiştir.

Yine 3008 sayılı İş Kanunu döneminde, “haftanın altı günü sekizer saat çalıştıktan sonra tatil günü de çalışarak , haftalık 48 saat çalışma tavanını aşan işçinin, tatil günü çalışmasına karşılık ödenecek gündeliğinin, sadece fazla çalışma gündeliği mi yoksa fazla çalışma gündeliği ile tatil gündeliğinin tutarından oluşan gündelik mi olacağı meselesini ele alan ve bu durumda işçinin hem fazla çalışma ücretine hem de hafta tatili ücretine hak kazanacağını öngören” 1958 tarihli bir içtihadı birleştirme kararının¹⁶⁴ gerekçesinde aynı yöndeki tutumunu devam ettirdiği görülmektedir. Gerekçeye göre ; kanun koyucunun iş kanunlarını kabul etmedeki tarihi sebepleri arasında, iktisadi açıdan zayıf durumda olan işçinin daha kuvvetli olan işverene karşı korunması amacı vardır ve yorumda lafzın amacın ışığında anlamlandırılacağı göz önüne alınırsa, tereddüt olan durumlarda işçi lehine olan çözüm şeklinin kabulü gerekmektedir.

Yargıtay, amaçsal yoruma örnek oluşturan 1957 tarihli bir kararında¹⁶⁵ ise; Kıdem tazminatı ile ilgili hükmün konulma amacını ele alıp bu amacın işçi lehine

¹⁶³ Yarg. İçt. Bir. K. 3.11.1948 T. E.11/K.7, Elbir, a.g.e., s.12.

¹⁶⁴ Bkz. 127 nolu dipnottaki karar.

¹⁶⁵ Yarg.İçt. Bir. K. 15.5.1957 T., E.13/K.10, Elbir, a.g.e., s.13.

bulduğunu tespitten sonra, bu tazminatın hesabında dikkate alınacak ücretin geniş bir yoruma tabi tutulması gerektiği sonucuna varmıştır.

Yargıtay, daha önce de değindiğimiz, işçiyi koruma ilkesinin ağır bastığı diğer bir kararında da¹⁶⁶; "İş hukukunun egemen bulunduğu ilkelere biri de kuşkusuz işçiyi koruma ilkesi olup, gerek yasa ile getirilen düzenleyici kuralların ve gerekse tarafların yani işçi veya hak sahipleri ile işveren arasındaki ilişkilere ait irade açıklamalarının yorumunda bu ilkenin ışığında hareket olunması zorunludur" ifadesiyle işçi yararına yorumu benimsediğini vurgulamıştır. Yargıtay'ın bu yöndeki bir başka kararı da¹⁶⁷ şu şekildedir: "İhtimallerden kural olarak çalışanların yararlanacağı, iş ve sosyal güvenlik hukukunun benimsediği bir kuraldır". Diğer bir kararda da¹⁶⁸; "İş hukukuna hakim olan başlıca esaslardan biri de işçiyi koruma ilkesidir. İş hukukunun kapsamı dışında kalan bir sözleşmeyle kabul edilen herhangi bir koşul Borçlar Kanununun 19. maddesi çerçevesinde akit serbestisi prensibi uyarınca geçerli sayılırken, aynı koşul İş Hukuku alanında işçiyi koruma ilkesi ışığında yorumlandığında geçerli sayılmayabilir. Söz konusu ilke, özellikle işverenin yasal yükümlülüklerinden kurtulmak amacıyla hareket etmesi suretiyle meydana gelen davranışlarında etkisini gösterir ve böyle bir durumun gerçekleşmesi halinde işçi yararına çözüm yolunun benimsenmesi gerekir".

Yargıtay'ın amaçsal yorum yanında mantıki yoruma da başvurduğunu gösteren bir kararı da¹⁶⁹ 1955 tarihli; "Yorumda kanun hükümlerinin tüm olarak yazılışı ve anlam verilmek istenilen hükmün kanun hükümlerinin tümü içindeki yeri ve metinlerin yazılışından anlaşılan hükmün konuluş ereği temel tutulur. Kanunun hazırlık çalışmaları, ancak ve ancak, bu ereğin aydınlanmasına yardımcı oldukları ölçüde hesaba katılabilir, yoksa yalnızca hazırlık çalışmalarına ve tek bir metnin yazılışına dayanan ve kanunun tümü içinde yadırganan sonuçlar doğuran bir anlam geçerli sayılamaz ve böyle bir yorum hukuka uygun olamaz".

Yargıtay'ın işçi yararına yorum ilkesini savunduğu yeni tarihli bir kararı da¹⁷⁰ şu

¹⁶⁶ Bkz. 107 nolu dipnottaki karar.

¹⁶⁷ Yarg.10.H.D., 5.3.1985 T., E.1187/K:1397, Çenberci, (1986), a.g.e., s.20.

¹⁶⁸ Yarg. HGK 24.3.1976, E.761/K.1163, Can Şafak-Şefik Çalık-Aydın Yalçiner, **İş Yasası Uygulaması**, (B.2, Mart 1985, İstanbul), s.10.

¹⁶⁹ Yarg.İçt.Bir.K. 9.3.1955 T., E.22/K.2, Çenberci, (1986), a.g.e., s.71.

¹⁷⁰ Yarg.9.H.D. 13.4.2000 T., E.1676/K.5056, Ercan Akıgöç, **İş Hukuku**, (Ankara, 2002), s.45.

şekildedir. “Delillerin hüküm vermeye yeterli olmadığı ya da kesinlik göstermediği durumlarda işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkelerinden hareket edilmelidir”.

Yargıtay’ın, özellikle de İçtihadı birleştirme veya Hukuk Genel Kurulu seviyesinde, işçi yararına yorum şeklini, mutlak, sistematik ve kayıtsız şartsız olarak uygulamadığı görülmektedir. Özellikle mevzuat boşluklarında, Yargıtay bir çok durumda teknik hukukun gereklerini yerine getirmeyi tercih etmiştir. Örneğin; Yargıtay hizmet akdinin tarafların iradeleri dışında el koyma ve iş yükümlülükleri gibi mücbir sebeplerle sona ermesi halinde işçilere kıdem tazminatı ödenmeyeceğine ilişkin kararında¹⁷¹ kanunun sükutunu, işçi yararına yorum esaslarıyla değil, genel hukuk kurallarıyla çözüme yoluna gitmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da; amaçsal yorum yöntemini kabul etmekle birlikte, kayıtsız şartsız işçi yararına yorumu ön görmemekte, İş hukukunun öncelikle bir “denge” hukuku olduğunu belirtmektedir. Kurul bir kararında¹⁷²; 3008 sayılı İş kanununun 13. maddesini yorumlarken şunu söylemiştir;” 13. maddenin yazılışından da açıkça anlaşılabilceği gibi, bütün bu kurallar kamu düzeni hükümleridir..... Buna bağlı olarak, iş yasasının en belirli amacı, hem koruyucu iş hayatı kurallarını zayıfların korunması ülküsüne yönelterek hem de toplum düzeninin ve toplum sükununun süreklilik şartlarını araştırmaktan ibaret olmuştur..... İhbar önelinin konulması İş kanununun güttüğü işçiyi koruma ve sosyal güvenliği sağlama amacı gerçekleşmiş, hem de işverenin menfaatleri ve böylece karşıt çıkarlar (zıt menfaatler) bağdaştırılmış bulunacaktır”.

Yargıtay’ın verdiği kararlardan çıkartılacak sonuçları şu şekilde sıralamak mümkündür¹⁷³:

- Yargıtay’ın, kanunun çıkar anlaşmazlıklarını düzenlerken güttüğü amacı ortaya çıkarmaya yönelik amaçsal yorum yöntemini benimsediği görülmektedir. Kanunun amacı olarak da işçiyi koruma ilkesinin kabul edildiği açıktır.

¹⁷¹ Yarg.İçt.Bir.K. 14.12.1949 T., E.19/K.15, Elbir, a.g.e., s.14.

¹⁷² Yarg.HGK 29.5.1963 T., E.4/39 K.59., Aynı, s.14.

¹⁷³ Taşman, a.g.e., s.45.

- Yargıtay işçiyi koruma ilkesini, kayıtsız şartsız olarak kabul etmemektedir. İşçiyi koruma amacının yanında, toplum huzur ve düzenini koruma amacını da gerçekleştirmeye çalışmaktadır
- Yargıtay, genellikle amaçsal yorum yönteminden yararlınsa da, zaman zaman mantıki yorum yöntemine de başvurmaktadır.

2.2.3. Danıştay'ın Tutumu

Danıştay, 3008 sayılı İş Kanununun hangi müesseselere ve hangi vasıftaki kişilere uygulanabileceğine ilişkin İçtihadı Birleştirme Kararında¹⁷⁴; bu kanunun kapsamını işçiler lehine genişletirken, bunların, "İş Kanununun İşçi lehine olan hükümlerinden mahrum bırakılmalarını icap ettirecek bir sebep ve mesnet görülmemektedir" demekte; diğer taraftan da, başka bir İçtihadı Birleştirme Kararında¹⁷⁵, bir iş yerine bağlı olmaksızın, başka başka işyerlerinde çalışan "serbest işçileri" İş kanununun kapsamına almayı ise, kanunun ruh ve maksadına aykırı kabul ederek, işçi aleyhine yorumda bulunmuştur. Danıştay'ın da görüldüğü gibi mutlak şekilde işçi yararına yorum yaptığını söylemek mümkün değildir.

3- İŞÇİ YARARINA YORUM İLKESİNİN SINIRLARI

İş hukukunun işçiyi koruma amacıyla ortaya çıkan ve gelişen bir bilim dalı olduğu açıktır. Bunun doğal sonucu olarak da, yoruma başvurulduğu durumlarda işçi yararının gözetilmesi olağandır. Fakat, işçi yararına yorum ilkesinin sınırsız bir şekilde her olayda ve durumda uygulanabileceğini söylemek de mümkün değildir.

İş mevzuatındaki tüm kuralların işçileri korumak amacıyla düzenlendiği söylenemez. İş hukukunun temel amacı, işçinin korunması olsa da, iş yasalarında yer alan her hükmün somut amacı bu genel amaca tercih edilmelidir. Bu nedenle yorum yapılırken her hükmün somut amacı öncelikle göz önünde tutulmalıdır. Bazı kanun hükümlerinde toplum yararı çalışanların yararından daha üstün tutulmuş veya sosyal dengenin sağlanması amacıyla düzenlemeler getirilmiş ya da işçi haklarının

¹⁷⁴ Dan.İçt.Bir.K., 1.12.1949 T., E.49/202 K.49/273, Elbir, a.g.e., s.14.

¹⁷⁵ Dan.İçt.Bir.K., 29.6.1956 T., E.82/K.113, Aynı, s.15.

sınırlanması amaçlanmış olabilir. Böyle bir durumda işçi yararına yorum yapmak yoruma esas olan hükmün amacına ters düşebilecektir. Bu durumda hakim, bir menfaat değerlendirmesi yaparak, hukuk kuralının hangi menfaate öncelik tanıdığını belirlemek ve yorumun yapıldığı zamanın koşullarına, ihtiyaçlarına göre kuralın amacını belirlemek durumundadır¹⁷⁶.

3.1. Mevzuatın Çizdiği Sınır Açısından

İş mevzuatındaki mevcut hükümlerin büyük çoğunluğunun işçiyi korumak amacıyla düzenlendiği açıktır. İş hukukunun bu koruyucu karakterinin, hakkında tereddüt olan hükümlerin yorumunda göz önünde tutulması ve pozitif hukukun uygulanmasında etkili olması amaçsal yorum metodunun da doğal bir sonucudur¹⁷⁷.

Kanun, her nesle, o neslin diliyle hitap etmektedir ve bunun sonucu olarak, o neslin varmak istediği hedeflere ve peşinde koştuğu amaçlara göre yorumlanmalıdır¹⁷⁸. Ancak, sırf iş hukukunun koruyucu amacına uymuyor diye bir kanun hükmünü hiçe sayarak onun yerine uygun görüleni koymak, ya da o hükme yeni unsurlar katmak doğru olmayacaktır.

Kaldı ki, mevzuatın tüm hükümlerinin işçi yararına uygulanacağı sonucuna varmak da doğru değildir. Herhangi bir yoruma başvurmayı gerektirmeyecek kadar açık ve kesin olan bir hüküm, sırf işçi yararına yorum adına, hükmün sözüne aykırı sonuçlar doğuracak şekilde uygulanmamalıdır. Bir hükmün, hakkaniyet ve sosyal adalete aykırılığı söz konusu ise, hükmün bu ilkelere uygun olarak düzenlenmesi yetkisi yasama organına aittir. Hakim sadece yürürlükteki açık hükmü uygulamak durumundadır¹⁷⁹. Anayasa Mahkemesinin de bu yönde bir kararı mevcuttur. Buna göre, kanun hükmünün açık ve belirli olduğu durumda yorum yapma olanağı yoktur ve bu durumda "yorum yapmak hukuk kurallarına aykırı düşer. Bir metin okunur okunmaz anlaşılmaz, başka başka anlamlara olanak verecek kadar duraksamalar doğuracak nitelikte kapalı veya yanlışlık apaçık ise ancak o zaman yoruma gidilir"¹⁸⁰. Yargıtay'ın

¹⁷⁶ Sözek, (1994), a.g.e., s.234.

¹⁷⁷ Hueck-Nipperday, a.g.e., s.27.

¹⁷⁸ E. Egger, *İsviçre Medeni Kanununun Şerhi, Giriş ve Kişinin Hukuku*, Çev.Çernis, (Ankara, 1947), s.61*, (Çenberci (1986), a.g.e., s.70'deki alıntı).

¹⁷⁹ Çelik, a.g.e., s.21.

¹⁸⁰ Bkz. dipnot 10 'daki karar.

daha önce de değindiğimiz bir kararında da belirtildiği gibi; “iş hukukuna ait hükümlerin tefsirinde tereddüt halinde işçinin lehine olan hal şeklinin kabul edilmesi iş hukukunun ana kaidelerinden olduğu neticesine varılır”. Kararda sadece duraksama olduğu durumlarda işçi yararına yorum yapılacağı kabul edildiğine göre, duraksama olmayan ve anlamı açıkça belirlenebilen durumlarda böyle bir yoruma başvurulamayacağı sonucuna ulaşılmaktadır.

Yargıtay’ın bir başka kararına göre de¹⁸¹; bir hizmet akdinde birbiriyle çelişen kurallara yer verilmiş ise, İş Hukukunun işçiyi koruyucu temel ilkesi gereği olarak işçi yararına olan kural dikkate alınmalıdır. Buradan da anlaşılacağı gibi ; Yargıtay eğer uygulanacak hükümde bir çelişki veya tereddüt var ise işçi yararına yorum yapılması gerektiğini, hüküm kesin ve açık ise işçi yararına yorum adına farklı çözümlere başvurulamayacağını belirtmektedir. Yargıtay’ın da bir kararında belirttiği gibi¹⁸²; işçiyi koruma ilkesinin uyumsuzlukların çözümünde sınırsız olarak uygulanması, bu ilkenin benimsenmesiyle güdülen amacın gerçekleşmesini ortadan kaldırır.

3.2. İşçi-İşveren Dengesinin Gözetilmesi Açısından

İşçi yararına yorum yapılmasının diğer bir sınırı da işçi işveren arasındaki hassas dengenin korunmasıdır. İş hukuku her ne kadar işçinin yani zayıf olan tarafın işverene karşı korunması temelinden hareketle gelişen bir bilim dalı olsa da son amacı, işçi-işveren arasındaki menfaat çatışmasının bir denge içinde çözüme kavuşturulmasıdır. Eğer ki bu denge, mutlak şekilde işçinin korunması pahasına, işveren aleyhine bozulursa, sonuçta bunun olumsuz sonuçları işçiyi de etkileyecektir.

İşçiyi korumak amacıyla işverene yüklenecek ağır sosyal ve ekonomik yükler, işletmenin mali ve ekonomik yönden sarsılmasına yol açacaktır. İşletmelerin bilimsel gelişmelerin sonucunda ortaya çıkan teknolojik yeniliklere uyum sağlaması gerekmektedir. Bu nedenle, işçiyi koruma ilkesi, iş hukukunun temel ilkesi olsa da, işletmenin ekonomik ve teknik zorunluluklarının, üretim gereklilerinin ve verimlilikteki gelişmelerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir.¹⁸³

¹⁸¹ Yarg.9.H.D. 26.2.1996, E.1995/26332 K.1996/2570, Yargıtay Kararları Dergisi, (Ağustos 1996), s.1239.

¹⁸² Bkz. dipnot 158'deki karar.

¹⁸³ Süzek, (1994), a.g.e.,s.232.

Görüldüğü gibi, iş hukukunun işçiyi koruma ilkesine sınırsız bir geçerlilik tanınmamakta, "sosyal" olanla "ekonomik" olan arasında bir dengenin kurulması gerektiği belirtilmektedir. Bu hassas dengenin araştırılması ve işçinin hangi sınıra kadar korunacağıının belirlenmesi kolay değildir. Yorum gerektiren bir durumda, olayı pragmatik bir yöntemle o olaya özgü olmak suretiyle, kendi şartları içinde tahlil etmek, yorumu yaparken peşin hükümlü olmadan, bu hükmün konulmasındaki amacı araştırmak ve ancak bundan sonra işçi-işveren arasındaki dengeyi bozmadan işçi veya işveren lehine bir karar varmak gerekmektedir¹⁸⁴. Diğer taraftan bu sınırın çizilmesi, işçinin korunması ilkesiyle amaçlanan sonucun elde edilmesine de yardımcı olacaktır. Ayrıca işçi işveren arasındaki hassas dengenin kurulması iş hukukunun amaçları arasında olan çalışma barışının kurulmasına da yardımcı olacaktır¹⁸⁵.

İşçinin korunması ve işçi-işveren arasındaki dengenin kurulması amacıyla devletin çalışma hayatına müdahalesi bireysel iş hukuku ve toplu iş hukuku açısından farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. Bireysel iş hukukunda, devlet genellikle iş mevzuatına, işçiyi koruyacak asgari düzeyde emredici nitelikte hükümleri koyarak iş ilişkilerine doğrudan müdahale etmektedir.

Toplu iş hukukunda ise, devletin müdahalesi; toplu iş ilişkilerinin dayandığı özgür sendikacılık, bağımsız toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt hakları gibi hukuki kurumların tanınması ve bunların yasal çerçevesinin çizilmesi şeklinde gerçekleşmektedir. İş ilişkisinin tarafları bu haklarını özgür bir biçimde kullanarak yasal çerçevenin sınırları içinde hareket etmektedirler. Böylece, çalışma koşulları, tarafların kendi güçlerine dayanan kendi kendine yardım mekanizmaları yoluyla saptanmaktadır. Ancak, özgür toplu pazarlık sonucunda belirlenecek çalışma koşulları da, iş mevzuatında öngörülmüş olan mutlak emredici veya işçiler yararına asgari düzeyde nispi emredici hükümlere aykırı olamayacaktır¹⁸⁶.

İşçiler, bireysel iş ilişkilerinde korunmaya daha çok gerek duymaktadırlar. Çünkü bireysel olarak, işveren karşısında daha güçsüz durumdadırlar. Bunun aksine toplu iş ilişkilerinde, güçlü sendikaları arkasına alan işçi, istediği çalışma şartlarını elde

¹⁸⁴ Çenberci (1986), a.g.e., s.74.

¹⁸⁵ Süzek, (1998), a.g.e.,s.21.

¹⁸⁶ Süzek, (1994), a.g.e.,s.232.

etme konusunda daha başarılı olmaktadır.

3.3. Ülke Ekonomisi Yararının Gözetilmesi Açısından

Her hukuk dalında olduğu gibi, iş hukukunun da nihai amacı karşıt çıkarlar (işçi-işveren-toplum) arasında adil bir dengenin kurulmasını sağlamaktır¹⁸⁷. Toplumun çıkarı, kişilerin özel çıkarlarının daha üstünde yer almaktadır. İşçilerin tüm olanaklarla korunması, maddi ve sosyal açıdan güçlendirilmesi çabaları ancak, ülkenin iktisadi gücüyle orantılıdır. Anayasanın 65. maddesinde belirtildiği gibi; “Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir”.

