

**T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**İŞ HUKUKU'NDA İŞVERENİN ÇALIŞANLARA
BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ**

Yusuf YİĞİT

DOKTORA TEZİ

**Danışman
Prof. Dr. Halûk Hâdi SÜMER**

Konya, 2009

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Yusuf YİĞİT

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

DOKTORA TEZİ KABUL FORMU

Yusuf YİĞİT tarafından hazırlanan başlıklı bu çalışma İş Hukukunda İşverenin Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü 30.01.2009 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Halûk Hâdi SÜMER	Başkan	İmza
Prof. Dr. Ömer ULUKAPI	Üye	İmza
Doç. Dr. M. Fatih UŞAN	Üye	İmza
Doç. Dr. İbrahim ERCAN	Üye	İmza
Yrd. Doç. Dr. İbrahim SUBAŞI	Üye	İmza

ÖNSÖZ

“İş Hukukunda İşverenin Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü” konulu bu çalışma, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Başkanı Prof. Dr. Halûk Hâdi SÜMER danışmanlığında tamamlanarak, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne “Doktora Tezi” olarak sunulmuştur.

Tezimin her aşamasında maddi ve manevi desteğini esirgemeyen ve önerileriyle yol gösteren danışmanım Prof. Dr. Halûk Hâdi SÜMER’e saygı ve şükranlarımı sunarım.

Bu tezin yürütülmesinde gerekli bilgi ve desteğini benden esirgemeyen Doç. Dr. M. Fatih UŞAN’a ve lisansüstü çalışmalarım boyunca maddi ve manevi katkılarını hiçbir zaman unutmayacağım Yrd. Doç. Dr. İbrahim SUBAŞI’na teşekkürü borç bilirim.

Tez çalışmalarım için gerekli etütlerde bana vermiş olduğu destekten ötürü Yrd. Doç. Dr. Mahir GÜMÜŞ’e teşekkürlerimi sunuyorum.

Ayrıca tez çalışmam sırasında maddi ve manevi yardımlarını benden hiçbir zaman esirgemeyen Dr. Yalçın BOSTANCI’ya teşekkürlerimi borç bilirim. Okutman Özgür TOPKAYA’ya da yardımlarından ötürü müteşekkirim.

Lisansüstü eğitim çalışmalarım boyunca benimle birlikte bu mesleğin zorluklarına katlanan fedakâr ve sevgili eşim Özge YİĞİT ve kızım Nergis YİĞİT’e sonsuz sevgilerimi sunuyorum.

Yusuf YİĞİT

Çanakkale, 2008

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

DOKTORA TEZİ KABUL FORMU

Yusuf YİĞİT tarafından hazırlanan başlıklı bu çalışma İş Hukukunda İşverenin Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü 30.01.2009 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Halûk Hâdi SÜMER	Başkan	İmza
Prof. Dr. Ömer ULUKAPI	Üye	İmza
Doç. Dr. M. Fatih UŞAN	Üye	İmza
Doç. Dr. İbrahim ERCAN	Üye	İmza
Yrd. Doç. Dr. İbrahim SUBAŞI	Üye	İmza

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin	Adı Soyadı	Yusuf YİĞİT	054133001009
	Ana Bilim/Bilim Dalı	ÖZEL HUKUK	
	Danışman	Prof. Dr. Halûk Hâdi SÜMER	

Tezin Adı : İŞ HUKUKUNDA İŞVERENİN ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

ÖZET

Çalışma ilişkilerinde çalışanların bilgilendirilme ve danışılma hakkı, Avrupa Birliği Hukukunda sözleşme, şart ve yönerge düzeyinde pek çok düzenlemede yerini bulmuştur. Bilgilendirilme ve danışılma hakkı iş sözleşmesinin esaslı unsurları hakkında bilgi alma hakkına ilişkin olabileceği gibi, iş sağlığı ve güvenliği, işyeri devri, toplu işçi çıkarma, önemli işletme ve yatırım kararları hakkında çalışanlara bilgi verme ve danışma konularıyla da ilişkilendirilebilmektedir. Çalışanların bilgilendirilme ve danışılma hakkı, işyerinde işveren ile çalışanlar arasında sosyal diyalog ve endüstriyel demokrasi uygulamaları açısından da önem arzeden bir haktır. Uygulamada özellikle çalışanlar, işçi temsilciliği veya işyeri sendika temsilciliği uygulamaları ile işletmede yönetim sürecine dahil edilmektedirler. İşverenin aynı yollarla çalışanlara danışmada bulunması da mümkün olabilmektedir. Eksiklikleri ve uyum sorunları bulunmakla birlikte, çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarına ilişkin uygulamalar özellikle Avrupa Birliği uyum sürecinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ve bu Kanun'a dayalı olarak çıkarılan yönetmelikler ile Türk İş Hukukuna aktarılmıştır.

Anahtar kelimeler: İşçi, İşveren, Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin	Adı Soyadı	Yusuf YİĞİT	054133001009
	Ana Bilim/Bilim Dalı	ÖZEL HUKUK	
	Danışman	Prof. Dr. Halûk Hâdi SÜMER	

Name of Thesis: **EMPLOYER'S INFORMATION AND CONSULTATION OBLIGATION TO EMPLOYEES IN LABOR LAW**

SUMMARY

Employees' right to information and consultation has place in several regulations of European Union Law at contractual, charter and directive levels. While information and consultation right can be about getting information on essential parts of a business contract, it could also be associated to issues such as health and safety at work, workplace owner change, collective redundancies, information and consultation about important company and investment decisions. Employees' right to information and consultation is also crucial for social dialog between employer and employee at the work place, participation and practices of industrial democracy. In practice employees are particularly included in participation through worker representation and union representation at the workplace. In the same manner, employers also have a possibility to consult employees. Although there are some imperfections, practices of employees' right to information and consultation have been transferred to Turkish Labor Law by code 4857 which was adopted during Turkey's harmonization process to European Union and through its instructions.

Key words: Worker, Employer, Information and Consultation to Employees

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI	I
DOKTORA TEZİ KABUL FORMU	II
ÖNSÖZ	III
ÖZET	IV
SUMMARY	V
İÇİNDEKİLER	VI
KISALTMALAR CETVELİ	XXI
GİRİŞ	1
I. KONUNUN ÖNEMİ	1
II. İNCELEME YÖNTEMİ	3

BİRİNCİ BÖLÜM

BİLGİLENME HAKKI KAVRAMI, BU HAKKIN HUKUKİ DAYANAKLARI VE ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞ- MA KAVRAMLARI

§ 1. BİLGİLENME HAKKI KAVRAMI	5
I. BİLGİ ALMA HAKKI.....	6
II. BİLGİ EDİNME HAKKI.....	7
§ 2. BİLGİLENME HAKKININ HUKUKİ DAYANAKLARI	13
I. ULUSLARARASI BELGELERDE BİLGİLENME HAKKI.....	14
A. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi	14
B. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	15
C. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı.....	16
II. TÜRK HUKUKUNDA BİLGİLENME HAKKI.....	17
§ 3. ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA KAVRAMLARI VE HUKUKİ DAYANAKLARI	20
I. GENEL OLARAK	20
II. ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA KAVRAMLARI.....	21
III. ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMANIN	

HUKUKİ DAYANAKLARI	24
A. Uluslararası Belgelerde	24
1. Avrupa Topluluğu Anlaşmalarında	25
a) Roma Antlaşması	25
b) Tek Avrupa Senedi	26
c) Maastricht Anlaşması	28
d) Amsterdam Anlaşması	30
2. Avrupa Topluluğu Şartlarında	30
a) Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı	31
b) Temel Haklar Şartı	32
3. Avrupa Birliği İkincil Hukukunda	32
4. Avrupa Birliği Anayasası Taslağında	35
B. Türk Hukuku'nda Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışmanın	
Hukuki Dayanakları	36
1. Genel Kaynaklar	36
a) Yasama Kaynakları	37
aa) Anayasa	37
bb) Kanunlar	38
b) Yürütme Kaynakları	39
aa) Tüzükler	40
bb) Yönetmelikler	40
c) Yargısal Kaynaklar	42
2. İş Hukuku'na İlişkin Özel Kaynaklar	43
a) İş Sözleşmesi	43
b) Toplu İş Sözleşmesi	45
c) İşyeri İç Yönetmeliği	45
d) İşveren Talimatları	46
e) İşyeri Uygulamaları	48
§ 4. ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMANIN ÖNEMİ	48
I. İŞVERENİN BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİNDEN	
DAHA ÇOK YARARLANMASINI SAĞLAR	48
II. ÇALIŞANLARIN YÖNETİME KATILIMINI SAĞLAR	49

III. İŞVERENİN TEK YANLI UYGULAMALARINA KARŞI İŞÇİNİN KORUNMASINI SAĞLAR	49
§ 5. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE BİLGİLENDİRİLME VE DANIŞILMA HAKLARINA İLİŞKİN BAZI KAVRAMLARIN İNCELENMESİ.....	51
I. SOSYAL DİYALOG KAVRAMI	51
A. Tanım	51
B. AB’de Sosyal Diyalog.....	52
C. İşyerlerinde Sosyal Diyaloga İlişkin AB Düzenlemeleri	55
1. İş Hukuku Alanında Özel Durumlara İlişkin Yönergeler	55
2. Belirli Özelliklere Sahip İşletmelere İlişkin Yönergeler	55
a) 22 Eylül 1994 tarih ve 94/45/EC sayılı Avrupa İş Konseyi’nin Kurulması ve Çalışanlara Bilgi Verilmesi ve Danışılmasına Dair Konsey Yönergesi.....	56
b) 8 Ekim 2001 tarih ve 2001/86/EC sayılı Avrupa Şirketlerinde Çalışanların Yönetime Katılımına Dair Konsey Yönergesi	56
c) 22 Temmuz 2003 tarih ve 2003/72/EC sayılı Avrupa Kooperatif Şirketi Kanunu’nu Çalışanların Katılımına İlişkin Olarak Tamamlayan Konsey Yönergesi	57
3. 11 Mart 2002 tarih ve 2002/14/EC sayılı İşletmelerde Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Danışma Sürecinin İşletilmesine Dair Konsey Yönergesi.....	57
D. Türkiye’de Sosyal Diyalog Yapılanmaları	58
1. Genel Olarak	58
2. İşyeri Düzeyinde Sosyal Diyalog	60
a) İşyeri Sendika Temsilciliği	60
b) Toplu Pazarlık	61
c) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu.....	61
d) İzin Kurulu.....	62
e) Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma	62
3. Ulusal Düzeyde Sosyal Diyalog	63

II. ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ	65
A. Endüstriyel Demokrasi Kavramı.....	65
B. Yönetime Katılma Kavramı	65

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKUNDA İŞVERENİN ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

§ 6. İŞ SÖZLEŞMESİNE VEYA İSTİHDAM İLİŞKİLERİNE UYGULANACAK KURALLAR BAKIMINDAN BİLGİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ	69
I. GENEL OLARAK	69
II. 91/533/EC SAYILI YÖNERGE'YE GÖRE.....	71
A. Genel Olarak	71
B. Yönerge'nin Amacı.....	72
C. Yönerge Hükümlerine Göre Bilgilendirmenin Şekli	75
D. Yönerge'nin Kapsamı	76
1. Kişiler Bakımından	76
2. İş Bakımından	78
3. Konu Bakımından	78
4. Zaman Bakımından.....	80
E. İş Sözleşmesi veya İş İlişkisinde Yer Alan Koşulların Değişmesi Durumunda Bilgilendirme Yükümlülüğü	81
F. Yönerge Hükümlerinin İhlâl Edilmesi Durumunda Hakların Savunulması.....	81
III. AVRUPA BİRLİĞİNE ÜYE BAZI ÜLKELER BAKIMINDAN DEĞERLENDİRME	82
A. Almanya	83
B. Fransa	85
C. İtalya	87
D. İngiltere	88
§ 7. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ BAKIMINDAN	

ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ	91
I. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI	91
II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN ULUSLARARASI BELGELER	92
III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA ÇALIŞANLARIN BİLGİLENDİRİLME VE DANIŞILMA HAKLARINA YER VEREN AVRUPA BİRLİĞİ YÖNERGELERİ	94
A. Genel Olarak	94
B. 12 Haziran 1989 tarih ve 89/391/EEC Sayılı İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Çerçeve Yönerge	95
C. Bireysel Yönergeler	98
1. İşyerlerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Gereklere Hakkında 30 Kasım 1989 Tarih ve 89/654/EEC sayılı Konsey Yönergesi	98
2. İş Araç ve Gereçlerinin İşyerinde Çalışanlar Tarafından Kullanılması İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereklere Hakkında 30 Kasım 1989 tarih ve 89/655/EEC sayılı Yönerge	98
3. Kişisel Koruyucu Donanımın Kullanılmasına İlişkin 30 Kasım 1989 tarih ve 89/656/EEC sayılı Yönerge	99
4. El İle Yükleme ve Boşaltma İşlerine İlişkin 29 Mayıs 1990 tarih ve 90/269/EEC sayılı Yönerge	100
5. Ekranlı Araçların Kullanımına İlişkin 29 Mayıs 1990 tarih ve 90/270/EEC sayılı Yönerge	100
6. Kanserojen veya Mutajenlere Maruziyete İlişkin 29 Nisan 2004 tarih ve 2004/37/EC sayılı Yönerge	101
7. Biyolojik Ajanlara Maruziyete İlişkin 18 Eylül 2000 tarih ve 2000/54/EEC sayılı Yönerge	102
8. Yapı İşlerine İlişkin 24 Haziran 1992 tarih ve 92/57/EEC sayılı Yönerge	103
9. Sağlık ve Güvenlik İşaretlerine İlişkin 24 Haziran 1992 tarih ve 92/58/EEC sayılı Yönerge	103
10. Hamile ve Yeni Doğum Yapmış İşçilere İlişkin 19 Ekim 1992	

Tarih ve 92/85/EEC sayılı Yönerge.....	104
11. Bazı Özel İşyerlerine İlişkin Yönergeler	104
12. Kimyasal Maddelere Karşı Korunmaya İlişkin 7 Nisan 1998 Tarih ve 98/24/EC sayılı Yönerge.....	105
13. Genç İşçilere İlişkin 22 Haziran 1994 Tarih ve 94/33/EC sayılı Yönerge.....	106
§ 8. GEÇİCİ VEYA BELİRLİ SÜRELİ İŞLERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ BAKIMINDAN ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ.....	106
I. 181 SAYILI ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI SÖZLEŞMESİNE GÖRE	106
II. GEÇİCİ VEYA BELİRLİ SÜRELİ İŞLERE İLİŞKİN 91/383/EC SAYILI YÖNERGE HÜKÜMLERİNE GÖRE.....	107
III. AVRUPA BİRLİĞİNE ÜYE BAZI ÜLKELER BAKIMINDAN DEĞERLENDİRME	109
A. Almanya.....	109
B. İtalya	111
C. Fransa	113
D. İngiltere	115
§ 9. İŞ SÖZLEŞMESİ VEYA İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN SONA ERMESİ NEDENİYLE ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ	117
I. BİREYSEL İŞÇİ ÇIKARMADA	117
II. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMADA	120
A. Genel Olarak	120
B. Toplu İşçi Çıkarma Kavramı ve Toplu İşçi Çıkarmaya İlişkin Uluslararası Belgeler.....	121
1. Kavram.....	121
2. Toplu İşçi Çıkarmaya İlişkin Uluslararası Belgeler	122
a) Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı ILO Sözleşmesi.....	122
b) AB Hukuku'na İlişkin Düzenlemeler.....	123

aa) Genel Olarak	123
bb) 20 Temmuz 1998 tarihli Toplu İşçi Çıkarmalarla İlgili Üye Devletler Mevzuatının Yaklaştırılmasına İlişkin 98/59/EC sayılı Yönerge	124
3. Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı	125
a) 158 sayılı ILO Sözleşmesi'ne Göre	126
b) 98/59/EC sayılı Yönerge'ye Göre	127
aa) Konu Yönünden Kapsam	127
bb) Kişiler Yönünden Kapsam	129
4. Yönerge Hükümlerinin İhlâli Durumunda Hakların Savunulması	129
C. Avrupa Birliğine Üye Bazı Ülkeler Bakımından Değerlendirme	130
1. Almanya	130
2. Fransa	132
3. İngiltere	134
4. İtalya	136
§ 10. İŞLETME VEYA İŞLETMENİN BİR BÖLÜMÜNÜN DEVİRİ HALİNDE ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ.....	138
I. GENEL OLARAK	138
II. 2001/23/EC SAYILI YÖNERGENİN KAPSAMI	140
A. Konu Yönünden Kapsam	140
B. Yer Yönünden Kapsam	141
C. Kişi Yönünden Kapsam	142
III. 2001/23/EC SAYILI YÖNERGE'NİN UYGULANMASI.....	143
IV. AVRUPA BİRLİĞİNE ÜYE BAZI ÜLKELER BAKIMINDAN DEĞERLENDİRME	144
A. Almanya	144
B. Fransa	146
C. İtalya.....	147
D. İngiltere	149
§ 11. BELİRLİ-BELİRSİZ SÜRELİ AÇIK İŞLER BAKIMINDAN ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ	151