İşçiyi korumak amacıyla, yorumun sınırsız şekilde işçi yararına yapılması sonuçta, ülke ekonomisini zarara uğratiyorsa, bundan işçi de zarar görecektir. Çünkü sosyal yükler altında ezilen bir ekonomik yapının işçiyi besleyebilme imkanı da olmayacaktır. Ülke ekonomisini zarara uğratma sonucunu doğuran, işçi lehine yapılan her türlü çaba aslında işçiyi zarara uğratacaktır. Çünkü, ülkenin ekonomik yapısının, kaldıramayacağı sosyal yükler altına sokulması durumunda yıkılacağı ve bunun tüm toplumla birlikte işçileri de olumsuz etkileyeceği açıktır¹⁸⁸.

İş hukukunun özelliği, sadece işçinin korunması değil, aynı zamanda bu koruma ihtiyacıyla ekonomik olanaklar arasındaki dengenin sağlanabilmesidir¹⁸⁹. Örneğin; devlet Anayasanın 60. maddesi ile herkesin sosyal güvenliğini sağlamakla yükümlü tutulmuştur. Yeterli parasal kaynağa sahip olmayan devlet, bu görevini tam olarak nasıl yerine getirecek ve sosyal sigortaların dışında kalan yoksul kişilere nasıl yardımcı olacaktır? Sosyal güvenliğin her ülkenin ekonomik gücü oranında gerçekleştirileceği esası pek çok ülkede de benimsenmiştir¹⁹⁰. Dolayısıyla devlet, bu görevini parasal yeterliliği ve ekonomisinin elverdiği ölçüde yerine getirebilecektir. Aksi yönde bir görüş, ülke ekonomisi gerçeklerini göz ardı etme anlamına gelmektedir. Yargıtay'ın da bu yönde bir kararı¹⁹¹ mevcuttur; “Ancak, işçiyi koruma ilkesinin uyuşmazlıkların

¹⁸⁷ Çenberci, (1986), a.g.e.,s.74.

¹⁸⁸ Çelik, a.g.e., s.20.

¹⁸⁹ Tunçomağ, a.g.e., s.15.

¹⁹⁰ Kenan Tunçomağ, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, (B.2, İstanbul, 1982), s.5, 38.

¹⁹¹ Bkz. dipnot 158' deki karar.

çözümünde sınırsız olarak uygulanması, bu ilkenin benimsenmesiyle güdülen amacın gerçekleşmesini ortadan kaldırır”.

Ülke ve toplum yararı ile işçi yararı arasındaki sınırın çizilmesinin güç olduğu açıktır. Demokratik düzenin geçerli olduğu ülkelerde, bu sınırın çizilmesinde işçi-işveren taraflarına özerklik tanınmakta ve devlet müdahalesi zorunlu durumlarda söz konusu olmaktadır. Uygulamada hakim uyuşmazlığın çözümünde, söz konusu sınırı araştırırken yürürlükteki (pozitif) hukuk kuralları ile bağlı olmaktadır¹⁹².

¹⁹² Çelik, a.g.e., s.21.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKU'NDA İŞÇİ YARARINA YORUM İLKESİNİN

UYGULANMASI

1. GENEL OLARAK

İş Hukukunun işçiyi koruma ilkesi doğrultusunda gelişen bir bilim dalı olması, uygulanmasında da bu ilkeden hareket edilmesi sonucunu doğurmaktadır. Söz konusu ilke hem bireysel hem de toplu (kollektif) iş hukukunda karşımıza çıkmaktadır.

Bireysel iş hukuku alanında yorum, hizmet akitlerine ilişkin konularda gerekmektedir. Toplu iş hukukunda ise yoruma konu olan, toplu iş sözleşmeleridir. Yoruma ihtiyaç duyulan hallerde, hangi kriterler doğrultusunda hareket edileceği, yorumun hangi yöntemlerle yapılacağı noktasında işçinin korunması fikrinden yola çıkılacağı söylenebilir.

İşçi yararına yorum ilkesi, İş hukukunda geniş bir uygulama alanına sahiptir. Hem hizmet akitlerinde hem de toplu iş sözleşmelerinde; herhangi bir duraksama olması ya da bir boşluk bulunması durumunda yoruma başvurmak gerekmektedir. Hizmet akitleri ile toplu iş sözleşmelerinin yorumlanma biçimlerinde biraz farklılık bulunmaktadır. Bunun nedeni, toplu iş sözleşmelerinin kanun benzeri bir işlevi yerine getirdiğinin düşünülmesidir.

2- BİREYSEL İŞ HUKUKU AÇISINDAN

Bireysel iş hukuku alanında, işçi-işveren arasında akdedilen hizmet akdi, yoruma esas oluşturmaktadır. Bir sözleşmenin meydana gelmesi için karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarına ihtiyaç vardır. İrade beyanları bazen hiçbir yoruma ihtiyaç duyulmayacak kadar açıktır. Bütün deyimler ve kelimeler hiçbir duraksamaya yol açmayacak şekilde kullanılmıştır. Fakat bazı durumlarda, tarafların tecrübesizliği, hukuki bilgilerinin sınırlı olması ve iradelerini ifade etmedeki yetersizlikleri, beyanların anlamını tayin etmede güçlükler yol açmaktadır. Bu durumda beyanın yorumlanması ve bir sonuca ulaşılması gerekmektedir¹⁹³.

Mevzuat ve sözleşmelerin yorumlanması birçok benzerlik taşımakla birlikte, aralarında bazı temel farklılıklar da bulunmaktadır. Bunun temelinde yorumlanan iradelerdeki farklılık yatmaktadır. Mevzuatın yorumunda, yoruma konu olan yasama organının soyut anlamdaki iradesidir. Sözleşmelerin yorumunda ise; yoruma konu olan, o sözleşmeyi meydana getirenlerin somut iradeleridir. Sözleşmelerde yorum, irade serbestliğine gösterilen saygıyı ifade etmektedir¹⁹⁴. Sözleşmelerin ilgilendiği olaylar, mevzuatın ilgilendiği olaylara oranla daha az soyut ve genellikle somuttur. Sözleşmenin yorumunda amaçlanan, mevzuatın yorumundan farklı olarak, soyut hukuk kurallarının olaylara uygulanmasını sağlamak değil, belirli bir akitte bulunan şüpheleri ortadan kaldırmak ve çelişkileri gidermektir¹⁹⁵.

Sözleşmelerin yorumunda önemli olan nokta, tarafların veya tarafın gerçek (iç) iradesinin mi (irade teorisi veya sübjektif metot) yoksa bu iç iradenin açıklanması olan irade beyanının mı (beyan teorisi veya objektif metot) dikkate alınacağıdır¹⁹⁶. Bu konuda son bir teori de irade ve beyan teorilerinin bağdaştırılmış bir şekli olan ve aşağıda açıklayacağımız güven prensibidir¹⁹⁷.

¹⁹³ Safa Reisoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, (B.12, İstanbul, 1998), s.73.

¹⁹⁴ "Jean Carbonnier, *Droit Civil*, (C.II, Paris, 1962, no.149), s.492" (Elbir, a.g.e., s.20'deki alıntı).

¹⁹⁵ Aynı, s.492.

¹⁹⁶ Bu metotlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz; Mehmet Ayan, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, (Gözden Geçirilmiş B.2, Konya, 1998), s.164-165; Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, (C.I, Gözden Geçirilmiş B.6, İstanbul, 1998), s.141 vd.

¹⁹⁷ Taşman, a.g.e., s.40.

2.1. Hizmet Akitlerinin Yorumu

İş hukukuna özgü bir sözleşme türü olan hizmet akitlerini kuran tarafların, sözleşmenin içeriğine ilişkin irade beyanlarına yükledikleri anlam konusunda uyuşmazlığa düşmeleri mümkündür. Sözleşme içeriğinin taraflarca farklı şekilde algılanması, yani sözleşme hükümlerinin birden fazla anlam vermeye müsait olması durumunda, tarafların gerçek iradelerinin tespit edilmesi konusu, hizmet akitlerinin yorumlanması ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır¹⁹⁸.

Hizmet akitlerinin yorumunda, sözleşmelerin yorumuna ilişkin genel esaslar uygulanmaktadır. Bu konudaki temel hüküm ise, Borçlar Kanunu'nun 18/1. maddesinde yer almaktadır. Bu maddeye göre; *"Bir akitin şekil ve şartlarını tayininde, iki tarafın gerek sehven gerek akitteki hakiki maksatlarını gizlemek için kullandıkları tabirlere ve isimlere bakılmayarak, onların hakiki ve müşterek maksatlarını aramak lazımdır"*. Bu hüküm gereğince; hizmet akitlerinin yorumlanması gerektiğinde, tarafların bu sözleşmede kullandıkları terimlere bakılmaksızın onların gerçek ortak iradeleri saptanmaya çalışılır¹⁹⁹.

Tarafların gerçek ortak iradeleri ise, temelini dürüstlük kuralında bulan güven teorisi çerçevesinde belirlenir. Bu prensibe göre; aynı koşullar altında bulunan makul, iyi niyetli ve dürüst kişilerin vereceği anlam ve sözleşmenin bütünü dikkate alınarak, ortak sözleşme iradesi ortaya çıkartılacaktır²⁰⁰. Yorum yapılırken öncelikle muhatabın, beyan sahibinin gerçek iradesini anlayıp anlamadığına bakılır. Muhatap, beyan sahibinin gerçek iradesini doğru olarak anlamışsa, kullanılan sözler uygun düşmese bile, beyan sahibinin gerçek iradesi esas alınır (Borçlar Kanunu m. 18/1)²⁰¹. Böyle bir durumda, objektif iradeye geçerlilik tanınmaz. Buna karşılık, taraflar irade beyanını fiilen aynı şekilde anlamamışlarsa, artık makul ve dürüst bir muhatabın vereceği anlamdan hareket edilir (Medeni Kanun m.2). Bu, bazen muhatabın iradesini, bazen beyan sahibinin iradesini, bazen de objektif bir iradeyi geçerli kılmaktadır²⁰².

¹⁹⁸ Hamdi Mollamahmutoğlu, *Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş-İçerik-Sona Erme)*, (Ankara, 1995), s. 102.

¹⁹⁹ Süzek, (1998), *a.g.e.*, s.32.

²⁰⁰ Aynı, s.32; Reisoğlu, *a.g.e.*, s.73.

²⁰¹ Andreas von Tuhr, *Borçlar Hukuku*, Çeviren:Cevat Edege, (C.I, İstanbul, 1952) s.285.

²⁰² Ayan, (1998), *a.g.e.*,s.166.

Yargıtay da bir kararında²⁰³ güven teorisinden hareket etmiştir. Bu karara göre; uzun süren, süresi belli işlerde, sözleşmede bu durum açıkça belirtilmiş olmadığı takdirde, işçinin işe alınırken bunu bilip bilmediğinin araştırılması ve aksi halde akdin süresiz sayılması gerektiğini kabul etmiştir. Ancak, güven prensibinden hareket ederken, özellikle iş mevzuatının kapsamına dahil işlerde, hizmet akdinin orijinal içeriğinin imkan dahilinde göz önünde bulundurulması gerekmektedir²⁰⁴.

Hizmet akdinin yorumunda, sadece iyi niyet kurallarının göz önünde tutulması yeterli olmayacaktır. Aynı zamanda bu yorumun, aynı durumdaki işçiler arasında eşitlik sağlayıcı nitelikte olması gerekmektedir²⁰⁵. Yorumda eşitlik ilkesinin esas olması gereği Yargıtay'ın şu kararında belirgin bir hal almıştır²⁰⁶. "Bir kimsenin kanuni zorunluluk olmadan bir başkasına sağlamayı kabul ettiği hakkın kapsamını tayinde, aksini gösterecek delil olmadıkça, onun amacını aşacak ve işçiler arasında haksız ücret farkları doğuracak şekilde bir yoruma cevaz verilemez".

Hizmet akdinin yorumunda, hem sözleşmenin içeriğine bakılacak, hem de ekonomik, sosyal ve teknik durum, mesleki gelenekler ve işyerindeki uygulamalar gibi sözleşme dışı unsurlardan yararlanılacaktır²⁰⁷.

Hizmet akdinde yoruma başvurma gerekliliği ortaya çıktığında; tarafların ortak amaçlarını öncelikle sözleşmede yer alan hükümlerden çıkarmak gerekmektedir. Yoruma konu olan hüküm, sözleşmedeki diğer hükümlerle karşılaştırılacak, sözleşmenin bütününe hakim olan amaç dikkate alınacaktır. Eğer sözleşme, genellikle olduğu gibi işveren tarafından yazıya dökülmüşse, irade beyanının yazı ile belirlenmesinde inisiyatif işverende olduğu için, birkaç anlama gelen, şüpheli veya çelişen hükümlerin yorumunda işçi yararına yorum yapılabilir. Çünkü işçinin yazımında yer almadığı bir sözleşmede, ortak amacı araştırmak, gerçeği yansıtmayabilir²⁰⁸.

²⁰³ Yarg. 9.H.D. 21.4.1966, E.2874/K.3217, Elbir, a.g.e., s.22.

²⁰⁴ "G.H. Camerlynck-Lyon Caen, *Precis de Droit du Travail*, (Paris, 1965, no.571), s.447" (Elbir, a.g.e., s.20'deki alıntı).

²⁰⁵ Yarg.9.H.D. 26.9.1968 T., E.9127/K.11140, Çenberci, (1986), a.g.e., s.75

²⁰⁶ Yarg. 9.H.D. 12.6.1968 T., E.8549/K.8802, Aynı, s.75.

²⁰⁷ Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.103.

²⁰⁸ Elbir, a.g.e., s.23.

Yorum yapılırken, ortak amacın araştırılmasında, sözleşmenin kendisinin dışındaki unsurlara da başvurmak gerekmektedir. Bu unsurlar hem sözleşmeden önceki döneme ait hem de sözleşme dönemine ait olabilirler.

Uygulamada çok görülmemekle birlikte, hakim hizmet akdini yorumlarken sözleşmenin imzalanmasından önceki döneme bakarak, sözleşmenin kuruluşunda, tarafların ortak amacının ne olduğunu belirlemeye çalışabilecektir. Örneğin taraflar arasında kurulan sözleşmenin bir hizmet akdi mi ya da başka bir akit mi olduğu konusunda herhangi bir uyuşmazlık durumunda, daha önce aralarındaki, fiili de olsa ilişki dikkate alınacaktır²⁰⁹.

Hizmet akitlerinin yorumunda başvurulacak diğer bir unsur da sözleşme dışı unsurlardır. Tarafların sözleşmeyi yaparken güttükleri ortak amaç tespit edilirken, hizmet akdinin konusunu oluşturan işin ekonomik, teknik ve sosyal içeriğine ve işyerindeki uygulamalara bakmak gerekmektedir. Örneğin Yargıtay'ın verdiği pek çok kararda²¹⁰, işçinin işe alındığı tarihten itibaren işverenin zincirleme sözleşmelerle her yıl akdi yenilemiş ve işin devam etmiş olması durumunda, sözleşme süresi belli olmayan bir akit olarak yorumlanmaktadır. Bu da yorumda, işyerinde süregelen uygulamaya başvurularak bir sonuca ulaşıldığını göstermektedir.

Hizmet akdinin yorumlanmasında sadece sözleşmeye ilişkin ve sözleşme dışı unsurlardan yararlanmakla yetinilmeyecek, İş hukukunun amacına uygun olarak, sözleşmenin oluşumunda etkin olamayan ama ona katılan işçinin korunması gözetilecektir. Bu açıdan, borçlu lehine yorum ilkesi gereğince, farklı anlamlara gelen ifadelerin işçi yararına yorumlanması uygun olacaktır. İşverene olan hukuki bağımlılığı nedeniyle işçinin borcuna ilişkin bir yorum uyuşmazlığında, yorumun dar yapılması gerekmektedir. Yine sözleşmenin hazırlanmasındaki egemen konumu nedeniyle, sözleşmedeki şüpheli ve belirsiz noktalardan işvereni sorumlu tutmak doğal sayılmalıdır²¹¹. İş sözleşmeleri alanında "şüpheden işçi yararlanır" kuralı hakim olmaktadır²¹².

²⁰⁹ "G.H. Camerlynck, *Contrat de Travail*, (C.I, Paris, 1968, No.99), s.172", (Elbir, a.g.e., s.23'deki alıntı).

²¹⁰ Yarg. 9.H.D. 15.4.1968 T., E.12436/K.3040; Yarg. 9.H.D. 12.11.1968 T., E.9024/K.9141; Yarg. 9.H.D. 8.3.1966 T., E.948/K.1968, Elbir, a.g.e., s.24; Yarg.9.H.D. 4.12.1980 T., E.12095/K.12721, Yarg.9.H.D. 3.2.1981 T., E.10762/K.1290, Çenberci, (1986), a.g.e., s.261.

²¹¹ Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.103, Süzek, (1998), a.g.e., s.33.

²¹² Çenberci, (1986), a.g.e.,s.76.

Hizmet akdinde herhangi bir konuda boşluk olması durumunda, öncelikle yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin hükümleri uygulanır. TİSGLK'nun m.6/1'e göre; "Hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır". Fakat toplu iş sözleşmesinde de hizmet akdindeki boşlukları dolduracak bir hüküm bulunmaması da olanak dahilindedir. Böyle bir durumda, hizmet akdindeki boşluğun, TİSGLK'nun 66. maddesi gereğince, hizmet akdine ilişkin hükümlerin yer aldığı diğer Kanunlar, Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu ile ve bu Kanunlarda hüküm bulunmaması durumunda da hakim tarafından doldurulması kaçınılmazdır²¹³. Hakim hizmet akdindeki boşluğu doldururken nelere dikkat edecektir²¹⁴?

Hakim, hizmet akdinde yer alan boşluğu doldururken; geleneksel hukuk sözleşmeleri için geçerli olan yöntemlere göre bir karara varmayacaktır. Çünkü bu, İş hukukunun işçiyi koruma ilkesi göz önüne alındığında uygun olmayacaktır. İş kanunları geleneksel sözleşme yapma serbestisi düşüncesine tepki olarak gelişmiştir. Bu bakımdan hakim, hizmet akdindeki boşlukların doldurulmasında, İş kanunlarıyla gözetilen amacı da düşünerek karar vermelidir ve bu amaç da sözleşme yapma serbestisine işçi yararına kısıtlayıcı hükümler getirerek, işçinin korunmasını sağlamaktır²¹⁵. Dolayısıyla, hakim hizmet akdindeki boşlukları doldururken, işçi yararına olan çözümleri objektiflik ilkesi çerçevesinde belirlemelidir.

Hizmet akitlerinin yorumundaki başlıca ilkeleri şu başlıklar altında toplamak mümkündür²¹⁶.

- Hizmet akitlerinin yorumunda, İş Hukukunun genel amacına uygun olarak, işçinin korunması ilkesinden hareketle işçi yararına yorum yapılacaktır.
- Hizmet akdine ilişkin bir hüküm yorumlanırken sözleşmenin bütününe gözden uzak tutulmaması gerekmektedir.
- Hizmet akitlerinin imzalanmasında etkin olan tarafın işveren olduğu düşünüldüğünde, herhangi bir şekilde çelişkili veya anlam yüklenemeyen bir

²¹³ Çenberci, (1986), a.g.e., s.57.

²¹⁴ Bu konuda bilgi için bkz. Birinci Bölüm s.25 vd.

²¹⁵ Şafak-Çalık-Yalçınar, a.g.e., s.69.

²¹⁶ Taşman, a.g.e., s.46.

hükümle karşılaştığında, bunun işveren aleyhine yorumlanması söz konusu olabilecektir.

- Hizmet akdine ilişkin bir hükmün anlamı hakkında anlaşmazlık çıktığı takdirde, sözleşmenin yapılmasından önceki döneme ait, işçi-işveren arasındaki ilişki de göz önünde tutulacaktır.
- Yorumda sözleşme öncesi döneme ait unsurların yanında, tarafların içinde buldukları hizmet sözleşmesine konu olan işin ekonomik, teknik ve sosyal yönden içeriği ve diğer benzer yerlerdeki uygulamalar da etkili olacaktır.

2.2. Hizmet Akdinin Yorumunda Mahkemenin Bağlı Bulunduğu Usul

İş hukukunun işçiyi koruma amacı, iş davalarının çözümlenmesinde uygulanan usul hükümlerini de etkilemiş, bunun sonucu olarak da genel yargının özel bir bölümü biçiminde bir iş yargısı öngörülmüştür. Mevcut hukukumuzda iş yargılaması ile ilgili hükümler, esas olarak, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (İMK)'nda düzenlenmiştir. Diğer taraftan İMK.'nin 15. maddesine göre; *"Bu kanunda sarahat bulunmayan hallerde Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanunu hükümleri uygulanır"*.

Davaları gören mahkemelerin uzmanlık esası üzerine kurulu bulunmaları (İMK. m.1) , yargılamanın sözlü olması (İMK m.7), tarafları uzlaştırma düşüncesinin uyuşmazlıkların çözümünde hareket noktası olması (İMK m.7), mahkemenin kendisine idari yoldan ulaştırılan iş uyuşmazlıklarını dahi görebilme iktidarı ile donatılması (İMK. m.10), davaların olabildiği kadar az giderle (İMK m.11), olabildiği kadar çabuklukla (İMK.m.6,7 ve 8) ve yine olabildiği kadar kolaylıkla (İMK m.9 ve 10) görülebilmesi, İMK'nun özel ve kendisine özgü temel ilkeleridir.

İMK. 1. maddesine göre, işçi ile işveren (veya işveren vekili) arasında iş sözleşmesinden veya İş kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözüm yeri , iş mahkemeleri ve bu mahkemelerin kurulmamış olduğu yerlerde ise, görevlendirilmiş asliye mahkemeleridir.

İş davaları yönünden, “ispat” ve “kesin hüküm” uygulamada özel önem taşımaktadır. “İspat” konusunda iş yargılamasının kendisine özgü niteliği ve işçi-işveren ilişkilerinin ağır basan toplumsal yönü göz önünde tutularak genel hukuk yargılamasından ayrı kuralların öngörülmesi zorunludur. Bu zorunluluk en azından, iş yargılamasında doğrudan doğruya araştırma (resen tahkik prensibi) ilkesinin benimsenmesi bakımından belirgindir²¹⁷.

3- TOPLU İŞ HUKUKU AÇISINDAN

Toplu iş hukuku, iş hukukunda olduğu gibi iş ilişkilerinde işçinin korunması amacına hizmet etmektedir. Bu anlamda, emeğe sahip olan işçi, tek bir kişi olarak, diğer tüm üretim araçlarını elinde tutan işveren karşısında, çalışma şartlarının belirlenmesi konusunda biçimsel bir eşitliğe sahiptir. Fakat bu gerçek anlamda bir eşitlik değildir. Bu nedenle, hizmet akdinin sadece bireysel olarak yapılması esas kabul edildiğinde, bu durum çalışma koşullarının işverence dikte ettirilmesi sonucuna götürebilecektir. İşte toplu iş hukuku, işçinin işveren karşısında birey olarak değil örgütlü şekilde yer almasını sağlayarak onu koruma amacını gerçekleştirmektedir²¹⁸.

Toplu iş hukukunda, yorumun esasını toplu iş sözleşmeleri oluşturmaktadır. Toplu iş sözleşmeleri, iki tür hükümden oluşmaktadır. Bunlardan ilki borç doğurucu nitelikteki hükümler; yani, sadece toplu iş sözleşmesi tarafları arasında hak/borç doğuran hükümlerdir. Örneğin; işyeri sendika temsilcilerine oturma-toplantı odası verilmesi, ilan tahtası sunulması gibi. Diğeri de normatif hükümler; yani, hizmet akdinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümlerdir²¹⁹.

3.1. Toplu İş Sözleşmelerinin Yorumu

Toplu iş sözleşmelerinin yorumunda, borç doğurucu ve normatif nitelikteki hükümler farklı yorum esaslarına tabi olmaktadır. Bunun sebebi, borç doğurucu hükümlerin sözleşme niteliği taşıdığıının, normatif hükümlerin ise, kanun benzeri bir işlevi yerine getirdiklerinin kabul görmesidir. Bu da yorumda uygulanacak yöntemi

²¹⁷ Çenberci, (1986), a.g.e.,s.77-78.

²¹⁸ Tunçomağ-Centel, a.g.e., s.224.

²¹⁹ Akyiğit, a.g.e., s.365,370.

farklı kılmaktadır.

3.1.1. Toplu İş Sözleşmelerinin Borç Doğurucu Hükümlerinin Yorumu

Toplu iş sözleşmelerinin iki taraflı borç doğuran hükümlere sahip olması olağandır. Örneğin; toplu iş sözleşmelerine aykırılık halinde uygulanacak bir kısım yaptırımlar; tazminat, cezai şartı belirlemek, yönetime katılma gibi. Bu hükümlerin yorumunun sözleşmelerin yorumuna ilişkin kurallara göre yapılacağı açıktır²²⁰. Bu yorumun temel esası daha önce de değinildiği gibi, Borçlar Kanunu'nun 18/1. maddesinde verilmiştir.

Tarafların gerçek iradelerinin esas alınacağı Borçlar Kanunu'nun 18. maddesine göre yapılan bu yorumda, lafzi yorum geçerli değildir. Diğer bir ifadeyle, hukuki işlemin yalnız kelimelerine (lafzına) dayanılarak yapılmış ve iradeden tamamen bağımsız bir yorum uygun bulunmamaktadır²²¹. Ancak, özellikle alış-veriş işlemlerinde objektifleştirilmiş yorum esas alınmaktadır. Bu yorum tarzı, belli bir hukuki işlemin, aynı koşullar altında bulunan makul ve dürüst kişilerin bu işleme verecekleri anlam esas alınarak yorumlanmasını öngörmektedir²²².

Toplu iş sözleşmelerinin borç doğurucu hükümleri içeren bölümü, toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında hüküm ve sonuç doğurduğu için, sözleşmeyi imzalayan tarafları bağlar, üyeleri bağlayıcı özelliği yoktur. İşveren sendika üyesi ise, toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu bölümünden etkilenmez. Ancak, işveren toplu iş sözleşmesini kendisi imzalamış ise, hak ve borçlara tamamen muhatap olacaktır (Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu m.2).

Toplu iş sözleşmelerinin borç doğurucu hükümleri yorumlanırken, tarafların sözleri ve yazdıklarının doğruluk kurallarına ve alışveriş hayatının gereklerine

²²⁰ Cevdet İhan Günay, **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukukü Açıklamalar-Kararlar İlgili Mevzuat**, (Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulamaları:3, Ankara, 1999), s.995; Adnan Tuğ, **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi**, (Ankara, 1996), s.157; A. Can Tuncay, **Toplu İş Hukuku**, (İstanbul, 1999), s.202.

²²¹ Günay, a.g.e.,s.995.

²²² Kenan Tunçomağ, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, (C.I, B.6, İstanbul, 1976), s.191.

uygun olup olmadığına bakılmalıdır²²³.

3.1.2. Toplu İş Sözleşmelerinin Normatif Hükümlerinin Yorumu

Toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümlerinin yorumu konusunda doktrinde ve Yargıtay kararlarında farklı görüşler mevcuttur. Bu görüşleri iki temel noktada toplamak mümkündür.

Toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümlerinin yorumunda ilk görüş (sübjektif görüş), normatif hükümlerin de borç doğurucu hükümler gibi sözleşme niteliği taşıdığı ve bu şekilde yorumlanması gerektiğidir²²⁴. Kanunlar, bir tek iradenin (kanun koyucunun) beyanı iken, toplu iş sözleşmesinde bulunan normatif hükümler, ne kadar objektif olurlarsa olsunlar, taraflar arasında, eşit şartlarda devam eden bir toplu pazarlığın ve karşılıklı iradelerin sonucudur. Bu hükümlerin yorumunda, bu karşılıklı irade beyanlarının ihmal edilmesi uygun olmayacaktır²²⁵. Bu görüşe göre; borç doğurucu hükümler gibi normatif hükümlerin varlığı da tarafların anlaşmasına dayandığı için, bunların yorumunda da anlaşmadaki gerçek ve ortak amacın belirlenmesinde, temelini dürüstlük kuralında bulan güven prensibi dikkate alınmalıdır. Bu şekilde, bir tarafın beyanına, karşı tarafın, dürüstlük kuralına göre bildiği veya bilmesi gerekli olan tüm unsurları değerlendirerek vereceği anlama göre ortak amaç belirlenecektir²²⁶.

Toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümlerinin yorumuna ilişkin ikinci görüş ise (objektif görüş); normatif hükümlerin objektif birer hukuk kuralı olduğu ve bu hükümlerin yorumunda kanun yorumu esaslarının kullanılması gerektiğidir²²⁷. Bu görüşe göre; kişilerin hukuki ilişkileri açısından önem taşıyan sözleşmelerde, tarafların iradesi, bu irade sözleşmenin metninde belirtilmemiş veya yanlış biçimde belirtilmiş olsa dahi, esas tutulur. Buna karşılık, belirsiz sayıdaki üçüncü kişiye yöneltilen hukuk kurallarının

²²³ Aynı, s.378.

²²⁴ Halid. K. Elbir, *İş Hukuku*, (Yenilenmiş B.9, İstanbul, 1987), s.193; M. Kemal Oğuzman, *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Toplu İş İlişkileri*, (C.1, B.3, İstanbul, 1984), s.77.

²²⁵ Elbir, (1987), a.g.e., s.193.

²²⁶ Oğuzman, (1984), a.g.e.,s.77.

²²⁷ Nuri Çelik, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması ve Uygulanmasında Yargıtay Kararlarının Etkisi", *Yargıtay Dergisi Özel Sayı*, S.1-4, C.15, (Ocak-Ekim 1989), s.525; Tunçomağ-Centel, a.g.e., s.334; Turgut Uygur, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar*, (İstanbul, 1980), s.91.

yorumunda üçüncü kişiler, hukuk kuralının açık ve doğru anlamına bağlı kalmak zorundadır. Buradan da normatif hükümlerin yorumunda, öncelikle söze bağlı kalmak gerektiği sonucu çıkmaktadır. Bundan hareketle hakim, dili ve dilbilgisi kurallarını göz önünde bulundurarak, toplu iş sözleşmesindeki hukuk kurallarının söze dayanan anlamını ortaya koymalıdır²²⁸.

Görüldüğü gibi; sübjektif yorumu savunanlar, normatif hükümlere uygulanacak yorum yönteminin belirlenmesinde, toplu iş sözleşmesinin bir özel hukuk sözleşmesi olma özelliğini esas almakta, objektif yorumu savunanlar ise; toplu iş sözleşmesinin bu hükümlerinin objektif birer yasa hükmü olduğu görüşünü benimsemektedirler.

Yargıtay'ın ise, toplu iş sözleşmelerini normatif hükümlerinin yorumu konusundaki görüşleri farklılık göstermektedir. Yargıtay bazı kararlarında toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümlerinin, objektif hukuk kuralları meydana getirmeleri nedeniyle, maddi anlamda yasa niteliğinde olduklarını, bunun sonucu olarak da bu hükümlerin yorumunda kanun yorumuna ilişkin esasların benimsenmesi gerektiğini ve Borçlar Kanunu'nun 18. maddesindeki yorum esasının bu hükümlere uygulanamayacağını ve toplu iş sözleşmelerinin zaman içinde değişen ekonomik ve sosyal şartlara göre uygulanacaklarını savunmuştur²²⁹.

Ancak, Yargıtay'ın bazı kararlarına bakıldığında, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin yorumunda, Borçlar Kanunu'nun 18. maddesinin uygulandığı görülmektedir²³⁰. Nitekim, Yargıtay verdiği bir kararda; "uyuşmazlığın tamamen madde hükmünün yorumundan kaynaklandığını, sözleşme yorumu kurallarındaki temel ilkenin irade teorisi²³¹ olduğunu, bunun da beyanların ve sözcüklerin herkesçe verilen objektif anlamından ziyade sözleşmenin yapıldığı sırada taraflarca bilinen hal ve koşullar dikkate alınarak gerçek ve ortak amacın saptanmasını" gerektireceğini ifade etmiştir²³².

²²⁸ Tunçomağ-Centel, a.g.e., s.334.

²²⁹ Yarg.HGK. 21.2.1975 T., E.9-1040/K.227; Yarg.HGK. 26.9.1972 T., E.2-21/K.355; Yarg.9.H.D. 9.4.1968 T., E.157/K.4628, Ali Rıfat Aykan, Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümlerinin Yorumu, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ün. Sos. Bil. Ens. Özel Hukuku Bölümü, İstanbul, 1988), s.30; Yarg.9.H.D., 20.4.1987 T., E.3816/K.3991, Fevzi Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, (İstanbul, 1992), s.166.

²³⁰ Yarg.9.H.D. 23.2.1984 T., E.1165/K.1793; Yarg. 9.H.D. 9.7.1986 T., E.5859/K.7213; Yarg.9.H.D. 15.6.1982 T., E.5032/K.5730; Yarg.9.H.D. 8.2.1977 T., E.85/K.2680, Tuncay, a.g.e., s.203

²³¹ Karardaki yorum kuralının "irade teorisi" olarak değil "güven teorisi" olarak nitelendirilmesi gerektiği belirtilmektedir Oğuzman, (1984), a.g.e.,s.77.

²³² Yarg.9.H.D. 18.11.1981 T., E.10655/K.13806, **İşveren Dergisi** C.XX, S.6, (Mart-1982), s.13

Toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümlerinin yorumunda, sadece subjektif ya da sadece objektif yorum teorisinin esas alınması tam bir sonuca ulaşılmamasına izin vermeyecektir. İzlenmesi gereken yol her iki yöntemin bir arada kullanılabilmesidir. Buna göre, normatif hükümlerin yorumunda öncelikle, hükmün sözüne (lafzına) bakılması gerekmektedir. Eğer, söz net ve anlaşılabilir şekilde ise, lafzi yorum yöntemi uygulanacaktır. Ancak, burada da tarafların gerçek iradesi asla gözden uzak tutulmamalıdır. Sözleşme metninde, yeterli açıklık bulunmadığı durumlarda ise, gerçek iradenin araştırılması gerekmektedir. Nitekim, normatif hükümler de objektif niteliklerine rağmen tarafların anlaşmalarının ortak iradelerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadırlar.

Toplu iş sözleşmeleri temelde normatif ve borç doğurucu hükümlerin birleşmesinden oluşan kendine özgü bir özel hukuk sözleşmesidir²³³. Bu nedenle, normatif hükümlerin yorumlanmasında da sözleşmelerin yorumundaki esaslara uyulması, diğer bir ifadeyle güven teorisi çerçevesinde belirlenecek tarafların ortak sözleşme iradesinin esas alınması uygun olacaktır. Bu iradenin belirlenmesinde, toplu iş sözleşmesinin ekonomik ve sosyal amacı ve taraflar arasındaki uygulama ile görüşme tutanakları da yararlı olabilecektir²³⁴.

Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin yorumunda dikkat edilmesi gereken bir nokta da, yorum yapılırken sadece o hükmün göz önünde tutulmayıp, sözleşmenin bütünüyle ele alınarak, öteki hükümlerle de bağlantısının kurulmasıdır²³⁵.

3.1.2.1. Genel Yorum Yöntemleri Bakımından

Genel hukuk kurallarının yorum yöntemlerine Birinci Bölümde değinilmişti. Toplu iş sözleşmelerinde de bu yorum yöntemlerine başvurulduğu görülmektedir. Ayrıca toplu iş sözleşmelerinde uygulanan özel yorum yöntemleri ele alınacaktır. Öncelikle genel olarak hukukta da uygulanan yorum yöntemlerini kısaca ele alacağız. Bu kısımda, yorum yöntemlerini lafzi (deyimsel) yorum, tarihsel yorum, amaçsal yorum ve mantıki (sistematiik) yorum olarak sıralamak mümkündür.

²³³ Süzek, (1998), a.g.e., s.34; Şahlanan, a.g.e., s.24; Esener, a.g.e., s.394.

²³⁴ Tunçomağ-Centel, a.g.e., s.335.

²³⁵ Günay, a.g.e., s.1003.

3.1.2.1.1. Lafzi (Deyimsel) Yorum

Toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümlerinin yorumlanmasında ilk olarak hükmün lafzı araştırılmalıdır. Bunun için de, metindeki ifadenin, dilbilgisi kurallarına ve alışlagelmiş dil kullanımına göre açıklanması gerekmektedir. Ancak bu yöntem, toplu iş sözleşmesi taraflarının gerçek iradeleri ve dolayısıyla güttükleri amaç metinde açık olarak ifade edildiği takdirde yoruma esas oluşturabilecektir²³⁶.

Yargıtay da bir kararında²³⁷ bu yorum yöntemine başvurmuştur. Kararda, *"tis'leri ile çalışmaları üstün görülen işçilere bu çalışmaları karşılığında ayrıca bir ödeme yapılması kararlaştırılabilir. Davada söz konusu edilen tis'nin 45. maddesiyle davalı belediyede çalışan işçilere iki ikramiye daha verileceği kabul edilmiştir. Bu durumda bütün işçileri kapsayacak şekilde bunun üstünde ayrıca bir ikramiye ödenmesi mümkün olamaz. Böyle olunca 46. maddeyi de bu kural çerçevesi içinde yorumlamak gerekir. Aslında 46. madde metni yoruma dahi müsait değildir. Bu itibarla 46. maddenin tüm işçilere uygulanması mümkün olmaz. Ancak orada yazılı olduğu üzere sözü edilen ikramiye dört kişilik bir komisyonca ve olağanüstü çalışması belirgin işçilere verilecektir. Mahkemenin tüm işçileri kapsayacak şekilde karar vermiş olması usul ve yasaya aykırıdır"* denilerek toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümlerin sözüyle ve maddelerin birbiriyle ilişkisi göz önüne alınarak lafzi ve mantıki yoruma gidilmiştir.

Yargıtay başka bir kararında²³⁸; *"toplular iş sözleşmesinde normal çıkışlarda kıdem tazminatının geç ödenmesi halinde %5 zamlı ödeme yapılmasını öngören hükümdeki (normal çıkışlarda) deyimini işçi ile işveren arasında bu çıkarma dolayısıyla bir uyuşmazlık olmaması şeklinde anlamak gerekir"* ifadesiyle lafzi yoruma başvurduğunu göstermektedir.

Ayrıca tarafların toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerini düzenlerken, kullandıkları kelimelere farklı anlamlar yükleyebilmeleri de mümkündür. Örneğin; tarafların " bu toplu iş sözleşmesi anlamında çalışma müddeti, işyerine gidiş ve gelişi de içine alır"²³⁹ şeklinde bir ifade kullanmaları ve çalışma süresine kanundan

²³⁶ Aykan, a.g.e., s.42.

²³⁷ Yarg. 9.H.D. 12.7.1990 T., E.8137/K.8212; Günay, a.g.e., s.997.

²³⁸ Yarg. 9.H.D. 25.6.1980 T., E.7360/K.7676; İş ve Hukuk, S.145, (Mart-Nisan 1981), s.30

²³⁹ Yarg.HGK. 13.12.1972 T., E.2-21/K.335; Aykan, a.g.e., s.43.

farklı bir içerik kazandırmaları mümkündür. Üçüncü kişiler tarafından da anlaşılabilir olan bu şekildeki irade beyanları, hakim için de bağlayıcı olacaktır.

3.1.2.1.2. Tarihsel Yorum

Toplu iş sözleşmeleri uzun bir sürecin sonucunda imzalanan metinlerdir. Burada her iki tarafın hak ve menfaatlerinin gözetildiği bir uzlaşma ortamının en kısa zamanda oluşturulması gerekmektedir. Bu da sözleşme metinlerinde açık olmayan bazı hükümlerin ortaya çıkmasına yol açabilmektedir. Bu durumda; açık olmayan ortak isteği yansıtmayan düzenlemelerin yapıldığı andaki gerçek ve ortak iradelerin ortaya çıkarılması, tarihsel yorum ile yapılacaktır. Bu şekilde, toplu iş sözleşmesinin taraflarının normatif hükmün düzenlenmesindeki hareket noktası da tespit edilmekte ve amaçsal yorumda kolaylık sağlanmaktadır²⁴⁰.