I. BELİRLİ SÜRELİ ÇALIŞMA HAKKINDA ÇERÇEVE SÖZLEŞMEYE İLİŞKİN 99/70/EC SAYILI YÖNERGE'YE GÖRE ÇALIŞANLARIN BİLGİLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN ESASLAR.....	151
II. AVRUPA BİRLİĞİNE ÜYE BAZI ÜLKELER BAKIMINDAN DEĞERLENDİRME	153
§ 12. KISMİ-TAM SÜRELİ AÇIK İŞLER BAKIMINDAN ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ	155
I. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA HAKKINDA ÇERÇEVE SÖZLEŞMEYE İLİŞKİN 97/81/EC SAYILI YÖNERGEYE GÖRE ÇALIŞANLARIN BİLGİLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN ESASLAR.....	155
II. AVRUPA BİRLİĞİNE ÜYE BAZI ÜLKELER BAKIMINDAN DEĞERLENDİRME	157
§ 13. AVRUPA İŞ KONSEYİNİN KURULMASI VE ÇALIŞANLARA BİLGİ VERİLMESİ VE DANIŞILMASINA İLİŞKİN 94/45/EC SAYILI KONSEY YÖNERGESİ.....	158
I. GENEL OLARAK	158
II. YÖNERGE'NİN KAPSAMI	161
III. YÖNERGE'NİN UYGULANMASI	162
§ 14. AVRUPA ŞİRKETLERİNDE ÇALIŞANLARIN YÖNETİME KATILMASINA İLİŞKİN 2001/86/EC SAYILI KONSEY YÖNERGESİ.....	166
I. GENEL OLARAK	166
II. YÖNERGE'NİN KAPSAMI	167
III. YÖNERGE'NİN UYGULANMASI.....	168
§ 15. İŞLETMELERDE ÇALIŞANLARIN BİLGİLENDİRİLMESİ VE DANIŞMA SÜRECİNİN İŞLETİLMESİNE İLİŞKİN 2002/14/EC SAYILI KONSEY ÇERÇEVE YÖNERGESİ	171
I. GENEL OLARAK	171
II. YÖNERGE'NİN KAPSAMI	174
A. Kişiler Yönünden Kapsamı.....	174
B. Yer Yönünden Kapsamı.....	175

C. Zaman Yönünden Kapsamı.....	175
D. Konu Yönünden Kapsamı.....	176
III. YÖNERGE’NİN UYGULANMASI.....	177

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKU’NDA İŞVERENİN ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

§ 16. İŞVERENİN ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN SINIRLARI.....	185
§ 17. BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN UYGULANMASINDA İŞVERENİN BAŞVURABİLECEĞİ YÖNTEMLER.....	186
I. YAZILI BELGE VERMEK.....	187
II. ÇİZELGE, İŞVEREN TALİMATI, DUYURU VEYA EĞİTİM.....	188
III. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ.....	191
§ 18. ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN KAPSAMI.....	198
I. KİŞİLER YÖNÜNDEN KAPSAM.....	198
A. Genel Olarak.....	198
B. İşçi.....	199
1. İşçi Kavramı.....	199
2. Çırak ve Stajyerler.....	200
3. Memur ve Sözleşmeli Personel.....	202
C. İşveren.....	203
D. İşveren Vekili.....	203
II. YER YÖNÜNDEN KAPSAMI.....	205
A. İşyeri/İşletme Kavramı.....	205
B. İşyerinin Kapsamı.....	208
C. Kapsam Dışında Kalan Yerler ve İşler.....	212
1. 50 ve Daha Az İşçi Çalıştırılan Tarım ve Orman İşlerinin Yapıldığı	

İşyerleri	211
2. 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu'nun 3. Maddesindeki Tanıma Uygun Üç Kişinin Çalıştığı İşyerleri	212
3. Kapsam Dışında Kalan İşler	213
III. ZAMAN YÖNÜNDEN KAPSAM	215
IV. KONU YÖNÜNDEN KAPSAM	216
§ 19. İŞVERENİN ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ	217
I. ÇALIŞMA KOŞULLARI BAKIMINDAN BİLGİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ	217
A. Çalışma Koşullarının Tespiti ve Bilgilendirmenin Şekli	217
B. Bilgilendirmenin Kapsamı	220
1. Kural	220
a) Genel Kaynaklarla Belirlenen İş Koşulları	220
aa) Asgari Yıllık Ücretli İzin Süreleri	222
bb) Asgari Feshi İhbar Süreleri	223
cc) İşçiye Ödenecek Asgari Ücret	225
aaa) Ücretin Miktarı	225
bbb) Ücretin Ödenme Dönemi	227
dd) En Çok Çalışma Süresi	228
aaa) Tam Süreli Çalışma	228
aaaa) Normal Çalışma Süresi	229
bbbb) Haftalık Ortalama Çalışma Süresi	230
cccc) Normali Aşan Çalışmalar	231
bbb) Kısmî Süreli Çalışma	233
b) Çalışma Şekline İlişkin Koşullar ile Diğer Çalışma Koşulları	234
aa) Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışması	234
bb) Süresi Belirli İse Sözleşmenin Süresi	235
cc) Deneme Süresi	236
dd) Fesih Halinde Uyulması Gerekli Kurallar	237
ee) Diğer Çalışma Koşulları	238

2. İstisna	238
C. Çalışma (İş) Koşullarının Değiştirilmesi Durumunda	240
1. Genel Olarak	240
2. İşverenin Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapması	240
3. Değişiklik Hakkında Bilgi Verilmesi	243
D. Mevzuatın Uyum Sorunu	244
1. İş Koşullarının Belirlenmesi ve Bu Koşullar Hakkında Bilgi Verilmesi Bakımından	244
2. Bilgi Verme Yükümlülüğünün Şekli Bakımından.....	246
3. Yurtdışına Çalışmaya Gönderilenler Bakımından.....	249
4. Çalışma Koşullarının İşverence Değiştirilmesi Bakımından.....	250
5. Çalışma Koşulları Hakkında Bilgi Verme Yükümlülüğüne Aykırlık Bakımından	251
II. İŞ İLİŞKİSİNİN SONA ERMESİ NEDENİYLE BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ	253
A. Genel Olarak	253
B. Türk İş Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Sona Erme Şekillerine Genel Bakış.....	254
C. İş İlişkisinin Sona Erme Sürecinde Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma	256
1. Bireysel İşçi Çıkarmada Bilgi Verme ve Danışma.....	256
a) Tanım.....	256
b) Fesih Sebebinin Açık ve Kesin Şekilde Bildirilmesi	257
c) İşçinin Eğitime Tâbi Tutulması	259
2. Toplu İşçi Çıkarmada Bilgi Verme ve Danışma.....	259
a) Toplu İşçi Çıkarma Kavramı	260
b) Toplu İşçi Çıkarmada Bilgilendirme ve Müzakere Etme Yükümlülüğü.....	261
aa) Bildirim Yükümlülüğü ve Buna İlişkin Usul.....	262
bb) İşyeri Sendika Temsilcileri İle Görüşme Yapma Yükümlülüğü ve Buna İlişkin Usul	263
D. Mevzuatın Uyum Sorunu.....	264

III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ BAKIMINDAN

ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA

YÜKÜMLÜLÜĞÜ	268
A. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanına İlişkin Ulusal Kaynaklar	268
B. Çalışanlara İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Hakkında Bilgi Verme ve Danışma	270
1. Genel Olarak	270
2. Bilgi Verme/Eğitme ve Danışma Yükümlülüğü	272
a) Çerçeve Düzenlemeler	272
aa) İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü	272
bb) Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	273
aaa) Genel Olarak	273
bbb) Tarafların Karşılıklı Yükümlülükleri	275
ccc) İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçilerin Eğitimi	276
aaaa) Amaç ve Prensipler	276
bbbb) Eğitimin İçeriği	276
cccc) Kişi Yönünden Eğitimin Kapsamı ve Özel Durumlar	277
dddd) Eğitimi Verecek Kişi ve Kuruluşlar	278
b) Özel Konularda Bilgilendirme ve Danışmaya İlişkin Düzenlemeler	278
aa) İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik	278
bb) İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği	278
cc) Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik	279
dd) Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği	279
ee) Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik	