Tarihsel yorum yapılırken yoruma esas olacak araç protokollerdir. Bunlar toplu iş sözleşmesi taraflarının sözleşme öncesi ön görüşmeler sırasındaki yazılı irade açıklamalarıdır. Yalnız yorum yapılırken, protokollerde açıklanan bütün iradelerin sözleşme metnine yansımalarının objektif olarak imkansız olacağını da göz önünde bulundurmak gerekmektedir²⁴¹.

3.1.2.1.3. Amaçsal Yorum

Bir toplu iş sözleşmesinin amacının belirlenmesi, öncelikle tarafların sözleşmenin yapılması esnasındaki içinde buldukları uyuşmazlık durumunun net bir şekilde ortaya konulmasını gerektirir. Hangi ihtiyaçların toplu iş sözleşmesinin yapılmasında etken olduğu ve bu ihtiyaçların giderilmesi için ne gibi düşüncelerle düzenlemeler getirildiğinin belirlenmesi önem kazanmaktadır. Bu durumda sözleşmenin tarihsel gelişimi gerekli yardımı sağlayacaktır. Böylece, sözleşme metninden doğan bir yorum uyuşmazlığında amaçsal yorum yöntemi ile, düzenleme ile güdülen ekonomik ve sosyal amacın ortaya çıkarılması sağlanacaktır²⁴².

²⁴⁰ Aykan, a.g.e, s.44.

²⁴¹ Aynı, s.44.

²⁴² Aynı, s.45-46.

Yargıtay'ın da en fazla kullandığı yöntem amaçsal yorumdur. Bir toplu iş sözleşmesinde, işyerinde çalışmakta iken silah altına alınanların terhislerini müteakip işe alınmaları halinde ücret, derece ve kademeleriyle ilgili bir intibak hükmü getirilmiş ve bunların daha önce işgal ettikleri derece ve kademeleri üzerinden askerlikte geçen sürelerin de kıdemlerinden sayılarak intibaklarının yapılacağı öngörülmüştür. Diğer taraftan, toplu iş sözleşmesinin emek zammını öngören 92. maddesinde ise işyerinde geçen toplam hizmet süresinden bahsedilmiş ve bu husus maddenin diğer fıkralarında da vurgulanmıştır. Yargıtay tarafından bütün bu hükümler göz önünde tutulmuş ve "Bu zam amacı itibariyle işyerinde geçen işle ve emekle ilgili olması ve bunun dışında diğer itibari hizmetlerle ve özellikle işyerinde geçmemiş olan askerlik süresi ile ilgili bulunmaması icap eder. Onun için davacının silah altında geçen süre için emek zammı verilmesi isabetli görülmemiştir"²⁴³ denilerek, amaçsal yorum yöntemi uygulanmıştır.

3.1.2.1.4. Mantıki Yorum

Toplu iş sözleşmelerinin yorumunda lafzi yorum yönteminden sonuç alınamadığı durumlarda sözleşme metninin madde, bend, fıkra vs., ne şekilde derecelendirildiği araştırılarak, tarafların düşüncelerinin ne yönde ve hangi mantık silsilesi takip edilerek oluştuğu tespit edilecek ve tarafların gerçek iradelerinin ortaya çıkarılması kolaylaşacaktır²⁴⁴. Öncelikle yoruma konu olan düzenleme, diğer normların ayrılmaz bir parçası olarak görülmeli ve bu normun diğer normlarla olan ilişkisi de göz önüne alınmalıdır.

Yargıtay, bir kararında²⁴⁵ bu yöntemi uygulamıştır. Kararda "Tis'nin 25, 26, 31. maddelerinin birlikte incelenmesinden vardiyalı işçiler için Pazar gününe bir özellik tanınmadığı, Pazar ve Cumartesi günleri çalışan vardiyalı işçilerin hafta tatili gününün normal haftalık çalıştığı günleri takip eden gün olmak gerektiği ve ancak Cumartesi gün karşılığının, hafta tatili günü karşılığı olan günden önce verilmesi icap ettiği sonucuna varılmaktadır. Bu düzenlemede de yasaya, ilgili tüzüğe ve sözü edilen tis hükümlerine bir aykırılık yoktur. Aksine uygunluk vardır. Bu durumda mahkemenin

²⁴³ Yarg.9.H.D. 19.4.1984 T., E.2333/K.4439; Günay, a.g.e., s.1000.

²⁴⁴ "A. Ananiadis, Die Auslegung von Tarifverträgen, Ein Beitrag zur Auslegungstypologie zwischen Vertrag und Gesetz, Schriften zum Sozial und Arbeitsrecht, (Band 17, Berlin, 1974), s.64", (Aykan, a.g.e., s.47'deki alıntı).

²⁴⁵ Yarg.9.H.D. 20.12.1988 T., E.9845/K.12249, Günay, a.g.e., s.998.

işyerinde hafta tatilinin Pazar günü olduğunun tespitine şeklindeki kararın bozularak kaldırılmasına, işyerindeki vardiyalı işçilerin hafta tatili günlerinin tı's'de ön görülen haftalık normal çalışma süresini takip eden gün olduğunun tespitine karar verildi" denilerek mantıki yorum yöntemi uygulanmıştır.

3.1.2.1.5. Tamamlayıcı Yorum

Toplu iş sözleşmesinin tamamlanması, içinde boşluk bulunan bölümlerin doldurulmasıdır. Toplu iş sözleşmelerinde belirli bir durum için hüküm konulmamış ise, öncelikle tarafların bu düzenlemeyi yapmaktan isteyerek vazgeçip geçmediklerinin araştırılması gerekmektedir. Eğer tarafların bu konuyu düzenlemekten bilinçli olarak kaçındıkları tespit edilirse, o zaman tamamlayıcı yoruma gidilemez. Buna karşılık tarafların bilinçsiz olarak o konuyu düzenlemedikleri, yani tarafların görmüş olsalardı o boşluğa ilişkin düzenleme yapacakları söz konusu ise, o zaman hakim yoruma gidecektir.

Bu durumda hakim, tarafların bu konuyu düzenlemiş olsalardı ne şekilde olacağını, sözleşmenin tüm konusunu ve tarafların diğer sorunları düzenleyiş biçimini güven prensibi çerçevesinde değerlendirerek ve tarafların çıkarlarını adil bir şekilde gözeterek bir karar vermelidir²⁴⁶. Hakim ayrıca verdiği hükmün; pratik gereksinimleri giderebilecek, temel hukuk prensiplerine ve yürürlükteki hukuka uygun, uygulanabilir ve gerçekleştirilebilir nitelikte olmasına da dikkat etmelidir²⁴⁷.

3.1.2.2. İşçi Yararına Yorum Bakımından

3.1.2.2.1. Genel Olarak

İşçi yararına yorum ilkesi, toplu iş sözleşmelerinin yorumunda kullanılan özel bir yöntemdir. Doktrin ve uygulama da kabul edilen yaygın görüş, toplu iş sözleşmesinde yer alan normatif hükümlerin objektif hukuk kuralı niteliğini taşıdıkları ve maddi anlamda kanun benzeri bir işlevi yerine getirdikleri için, bu hükümlerin yorumunda şüphe halinde, işçi lehine yorum kabul edilmesi şeklindedir²⁴⁸.

²⁴⁶ Tunçomağ-Centel, a.g.e., s.335-336.

²⁴⁷ Aykan, a.g.e., s.61.

²⁴⁸ Tuğ, a.g.e., s.159; Oğuzman, (1984), a.g.e., s.88; Tunçomağ-Centel, a.g.e., s.335.

Yargıtay'da bir kararında²⁴⁹; "Normatif hükümlerin, maddi anlamda bir kanun niteliğinde olduğunu, kuşku halinde, işçi lehine olan hal şeklinin kabul edilmesinin, iş hukukunun ana kaidelerinden bulunduğunu" belirtmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da verdiği bir kararda²⁵⁰; iş hukukuna egemen olan ilkelerden birinin kuşkusuz işçiyi koruma ilkesi olduğuna, gerek yasa ile getirilen düzenleyici kuralların ve gerekse taraflar, yani işçi veya hak sahipleri ile işveren arasındaki ilişkilere ait irade açıklamalarının yorumunda, bu ilkenin ışığında hareket edilmesinin zorunlu olduğuna hükmetmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu verdiği diğer bir kararda da²⁵¹; "işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesi hükmünün de, İş Hukuku'nun işçiyi koruma amacına uygun olarak, işverenin fesih hakkını sınırlayan ve uyulması zorunlu normatif karakterde, hukukten geçerli ve bağlayıcı bir kural olarak değerlendirilmesi gerekir." ifadesini kullanarak Yarg.9.H.D.'nin 1.7.1993 günlü, E.9829/K.11434 sayılı bozma kararına direnen Ankara 1.İş Mahkemesi'nin 5.5.1993 günlü E.1991-1296/K.1993-228 sayılı direnme kararını onamıştır.

Görüldüğü gibi İş Hukukunun genel kaidelerinin ışığı altında, toplu iş sözleşmelerinin yorumunda da işçinin korunması ve onun yararının gözetilmesi genel kabul görmektedir. Fakat, bunun mutlak şekilde her türlü olaya uygulanması da mümkün değildir. Daha önce de değindiğimiz gibi, iş mevzuatının en son gerçekleştirilmeyi hedeflediği amaç, "menfaatler arasında denge kurmak"tır. Bunu yaparken de , daha zayıf konumda olan işçinin gözetileceği açıktır. Ancak, bunun sınırsız bir şekilde uygulanması da taraflar arasındaki dengenin bozulmasına yol açacaktır.

Toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümleri gerek şekil, gerekse madde bakımından kanun hükümlerinin karşısında aynı kuvvette değildir. Özel kişilerin irade beyanlarıyla ve serbest pazarlık sonucunda ortaya çıkan bu normlar, onları ortaya çıkaranların iradeleri dikkate alınmadan yorumlanamazlar. Yorum sırasında,

²⁴⁹ Yarg.9.H.D. 9.4.1968 T., E.157/K.4628, Taşman, a.g.e., s.48.

²⁵⁰ Yarg.HGK. 25.1.1978 T., E.10-3435/K.23, Aykan, a.g.e., s.56.

²⁵¹ Yarg.HGK 1.6.1994 T., E.9-71/K.381, Günay, a.g.e., s.1004.

sözleşmenin genel amacı da göz önünde tutulacağına ve bu amaç genellikle işçiler için asgari şartların belirlenmesi olduğuna göre, işçi yararına sonuçlara ulaşılabilecektir²⁵².

3.1.2.2.2. İşçi Yararına Yorumda Yararlılık İlkesinin Uygulanması

İşçi yararına yorum ilkesinin, toplu iş sözleşmesi ile hizmet arasındaki ilişki açısından özel bir önemi vardır. Toplu iş sözleşmesinde hizmet akdine aykırın bir hüküm var ise bir yararlılık karşılaştırması yapılmakta ve işçi yararına olan hüküm geçerli olmaktadır. Görüldüğü gibi, yararlılık ilkesi, işçi yararına yorumun hizmet akdi ile toplu iş sözleşmesi arasındaki ilişkiye uyarlanmış halidir.

Yararlılık ilkesi 275 sayılı TİSGLK döneminde tamamlayıcı bir hüküm olarak 3. madde de düzenlenmiştir. Fakat, eleştirilen bu hükme göre, toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, hizmet akdinin işçi lehindeki hükümleri geçerli kabul edilmekteydi. Böylece, hizmet akdindeki hükümlerin toplu iş sözleşmesine göre işçi yararına olsa da geçerli olmayacağına kararlaştırılabilmesi ya da hizmet akdinin üst sınırının belirlenebilmesi olanağının verilmesi söz konusuydu²⁵³.

2822 sayılı TİSGLK'nun 6. maddesinin 2. fıkrasına göre "toplular iş sözleşmesinde hizmet akitlerine aykırın hükümlerin bulunması halinde hizmet akdinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir" denilerek bu hükmün tamamlayıcı niteliğinden çıkartılarak emredici şekle dönüşmesi sağlanmıştır. Bu hükme göre toplu iş sözleşmesine oranla işçinin daha yararına olan hizmet akdi hükmü öncelikle uygulama alanı bulmaktadır.

Yararlılık ilkesi, toplu iş sözleşmesinin emredici nitelikteki kurallarına bir sınır çizmektedir. Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi karşısında önceliğe sahiptir. Bu önceliğin temelinde, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin ortaya çıkışında etken olan işçinin işveren karşısında korunması amacı vardır. Diğer bir ifadeyle, toplu iş sözleşmesi işçinin korunması amacından hareketle hizmet akitleri üzerinde emredici etkiye sahiptir ve hizmet akitleriyle getirilen toplu iş sözleşmesine aykırın hükümlerin uygulama olanağı yoktur. Bunun sonucunda toplu iş sözleşmesi ile bağılı işçiler hizmet ilişkilerini bireysel

²⁵² Elbir, (1987), a.g.e., s.197.

²⁵³ Çelik (2000), a.g.e., s.449; Murat Demircioğlu-Tankut Centel, *İş Hukuku*, (Gözden geçirilmiş B.6, Ocak 1999, İstanbul), s.241.

planda düzenleme imkanına sahip olmadıkları için, toplu iş sözleşmesi onlar için nihai bir anlaşma haline gelmiş olacaktır. Böyle bir durum, toplu iş sözleşmesiyle getirilen hükümler genel nitelikte oldukları ve bireysel özelliklere yönelik olmadıkları için, işçinin örgütsel otoriteye sıkı sıkıya bağlı olmasına neden olacaktır²⁵⁴.

Fakat, kişinin Anayasada güvence altına alınan, “maddi ve manevi varlığını geliştirme” hakkı (m.17), ekonomik ve sosyal durumuna ilişkin düzenlemeleri serbestçe yapabilmesi hakkını da kapsamaktadır. Bu temel amaca uygun olarak ve toplu iş sözleşmesi özerkliğinin işçiyi koruma amacını sınırlamamak koşuluyla, hizmet ilişkilerinin kollektif düzenlemelerine, bireysel düzenleme özgürlüğü ile bir sınırlama getirilmesi uygun olacaktır. Bunu da yararlılık ilkesi ile gerçekleştirmek mümkün olabilmektedir. Yararlılık ilkesi, toplu iş sözleşmesinin hizmet akitleti üzerindeki emredici etkisini sınırlandırarak toplu iş sözleşmesi özerkliği ile işçinin sözleşme özgürlüğü arasındaki ilişkiyi işçi yararına düzenlemektedir²⁵⁵.

Yararlılık ilkesinin iki önemli amacı vardır²⁵⁶. Bunlardan ilki, çalışma koşullarının düzenlenmesi sırasında “kişisel işgörme düşüncesinin” gerçekleşmesine yardımcı olmaktır. Yani işçinin bireysel başarılarının gözetilmesidir Gerçekten de toplu iş sözleşmeleri, tek tek bireyleri değil bütün işçileri göz önünde bulundurarak onların ortalama işlerini esas almakta, bu yüzden işçilerin bireysel çalışmalarına (edimlerine) yeterince uyum sağlayamamaktadır. İşçilerin bireysel olarak gösterdikleri yetenek, üstün çalışkanlık, özen, sorumluluk, yardımlaşma karşılıksız kalmakta bu durum da işçinin aleyhine olmaktadır²⁵⁷. İşte bu durumda, bireysel hizmet akitleti, işçinin başarısının değerlendirilmesinde bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu şekilde, işçinin yararına olarak, bireysel başarıların dikkate alınmasını mümkün kılan hizmet akdinin toplu iş sözleşmesinin emredici etkisi karşısında geçerli olmasını sağlayan yararlılık ilkesi işçinin korunması ilkesinin gerçekleşmesine yardımcı olmaktadır. Ancak, sadece işçinin bireysel başarılarının yararlılık ilkesinin uygulanmasına imkan verdiğini söylemek doğru olmayacaktır. İşçinin bireysel başarılarının dışındaki

²⁵⁴ M.Polat Soyer, *Toplu Sözleşme Hukukunda Yararlılık İlkesi*, (Ankara, 1991), s.1.

²⁵⁵ “D. Reuter, *Das Verhaeltnis von Individualautonomie, Betriebsautonomie und Tarifautonomie*, (RdA 1991), s.202” Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi*, (Banksis Ya.No:79, İstanbul, 1996), s.99’deki alıntı.

²⁵⁶ Çelik (2000), *a.g.e.*, s.449; Tunçomağ-Centel, *a.g.e.*, s.384.

²⁵⁷ Ertan İren, *Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri ve Hizmet Akitleti Üzerindeki Etkileri*, (Ankara, 1998), s.69.

nedenler de işçiye toplu iş sözleşmesinin üstünde haklar sağlanmasına sebep olabilecektir²⁵⁸.

Yararlılık ilkesinin ikinci amacı ise, kişisel iş ilişkilerinin kurulmasında, sözleşmenin taraflarını “topluluğa karşı koruma”dır. Çünkü, toplu iş sözleşmesi kuralları, kişisel edimlerin dışında, işçilerin kişisel durumlarını bütünüyle göz önünde bulundurmamaktadır. Örneğin; özel ihtiyacı nedeniyle bir işçiye toplu iş sözleşmesindeki ücretin üstünde ücret ödemek bir işverence uygun görülebilir. İşveren bunu ancak işçiye yararlılık esasına dayanarak yapabilir. Böylece, işverenle kişisel iş ilişkisi kuran tarafların, örgütsel otoriteye sıkı sıkıya bağlı kalmasının önüne geçilerek belli bir koruma sağlanmış olur²⁵⁹.

Görüldüğü gibi, toplu iş sözleşmelerinin varlık sebebi ve amacı işçinin korunmasıdır. Bu da yararlılık ilkesinin dayanağını oluşturmaktadır. Hizmet akdiyle düzenlenen hüküm toplu iş sözleşmesine oranla daha fazla işçinin yararına ise, artık toplu iş sözleşmesi hükmü değil hizmet akdinin hükmü uygulanacaktır.

Yargıtay da verdiği bir kararda²⁶⁰; “işyerinde hizmet akdi ve toplu iş sözleşmesi ikileminin ortaya çıkması halinde işçinin hizmet akdine dayanarak istediği haklar toplu iş sözleşmesinde de düzenlenmişse, hizmet akdi süresi içinde bunlardan sadece işçi yararına olanının uygulanması, diğerlerinin uygulanmaması veya aradaki farka hükmedilmesi gerekir. Herhalde ikisi birden uygulanamaz” ifadesiyle yararlılık ilkesini uygulamıştır.

3.1.2.2.1.1. Yararlılık İlkesinin Uygulama Alanı ve Zamanı

Yararlılık ilkesi, aynı konuya ilişkin olarak hizmet akdi ve toplu iş sözleşmesi arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir. TİSGLK’nu m.6/II’ye bakıldığında yararlılık ilkesinin emredici bir hukuk kuralı ile düzenlendiği görülmektedir. Bu düzenleme, işçi yararına olan hizmet akdi hükümlerinin toplu iş sözleşmesinden etkilenmemesi esasını

²⁵⁸ Mehmet Erdem Özdemir, Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümleri ve Bunların Hizmet Akdine Etkileri, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Ün. Sos.Bil.Ens. Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 1999), s.297.

²⁵⁹ Tunçomağ-Centel, a.g.e., s.384.

²⁶⁰ Yarg.9.H.D. 20.12.1984 T., E.11778/K.11829; Tuğ, a.g.e., s.146.

getirmektedir. TİSGLK'nun 6. maddesinin ilk fıkrasında hizmet akitlelerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı olamayacağı ve aykırı hükümlerin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümlerin alacağı kuralının işçi yararına olan konularda işlemeyeceği anlatılmak istenmiştir. Buna göre, yararlılık ilkesi mevcut bir toplu iş sözleşmesi ve hizmet akdi arasındaki ilişkiye uygulanabilen bir ilke olarak düzenlenmiştir.

Doktrinde, yararlılık ilkesinin eski ve yeni toplu iş sözleşmeleri arasındaki ilişkiye de uygulanarak, sona eren toplu iş sözleşmesi hükümleri hizmet akdi hükmü olarak devam ettiğinden, eski toplu iş sözleşmesindeki işçi yaranna olan hükümlerin yeni toplu iş sözleşmesi karşısında geçerliliğini sürdüreceği öne sürülmektedir²⁶¹.

Bu görüşü kabul etmek mümkün değildir. Öncelikle yararlılık ilkesi iki farklı düzeydeki hukuk kaynağına uygulanmaktadır. Ancak, eski ve yeni toplu iş sözleşmeleri aynı düzeyde hukuk kaynaklarıdır. Ayrıca, eski toplu iş sözleşmesinin hizmet akdi olarak devam eden hükümlerinin geçerliliği ancak, yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadardır (TİSGLK m.6/III). Yararlılık ilkesinin eski ve yeni toplu iş sözleşmeleri açısından da uygulamayı uygun bulan görüş, toplu iş sözleşmesi normlarının hizmet akdi olarak devam etmesini ön gören düzenlemeyi, nihai olarak hizmet akdi muhtevası haline gelmesi şeklinde kabul etmekte ve bu etkinin ancak yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar devam edeceğini gözardı etmektedir²⁶².

Ayrıca böyle bir görüşün kabul edilmesi, her sözleşme ile getirilen kuralları, bir sonraki sözleşme için asgari sınır olması anlamına gelmektedir ki bu da toplu iş sözleşmesinin geçici nitelikli kurallar getirme işlevi ve toplu sözleşme özerkliği ile bağdaşmamaktadır. Yargıtay'ın da birçok kararında bu görüşe yer verdiği görülmektedir²⁶³. Toplu iş sözleşmesinin sona erdikten sonraki etkisi, bir yandan hizmet akdinin düzenlemediği konularda ilişkinin bir içerikten yoksun kalmasını veya yasa hükümlerine tabi olmasını, bir yandan da işçi aleyhindeki hizmet akitlelerinin toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra uygulanmalarını önlemek düşüncesiyle kabul edilmiştir. Buna karşılık, sosyal tarafların sözleşme sona erdikten sonra yararlılık

²⁶¹ Fazıl Sağlam, İHU , TİSGLK m.6 No:3, (1984), s.2.

²⁶² Ekmekçi, a.g.e., s.102-103; Toplu iş sözleşmesinin sonraya etkisi konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Ercan Akyiğit, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinde Sonraya Etki Problemi", TÜHİS, C.XII, S.7, (Kasım 1991), s.6 vd.

²⁶³ Yarg.9.H.D. 30.9.1985 T., E.6189/K.8750; Yarg.9.H.D. 161.10.1986 T., E.8212/K.9264; Yarg.9.H.D. 31.3.1989 T., E.1524/K.2965; Tuğ, a.g.e., s.147.

ilkesiyle sınırlı olmaksızın yeni düzenlemeler getirme imkanı vardır ve her sözleşme eskisinin yerini almaktadır²⁶⁴.

Buradan da anlaşılmaktadır ki; yeni toplu iş sözleşmesi ile eski toplu iş sözleşmesi arasında yararlılık ilkesine göre bir çözüme gidilmesi mümkün değildir. Ancak, toplu iş sözleşmesi taraflarının yeni sözleşmeye göre daha fazla işçi yararına olan eski sözleşme hükümlerini, yeni sözleşme karşısında geçerli saymalarında da bir sakınca yoktur²⁶⁵. Bu durumda eski sözleşme hükümleri, TİSGLK m.6/II ve III nedeniyle değil, yeni toplu iş sözleşmesinde yer alan kural sonucunda uygulama alanı bulabilecektir²⁶⁶.

Yararlılık ilkesinin uygulanmasında, işçi yararına daha fazla hüküm içeren hizmet akdinin, söz konusu toplu iş sözleşmesinden önce veya sonra yapılmasının herhangi bir etkisi yoktur. Bu durumda, toplu iş sözleşmesi var olmadığı bir zamanda veya eski toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü sırasında yapılan bir hizmet akdindeki işçi yararına hükümle, yeni toplu iş sözleşmesinden sonra yapılan bir hizmet akdindeki işçi yararına hüküm hukuken aynı niteliktedir²⁶⁷. Önemli olan iki ayrı hukuk kaynağı arasında yararlılık ilkesi çerçevesinde bir ilişkinin kurulmasıdır. İşçi yararına olan hizmet akdi hükümlerinin aynı konuda ve aksi yöndeki toplu iş sözleşmesi hükümlerine rağmen geçerli sayılması, hiyerarşik açıdan önde gelen kuralın daha zayıf olan kuralı bertaraf eder düşüncesine önemli bir istisna getirmektedir²⁶⁸.

3.1.2.2.1.2. Yararlılık Karşılaştırması

Yararlılık ilkesi, hizmet akdindeki düzenlemenin hangi koşullar çerçevesinde toplu iş sözleşmesine göre daha işçi yararına olduğunun saptanmasıyla uygulama imkanı bulur. Ancak, hangi hükmün işçinin daha yararına olduğunun belirlenmesi kolay değildir. Bu konuda kanunda da yol gösterici bir hüküm bulunmamaktadır. Aşağıda belirteceğimiz genel ilkeler doğrultusunda yararlılık tespitine gidilmeye çalışılmaktadır.

²⁶⁴ Soyer, a.g.e., s.6-7.

²⁶⁵ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. M. Polat Soyer, "İşçi Lehindeki Koşulların Toplu İş Sözleşmesi ile Korunması", *Kamu-İş, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları*, (Ankara, 1993), s.285 vd.

²⁶⁶ Soyer, (1991), a.g.e., s.8.

²⁶⁷ Çelik (2000), a.g.e.,s.450; Ekmekçi, a.g.e., s.106; İren, a.g.e., s.70; Ergun İnce, *Çalışma Hukuku*, (Nisan 1998, İstanbul), s.312.

²⁶⁸ Soyer, (1991), a.g.e., s.5.

3.1.2.2.1.2.1. Yararlılık Karşılaştırmasında Esas Alınacak Hükümler

Yararlılık karşılaştırmasında, ilk husus toplu iş sözleşmesi ve hizmet akdi arasında işçi yararına olan hükmün belirlenmesi esnasında, hizmet akdi ve toplu iş sözleşmesinin bir bütün olarak mı dikkate alınacağı yoksa, sadece çatışan hükümler arasında birebir değerlendirme mi yapılacağıdır.

Bu konuda üç ayrı yöntem vardır. Bunlardan ilki; genel karşılaştırma yöntemidir. Bu yöntemde göre, toplu iş sözleşmesi ile hizmet akdi arasındaki yararlılık karşılaştırmasında, toplu iş sözleşmesi ve hizmet akdinin bütünü göz önüne alınarak bir değerlendirme yapılması gerekmektedir. Buna göre, bir bütün olarak hizmet akdinin mi yoksa toplu iş sözleşmesinin mi işçi yararına olduğuna bakılarak yararlılık karşılaştırması yapılmaktadır. Fakat bu yöntem hukukumuzda bazı sakıncaları nedeniyle kabul görmemektedir²⁶⁹. Bu sakıncalardan ilki; bu yöntemin, tarafların iradesine uygun düşmemesidir. Çünkü, tarafların birbiriyle bağlantı kurmak istemedikleri hükümler de karşılaştırma konusu yapılmaktadır. İkincisi ise, bu yöntemin pratik açıdan da uygulanmasının zor olmasıdır. Çünkü bu yöntem uygulandığında, birbiriyle hiç ilişkisi bulunmayan ve ayrı değerlendirilmesi gereken hükümler de dikkate alınacak, ve çalışma koşullarının gerçekten işçi yararına olup olmadığının belirlenmesi güçleşecektir²⁷⁰.

İkinci yöntem, gruplandırma yöntemidir. Buna göre, birbiri ile ilgili hizmet akdi ve toplu iş sözleşmesi hükümleri gruplandırılmakta ve karşılaştırma yapılmaktadır. Eğer, hizmet akdi ve toplu iş sözleşmesi hükümleri birbiriyle objektif olarak bağlınırsa; buna objektif bağlantılı hükümleri gruplandırma adı verilmektedir. Örneğin; yıllık izin süresinin artırılması buna karşılık izin ücretinin düşürülmesi durumunda izin süresi ve ücreti arasında objektif bir bağlantı olduğu kabul edilmektedir²⁷¹. Bu durumda, işçinin yüksek ücret ve uzun izini bir arada isteyemeyeceği, ancak işçiyi koruma amacına uygun olduğu için uzun izin ve düşük ücreti talep edebileceği kabul edilmektedir. Toplu iş sözleşmesi ile hizmet akdi arasında objektif bir bağlantı kurulamayabilir. Buna karşılık, hizmet akdi tarafları, toplu iş sözleşmesindeki bazı hükümler ile hizmet akdindeki

²⁶⁹ Nizamettin Aktay, *Toplu İş Sözleşmesi*, (Ankara, 2000), s.82; Tuncay, a.g.e., s.164; Ekmekçi, a.g.e., s.106; Tuğ, a.g.e., s.147; Şahlan, a.g.e., s.115.

²⁷⁰ Özdemir, a.g.e., s.331.

²⁷¹ Aynı, s.333.

hükümler arasında bir bağlantı kurarak düzenleme yapmış olabilirler. Örneğin; işçinin fesih hakkını kullanmaktan bir süre için vazgeçmesi karşılığında, işveren ona yüksek bir ücret ödemeyi kabul edebilir. Bu şekilde, taraf iradeleri ile kurulan bağlantıdan hareket ederek yararlılık karşılaştırması yapmayı öngören yöntem, sübjektif bağlantılı hükümleri gruplandırma yöntemi adı verilmektedir²⁷².

Hukukumuzda da kabul görmüş olan son yöntem ise, birebir karşılaştırma yöntemidir. Bu yöntemde sadece birbiriyle aynı hükümler karşılaştırılmaktadır. Yalnız bu yöntemde de, hangi hükmün daha işçi yararına olduğunu tespit etmekte güçlük çekilebilmektedir. Örneğin; işçinin dinlenmesi için zorunlu olan tatilin hizmet akdi ile kısaltılmasında, işçi belki çalışması nedeniyle daha fazla para kazanacak ve bu da işçi yararınaymış gibi gözükse de, işçinin sağlığı için tatil yapması zorunlu olduğundan, hizmet akdinin bu hükmü objektif olarak işçi yararına olmayabilecektir. Aynı şekilde, çalışma saatlerinin uzatılmasına karşılık ücretin yükseltilmesi de işçi yararına bir hüküm olarak kabul edilmemektedir²⁷³.

Kanımızca; yararlılık karşılaştırması yapılırken, ilgili hükümlerin öncelikle dikkate alınması, işçi yararına olan hükmün hangisi olduğu konusunda tereddüt varsa objektif kriterler göz önünde tutularak bir sonuca varılmaya çalışılması yerinde olacaktır.

Ayrıca, yararlılık karşılaştırması, toplu iş sözleşmelerinin tüm hükümleri için geçerli olmayacaktır. Bazı toplu iş sözleşmesi kuralları yararlılık ilkesinin uygulanması için uygun değildir. Yararlılık karşılaştırması yapılabilmesinin ilk şartı arada bir iş ilişkisinin var olmasıdır. Bu nedenle, hizmet akdinin kurulması ya da kurulmamasına ilişkin hükümler yararlılık karşılaştırmasına konu olamayacaklardır. Fakat doktrinde aksi yönde görüşü savunanlar da vardır²⁷⁴. Buna göre, işverenin örneğin, toplu iş sözleşmesinde belirlenenden daha çok sakat işçi çalıştırması, yararlılık ilkesinin uygulanmasını gerektiren bir durumdur.

Bu görüşe katılmak mümkün değildir. Çünkü, yararlılık ilkesi mevcut bir hizmet

²⁷² Aynı, s.333-334.

²⁷³ Şahlanan, a.g.e., s.115

²⁷⁴ Seza Reisoğlu, Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukda Toplu İş Sözleşmeleri, (Ankara, 1967), s. 270.

akdi ile toplu iş sözleşmesi arasındaki ilişkiye uygulanabilmektedir. Örnekte ise henüz ortaya çıkan bir hizmet akdi yoktur. Dolayısıyla, yararlılığa esas oluşturacak bir çatışmanın varlığından söz edilememektedir.

Toplu iş sözleşmesi kurallarından işçi yararına ayrılmanın mümkün olduğu her durumda yararlılık ilkesi uygulanabilecektir. Bunda, kuralın içeriğinin olumlu ya da olumsuz olması veya yasak hükmü içerip içermemesi önem taşımamaktadır²⁷⁵.

3.1.2.2.1.2.2. Yararlılık Karşılaştırmasının Bireysel Çıkarlara Göre Yapılması

Toplu iş sözleşmesi ile hizmet akdi arasındaki yararlılık karşılaştırması yaparken, işçinin bireysel çıkarının mı yoksa işyerindeki diğer tüm işçilerin çıkarlarının mı dikkate alınacağı belirlenmesi gereken bir konudur. Hukukumuzda genel kabul görmüş olan, böyle bir durumda bireysel olarak işçinin çıkarının dikkate alınmasıdır²⁷⁶.

TİSGLK'nun yararlılık ile ilgili 6/II. maddesinde tekil bir ifade kullanılmış ve "işçi" yararına hükümlerin geçerli olduğu belirtilerek, yararlılığın bireysel çıkarlar göz önünde tutularak belirleneceği vurgulanmıştır. Yararlılık ilkesi, kollektif erki sınırlamak suretiyle irade özerkliğine öncelik tanımıştır. Bu öncelik sayesinde de sözleşme özgürlüğünün sağladığı imkanla bireysel çıkarların korunmasına çalışılmaktadır. Bu nedenle yararlılık ilkesi, tüm işçilerin değil, söz konusu işçinin çıkarlarını korumaya yöneliktir.

Aksine bir görüş; yani birey çıkarının değil topluluğun çıkarlarının korunması benimsendiği takdirde bunun çeşitli sakıncaları ortaya çıkmaktadır. Bu görüşe göre²⁷⁷, işçi yararına sağlanan koşullarla topluluğun (diğer işçilerin) genel çıkarları ihlal ediliyorsa (örneğin; toplu iş sözleşmesini aşan ücretlerin işçilik maliyetlerini artırması nedeniyle diğer işçilerin işten çıkarılma tehlikesiyle karşılaşmaları) işçi yararına koşul uygulanamayacaktır. Bu görüşün temelinde, toplu iş sözleşmesinin işçileri topluca koruyan bir müessese olması düşüncesi vardır. İşçi topluluğu göz önünde

²⁷⁵ Ekmekçi, a.g.e., s.105.

²⁷⁶ Soyer (1991), a.g.e., s.71; İren, a.g.e., s.73; Ekmekçi, a.g.e., s.107; Ergun İnce, **Toplu Pazarlık Hukuku**, (İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsangücü Yönetimi C.III, Kitap:2, İstanbul, 1985), s.21; E.Murat Engin, **Toplu İş Sözleşmesi Sistemi**, (Galatasaray Ün. Ya:15, Ekim 1999, İstanbul), s.160.

²⁷⁷ "Alfred Hueck, **Das Recht des Tarifvertrages unter besonderer Berücksichtigung der Verordnung vom 23.12.1918**, (Berlin, 1920), s.118-119" (Soyer, (1991), a.g.e., s.69-70'deki alıntı).

bulundurulmaksızın her bir işçinin bireysel çıkarlarına üstünlük tanınması toplu iş sözleşmesinin işlevini yerine getirmesini engelleyecektir. Çıkarların bireyler bazında korunmaya çalışılması kollektif düşünceye aykırı olduğu için toplu iş sözleşmesinde anlamını bulan kollektif çıkarlar yararlılığın belirlenmesinde esas alınmalıdır. Bu düşünce görüldüğü gibi, işçi yararına düzenlemelere kollektif çıkarlara zarar vermediği ölçüde öncelik tanımaktadır.

Böyle bir görüş, sözleşme özgürlüğüne dolaylı yoldan bir engelleme getirmektedir. İrade özerkliğini topluluğun daha yüksek çıkarlarını korumak için sınırlandırmak mümkün değildir. Bunun yanısıra, yararlılığın saptanmasında genel çıkarların esas alınması, hem başarı ilkesine hem de yararlılık karşılaştırmasının çatışan hükümler arasında yapılacağı ilkesine ters düşmektedir. İşçi yararına koşulların sınırlandırılarak, diğer işçilerin durumunun düzeltilebileceği düşüncesi geçerli bir görüş değildir²⁷⁸.

Buradaki uygulanacak çözüm, yararlılık ilkesinin birey aleyhine sınırlandırılması değil, ekonomik duruma uygun bir toplu pazarlık politikası güdülmesi olacaktır. Bu sayede, toplu iş sözleşmesi erki ile yararlılık ilkesi arasında çatışma değil işbirliği sağlanmış olacaktır. Rekabetin ilk unsuru olan işgücü maliyeti toplu iş sözleşmesi ile düzenlenirken, yararlılık ilkesi sayesinde rekabetin asıl unsuru olan nitelikli işgücü istihdamına olanak sağlanabilecektir²⁷⁹.

3.1.2.2.1.2.3. Yararlılık Karşılaştırmasının Objektif Ölçülere Göre Yapılması

Yararlılığın belirlenmesinde, bireyin çıkarlarının gözetilmesi sübjektif kriterlere (işçinin iradesi) bağlı kalınacağı anlamına gelmemektedir. Hangi düzenlemenin işçi yararına olduğunun belirlenmesinde objektif esaslardan yararlanılması yerinde olacaktır²⁸⁰. Bunun anlamı da yararlılık karşılaştırmasında işçinin iradesine öncelik tanınmamasıdır.

²⁷⁸ Soyer (1991), a.g.e., s.71-72.

²⁷⁹ Engin, a.g.e., s.164-165.

²⁸⁰ Ekmekçi, a.g.e., s.107; İren, a.g.e., s.74, Soyer, a.g.e., s.73; Güven-Aydın, a.g.e., s.265; Esener, (1978), a.g.e., s.409.

Yararlılık ilkesinin uygulanmasında objektif ölçülerin esas alınmasının bazı gerekçeleri vardır. Bunlardan ilki, hiyerarşik açıdan daha üstün olan kuralın sağladığı asgari koruma ancak, objektif ölçülerin esas alınmasıyla korunabilecektir. Çünkü, ekonomik güçsüzlüğü nedeniyle işçi toplu iş sözleşmesine oranla objektif olarak daha az yararlı düzenlemeyi kabul etmek durumunda kalabilecektir. Eğer yararlılık karşılaştırması işçinin bireysel kararına bırakılırsa, işçi daha fazla ücret alabilmek için toplu iş sözleşmesindeki çalışma süresini aşmak isteyebilecek ya da izin süresinin azaltılmasını kabul edebilecektir ki bu da hatalı bir karar vermesi sonucunu doğuracaktır²⁸¹. Ama, işçinin sosyal açıdan korunması kendisine karşı korunmasını da içerdiği için, yararlılığın tespitinde objektif kriterlere başvurulması gerekmektedir²⁸².

Yararlılık karşılaştırmasında objektif ölçülerin esas alınmasının ikinci gerekçesi de; işçini iradesi göz önüne alınarak bir değerlendirme yapıldığında yerleşik bir uygulamanın olmaması sonucunu doğurmasıdır. Başka bir ifadeyle, birbirine benzer olaylarda farklı uygulamalar ortaya çıkabilecektir²⁸³.

İşçi yararına olan hükmün belirlenmesinde, olaya ilişkin özel koşulların da mutlaka göz önünde bulundurulması gerekmektedir. İşçinin sağlığı, yaşı, mesleki ehliyeti, görülen işin niteliği ve işkolunun özellikleri bu özel koşullar arasında yer almaktadır. Örneğin; ihbar önellere toplu iş sözleşmesine oranla daha uzun olması genel olarak işçinin yararına kabul edilse de iş bulma imkanının çok geniş olduğu bir işkolunda aynı sonuca varmak mümkün olmayacaktır²⁸⁴.

Hangi hükmün işçinin yararına olduğu belirlenirken, toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine göre daha elverişsiz olduğu iddia edilen hükmünün hangi menfaati korumak üzere konulduğunun bilinmesi gerekmektedir. Toplu iş sözleşmelerinin korumak istediği menfaatleri sınıflandırmak gerekirse bunları dört gruba ayırmak mümkündür:

- İşçinin sağlığını korumak

²⁸¹ Özdemir, a.g.e., s.340.

²⁸² Ekmekçi, a.g.e., s.107.