Önlemleri Hakkında Yönetmelik.....	280
ff) Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda	
Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik.....	280
gg) Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik	
Önlemleri Hakkında Yönetmelik.....	281
hh) Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği	283
ii) Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği.....	283
jj) Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla	
Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına	
Dair Yönetmelik	283
kk) Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve	
Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik.....	284
ll) Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve	
Güvenliği Hakkında Yönetmelik	284
mm) Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları	
Hakkında Yönetmelik.....	285
nn) Gürültü Yönetmeliği.....	286
oo) Titreşim Yönetmeliği.....	286
pp) Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği	287
rr) Bazı Özel İşyerlerine İlişkin Yönetmelikler	287
aaa) Yer altı ve Yer üstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve	
Güvenlik Şartları Yönetmeliği.....	287
bbb) Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve	
Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik.....	288
ccc) Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve	
Güvenlik Şartları Yönetmeliği.....	289
3. Çalışanların Görüşlerinin Alınması (Danışma) ve Katılımlarının	
Sağlanması Yükümlülüğü.....	289
C. Mevzuatın Uyum Sorunu	290
III. KISMÎ-TAM SÜRELİ AÇIK İŞLER BAKIMINDAN	
ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ	291

IV. KISA ÇALIŞMA VE İŞYERİNDE FAALİYETİN DURMASININ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE TARAF SENDİKAYA BİLDİRİLMESİ	292
A. Kısa Çalışma Kavramı	292
B. Bildirim Yükümlülüğü	293
1. Şekli ve Süresi	293
2. Kapsamı	294
V. ÜÇLÜ İŞ İLİŞKİLERİNDE ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ	295
A. Geçici İş İlişkisinde Bilgi Verme ve Danışma.....	296
1. Geçici İş İlişkisi Kavramı	296
2. Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma.....	298
a) İş İlişkisinin Kurulması Sırasında.....	300
b) İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Önlemler Hakkında Bilgi Verme ve Danışma.....	301
aa) 4857 sayılı İş Kanunu'nun Düzenlemesi	301
bb) Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik	302
B. Alt İşveren İlişkisinde Bilgi Verme ve Danışma	302
1. Asıl İşverenin Sorumluluğu	303
2. Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma.....	303
§ 20. TÜRK İŞ HUKUKU AÇISINDAN İŞVERENİN ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN İHLALİNE BAĞLANAN YAPTIRIMLAR	305
I. CEZAI YAPTIRIMLAR	306
A. Hapis Cezaları.....	306
1. Taksirle Öldürme	306
2. Taksirle Yaralama.....	310
B. Adli Para Cezaları	311
II. İDARİ YAPTIRIMLAR	311
A. İdari Para Cezasını Gerektiren Aykırılıklar	311

1. Çalışma Koşulları Bakımından	312
2. Kısa Çalışma Uygulaması Bakımından	313
3. İş Sağlığı Ve Güvenliği Kuralları Bakımından.....	313
4. Toplu İşçi Çıkarma Bakımından.....	315
B. İşyerinde Faaliyetin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılması	316
III. HUKUKİ YAPTIRIMLAR	317
A. İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı	317
B. İş Sözleşmesinin İşverence Feshinin	
Geçersiz Sayılması.....	318
1. Fesih Sürecinde Fesih Sebebinin Açık ve Kesin	
Olarak Belirtilmemesi	318
2. İşçinin Meslekî Eğitime Tâbi Tutulmaması	319
3. Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılık	321
4. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişikliğe İlişkin Hükümlere	
Aykırılık.....	323
C. İş Sözleşmesini Fesih Hakkı	324
D. İşverenin Tazminat Sorumluluğu.....	326
1. Genel Olarak	326
2. Tazminatlar	327
a) Maddi Tazminat.....	327
b) Destekten Yoksun Kalma Tazminatı.....	328
c) Manevi Tazminat.....	329
SONUÇ	331
YARARLANILAN KAYNAKLAR	337

KISALTMALAR CETVELİ

AB	: Avrupa Birliği
ABTHŞ	: Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı
AÇSGY	: Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
AAET	: Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AKÇT	: Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu
ArbSchG	: Alman İş Güvenliği Kanunu
ArbVG	: Çalışma Düzeni Yasası
ASŞ	: Avrupa Sosyal Şartı
Aş	: Aşağıda
AŞ	: Anonim Şirket
ATA	: Avrupa Topluluğu Antlaşması
ATAD	: Avrupa Topluluğu Adalet Divanı
ATİY	: Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği
AÜG	: Alman Geçici İşçi Kanunu
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AÜSBF	: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi
AÜY	: Asgari Ücret Yönetmeliği
AY	: Anayasa
AYM	: Anayasa Mahkemesi
B	: Baskı

BBİG	: Alman Meslekî Eğitim Kanunu
BetrVG	: Alman İşyeri Nizamnamesi
BGB	: Alman Medeni Kanunu
BİK	: Basın İş Kanunu
BK	: Borçlar Kanunu
Bkz	: Bakınız
Bl	: Bölüm
BM	: Birleşmiş Milletler
C	: Cilt
CAC	: Merkezi Tahkim Kurulu
CBI	: İngiliz İşverenleri Konfederasyonu
CEEP	: Kamu İşletmeleri Avrupa Merkezi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇSY	: Çalışma Süreleri Yönetmeliği
dn	: Dipnot
DİK	: Deniz İş Kanunu
E	: Esas
EAÇSGY	: Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
EC	: Avrupa Komisyonu
EEC	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
EİK	: Eski İş Kanunu
ERA	: İş Hakları Kanunu
ESADER	: Ege Sağlık Derneği

ESK	: Ekonomik ve Sosyal Konsey
ETUC	: Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ETİY	: Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği
EU	: Avrupa Birliği
FÇY	: Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
GSİY	: Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği
HD	: Hukuk Dairesi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
ITUC	: İrlanda İşçi Sendikaları Kongresi
İBESGY	: İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik
İESGY	: İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği
İK	: İş Kanunu
İHD	: İş Hukuku Dergisi
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGEY	: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Yönetmeliği
İSGY	: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
K	: Karar
KÇY	: Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik
KKDHY	: Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KMÇSGY	: Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik

KMÇSGY	:	Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
KOBİ	:	Küçük Orta Boy İşletme
KOSGEB	:	Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
Krş	:	Karşılaştırınız
m	:	Madde
MEK	:	Meslekî Eğitim Kanunu
MESS	:	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
METARGEM	:	Merkezi ve Teknik Eğitim Araştırma ve Geliştirme Merkezi
MK	:	Medeni Kanun
NachwG	:	Çalışma Koşulları Hakkında Bilgilendirme Kanunu
No	:	Numara
OJ	:	Resmi Gazete
Ör	:	Örnek
RG	:	Resmi Gazete
s	:	Sayfa
S	:	Sayı
SeemG	:	Alman Deniz Adamları Kanunu
Send.K	:	Sendikalar Kanunu
SGİT	:	Sağlık ve Güvenlik İşyeri Temsilciliği
SNB	:	Özel Müzakere Organı
SPA	:	Sosyal Politika Antlaşması
SSGSSK	:	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TAS	:	Tek Avrupa Senedi

TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TODAİE	: Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü
TSS	: Topluluk Sosyal Şartı
TUC	: İşçi Sendikaları Kongresi
TÜHİS	: İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası yayın organı
TzBfG	: Kısmî Çalışma ve Belirli Süreli İstihdam Sözleşmeleri Kanunu
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
UK	: Birleşik Krallık
UN	: Birleşmiş Milletler
UNICE	: Avrupa Endüstri ve İşveren Konfederasyonları Birliği
ÜDK	: Üçlü Danışma Kurumu
Vol	: Cilt
vd	: ve devamı
YİBK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı
YİSGY	: Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği
Yön.	: Yönetmelik
Yuk	: Yukarıda

GİRİŞ

I. KONUNUN ÖNEMİ

Çalışma ilişkilerinde katılım haklarının tanınmış olması ve çalışanların görüşlerinin alınmasının önem kazanmaya başlaması, çalışanları işyerinin salt emek sunan bir unsuru olmaktan çıkarmış ve işletmenin geleceğinin belirlenmesi açısından önemli bir unsur konumuna yükseltmiştir. Böylece iş ilişkisinin koşulları, işletmenin yatırım kararları, işçi çıkarma gibi temel konularda bilgi verme ve danışma yoluyla çalışanlar yönetim sürecine dâhil edilmiş ve bu haklara özellikle uluslararası belgelerde önemli yer verilmiştir.