²⁸³ Özdemir, a.g.e., 341.

²⁸⁴ Soyer (1991), a.g.e., s.74.

- Ücretini korumak
- İş güvenliğini korumak
- Sosyal güvenliği korumak

Bu şekilde somut olaya konu olan hükmün işçi yararına olup olmadığının tespiti yukarıdaki kriterler de esas alınarak yapılacaktır. Örneğin, hizmet akdinde toplu iş sözleşmesine oranla daha uzun bir çalışma süresi için daha yüksek ücret belirlenmesi işçinin sağlığının korunması amacına aykırıdır. Buna karşın, daha az bir çalışma ve yorulma karşılığı daha az ücret ödenmesi de ücretin korunması amacına aykırı olmaktadır ve işçi aleyhindedir²⁸⁵.

Eğer, bu şekilde hangi hükmün daha işçi yararına olduğu konusunda bir tespit yapılamazsa bu durumda toplu iş sözleşmesindeki emredici hükmün uygulanması yerinde olacaktır.

3.1.2.2.1.3. Yararlılık Karşılaştırmasının Sonucu

Yorum yaparken, yararlılık karşılaştırması sonucunda, toplu iş sözleşmesinde yer alan hükmün daha işçi yararına olduğu sonucuna varılırsa, hizmet akdinde yer alan hükmün yerini toplu iş sözleşmesindeki hüküm alacaktır (TİSGLK m.6/I-II). İşçi aleyhine hüküm içeren hizmet akdi tamamıyla geçersiz olmayacak yalnızca söz konusu hüküm geçersiz sayılacaktır.

Diğer taraftan, hizmet akdinde yer alan hükmün, toplu iş sözleşmesindeki hükme oranla daha fazla işçi yararına olduğu tespit edilirse, toplu iş sözleşmesi hükmünün geçersizliğinden ya da yedek hukuk kuralına dönüştüğünden bahsetmek mümkün değildir. Bu durumda, işçinin aleyhinde olan toplu iş sözleşmesi hükmü yalnızca söz konusu işçi açısından uygulama alanını yitirecektir.

Ancak, taraflar karşılıklı anlaşarak, toplu iş sözleşmesinin emredici etkisini ortadan kaldırmış olabilirler. Bu durumda, taraflar sözleşmede açıkça belirterek, toplu

²⁸⁵ Esener (1978), a.g.e., s.410.

iş sözleşmesine aykırı hizmet akıtlarının yapılmasına imkan tanıyabilirler. Uygulamada çok seyrek olarak rastlanan böyle bir durumda, toplu iş sözleşmesi hükümleri sadece hizmet akdinde kararlaştırılmayan konularda tamamlayıcı bir nitelik taşıyacaktır²⁸⁶.

3.1.2.2.3. İşçi Yararına Yorumda Göz Önünde Bulundurulacak Unsurlar

İş hukukunun işçiyi koruma amacı toplu iş sözleşmelerinin yorumunda da etkili olmaktadır. Ancak, bu ilkenin mutlak bir şekilde her durumda uygulanacağını söylemek mümkün değildir. Toplu iş sözleşmeleri yorumlanırken, anayasa ve emredici hukuk kuralları, tamamlayıcı hukuk kuralları, toplu iş sözleşmesinin içeriği ve değişen ekonomik ve sosyal şartlar göz önünde bulundurulmalıdır. Dolayısıyla işçi yararına yorumun bu sınırlar çerçevesinde yapılması sosyal dengenin sağlanması açısından yerinde olacaktır.

3.1.2.2.3.1. Anayasa ve Emredici Hukuk Kuralları

Genel bir hukuk prensibi olan "hukuk sistemine uygunluk prensibi", Anayasa Hukukunda Anayasaya uygun yorum prensibi olarak nitelendirilmektedir. Bu prensip gereği, kanunların yorumu anayasadaki temel hak ve özgürlüklere uygun olmalıdır. Dolayısıyla içeriğinde objektif hukuk kurallarını da barındıran toplu iş sözleşmelerinin yorumunda da anayasa ve emredici hukuk kurallarına uygun bir yoruma başvurulmalıdır. Tüm iş mevzuatına olduğu gibi toplu iş sözleşmelerine de "anayasa rengi ile boyanmış bir gözlükle" bakılmalıdır²⁸⁷.

TİSGLK'nun 5. maddesine göre de; "Toplu iş sözleşmelerine, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe genel ahlaka ve genel sağlığa aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden veya kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz".

Yargıtay da çeşitli kararlarında bu yönde karar vermiştir. Sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra işe girenlere kısıntılı ücret zammı yapılması hakkındaki hükmün

²⁸⁶ Şahlanan, a.g.e., s.112.

²⁸⁷ Hirsch, a.g.e., s.13.

yasalara uygun olduđu²⁸⁸, toplu iş sözleşmesindeki kıdem tazminatı ile ilgili hükmün, İş Kanununun emredici kuralları ile çatışmayacak tarzda yorumlanması gerektiği²⁸⁹, toplu iş sözleşmelerine İş Kanununun emredici kurallarına ve genel olarak kamu düzenine ters düşen maddeler konulamayacağına ve bu yönden işçinin 90 günü aşan bir hapis cezasını çektiikten sonra yeniden işe alınması zorunluluğu koyan ve bunu müeyyideye bağlayan toplu iş sözleşmesi hükmünün kamu düzenine aykırı olması nedeniyle geçerli olmadığı²⁹⁰ şeklindeki kararları bu görüşe örnek oluşturmaktadır. Dolayısıyla, işçi yararına yorum yapılırken getirilen çözümün Anayasa ve emredici hukuk kurallarına uygun olmasına dikkat edilmelidir.

3.1.2.2.3.2. Tamamlayıcı Hukuk Kuralları

Hukuk sistemine uygunluk prensibi beraberinde tamamlayıcı hukuk kurallarına da uygunluğu getirmektedir. Bu nedenle toplu iş sözleşmelerinde anlamı şüpheli hükümlerin yorumunda, aynı konuda düzenlemeler getiren kanunlardaki tamamlayıcı hukuk kuralları ile tüzük ya da yönetmeliklerle düzenlenen temel hukuki düşünceye uygun olmaya dikkat etmek gerekmektedir.

Yargıtay'da bir kararında²⁹¹ tamamlayıcı hukuk kurallarına uygun bir yoruma başvurmuştur. Kararda; "İş Kanunu'nun 39. maddesinde 2739 sayılı Kanunun 2. maddesinde gösterilen genel tatil günleri ile aynı Kanunun 1. maddesinde sözü geçen Cumhuriyet Bayramı için ön görülen tatil günlerinde işyerinde çalışılıp çalışılmayacağına toplu iş sözleşmesi veya hizmet akitleti ile belirleneceği, 42. maddesinde de Ulusal Bayram ve Genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışılmazsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretlerinin tam olarak, tatil yapmayarak çalışılırsa, çalıştıkları günlerin ücretlerinin bir kat fazlası ile ödeneceği hükümlerine atıfta bulunularak, bireysel hizmet sözleşmesinde, işverence talep edildiği takdirde bayram tatillerinde çalışmasının zorunlu olduğu belirlenen ve fakat toplu iş sözleşmesinde böyle bir hüküm bulunmayan işçinin, Şeker Bayramında çalışmaması sebebiyle hizmet akdinin ihbarsız ve tazminatsız feshi yasaya aykırıdır" denilmiştir.

²⁸⁸ Yarg.9.H.D. 18.12.1986 T., E.10179/K.11394, *İş ve Hukuk*, (Eylül-Ekim 1987), s.26

²⁸⁹ Yarg.9.H.D. 20.12.1984 T., E.9859/K.11418, *Aykan, a.g.e.*, s.51.

²⁹⁰ Yarg.9.H.D. 10.3.1981 T., E.14236/K.3176, *İş ve Hukuk*, (Kasım-Aralık 1987), s.33.

²⁹¹ Yarg.9.H.D. 26.2.1986 T., E.380/K.2216, *Aykan, a.g.e.*, s.52.

3.1.2.2.3.3. Toplu İş Sözleşmesi Metni

Toplu iş sözleşmesinin yorumunda, sözleşme metninden yararlanmak özel bir önem taşımaktadır. Toplu iş sözleşmesinin yazılı şekle tabi olması (TİSGLK m.4), hatta bir yandan resmi makamlara tevdi edilip (TİSGLK m.20) bir yandan da işyerinde ilan edilmesi (TİSGLK m.63) bu önemin altında yatan sebeplerdir. Bu yüzden sözleşme metninden, hükümlerin kıyaslanması ve genel amaçtan hareketle bir sonuca varmak mümkün olabiliyorsa işçi yararına yorum adı altında sözleşme maddesindeki açık ifadeye ters düşen bir yoruma gitmek uygun olmayacaktır

Toplu iş sözleşmesinin yorumunda, sözleşme dışı unsurlara da başvurulabilecektir. Sözleşme dışı unsur olarak; daha önceki toplu iş sözleşmelerine, yorumlanan hüküm eski toplu iş sözleşmelerinde bulunuyorsa, önceki uygulamada tarafların tutumlarına, görüşmeler sırasındaki tutanaklara, tarafların karşılıklı olarak verdikleri yazılı tekliflere, arabulucuya gidilmişse arabulucu dosyasına, toplu iş sözleşmesi Yüksek hakem Kurulu kararı ise kararda ifade edilen gerçeklere ve tarafların beyanlarına başvurulabilir.

Görüldüğü gibi, işçi yararına yorum yapılırken sözleşmedeki açık ve kesin hükme aykırı sonuçlar doğurabilecek çözümlerden kaçınılmalıdır.

3.1.2.2.3.4. Değişen Ekonomik ve Sosyal Şartlar

Toplu iş sözleşmelerinde de varolan bir hükmün fiili ve hukuki temellerinin sonradan değişmesi ve anlam ve amacının metinden farklı hale gelmesi durumunda, ona metinden ayrı bir anlam vermek gerekebilecektir²⁹².

Yargıtay'ın da ilke olarak, taraflar arasındaki dengenin taraflardan biri için katlanılamayacak derecede bozulması suretiyle işlem temelinin çökmesi ve borcun ifasının talep edilmesinin dürüstlük esasına (Medeni Kanun m.2) aykırı düşmesi durumunda, diğer akitlerde uygulanan, akdin hakim tarafından değişen şartlara uyarlanması esasının toplu iş sözleşmesine de uygulanabileceği görüşünü kabul ettiği

²⁹² Tunçomağ-Centel, a.g.e., s.335.

görülmektedir²⁹³. Dolayısıyla, işçi yararına yorum yaparken değişen sosyal ve ekonomik şartların gözardı edilmesi taraflar arasındaki dengenin bozulmasına yol açacaktır. Gerçekten, 1994 yılında Hükümetin 5 Nisan ekonomik önlemler paketini uygulamaya koymasının ardından Yargıtay, denge koşullarının olağanüstü biçimde değişmesi ve katlanılamayacak ölçüde yük getirmesi durumunda, işverenin toplu iş sözleşmesindeki ücret zammını bir ödeme planı dahilinde ödeme önerisinin uyarlama önerisi olarak kabul etmek gerektiğini belirtmiştir²⁹⁴.

Toplu iş sözleşmesinin değişen şartlara uyumunu sağlamak öncelikle tarafların yapacağı bir işlemdir. Bununla birlikte, taraflar bu konuda anlaşamamaları veya durumu önemsememeleri veya sırf bu nedenle sözleşmeyi feshetmeyi uygun görmemeleri durumunda, mahkeme toplu iş sözleşmesinin hükümlerini değişen şartlara uyumlu hale getirecektir. Eğer taraflar bilinçli olarak bu değişikliği yapmamışlarsa veya zaruri olarak kabul edilen bir değişiklikte anlaşamadıkları için toplu iş sözleşmesini bu şekilde düzenlemişlerse, hakim her hangi bir değiştirme yetkisinin olmaması doğaldır²⁹⁵.

3.2. Toplu İş Sözleşmelerinin Yorumuna İlişkin Uyuşmazlığın Çözümü

Toplu iş sözleşmelerine ilişkin hak uyuşmazlığı; toplu iş sözleşmesinden doğan bir hakkın verilmemesi nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Toplu iş sözleşmelerine ilişkin hak uyuşmazlıklarının çözüm merci mahkeme olarak düzenlenmiştir (TİSGLK. m. 6,61).

275 sayılı Kanun döneminde toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan davalarda yargı yoluna gitme çözümü yerine grev ve lokavta başvurma hakkı tanınmıştı (275 sayılı TİSGLK m.19/II). 2822 sayılı Kanunla bu hüküm değiştirilmiş ve yorum uyuşmazlıklarının mahkeme yoluyla çözüme kavuşturulması hükme bağlanmıştır (2822 sayılı TİSGLK m. 60). Toplu iş sözleşmelerine yorumuna ilişkin uyuşmazlıklar yorum ve eda davası aracılığıyla çözümlenmektedir

²⁹³ Nuri Çelik, *Toplu İş İlişkilerinde Değişim*, (Mess Yayın No:266, Aralık 1997, İstanbul), s.49.

²⁹⁴ Yarg. 9.H.D. 31.1.1995 T., E.18730/K.1307; Yarg. HGK. 3.5.1995 T., E.9-392/K.494, Tunçomağ-Centel, a.g.e., s.335.

²⁹⁵ Tuğ, a.g.e., s.160;

3.2.1. Yorum Davası

Yorum davası, bir toplu iş sözleşmesindeki hükümlerin mahkeme tarafından yorumlanarak, o konuda açılacak eda davalarına esas olabilecek kararların alınmasını sağlama yöntemidir²⁹⁶.

2822 sayılı Kanun'un ilgili 60/l maddesine göre; *“Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıkta sözleşmenin taraflarından her biri 15. maddeye göre yetkili iş mahkemesinde yoruma ilişkin bir tespit davası açabilir. Mahkeme en geç iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay'ın ilgili dairesi, bozma söz konusu olan hallerde işin esasına ilişkin kesin kararını iki ay içinde verir.*

Kesinleşen yorum kararına uymayan taraf hakkında 80. madde uygulanır. Kişilerin, yorum kararına uyulmamasından doğan tazminat hakları saklıdır”

İşyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinde tanınan bir hakkın işçilere uygulanmamasından dolayı işçi tek başına da bu uyuşmazlığı yargıya götürebilecektir (eda davası). Bu durumda bireysel iş uyuşmazlığından söz edilebilir. Ancak, sendika tek bir işçiyi ilgilendirse bile bu davayı üstlenerek uyuşmazlığa taraf olabilir. Bu durumda artık toplu hak uyuşmazlığından söz edilecektir. Örneğin; toplu iş sözleşmesinde işçilerin işten çıkarılmaları ile ilgili bazı ilke kararlarına yer verilmesine rağmen, bu ilke kararına uymadan tek işçiyi işten çıkaran işverene karşı, işçi sendikası uyuşmazlığı yorum davasına konu yaparak bireysel hak uyuşmazlığını toplu hak uyuşmazlığına çevirebilecektir²⁹⁷.

Yorum davasının sonucunda tespit edilen anlam, işçi yararına olabileceği gibi aleyhine de olabilir. Ancak elde mevcut unsurlarla bir sonuca varılması mümkün olamıyorsa işçi yararına yorumun tercih edilmesi yerinde olacaktır.

²⁹⁶ Günay, a.g.e., s.992.

²⁹⁷ Günay, a.g.e., s.991-992, Şahlanan, a.g.e., s.167.

3.2.1.1. Yorum Davasının İçeriği

Yorum davası, toplu iş sözleşmelerinin hem borç doğurucu hem de normatif hükümlerine ilişkin hak uyuşmazlıklarında uygulanabilen bir tespit davasıdır. Hak uyuşmazlıkları mevzuat veya toplu iş sözleşmelerinde tanınan hakların kısmen veya tamamen tanınmaması sonucunda ortaya çıkmaktadır.

Toplu hak uyuşmazlıklarına ilişkin yorum davalarında hakim, objektif bir tespit kararı verecektir. Bu nedenle de karar, davanın tarafı olmayan diğer işçileri ve işvereni bağlayıcı bir nitelik taşıyacaktır. Çünkü yorum kararı ile sözleşme açıklığa kavuşmuş olacaktır. Yorum davası ile verilen karar, işçi tarafından daha sonra açılacak eda davalarında da bağlayıcı olacaktır²⁹⁸.

Yorum davası ancak, objektif hususlara ilişkin uyuşmazlıklarda söz konusu olabilmektedir. Örneğin, izinli ya da raporlu sürelerin çalışılmış gibi sayılan sürelerden olup olmayacağı, her olayda iddia ve savunmaya, hizmet akitlerinde bulunan hükümlere ve özel durumlara göre yapılacak inceleme ve değerlendirme sonucunda tespit edilebileceğinden, böyle bir değerlemenin ancak eda davasında yapılabilmesi nedeniyle yorum davasına konu oluşturmayacağı Yargıtay tarafından da kabul edilmektedir²⁹⁹.

Yorum davasına ilişkin olarak Yargıtay'ın 1996 yılındaki bir kararı şu şekildedir³⁰⁰: *"işletme toplu iş sözleşmesinin 32 ve 36.maddelerinin uygulanmasında işçinin önceki çalışmalarının hangi şekilde sona ererse ersin toplam hizmet süresi esas alınarak , yıllık ücretli izin süresinin belirlenmesi ve anılan sözleşme kurallarının da buna göre yorumlanması uygun olur. Böyle olunca davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi isabetsizdir"*.

Yargıtay'ın ücret zammıyla ilgili uyuşmazlığın çözümüne ilişkin bir yorum davasında verdiği karar şu şekildedir³⁰¹: *"Mahkemenin zam oranının ileriye dönük uygulanmasını gerekirken geçmişte kapsar biçimde yaptığı tespit hatalıdır. Böyle olunca*

²⁹⁸ Tuğ, a.g.e., s.162.

²⁹⁹ Yarg.9.H.D. 7.9.1987 T., E.2835/K.3117; Günay, a.g.e., s.1025.

³⁰⁰ Yarg.9.H.D. 14.11.1996 T., E.19996/K.21220; Mustafa Kılıçoğlu, **Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları**, (Ankara, 1999), s.527.

³⁰¹ Yarg.9.H.D. 27.6.1996 T., E.12440/K.14643; Kılıçoğlu **Sendikalar..**, s.530-531.

mahkeme kararının bozularak kaldırılmasına, Toplu İş Sözleşmesinin 47.maddesinin birinci fıkrası (b), ikinci fıkrasının (b) bentlerinin, , işçi ücretlerine önceki yıl sonu esas alınarak uygulanacak %60 ve %70 oranındaki zamma devlet memurları maaşlarında en yüksek ve en düşük zam oranı ortalamasının bu zam oranlarını aştığı tarihten itibaren yansıtılmasının gerektiği şeklinde yorumuna karar vermek gerekmiştir.

Toplu iş sözleşmesinin bir hükmünün uygulanması sırasında uyuşmazlık çıkması durumunda yorum davası açılabilir. Uyuşmazlığın yazılı olarak belirlenmesi şart değildir. İşçi sendikası, toplu iş sözleşmesini yorumlayıp, işverenden, kendi anlayışına uygun olarak uygulanmasını istemesine rağmen işverenin bu talebi reddetmesi veya işverenin eski uygulamasına devam etmesi yorum uyuşmazlığına neden olabilir³⁰². Ayrıca, yorum davasında söz konusu hükmün iddia edildiği anlamda yorumlanamayacağına karşı tarafça ileri sürülmesi de uyuşmazlık nedenidir³⁰³.

3.2.1.2 Yorum Davasının Tarafları

Yorum davasını ancak bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olanlar açabileceklerdir. Bu durumda işçi ve işveren tarafı açısından farklı bir değerlendirmeye gitmek gerekmektedir.

Bir toplu iş sözleşmesini imzalayan işçi sendikası o toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda yorum davası açma hakkına sahiptir.

Toplu iş sözleşmesine ilişkin yorum davasının diğer bir tarafı da işverendir. İşveren sendika üyesi değilse toplu iş sözleşmesini kendisi imzalayabilecek, eğer sendikaya üye ise onun adına işveren sendikası da imzalayacaktır. İşveren sendika üyesi ise, davayı işveren sendikası açacaktır. İşçi sendikası da işverenin sendika üyesi olması durumunda davayı işveren aleyhine değil işveren sendikası aleyhine açabilecektir³⁰⁴. Bu konuda Yargıtay'ın verdiği bir karar da³⁰⁵ "2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 60. maddesine göre uygulanmakta olan bir Toplu İş Sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıkta sözleşmenin taraflarından her biri yetkili İş Mahkemesinde yoruma ilişkin bir tespit davası açabilir. Bu hükümden;

³⁰² Aynı, s.1007.

³⁰³ Şahlanan, a.g.e., s.168.

³⁰⁴ Mehmet Kocaoğlu, "Toplu hak Uyuşmazlıklarında Yorum davaları ve Bu Konuda Yargıtay'ın Tutumu", *Kamu-İş*, C.I, S.4, (Nisan 1988), s.18.

³⁰⁵ Yarg.9.H.D. 4.2.1999 T., E.1192/K.1484; Kılıçoğlu, *Sendikalar...* s.524-525.

sözleşmenin tarafı olmayan işveren sendikası üyesi işverenin böyle bir yorum davası açamayacağı anlaşılmaktadır. Somut olayda 1.4.1997-31.12.1998 dönemini kapsayan Toplu İş Sözleşmesinin tarafları işçi ve işveren sendikaları olduğuna göre, kamu işverenleri sendikası (TÜHİS) üyesi olan işverene karşı dava açılmaz. Bir başka anlatımla gerek dava açmak bakımından gerek husumete ehliyet bakımından kural aynıdır. Bu itibarla bu davanın öncelikle husumet yönünden reddine karar verilmelidir. Kaldı ki, Toplu İş Sözleşmesinin 5/son maddesi yorumu gerektirmeyecek biçimde açıktır. Mahkemece anılan kural temel alınarak tespitte karar verilmiştir ki, bu tür kararın istemekte de davacının hukuki bir yararı yoktur. O halde davanın reddedilmesi için kararın bozulması gerekmiştir” ifadesiyle bunu desteklemiştir.

3.2.1.3 Yorum Davasının Açılma Süresi

Yorum davasının söz konusu olabilmesi için öncelikle uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin varlığı gerekmektedir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi yürürlükte olduğu süre içinde yorum davası açılabilecektir.

Bir toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi onun metninde yer almaktadır. Ancak 2822 sayılı Kanun ile bu süreye bir sınırlama getirilmiştir. Kanun’un 7. maddesine göre; bu süre “1 yıldan az ve 3 yıldan uzun olamaz”. Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla uzatılmayan ya da kısaltılmayan bu sürenin tek istisnası 2822 sayılı Kanun’un m7/II de belirtilen “faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere, toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. Şu kadar ki işin bitmemesi halinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır” hükmüdür.

Toplu iş sözleşmeleri genellikle imza tarihinde yürürlüğe girmektedir. Ancak, çoğu durumda toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin imza tarihinden önceki bir tarih olarak belirlendiği görülebilmektedir. Bunun tersi bir durum, yani toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin imza tarihinden sonraki bir tarih olarak belirlenmesi de mümkündür.

Yargıtay’ın 1996 yılında verdiği bir karar³⁰⁶ bu konuya ilişkindir. Karara göre; “Davacı Sendika işyerinde uygulanması sona erdiği anlaşılan Toplu İş Sözleşmesinin 68. maddesinin sonuç itibarıyla yanlış yorumlandığından söz ederek ilave tediye nin tüm işçilere ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesini istemiştir.

³⁰⁶ Yarg.9.H.D. 17.10.1996 T., E.18804/K.19613; Mustafa Kılıçoğlu, *Sendikalar..* s.529.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 60. maddesine göre yorum davası açılabilmesi için dava tarihinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin varlığı gerekir. 1.3.1994-28.2.1995 dönemini kapsayan Toplu İş Sözleşmesi'nin yukarıda belirtilen maddesinin uygulanması gerektiğinin tespiti isteği ile sendika tarafından açılan bu davanın tarihi ise 19.7.1995'dir. Böyle olunca davanın reddine karar vermek gerekirken davanın kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir".

3.2.1.4. Yorum Davasında Görevli ve Yetkili Mahkeme

Toplu iş sözleşmelerine ilişkin yorum davaları İş Mahkemesinde görülecektir (TİSGLK m.60/I). İş mahkemeleri Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından atanan tek hakimden oluşmaktadır. İş mahkemelerinin bulunmadığı yerlerde, iş davalarına bakmak üzere asliye hukuk mahkemesi görevlendirilir (5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m.1/III). Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından, bir yerdeki asliye mahkemelerinden sadece biri iş davalarına bakmak üzere görevlendirilir. Bir yerde iş davalarına bakmakla görevli olmayan bir asliye hukuk mahkemesine yorum davası açılırsa mahkeme resen görevsizlik kararı alıp dosyayı görevli mahkemeye göndermesi gerekmektedir. Buna karşılık, iş davalarına bakmakla görevli asliye hukuk mahkemesine açılan dava "iş mahkemesi sıfatıyla" açılmamış ise, mahkeme görevsizlik kararı veremez. Bu durumda, asliye hukuk mahkemesi ara kararı ile davaya iş mahkemesi sıfatıyla baktığını belirterek davayı görmeye devam eder³⁰⁷.

Yorum davasında yetkili mahkeme, 2822 sayılı Kanunun 15/I. maddesine göre belirlenecektir. Buna göre, yorum davası işyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğünün olduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli iş mahkemesidir. Eğer toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsıyorsa dava Ankara İş Mahkemesi'nde açılmalıdır. İşletme toplu iş sözleşmesi ile ilgili bir yorum davası söz konusu olduğunda ise, dava işletme merkezinin bulunduğu yerde açılacaktır.

Yargıtay'ın da yetkili mahkemenin belirlenmesine ilişkin verdiği bir karar³⁰⁸ şu şekildedir: "2822 sayılı Kanunun 15. maddesine göre de yetkili mahkeme, işyerinin

³⁰⁷ Günay, a.g.e., s.1012.

³⁰⁸ Yarg.9.H.D. 15.10.1998 T., E. 14970/K.14436, Kılıçoğlu, (Sendikalar..), s.525.

bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakan mahkemedir.

Bu olayda da yetkili mahkeme Adana İş Mahkemesi olduğundan, dava dilekçesinin yetki yönünden reddine karar verilmesi gerekirken işin esasına girerek karar verilmesi hatalı olduğundan hükmün bu nedenle bozulması gerekmiştir”.

3.2.1.5. Yorum Kararı ve Niteliği

Toplu iş sözleşmesinin yorumuna ilişkin olarak yetkili mahkemede açılan davanın en geç iki ay içinde karara bağlanması gerekmektedir (TİSGLK m.60/I). Kararın temyiz edilmesi halinde, Yargıtay'ın ilgili dairesi, bozma söz konusu olan hallerde işin esasına ilişkin kesin kararını iki ay içinde verir.

İş mahkemesinin toplu hak uyuşmazlığına ilişkin verdiği yorum kararı, tarafları bağlayıcı özelliğe sahiptir. Ancak bu karar “icrai” nitelik taşımamaktadır. Diğer bir ifadeyle, karar icra dairesine verilerek karşı taraf ifaya zorlanamaz³⁰⁹.

Bununla birlikte yorum kararının hukuki ve cezai yönden bazı sonuçları olması nedeniyle karşı taraf karara uygun hareket etmek durumundadır. Bunlardan ilki, yorum kararı bir tespit davası sonucunda verildiği için, açılacak her eda davasında kesin delil niteliğine sahip olacaktır³¹⁰. Ayrıca 2822 sayılı Kanun'un 60/II. maddesi gereğince kişilerin yorum kararına uyulmamasından doğan tazminat hakları saklıdır. Bunun yanında, karşı tarafın yorum kararına uymamasından dolayı diğer taraf bir zarara uğramış ise bunu tazmin ettirebilecektir.

Yorum kararına uyulmamasının cezai yaptırımını da vardır. 2822 sayılı Kanun'un 80. maddesine göre, işveren veya işçi toplu iş sözleşmesinin mahkemece kesinleşmiş yorum kararına uymazsa, ağır para cezasına hükmedilir. Bu durumun tekrarı halinde ise, ceza üçte birden yarıya kadar arttırılır (TİSGLK m.81)

Toplu iş sözleşmesine ilişkin yorum davası sonucunda İş mahkemesinin verdiği karar kesin değildir. İş mahkemelerinin tarafların veya vekillerinin yüzlerine karşı verilen kararlar sekiz gün içinde itiraz edilmediği takdirde kesinleşmektedir (5521 sayılı İş

³⁰⁹ Aktay, a.g.e., s.134; Günay, a.g.e., s.1014; Tuncay, a.g.e., s.204.

³¹⁰ Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku Ders Notları*, (B.2, Konya, 1993), s.174.

Mahkemeleri Kanunu m.8) .Kararın taraf veya vekillerinin yokluğunda verilmesi durumunda temyiz süresi kararın tebliğinden itibaren işlemeye başlamaktadır. Yine sekiz günlük süre sonunda itiraz olmazsa karar kesinleşmektedir.

Yorum kararı süresi içinde temyiz edildiğinde, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi iki aylık süreye bağlı kalarak kararını verecektir. Bu sürenin geçmesi halinde de verilen karar geçerliliğini korumaktadır.

Yargıtay, incelemesi sonunda, yorum kararını usul ve yasaya aykırı bulursa kararı bozar (HUMK m.428). Ancak, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 429. maddesine göre yorum kararı bozulduğunda dosya İş mahkemesine gönderilmez. Özel hüküm nedeniyle (TİSGLK m.60/l) Yargıtay bozduğu yorum kararının yerine, önceki kararı ortadan kaldırır davayı reddeder ya da esas hakkında yorum kararı verir. Yargıtay'ın yorum kararı kesindir³¹¹.

3.2.2. Eda Davası

Eda davası, bir edimin (borcun) yerine getirilmesini amaçlamaktadır. Bu davada mahkeme, hem istenilen hakkın mevcut olmadığını tespit etmekte hem de onun ödenmesine karar vermektedir. İşte, toplu iş sözleşmesinden doğan bir hakkın (örneğin; fazla çalışma veya yıllık izin ücretinin) ödenmesi için açılacak dava eda davasıdır³¹².

2822 sayılı Kanun eda davasını 61. maddede düzenlemiştir. Maddeye göre, "Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkum edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkum edilir. Aynı taahhüdünü yerine getirmeyen veya eksik yerine getiren taraf derhal ifaya mahkum edilir. Tarafların tazminat hakları saklıdır.

Eda davası eğer toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümlerine ilişkin ise toplu iş sözleşmesi taraflarınca açılabilir. Ancak davaya konu olan normatif hükümler

³¹¹ Günay, a.g.e., s.1015.

³¹² Akyiğit, a.g.e., s.405.

ise, herhangi bir işçi (veya işçiler) tarafından işverene karşı açılabilir. İşçi sendikası normatif kısım için kendi adına dava açıp yürütebilir. Davayı açacak olan işçinin, o toplu iş sözleşmesinin kapsamında olması gerekmektedir.

Birey olarak işçilerin toplu iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda yorum davası adı altında dava açabilme hakları yoktur. Buna karşılık, işçi toplu iş sözleşmesine ilişkin bir kuralın yorumunda uyuşmazlık halinde söz konusu hükmün yorumuna ilişkin eda davası açabilecektir. Bu konuya ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi verdiği bir karar³¹³ şu şekildedir; *“Toplu İş sözleşmesinin ihtiva edeceği ve etmeyeceği hükümler 2822 sayılı Kanunla düzenlenmiştir. Borçlar Kanunu 19. maddesine göre, Kanunun açık buyurucu hükmüne aykırı olmayan sözleşme hükümleri taraflar için uyulması zorunlu, bağlayıcı objektif kurallardır. Disiplin kuralları ve bunlara aykırı davranışların cezaları da tis ile düzenlenebilir ve taraflar bunlara da uymak zorundadır. Herhangi bir disiplin cezasına maruz kalan işçi, verilen cezanın tis düzenlemesine aykırı olduğunu ileri sürerek, yargı mercii önünde dava açıp, cezanın sözleşmeye uygun olup olmadığını tespitini isteyebilir”* ve *“2822 sayılı kanunun 6. maddesine göre hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda tis’deki hükümler uygulanacağı gibi, bu sözleşmelerin hukuki dayanağını aynı kanunun uygulanmasından doğan bir uyuşmazlık niteliği taşımaktadır ki, bunun 66. madde gereğince İş mahkemesinde çözümlenmesi gerekir”* gerekçesi ile yerel mahkeme kararını bozmuştur. İş mahkemesi önceki kararında direnmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 23.10.1987 gün ve E.9-612/K.770 sayılı kararında özetle *“Kuralları önceden belirlenmek suretiyle işverenin işçisine disiplin cezası uygulayabileceğini, disiplin cezasının işçinin özlük haklarını ilgilendirdiği ve bu tür cezanın onun çalışma hayatını da etkileyebileceğini, disiplin cezasının işten çıkarma şeklinde belirmesi halinde haksız fesih iddiasıyla eda davası açılabileceğini, disiplin cezasının işten çıkarma şeklinde değil de olayda olduğu gibi ihtar şeklinde belirmesi halinde kendisine dava yolunun kapatılmayacağını, aksi düşüncenin hak arama özgürlüğünü kısıtlayacağını, işçinin disiplin cezasına karşı gerek o cezanın öngörülen koşulları itibarıyla hakkaniyete aykırı olduğu ve gerekse o koşulların gerçekleşmediği iddialarıyla dava açılabileceğinin*

³¹³ Yarg.9.H.D. 20.4.1987 T., E.3816/K.3991; Günay, a.g.e., s.1008-1009.

kabulü gerekir “ denilerek direnme kararı bozulmuştur. Verilen ihtar cezasının toplu iş sözleşmesi hükümlerine uygun olup olmadığının tespitinin, 2822 sayılı Kanun çerçevesinde uygulanmakta olan sözleşmenin yorumu davası olduğu ileri sürülmüştür.

Olaydaki uyuşmazlık bireysel niteliktedir. İşçi sendikası, uyuşmazlık tek bir işçiye ilişkin olmasına karşın davayı üstlenirse, toplu hak uyuşmazlığı ortaya çıkacak ve yorum davası açılabilir.

Toplu iş sözleşmesine dayanan bireysel bir hak uyuşmazlığında, örneğin fazla çalışma ücretinin, kıdem tazminatının toplu iş sözleşmesine uygun olarak ödenmediği iddiası ile açılan bir eda davasında da hakim, toplu iş sözleşmesi hükmünü yorumlayacaktır. Fakat, bu yorum yalnızca o dava tarafları için bağlayıcı nitelik taşıyacaktır. Başka bir davada hakim, farklı bir yorum şekline gidebilecektir³¹⁴.

Eda davasında para ödemeye mahkum olan taraf, ödemedede gecikmişse, gecikme süresi için Kanunda belirtilen kıstasa uygun gecikme faizi ödemek zorundadır. Böylece, bazı işverenlerin, işçilerin haklarını geç ödemek suretiyle kendilerine yarar sağlamalarının önüne geçilmesi ve davanın uzamasından dolayı işçinin zarar görmesinin engellenmesi sağlanmıştır.

Eda davasının konusu para alacağı değil de eşya alacağına ilişkin ise, bu durumda mahkeme, o eşyanın derhal ödenmesine hükmeder. Gecikme durumunda, gecikme faizi değil, tazminat ödenmesi söz konusu olur³¹⁵.

³¹⁴ Kemal Oğuzman, "Toplu Hak Uyuşmazlıklarında Kanuni Grev ve Lokavt Yapılamaması Yorum veya Eda Davası Açılması", *Türk Kamu-Sen*, C.1, S.7, (Mart 1989), s.4.

³¹⁵ Akyiğit, *a.g.e.*, s. 406.

SONUÇ

Toplumun sosyal ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla oluşturulan hukuk kuralları somut olaylara her durumda kolaylıkla uygulanamamaktadır. Hukuk kuralının sosyal adaleti sağlama işlevini tam olarak yerine getirebilmesinde yorumun önemli bir fonksiyonu vardır. Özellikle, hukuk kurallarının hızla değişen sosyal ve ekonomik şartlara uyum sağlayabilmesi yorum aracılığıyla olmaktadır.

Yoruma başvurulmasını gerektiren durumları şu şekilde sıralamak mümkündür.

- Hukuk kuralının sözünden ilk bakışta herhangi bir anlam çıkartılamaması,
- Hukuk kuralının içerdığı terim veya sözcüklerin hukuk dilinde neyi ifade ettiğinin belirsiz olması,
- Hukuk kuralının yer aldığı kanunun belli maddelerinin çeliştiğine dair bir şüphe olması.

Bazı durumlarda da somut olaya uygulanacak bir hukuk kuralının mevcut olmaması ya da mevcut olmakla birlikte hakimin değerlemesine bırakılması da söz konusu olabilmektedir.

Çalışma hayatına ilişkin hukuk kurallarını içeren İş Hukukunda yorumun önemi büyüktür. Bunun en belirgin sebebi, İş hukukunun, işçi ile işveren arasındaki dengeyi sağlamak amacıyla, iş ilişkisinin zayıf tarafı olan işçiyi koruma eğilimidir. İşçinin korunması fikri, sadece İş Kanunlarında değil, bir çok ulusal ve uluslararası kaynakta vurgulanmaktadır. Temel hak ve özgürlükleri düzenleyen 1982 Anayasası'nda da çalışanların korunması ve yaşam standartlarının yükseltilmesi gerektiğine işaret edilmiştir. Dolayısıyla işçinin korunması ilkesi çerçevesinde belirlenen hukuk kurallarının yorumunda da bu ilkenin temel alınması yerinde olacaktır. Bu kıstaslar çerçevesinde ortaya çıkan yorum yöntemine, "işçi yararına yorum" ilkesi denilmektedir.

İş mevzuatı ve iş sözleşmelerinin içerdiği kurallara bakıldığında, bunların adil ve sosyal dengeyi gözeten bir iş ilişkisi kurulmasını amaçladığı görülmektedir. Sosyal dengenin kurulmasında da işçinin korunması vazgeçilmez bir unsurdur. O zaman, bu hukuk kurallarının yorumunda işçi yararına çözüm getirilmeye çalışılacaktır. Bunu yaparken genel hukukun yorum kurallarını gözardı etmeden bir çözüm yolu bulmak yerinde olacaktır.

İş hukuku kurallarının yorumunda işçi yararına yorumdan hareket edileceğine göre; bu yorumun temel unsurlarının neler olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. İş hukukunu ilgilendiren kuralların yorumunda göz önünde bulundurulması gereken unsurları şu şekilde sıralamak mümkündür.

- Yoruma başlarken, İş hukukunu oluşturan hükümlerin konuluş amacını gözden uzak tutmamak gerekmektedir. Bu kuralların genel amacının işçiyi korumak olduğu düşünülürse, bu amaca aykırı olmayacak bir çözüm yolu bulunması objektif düşüncenin bir sonucudur.
- Özellikle hizmet akitlerine ilişkin kuralların yorumunda, sözleşmenin bir bütün olarak ele alınması ve diğer hükümlerle bağlantısı kurularak anlamının belirlenmesi daha gerçekçi bir sonuca ulaşılması açısından önemlidir.
- İş hukukuna ilişkin hukuk kuralları yorumlanırken öncelikle iş mevzuatına ilişkin kurallardan yararlanılması uygun olacaktır. Eğer yorumu gerektiren olaya ilişkin, İş Mevzuatında, toplu iş sözleşmesinde ya da hizmet akdinde uygulanacak bir hüküm bulunamazsa bu durumda genel hukuk kurallarına başvurmak yerinde olacaktır.
- İş hukukunda işçi yararına yorum ilkesi uygulanırken, genel hukukta geçerli olan şahsiyet hakları, iyiniyet ve dürüstlük prensiplerinden uzaklaşılması gerekmektedir. Nihai amacın işçi-işveren dengesi çerçevesinde anlam kazanan sosyal denge olduğu unutulmamalıdır.
- İş hukukuna ilişkin yorum yapılırken her olaya yalnızca işçi yararına yorum açısından tek yönlü yaklaşmak bazen sakıncalı olabilecektir. Bu nedenle genel

hukuka ilişkin yorum yöntemleri olan lafzi yorum, amaçsal yorum, mantiki yorum, tarihsel yorum yöntemlerinden ve kıyas, evleviyet ve aksi ile kanıt yolu gibi mantık kurallarından da yararlanmak daha objektif bir sonuca ulaşılmasını sağlayacaktır.