Çalışanların iş ilişkisi gereğince yapacağı işin tanımlanmamış olması, ücretinin, uygulanacak fesih kurallarının ve diğer birçok çalışma koşullarının özellikle sözleşmenin yazılı yapılmadığı durumlarda belirsiz bırakılması çalışanları iş ilişkisi içerisinde güvencesiz bırakan bir özellik arz etmektedir. Bu konuda İş Hukuku'nda işverenin tek yanlı uygulamalarına müsaade edilmemiş ve çalışanların korunması açısından gerek uluslararası belgelerde gerekse Türk İş Hukuku'nda tedbirler alınmıştır. Bunlardan biri de çalışanlara tâbi olacakları çalışma koşulları hakkında bilgi vermektir.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının çözümünde de bilgilendirilme ve danışılma haklarının varlığı önemli rol oynamaktadır. Özellikle bilgilendirme ve eğitim sürecinin eksikliği mükemmel hazırlanmış bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını anında etkisizleştirebilecektir. Bu nedenle işverence çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitilmesi ve bilgilendirilmesi üzerinde durulmuştur. Çalışanların özellikle karşı karşıya bulunduğu meslekî riskler, yani iş kazasına veya meslek hastalığına yol açabilecek tehlikeler; iş sağlığı ve güvenliği konusunda hukukî süreç ve yasal hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirilmesi büyük önem arz etmektedir. İşverenin bu yükümlülüğü gerek uluslararası belgelerde gerekse Türk Hukuku'nda yürürlükte bulunan mevzuatta geniş bir şekilde yer almıştır.

Bilgi verme ve danışma sürecinin önem arzettiği hususlardan biri de çalışanların iş ilişkilerinin sona ermesi sürecinde kendilerine bilgi verilmesi, feshin sonuçlarından haberdar edilmesi ve bu süreç içinde çalışanlara danışılması ve karşılıklı müzakerelerde bulunulmasıdır. İş sözleşmesi, işçi ile işveren arasında bir bağımlılık ilişkisi meydana getirmektedir. Bu ilişki gereğince elde edilen ücret işçinin yegâne geçim kaynağıdır. İş ilişkisinin sona erme sürecinde çalışanlarla işveren arasında bir bilgilendirme ve danışma sürecinin gerekliliği bu nedenle oldukça önem arz etmektedir. Bilgilendirme ve danışma süreci, özellikle toplumsal düzeni de etkileyen toplu işten çıkarmalarda daha önemli bir faktör haline gelmektedir. Bu nedenle çalışanların iş sözleşmelerinin sona ermesi sürecinde işverence bilgilendirilmesi ve özellikle toplu işten çıkarmalarda feshin sonuçlarından haberdar edilmesi, sürecin sonuçlarının hafifletilmesi için taraflar arasında bir müzakere sürecinin tanınmış olması ve görüş alışverişinin varlığı, çalışanlar açısından önemli bir güvence oluşturmaktadır.

Çalışanlar açısından bilgilendirilme ve danışılma haklarının uygulanması işyeri veya işletmelerin devri durumunda da ortaya çıkmaktadır. İşyeri veya işletmenin tamamının veya bir bölümünün devredilmesi durumunda, devreden ve devralanın özellikle devrin öngörüldüğü tarih, devrin nedenleri, çalışanlar açısından bu işlemin yol açacağı ekonomik ve sosyal sonuçlar ve bu nedenle çalışanlar için alınan önlemler konusunda işverenler devirden etkilenen çalışanlara bilgi verme ve danışma süreçlerini işletmekle yükümlü tutulmuşlardır.

İşverenin çalışanlara bilgi verme ve danışma yükümlülüğü, Avrupa Birliği (AB) sosyal politikalarında “*çalışanların katılımı*” şeklinde ifade edilen ve toplu pazarlıktan, işçilerin karar alma süreçlerine katılma hakkına uzanan bir yelpazede tüm endüstriyel demokrasi türlerini içeren kurumsal bir yapı kapsamında yerini bulmuştur.

Avrupa Birliği’nde, *Topluluk ölçeğinde* faaliyet gösteren işletme ve işletme gruplarında da çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarının kullanılmasına ilişkin düzenlemeler kabul edilmiş bulunmaktadır. Bunlar “*Avrupa İş Konseyi’nin Kurulması ve Çalışanlara Bilgi Verilmesi ve Danışılmasına Dair 22 Eylül 1994 tarih*

ve 94/45/EC sayılı Konsey Yönergesi”, “Avrupa Şirketlerinde Çalışanların Yönetime Katılımına Dair 8 Ekim 2001 tarih ve 2001/86/EC sayılı Konsey Yönergesi” dir. Bu yönergeler, Topluluk çapında faaliyet gösteren işletmelerde bilgilendirme ve danışma mekanizmalarını düzenlemektedir. Ayrıca “İşletmelerde Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Danışma Sürecinin İşletilmesine Dair 11 Mart 2002 tarih ve 2002/14/EC sayılı Yönerge” ile de, AB sınırları içindeki belirli büyüklüğe ulaşmış tüm işletmelerde bilgilendirme ve danışma mekanizması oluşturulması öngörülmüş ve çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarının kapsamına yer verilmiştir. Bu yönergele- rin de söz konusu katılım hakları yönünden incelenmesi, çalışmamız açısından önem arz eden bir husustur.

II. İNCELEME YÖNTEMİ

İşverenin çalışanlara bilgi verme ve danışma yükümlülüğü özellikle çalışanla- rı gözetme yükümlülüğünün kapsamı içinde değerlendirilebilecek bir borçtur.

Çalışmamızda bu yükümlülük ele alınırken öncelikle “bilgilenme hakkı” kav- ramına değinilmiş, ardından “çalışanlara bilgi verme ve danışma kavramları” ele alınmış, daha sonra da “işverenin çalışanlara bilgi verme ve danışma yükümlülüğü” Avrupa Birliği Hukuku ve Türk Hukuku karşılaştırmalı olarak değerlendirmeye tâbi tutulmuştur. Bu bağlamda tez üç bölümden oluşmuştur.

Birinci bölümde, bilgilenme hakkı kavramı, bu hakkın temel hukuki dayanak- ları üzerinde durulmuş ve daha sonra da çalışanlar yönünden bilgilenme hakkı kav- ramına değinilmiş ve çalışanlara bilgi verme ve danışma kavramlarına açıklık geti- rilmiştir. Aynı bölüm içerisinde bilgi verme ve danışmanın önemi üzerinde durulmuş ve çalışma ilişkilerinde bilgilendirilme ve danışılma hakları ile bağlantılı bazı kav- ramlara da yer verilmiştir.

İkinci bölümde, Avrupa Birliği Hukuku çerçevesinde işverenin çalışanlara bilgi verme ve danışma yükümlülüğü ele alınmıştır. Bu düzenlemelere değinirken zaman zaman ILO’nun ilgili sözleşmelerine de değinilmiş ve bu konuyla ilgili Avru- pa Birliği yönergeleri ayrıntılı olarak açıklanmış ve seçilmiş Avrupa Birliği üyesi ülkelerle karşılaştırma yapmak suretiyle bu ülkelerdeki uygulamalara değinilmiştir.

Üçüncü bölümde, Türk İş Hukuku açısından çalışanlara bilgi verme ve danışma yükümlülüğünün uygulanması ve kapsamı açıklanmış ve daha sonra bu hakkın iç hukuktaki dayanaklarına yer verilmiş ve AB Yönergeleri ile Türk İş Hukuku mevzuatında var olan uyumsuzluklar ve eksiklikler ortaya konmaya çalışılmıştır. Daha sonra hukukumuz açısından çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarının ihlâli durumunda işverenin karşılaşması muhtemel yaptırımlara değinilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

BİLGİLENME HAKKI KAVRAMI, BU HAKKIN HUKUKİ DAYANAKLARI VE ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA KAVRAMLARI

§ 1. BİLGİLENME HAKKI KAVRAMI

Bireylerin *bilgilenme hakkı* (right to be informed) açıklık, hesap verebilirlik ve şeffaflığın sağlanması bakımından büyük önem taşımaktadır. Hesap verebilir ve sorumlu bir yönetim anlayışının sağlanması ve kaynakların verimli bir şekilde kullanılmasının denetimi için bireylerin bu hakkının karşılanması gerekmektedir¹. Belirtilim ki bu hak, hem diğer haklarımızın anlaşılmasında hem de kullanılmasında önemli bir role sahiptir.

Bireyler *bilgilenme hakkı* sayesinde bilgiye ulaşır ve sonuçta bu bilgi ve düşünceler arasında sağlıklı tercih yapma olanağına kavuşurlar. Böylece toplumda çoğulculuk, uzlaşma ve demokratik denetim de sağlanmış olur. Bu nedenle *bilgilenme hakkı* günümüzde insan haklarını kapsayan temel haklardan biri haline gelmiştir².

Bilgilenme hakkı, bir yandan düşüncü özgürlüğüne kaynaklık teşkil etmekte diğer yandan düşünce özgürlüğü de mutlak olarak bilgilenme hakkının var olmasını gerekli kılmaktadır.

Bilgi kavramı için çeşitli tanımlar yapmak mümkündür. Türk Dil Kurumu sözlüğünde, “*İnsan aklının erebileceği olgu, gerçek ve ilkelerin bütününe verilen ad, malumat*” şeklinde tanımlanmıştır³. Bir başka tanım ise “insan zekasının çalışması

¹ KONAK Savaş, **Demokratik Bir Açılım Olarak Bilgi Edinme Hakkı**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya-2007, s.4; Şeffaflık ve açıklık kavramları, idarenin etkililiği ve verimliliği ve verimliliğin sağlanmasında en önemli araçlardır. Bu sayede bireyler tarafından sürekli gözetime açık hale gelen yönetimler, karar alma süreçlerinde çok daha dikkatli davranmak zorunda kalacaklardır. SOYKAN Cavidan, **Bir İnsan Hakkı Olarak Bilgi Edinme Hakkı**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara-2006, s.53; GÜLAN Aydın, “*Bilgi Edinme Hakkı*”, **Bilgi Edinme Hakkı Paneli** (5 Mayıs 2004), Türkiye Barolar Birliği Yayını, Haziran-2004, s.101.

² Bk. ÖZEK Çetin, **Basın Özgürlüğünden Bilgilenme Hakkına**, 1.b. Alfa Yayınevi, İstanbul-1999, s.62.

³ <http://www.tdk.gov.tr/TR/SozBul.aspx?> (Erişim Tarihi: 16.10.2008).

sonucu ortaya çıkan düşünce ürünü” olarak verilebilir⁴. *Bilgi edinmek* ise, bir bilgiyi öğrenmek, bilgi almak, bir durumu öğrenmek olarak tanımlanabilir⁵.

Gerek devlet tarafından gerekse özel sektör tarafından tutulan kayıtlar ile bireylerin kendileri hakkında tutulan özel bilgiler hakkında sınırlamalar olduğundan, söz konusu durumlarda *bilgi alma* hakkından çok *bilgi edinme* hakkından söz etmek gerekecektir. Bireylerin bilgi alma hakkından yararlanmaları için mutlaka özel bir düzenlemeye ihtiyaç bulunmamaktadır⁶. Bu çalışma açısından söz konusu ayrıma uygun olarak, bireylerin bilgilenme hakkını *bilgi alma hakkı* (right to receive information) ve *bilgi edinme hakkı* (right to information/access to information) paralelinde aşağıdaki gibi ele almak mümkündür.

I. BİLGİ ALMA HAKKI

Bilgi alma hakkı, herkesin bir devlet müdahalesi olmaksızın kendi seçimi doğrultusunda veya basın ve haberleşme araçları vasıtasıyla her türlü bilgiyi elde edebilmesini, hiçbir müdahale olmaksızın bilgi kaynaklarına ulaşabilmesini ve gerek özel sektörün gerekse devletin elinde tuttuğu kamuyu ilgilendiren her türlü veriye ulaşabilmesini ifade etmektedir⁷.

Bir özgürlük alanı olarak *bilgi alma hakkı*, kişisel bir seçme iradesine dayanması ve aksine bir ödevin yokluğuna işaret etmesi nedeniyle daha mutlak bir nitelik taşımaktadır⁸.

Bilgi alma hakkı yeni bir hak değildir. Gerçekten de düşünce özgürlüğü, ifade özgürlüğü ve basın özgürlüğünün hukuken korunduğu ve düzenlendiği bir sistem içerisinde zaten bireylerin bilgi alma hakkı da varlığını sürdürüyor demektir. Bunların kullanılması için bireyin *talep* etmesi de gerekmez. Bir başka deyişle *bilgi alma hakkı* basın özgürlüğünün ve ifade özgürlüğünün bulunduğu her toplumda zaten var

⁴ CİN Hadi, **İnsan Hakları, Demokrasi ve Hukuk Devleti Ekseninde Bilgi Edinme Hakkı**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara-2005, s.12.

⁵ CİN, s.12.

⁶ Bkz. OUCAIDES G.Loukis, “*The Right to Information*”, **Essay on The Developing Law of Human Rights**, (1995-Volume 39), s.5

⁷ SOYKAN, s.21.

⁸ SOYKAN, s.22.

olan bir haktır. *Bilgi alma hakkının* varlığından söz edebilmek için özel bir yasal düzenlemeye de gerek bulunmamaktadır.

Örneğin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10. maddesine göre, “*Her fert ifade ve izhar hakkına sahiptir. Bu hak, içtihat hürriyetini ve resmi makamların müdahalesi ve memleket sınırları mevzu bahis olmaksızın haber veya fikir almak veya vermek serbestisini ihtiva eder*”. Bu ifadeden de açıkça anlaşılacağı gibi, bireylerin bilgi alma hakkından yararlanmaları için mutlaka özel bir hukuki düzenleme yapılması gerekmemektedir⁹.

Bilgi alma hakkı kapsamında, halkın bilgilenmesinde basın yayın organlarının rolü oldukça büyüktür. Özgür ve çoğulcu bir basının bulunduğu ortamda bireyler de bu haklarını önemli ölçüde gerçekleştirmiş olurlar. Nitekim 1982 Anayasası'nın 28. maddesine göre, “*Basın hürdür, sansür edilemez. Devlet, basın ve haber alma hürriyetlerini sağlayacak tedbirleri almakla yükümlüdür*” denilerek bilgi alma hakkının basın özgürlüğü ile ilişkisi kurulmuştur¹⁰.

II. BİLGİ EDİNME HAKKI

Bilgi alma hakkından farklı olarak *bilgi edinme hakkının* kullanılmasında, bireylerin resmi bilgi ve belgelere erişimi nedeniyle, devletle birey karşı karşıya gelmektedir. Bu nedenle bireylerin bilgiye ulaşabilmesi için *talepte* bulunması gerekmektedir.

Her şeyden önce belirtmek gerekir ki, *bilgi edinme hakkının*¹¹ kökeninde de düşünce özgürlüğü yer almaktadır. Düşünce özgürlüğüne sahip olmayan kimsenin *bilgi alma* veya *bilgi edinme hakkından* söz edebilmek mümkün değildir¹².

⁹ SOYKAN, s.23.

¹⁰ SOYKAN, s.19.

¹¹ Resmi belgelere erişim hakkı olan bilgi edinme hakkı, ilk kez İsveç'te son şeklini 1949 yılında alan 1766 tarihli “Basın Kanunu” kapsamında tanınmış bulunmaktadır. Bu hak günümüzde İsveç Anayasasının bir parçası haline gelmiş bulunmaktadır; Bilgi edinmenin bir hak mı yoksa özgürlük mü olduğu konusundaki tartışmalar için bkz. ATALAY Esra, “*Bilgi Edinme Özgürlüğü*”, **Manisa Barosu Dergisi**, Yıl:16, (Temmuz-Ekim 1997), s.62; KAYA Cemil, **İdare Hukukunda Bilgi Edinme Hakkı**, 1.B., Seçkin Yayıncılık, Ankara-2005, s.36.