- İşçi yararına yorumda, Anayasa ve emredici kuralların, tamamlayıcı hukuk kurallarının ve değişen ekonomik ve sosyal şartların, yol gösterici ve sınırlayıcı unsurlar olduğu gözden kaçırılmamalıdır.
- Yorum yapılırken işçi yararının gözetilmesinin amaç olduğu kabul edilse de açık ve net hükümlerin sırf bu nedenle gerçek anlamından uzaklaştırılmaması ve objektif bir şekilde yorumlanmasına dikkat edilmesi gerekmektedir.
- Hizmet akdi ve toplu iş sözleşmesinde benzer konuları düzenleyen farklı hükümler arasında tercih yapılırken hangi hükmün işçi yararına olduğunun belirlenmesinde rasyonellikten uzaklaşmamak gerekmektedir.
- İşçi yararına yorumda temel alınması gereken önemli bir unsur da, önyargılardan uzak, objektif, karşılıklı çıkar dengesini gözetilen adil bir sonuca ulaşmaya çaba gösterilmesidir.

Bu unsurlar göz önüne alınarak yapılan yorum, hem adil hem de taraflar arasındaki dengeyi sağlayacak nitelikte olacaktır.

Yorumun uygulayıcısı olan yargı organlarının işçi yararına yorum ilkesine yaklaşımlarına bakıldığında, temelde benzer görüşlerden hareket ettikleri ortaya çıkmaktadır. Anayasa Mahkemesi kararları incelendiğinde, Yüksek Mahkemenin mutlak bir işçi yararına yorum ilkesi temelinde karar vermediği görülmektedir. Anayasada belirtilen temel amacın sosyal adalet ve toplum düzeni olduğu fikrinden hareket eden Anayasa Mahkemesi, kararlarında da aynı görüşü esas almaktadır. Fakat geniş bir perspektiften bakıldığında, Yüksek Mahkemenin, toplum düzenini sağlayarak o toplumun bir ferdi olan işçiyi dolaylı yoldan koruduğu anlaşılmaktadır.

Yargıtay'ın işçi yararına yorum ilkesine bakış açısı; işçinin korunmasının temel kural olduğu şeklindedir. Diğer taraftan, Yargıtay'ın da işçiyi koruma ilkesini kayıtsız şartsız kabul ettiğini söyleyebilmek mümkün değildir. Çünkü iş Hukuku öncelikle bir denge hukukudur ve toplum düzenini bozucu nitelikte olan bir işçi yararına yorum, sonuçta işçinin aleyhine olacaktır.

Danıştay'ın ise işçi yararına yorum ilkesinin uygulanmasında biraz daha katı davrandığı ve toplum düzeninin korunmasını ön planda tuttuğu görülmektedir.

İş hukukunda işçi yararına yorumun gerçekten önemli bir yere ve geniş bir uygulama alanına sahip olduğu açıktır. Fakat en az bunun kadar belirgin olan bir olgu da işçi yararına yorumun mutlak ve sınırsız bir biçimde uygulanmasının bir çok sakıncayı beraberinde getirmesidir.

İş hukukunu ilgilendiren her hukuk kuralının ulaşmayı istediği en son amaç, çalışma barışı hedefinden yola çıkarak toplum huzurunu ve adaleti sağlamaktır. Eğer ki, işçi yararına yorum ilkesi sınırsız bir şekilde uygulanırsa denge bozulacak ulaşılmak istenen amaç gerçekleşmeyecektir.

İşçi yararına yorum yapılırken dikkat edilmesi gereken ve bu yoruma sınır oluşturan bazı olgular vardır. İş hukukunun temel amacı, işçinin korunması olsa da, iş yasalarında yer alan her hükmün mutlak şekilde işçinin korunması amacıyla konulduğunu söylemek yanlıştır. Bazı kanun hükümlerinde toplum yararı çalışanların yararından daha üstün tutulmuş veya sosyal dengenin sağlanması amacıyla düzenlemeler getirilmiş ya da işçi haklarının sınırlandırılması amaçlanmış olabilir. Böyle bir durumda işçi yararına yorum yapmak yoruma esas olan hükmün amacına ters düşebilecektir.

Ayrıca, işçiyi korumak adına işverenin aleyhine yorum yapmak işçi-işveren dengesinin bozulmasına yol açacaktır. Çalışma hayatında işçi ve işverenin çıkarlarının bir noktada birleştiği düşünülürse işçiyi korumak adına işvereni mağdur etmek, işçinin de zararına olacaktır. İşçiyi korumak amacıyla işverene yüklenecek ağır sosyal ve ekonomik yükler, işletmenin mali ve ekonomik yönden sarsılmasına yol açacaktır. Bu da işyerinde çalışan işçinin de olumsuz etkilenmesine yol açacaktır. Bu nedenle bu

hassas dengeyi bozmayacak şekilde, olayın tüm özellikleri dikkate alınarak işçi ya da işveren lehine karar vermek yerinde olacaktır.

İşçi yararına yorum ilkesine ülke ekonomisi yararı açısından da bir kısıt getirilmiştir. Anayasanın 65. maddesinde; “Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir” denilerek bu sınır açıkça çizilmiştir. Ülke ekonomisine zarar verecek her türlü karar, görünüşte işçi yararına olacak ancak gerçekte işçiyi de olumsuz etkileyecektir. Toplumun çıkarları, kişilerin çıkarlarıyla çatıştığı anda, bir değerlendirme yapmak ve buna göre karar vermek yerinde olacaktır.

Sonuç olarak; işçi yararına yorum ilkesi İş hukukunda mutlaka çok önemli bir yere sahiptir ve uygulanabildiği her durumda hayata geçirilmelidir. Ancak, hukukun toplum düzenini ve sosyal adaleti sağlama işlevinin İş hukuku için de geçerli olduğu asla gözden uzak tutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

Akıntürk Turgut, **Medeni Hukuk**, (Ankara, 1996)

Akıpek Jale G. - Akıntürk Turgut, **Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Şahsın Hukuku**, (C.I, B.3, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. Ya. No:827, Hukuk Dizisi:331, Ekim 1998, İstanbul)

Aktay Nizamettin, **Toplu İş Sözleşmesi**, (Ankara, 2000)

Akyiğit Ercan, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinde Sonraya Etki Problemi", **TÜHİS**, (C.12, S.7, Kasım 1991, Ankara)

Akyiğit Ercan, **İş Hukuku**, (Ankara, 2002)

Akyol Şener, **Medeni Hukuka Giriş**, (Filiz Kitabevi, İstanbul, 1995)

Altan Ö.Zühtü-Gerek Nüvit-Güven Ercan-Aydın Ufuk, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, (T.C. Anadolu Ün. Ya. No:79, Açıköğretim Fak. Ya. No:26, B.4, Temmuz 2001, Eskişehir)

Ananiadis A., **Die Auslegung von Tarifverträgen, Ein Beitrag zur Auslegungstypologie zwischen Vertrag und Gesetz, Schriften zum Sozial und Arbeitsrecht**, (Band 17, Berlin, 1974)

Aral Vecdi, **Hukuk Ve Hukuk Bilimi Üzerine**, (Filiz Kitabevi, İstanbul, 1991)

Atar Yavuz - Ayan Mehmet - Karahan Sami - Sümer H.Hadi ve diğerleri **Temel Hukuk Bilgisi**, (Konya, 1998)

Ayan Mehmet, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, (Gözden Geçirilmiş B.2, Konya, 1998)

Ayan Mehmet, **Medeni Hukuk**, (Konya, 1997)

Aybay Rona - Aybay Aydın, **Hukuka Giriş**, (Gözden Geçirilmiş Ve Genişletilmiş B.3, İstanbul, 1995)

Aykan Ali Rifat, **Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümlerinin Yorumu**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ün. Sos. Bil. Ens. Özel Hukuku Bölümü, İstanbul, 1988)

Bilge Necip, **Hukuk Başlangıcı, Hukukun Temel Kavram ve Kurumları**, (B.13, Turhan Kitabevi, Ankara, 1999)

Brun A.-Galland H., **Droit du Travail**, (No.I-132, Paris, 1958)

Camerlynck G.H. - Caen Lyon, **Precis de Droit du Travail**, (Paris, 1965, no.571)

Camerlynck G.H., **Contrat de Travail**, (C.I, Paris, 1968, No.99)

Can Halil-Güner Semih, **Hukukun Temel Kavramları**, (Siyasal Kitabevi, Ekim 1999, Ankara)

Carbonnier Jean, **Droit Civil**, (C.II, Paris, 1962, no.149)

Çelik Nuri, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması ve Uygulanmasında Yargıtay Kararlarının Etkisi", **Yargıtay Dergisi Özel Sayı**, (S.1-4, C.15, Ocak-Ekim 1989, Ankara)

Çelik Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, (Yenilenmiş 15.B., Beta Basım A.Ş., Eylül 2000, İstanbul)

Çelik Nuri, **Toplu İş İlişkilerinde Değişim**, (Mess Yayın No:266, Aralık 1997, İstanbul)

Çenberci Mustafa, **İş Kanunu Şerhi**, (B.6, Ankara, 1986)

Çenberci Mustafa, **İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi**, (Ankara, 1969)

- Demircioğlu Murat - Centel Tankut, **İş Hukuku**, (Gözden geçirilmiş B.6, Ocak 1999, İstanbul)
- Despax Michel, **L'evolution du rapport de subordination**, (Dr. soc., Janvier 1982)
- Dinçkol Abdullah, "Hakimin Karar Verme Sürecinde Temel İlkeler", **Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arşivi**, (Hz. Hayrettin Ökçesiz, Afa Yayınları, İstanbul, 1990)
- Edis Seyfullah, **Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri**, (B.6, Ankara Ün. Hukuk Fak. Ya:519, Ankara Ün. Hukuk Fak. Döner Sermaye İşl. Ya:34, Ankara, 1997)
- Egger E., **İsviçre Medeni Kanununun Şerhi, Giriş ve Kişinin Hukuku**, (Çev.Çemıs), (Ankara, 1947)
- Ekin Nusret, **Endüstri İlişkileri**, (B.6, İstanbul, 1994)
- Ekmekçi Ömer, **Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi**, (Banksis Ya.No:79, İstanbul, 1996)
- Ekonomi Münir, **İş Hukuku**, (C.1, B.2, İstanbul, 1980)
- Elbir Halid Kemal, "İş Hukukunda Yorum", **İş Hukuku Dergisi**, (C.I, S.1, Ocak 1969)
- Elbir Halid. Kemal, **İş Hukuku**, (Yenilenmiş B.9, İstanbul, 1987)
- Emini M.Emin, **Hukuk Başlangıcı, Hukukun Temel Kavram ve Kurumları**, (Konya 1995)
- Engin E.Murat, **Toplu İş Sözleşmesi Sistemi**, (Galatasaray Ün. Ya:15, Ekim 1999, İstanbul)
- Eren Fikret, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, (C.I, Gözden Geçirilmiş B.6, İstanbul, 1998)

Erkul İhsan, **Hukuk ve Temel Kavramları**, (Eskişehir, 1998)

Esen Güven, **İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsangücü Yönetimi**, (C.I, Kazancı Hukuk Ya. No:32, 1985)

Esener Turhan, **Hukuk Başlangıcı**, (Alkım Yayınları, Aralık, 1998, İstanbul)

Esener Turhan, **İş Hukuku**, (B.3, İstanbul, 1978)

Fendoğlu H.Tahsin, **Hukuk Bilimine Giriş**, (B.2, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1997)

Geny François, **Methode d'Interpretation et Sources en Droit Prive Positif**, (C.II, Paris, 1932), No:155-176

Gözübüyük A. Şeref, **Hukuka Giriş ve Hukukun Temel Kavramları**, (B.3, Ankara, 1978)

Günay Cevdet İlhan, **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku Açıklamalar-Kararlar İlgili Mevzuat**, (Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulamaları:3, Ankara, 1999)

Güriz Adnan, **Hukuk Başlangıcı**, (Gözden Geçirilmiş, Değiştirilmiş Ve Genişletilmiş B.7, Siyasal Kitabevi, Ankara, 1999)

Güriz Adnan, **Hukuk Felsefesi**, (Siyasal Kitabevi, B.5, Ankara, 1999)

Güven Ercan - Aydın Ufuk, **İş Hukuku**, (Eskişehir, 2000)

Hirsch Ernest, "Anayasanın Özel Hukuk Kurallarına Etkileri", **Birinci Türk Hukuk Kongresi'ne Sunulan Tebliğler**, (Ankara, 1972)

Hueck Alfred, **Das Recht des Tarifvertrages unter besonderer Berücksichtigung der Verordnung vom 23.12.1918**, (Berlin, 1920)

Hueck Alfred-Nipperdey Hans Carl, **Lehrbuch des Arbeitsrechts**, (I Band, 7, Auflage, Berlin und Frankfurt a.M. 1963)

İşıklı Alpaslan, **İş Hukuku**, (Ankara, 1999)

İmre Zahit, **Medeni Hukuka Giriş**, (Yenilenmiş B.3, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1980)

İnce Ergun, **Çalışma Hukuku**, (Nisan 1998, İstanbul)

İnce Ergun, **Toplu Pazarlık Hukuku**, (İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsangücü Yönetimi C.III, Kitap:2, İstanbul, 1985)

İren Ertan, **Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri ve Hizmet Akitleri Üzerindeki Etkileri**, (Ankara, 1998)

İzveren Adil - Akı Erol, **İş Hukuku Bireysel İş Hukuku**, (C.I, B.1, Barış Ya., İzmir, 1998)

Karabatak Rüstem, **Hukukun Anlam Bakımından Uygulanması (Yorum Ve Nitelendirme)**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ün. Sos. Bil. Ens.Mali Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 1996)

Karayalçın Yaşar, "Hukukta Metodoloji", **Çağdaş Hukuk Felsefesi ve Hukuk Kuramı İncelemeleri**, (Hz. Hayrettin Ökçesiz, İstanbul, 1997)

Karayalçın Yaşar, **Hukukda Öğretim-Kaynaklar-Metod-Problem Çözme**, (Genişletilmiş B.4, Banka Ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1994)

Keskin Nurgül, **Toplu İş Sözleşmelerinin Yapılma Sürecinde Gecikme Sorunu ve Sonuçları**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Ün. Sos. Bil. Ens., Eskişehir, 1997)

Keyman Selahattin, **Hukuka Giriş ve Metodoloji**, (Ankara, 1981)

Kılıçoğlu Mustafa, **İş Kanunu şerhi**, (Ankara, 1999),

Kılıçoğlu Mustafa, **Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları**, (Ankara, 1999)

Kocaoğlu Mehmet, "Toplu Hak Uyuşmazlıklarında Yorum Davaları ve Bu Konuda Yargıtay'ın Tutumu", **Kamu-İş**, (C.1, S.4, Nisan 1988)

Köprülü Bülent, **Medeni Hukuk**, (Genişletilmiş Ve Yenilenmiş B.2, İstanbul, 1984)

Mollamahmutoğlu Hamdi, **Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş-İçerik-Sona Erme)**, (Ankara, 1995)

Oğuzman Kemal, "Toplu Hak Uyuşmazlıklarında Kanuni Grev ve Lokavt Yapılamaması Yorum veya Eda Davası Açılması", **Türk Kamu-Sen**, (C.1, S.7, Mart 1989)

Oğuzman M. Kemal, **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Toplu İş İlişkileri**, (C.1, B.3, İstanbul, 1984)

Oğuzman M. Kemal, **Medeni Hukuk Dersleri**, (Filiz Kitabevi, B.6, İstanbul, 1990)

Oğuzoğlu Cahit, **Medeni Hukuk I şahsın Hukuku**, (B.3, Ankara, 1956)

Özdemir Mehmet Erdem, **Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümleri ve Bunların Hizmet Akdine Etkileri**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Ün. Sos.Bil.Ens. Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 1999)

Reisoğlu Safa, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, (B.12, İstanbul, 1998)

Reisoğlu Seza, **Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukda Toplu İş Sözleşmeleri**, (Ankara, 1967)

Reuter D., **Das Verhaeltnis von Individualautonomie, Betriebsautonomie und Tarifautonomie**, (RdA 1991)

Sağlam Fazıl, **İHU**, TİSGLK m.6 No:3, (1984)

Saymen Ferit Hakkı, **İş Hukuku**, (İstanbul, 1954)

Serozan Rona, **Medeni Hukuka Giriş**, (Filiz Kitabevi, İstanbul, 1997)

Soyer M. Polat, "İşçi Lehindeki Koşulların Toplu İş Sözleşmesi ile Korunması", **Kamu-İş, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları**, (Ankara, 1993)

Soyer M.Polat, **Toplu Sözleşme Hukukunda Yararlılık İlkesi**, (Ankara, 1991)

Sümer Haluk Hadi, **İş Hukuku Ders Notları**, (B.2, Konya, 1993)

Süzek Sarper, **İş Hukukunun Genel Esasları**, (Ankara, 1998)

Süzek Sarper; "İş Hukukunda Yorum", **İnan Kırac'a Armağan**, (Galatasaray Üniversitesi Ya., İstanbul, 1994)

Şafak Ali, **Hukuk Başlangıcı (Hukukun Temel Kavramları) Ders Kitabı**, (B.3, Ankara, 1994)

Şafak Can - Çalık Şefik - Yalçiner Aydın, **İş Yasası Uygulaması**, (B.2, Mart 1985, İstanbul)

Şahlanan Fevzi, **Toplu İş Sözleşmesi**, (İstanbul, 1992)

Şakar Müjdat, **İş Hukuku Uygulaması El Kitabı**, (Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., B.2, Nisan 2000, İstanbul)

Taşman Bilgehan, **Bireysel İş Hukuku**, (C.1, İstanbul, 1998)

Tekinay Selahatin Sulhi, **Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku**, (Gözden Geçirilmiş İlaveli B.6, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1992)

Tuğ Adnan, **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi**, (Ankara, 1996)

Tuhr Andreas von, **Borçlar Hukuku**, (Çeviren:Cevat Edege, C.I, İstanbul, 1952)

Tuncay A. Can, **Toplu İş Hukuku**, (İstanbul, 1999)

Tunçomağ Kenan - Centel Tankut, **İş Hukukunun Esasları**, (B.2, Kasım, 1999, İstanbul)

Tunçomağ Kenan, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, (C.I, B.6, İstanbul, 1976)

Tunçomağ Kenan, **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, (B.2, İstanbul, 1982)

Turan Kamil, **İş Hukukunun Genel Esasları**, (Kamu-İş, Ankara, 1990)

Uygur Turgut, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar**, (İstanbul, 1980)

Yıldız Hüseyin, **Medeni Hukukun Temel İlkeleri**, (Ekin Kitabevi, Bursa, 1996)

Zevkiiler Aydın, **Hukukun Temel Kavramları**, (T.C. Anadolu Ün. Eğitim Sağlık Ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Ya. No.85, Eskişehir, 1990)

İş Hukuku Dergisi, (Ocak 1969)

İş ve Hukuk, (Eylül-Ekim 1987)

İş ve Hukuk, (Kasım-Aralık 1987)

İş ve Hukuk, (Mart-Nisan 1981)

İşveren Dergisi, C.XX, S.6 (Mart-1982)

Resmi Gazete 1.2.1964 , sayı 11622

Resmi Gazete 19.10.1968, sayı 13031

Resmi Gazete 19.10.1968, sayı 13031

Resmi Gazete 21.11.1972, sayı14368

Resmi Gazete 22.7.1946, sayı 6365

Resmi Gazete 26.3.1971, sayı 13790

Resmi Gazete 26.9.1958, sayı 10017

Resmi Gazete 27.6.1955, sayı 9039

Resmi Gazete 30.9.1958, sayı 10020

Türk Harb-İş Sendikası, **Çalışma Yaşamının Uluslararası Belgeleri**, (Ankara, 1995)

Yargıtay Kararları Dergisi, (Ağustos 1996)

<http://www.hukukcu.com/bilimsel/index.htm>