¹² ÇELİK Ahmet/TONTA Yaşar, “*Düşünce Özgürlüğü, Bilgi Edinme Özgürlüğü ve Bilgi Hizmetleri*”, <http://yunus.hun.edu.tr/~tonta/yayinlar/beozgur.html>, 05.10.2007); İnsan hakları çeşitli

Bilgi edinme hakkı dar anlamda, bireylerin kendi istekleri doğrultusunda, kendi seçtikleri bir konuda devletin elindeki her türlü resmi veriye erişim imkânı olarak tanımlanabilir¹³. Bu noktada *bilgi edinme hakkı*, idari usulün bir parçası olarak hukuken tanınmaktadır. *Bilgi edinme hakkı* demokrasilerde bilginin öneminin anla-

şekillerde sınıflandırılmaktadır. Örneğin İnsan hakları öznelerine, konularına, sınırlandırılmalarına, olağan ve olağanüstü rejimlerdeki farklılıklarına göre sınıflandırılabilir. Önemli bir sınıflandırma da Pozitif ve Negatif haklar sınıflandırmasıdır. Negatif haklar kısaca devletin müdahalesine kapalı haklardır. Bunlara örnek olarak ifade özgürlüğünü verebiliriz. Pozitif haklar ise devletin bireylere sağlayacağı haklardır. Bunlar ekonomik, sosyal ve kültürel haklardır. Bu sınıflandırma Alman Hukukçu G. Jellinek'in yaptığı sınıflandırmadan çıkarılmaktadır. Bu yazara göre hak ve özgürlükler, geleneksel hak ve özgürlükler (pasif statü hakları), siyasal haklar (aktif statü hakları) ve sosyal haklar (pozitif haklar) şeklinde üçlü bir sınıflandırmaya tabidirler. Ayrıca yine tarihsel gelişime göre temel bir sınıflandırma olarak insan hakları 3 kuşağa ayrılmaktadır. Kişi hak ve hürriyetleri ile siyasi hak ve hürriyetler 1. kuşak; sosyal ve ekonomik haklar 2. kuşak; dayanışma hakları veya diğer adıyla "*Yeni Haklar*" ise 3. kuşak hakları oluşturmaktadır. 3. kuşak haklar konusunda teoride çeşitli tartışmalar yapılmaktadır. Öncelikle bu sınıflandırma tarihsel sürece dayandığından 3. kuşak hakların henüz tamamlanmadığı ileri sürülmektedir. Diğer bir tartışma konusu ise 3. kuşak hakların sahibinin belirsizliği ve ihlalinde başvuru yollarının elverişsizliği ve müeyyidesinin olmayışıdır. "*Bilgi edinme hakkı*"nın yukarıdaki sınıflandırmalar bakımından yeri tartışmalı olmakla birlikte tarihsel gelişime dayanan sınıflandırmada Dayanışma Hakları içerisinde yer alacağı şüphesizdir. Nihayet geçmişi yakın tarihe dayanan yeni bir haktır. Burada tartışılması gereken nokta bilgi edinme hakkının dayanışma haklarından biriyle (Çevre hakkı, insanlığın ortak malvarlığına saygı hakkı, gelişme hakkı, barış hakkı) hukuki bir bağ kurmasının zorunlu olup olmadığıdır. Esasen bu sınıflandırma içerisinde yer alması için mutlaka daha önce bu sınıflandırma içine yer almış bir hakla doğrudan bir bağ kurması zorunlu değildir çünkü kuşak sınıflandırması, haklar arasındaki bağa değil tarihsel sıraya dayanmaktadır. Diğer sınıflandırmalar hakları öznelerine, konularına, sınırlandırılmalarına göre sınıflandırsa da hiçbir sınıflandırma insan hakları arasındaki bir hiyerarşiyi işaret etmez. İnsan hakları bir bütündür ve biri diğerine tercih edilmez. Bilgi edinme hakkı da bu bütünlüğün önemli bir parçasıdır. CİN, s.15; GEMALMAZ, Semih, **İnsan Hakları Genel Teorisine Giriş**, 3.B. s.468; *Dayanışma hakları*, insan haklarının sürekli gelişimi ve çoğalmasının bir sonucu olarak yeni yasalarla düzenlenen yeni haklardan oluşmaktadır. Bu hakların ortak özelliği kullanılmaları ile kitlesel dayanışma oluşturması ve katılımı sağlamasıdır. CİN, s.28.

¹³ Ancak idare gerekli yasal düzenlemede, talep edilen bilginin niteliğine göre bu hakkın istisnalarına yer verebilir. Bu istisnalar genellikle, kamusal ya da özel gizlilik alanına ilişkin olmaktadır. Öte yandan özel hayatın korunması ve gizliliği de bu alana sınır getirebilir. Ancak kişilerin kendileriyle ilgili tutulan verilere erişim hakkının ilgili şahsa münhasır kılınmak şartıyla açık tutulması gerekmektedir. Zira bu bilgilerin düzgün bir şekilde kayıt altına alınması, sahipleri tarafından doğruluğunun tespiti ve zaman zaman güncellenebilmesi oldukça önem arz etmektedir. Zira ilgisinden saklı tutulan bilgilerin her zaman doğru ve eksiksiz olduğunu söylemek zordur. Sonuçta bu bilgi kişinin aleyhine sonuç da doğurabilir. SOYKAN, s.40; Kişisel verilerin toplanması, kaydedilmesi ve işlenmesine imkan veren projelerden biri de son dönemde İngiltere'de görülmüştür. Gerçekten de İngiltere'de 2006 yılında yürürlüğe giren *kimlik kartları projesine* göre, ilk etapta ad, soyad, doğum yeri ve tarihi, ikametgah adresi gibi bilgilerin yanı sıra yüz ifadesi ve göz bebeği şekli gibi kişiyi tanımlayıcı bilgilere de yer verilmiş, ayrıca kişilerin parmak izlerini de içermesi planlanmıştır. bkz. www. home office. gov.uk/comrace/identitycards/bill.html (Erişim Tarihi: 06.08.2008); Benzer bir proje ülkemizde MERNİS adıyla uzun süredir hayata geçirilmeye çalışılmaktadır. Nüfus kayıtlarının tek bir merkezde toplanmasını ve bu sayede kamuda bürokrasiyi ve kırtasiyeciliği azaltmayı amaçlayan proje ile, kayıtlarda toplanan bilgilerin kamu kurumlarına açılması sonucu, vergi, noter, tapu işlemleri gibi pek çok hizmetin çok daha kısa sürede görülüp, suçluların ve asker kaçaklarının yakalanmasının kolaylaştırılması amaçlanmıştır.

şılması, bunun sonucunda yasaların yayınlanması, yargılamada gerekçelerin istenmesi, meclis toplantılarının açık yapılması, önemli projelerin açıklanması gibi kurumların gelişmesi ve açıklığa ilişkin taleplerin artması ile birlikte gelişmeye başlamıştır¹⁴.

Ülkelerin, bilgiye erişimi kolaylaştırma konusunda sorumlulukları bulunmaktadır. Bu nedenle insan hakları, çevre, sağlık, uluslararası antlaşmalar, seçimler gibi konularda bilgi kamuya açık hale getirilmelidir. Mahkeme ve parlamento kayıtları gibi kayıtların da basılıp, halk kütüphaneleri ya da üniversite kütüphaneleri yoluyla erişilebilir kılınması gerekmektedir. İnternet de bilginin kamuya açık hale getirilmesinde bir araç olarak kullanılabilir¹⁵.

Devlet-birey ilişkisinde, birey lehine bir iyileşme tanınmakla birlikte, açıklık ve şeffaflığın sağlanması bakımından da *bilgi edinme hakkının* tanınmış olması önem taşımaktadır¹⁶. Bilgi edinmede resmi bilgi ve belgelere erişim nedeniyle, devletle birey karşı karşıya gelmektedir. Yani bireylerin bu tür bilgilere ulaşabilmeleri için öncelikle *talepte* bulunmaları gerekir¹⁷. Böylece birey ile devlet arasında hukuki bir karşılıklı ilişki kurulmuş olur¹⁸. Bilgi edinme hakkının yükümlüsü devlettir¹⁹.

¹⁴ CİN, s.13.

¹⁵ SOYKAN, s.49.

¹⁶ SOYKAN, s.54.

¹⁷ FELDMAN David, *Civil Liberties and Human Rights in England and Wales*, 2nd Edition-2002, s.5.

¹⁸ Bireyin devletle ilişki kurmakta kullandıkları haklarını nitelikleri açısından iki grupta toplamak mümkündür. Bu haklardan bir kısmı, bireyin yönetimde söz sahibi olması anlamına gelen siyasal katılım hakları şeklinde kendisini gösterirken, diğer kısmı ise, idari başvuru haklarından meydana gelmektedir. Bireyin idari başvuru hakları ise yargısal başvuru hakkı ve yargı öncesi idari usulün bir parçası olarak idari başvuru hakkı olmak üzere ikiye ayrılabilir. SOYKAN, s.24; Siyasal katılımın amacı, sadece bireylerin belirli aralıklarla yapılan seçimler yoluyla tercihlerini ortaya koyması değil, gündelik yaşamları içerisinde her zaman kendilerini ilgilendiren her konuda devlet yönetimini etkilemelerini sağlamaktır. EROĞUL Cem, **Devlet Yönetimine Katılma Hakkı**, Ankara-1999, s.102.

¹⁹ ŞAVRAN Yasemin, **Bilgi Edinme Hakkı ve İdarenin Bilgi Verme Yükümlülüğü**, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli-2006, s.12; Ancak belirtelim ki, insan hakları alanında radikal bir düşünce değişikliğini beraberinde getiren dayanışma hakları (çevre hakkı, barış hakkı, gelişme hakkı ve insanlığın ortak malvarlığına saygı hakkı) söz konusu olduğunda uluslararası toplumun tüm aktörlerinin ortak sorumluluk alanına girmesi gerekmektedir. Halbuki mevcut sözleşmelerde daha çok bireye hak tanınmakta, karşılığında da devlete ödev yüklenmektedir. Bkz. WELMAN Karl, *“Solidarity, the Individual and Human Rights, Human Rights Quarterly, 22*, (2000), s.644; Dayanışma hakları adından da anlaşıldığı üzere, kolektif bir sorumluluğu gerektirmesi nedeniyle sadece devlete değil, özel sektöre, sivil

Zira burada devlet, birey tarafından istenen bilgiyi iletme borcu altına girmiş olacaktır. Bu nedenle burada bilgi edinme hakkından söz etmek gerekir²⁰. Bilgi edinme hakkı bu haliyle özel bir yasal düzenlemeyi gerekli kılmaktadır.

1982 Anayasasının 25. maddesi düşünce özgürlüğünü düzenlemektedir. “Herkes düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir ve hiç kimse düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz ya da düşünce ve kanaatleri nedeniyle kınanamaz, suçlanamaz”. Buna göre, düşünce özgürlüğü de düşüncelerin ifade edilmesi ile bir anlam kazanır. Aksi halde bilgi edinme hakkının da bir anlamı kalmaz. 1982 Anayasası’nın “Düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti” başlıklı 26. maddesine göre de konu; “Herkes, düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hakkına sahiptir” şeklinde düzenlenmiştir. İfade özgürlüğü ve bilgi edinme hakkı aslında birbirinin tamamlayıcısı nitelikte iki hak²¹.

Bilgi edinme hakkı bir özgürlük olarak hak alanından, talep olarak hak alanına geçişi yansıtmakla birlikte bu durum bilgi alma hakkının son bulunduğu anlamına gelmez. *Bilgi edinme hakkı* talep hakkı olarak yeni bir koruma alanına işaret etmektedir. Bu hakkın devleti ödevli kılan bir talep hakkı olması nedeniyle, idare çeşitli istisnalar saklı kalmak üzere, istenen bilginin nerede mevcut bulunduğunu araştırıp, bireyin kullanımına sunmak zorundadır. Bu hakkı, *bilgi alma* hakkından farklı kılan yön de işte devlete pozitif bir ödev yükleyen bu yönüdür²².

toplum kuruluşlarına, gruplara ve hatta tek tek bireylere birtakım ödevler ve haklar yüklemektedir. SOYKAN, 23.

²⁰ SOYKAN, s.22; Türkiye’de Avrupa Birliği (AB)’ne uyum sürecinde 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu (RG., 24.10.2003) ile, bilgi edinme hakkı tüm bireylere tanınmış bulunmaktadır; Bilgi edinme hakkı bazı ülkelerde “*Bilgi Edinme Hakkı Kanunu*” adı altında genel bir yasayla, bazı ülkelerde de hem genel bir bilgi edinme hakkı kanunu ve hem de anayasal teminat (Tayland, Filipinler, Malavi, Arjantin, Peru gibi ülkelerle Romanya, Bulgaristan, Macaristan, Polonya ve Rusya Federasyonu gibi) ile sağlanmıştır; 2005 yılı itibarıyla bilgi edinme hakkını yasal ve anayasal olarak tanıyan ülke sayısının 100’ü bulunduğu belirtilmektedir. Bkz. www.privacyinternational.org. (Erişim Tarihi: 16.10.2008)

²¹ Bu iki hak, uluslararası insan hakları belgelerinde de hep birlikte anılmış bulunmaktadır. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin 19. maddesine göre, “*Her ferdin fikir ve fikirlerini açıklamak hürriyetine hakkı vardır. Bu hak fikirlerinden ötürü rahatsız edilmemek, memleket sınırları mevzubahis olmaksızın malumat ve fikirleri her vasıta ile aramak, elde etmek ve yaymak hakkını gerektirir*” (RG., 27.05.1949, 7127, Bakanlar Kurulu Kararı, 1949/919).

²² Bilgi edinme yeni bir kavram ve yeni bir haktır. Buna rağmen bu kavram kısa sürede yayıldı ve bu konuda yasalar çıkarıldı. Bunun nedeni hem insan haklarının evrenselliği hem de kavramın içerdiği hakkın taşıdığı önemdi. Günümüzün karmaşık faaliyetli ve demokratik devletler ve bi-

Bu noktada değinilmesi gereken bir husus da *bilgi edinme hakkının*, devlet ve özel sektöre *talep olmaksızın bilgi verme* yönünde bir *ödev* yükleyip yüklenmediği sorunudur. Gerçekten de bireylerin yakın çevrelerinde meydana gelen olaylar, çevre ile ilgili yerel yönetim birimleri tarafından alınan kararlar, hükümet politikaları ve acil eylem planları gibi kamusal konularda bilgi almaya hakları vardır. Bu durumu kamu için kabul etsek bile, acaba özel sektör açısından da bireylerin bilgilendirilmesi yükümlülüğünden söz edilebilir mi? Belirtelim ki, kamu yönetiminin yanı sıra özel sektörün de kamu yararını ilgilendiren konularda pek çok faaliyeti bulunmaktadır. Ancak, henüz pozitif hukuk açısından ifade özgürlüğü ve *bilgi edinme hakkı* kapsamında talep olmaksızın bilgi verme yönünde devlete yükümlülük getiren bir düzenleme bulunmamaktadır. Özel sektörün de böyle bir yükümlülüğünün varlığından bahsetmek henüz mümkün değildir. Ancak böyle bir yükümlülüğün gerekliliğinden söz etmek gerekir. Dünya üzerindeki beklenti ise, *bilgi edinme hakkının* zamanla bu yönde evrileceğidir²³. Bu süreç içerisinde özel sektörün de bu kapsamda değerlendirilmesi son derece önem arz etmektedir²⁴.

Öte yandan, bilgi ve belgelere erişim konusunda ortaya konan genel bir yasal düzenleme yoksa, bilgi edinmenin yönetimin takdirine bırakıldığından söz edilebilecektir. Yani bu noktada yönetimler hangi bilgiyi, nasıl, ne zaman ve ne ölçüde bireylere sunacaklarını kendileri belirleyeceklerdir. Böylece bireyler ancak yönetimlerin

reysel kimlik bilincinin üst seviyelere çıktığı toplumlar için bilgi edinme hakkı hızlı bir çıkışla birçok temel hak ve özgürlükten daha önemli hale gelmiştir. CİN, s.13; Bilgi edinmeden hak olarak söz edebilmek için bu hususun genel bir yasal düzenleme olarak düzenlenmiş olması gerekir. İdari faaliyetlerden kişilerin bilgi edinmesini bir hak olarak düzenleyen hukuk sistemlerinde idarenin bilgi ve belge verme konusundaki yetkisi bağlı yetkidir. Bu sistemde, kişilerin bilgi ve belgelere erişmesi ve açıklık kuralı; gizlilik ise istisnadır. Bilgi edinmeyi bir hak olarak düzenleyen sistemlerde, istisnalar saklı kalmak kaydıyla yönetim her konuda bilgi verme ödevi, bireyler ise bilgi edinme hakkına sahiptir. AKILLIOĞLU Tekin, “*Yönetimde Açıklık-Gizlilik ve Bilgi Edinme Hakkı*”, AUSBFD, C:46, Sayı:3-4 (Aralık-1991), s.9; Bilgi edinme ile ilgili düzenlemelerde bu hak ya herkese ya da ilgililere tanınmaktadır. Herkese açıklık, yönetsel belgeleri görme konusunda ilgilinin niteliği hakkında hiçbir şart öngörülmez, herkes tarafından istemde bulunabilmesini ifade etmektedir. Ancak yalnızca ilgililere açıklık, bir yönetsel işleme yalnızca ilgili sıfatıyla katılanların sahip oldukları bilgi alma hakkından söz edilmektedir. AKILLIOĞLU Tekin, **Yönetim Önünde Savunma Hakları**, TODAİE Yayınları, No:203, Ankara-1983, s.114; Kesin sınırları ilgili yasal düzenlemede belirlenmiş, kamusal ya da özel bir gizlilik alanına ilişkin bilgi talep edilmesi halinde ise, yönetim bilgi vermektan kaçınabilecektir.

²³ NOWAK Manfred, U.N. **Covenant on Civil and Political Rights, CCPR Commentary**, 1993, s.344.

²⁴ SOYKAN, s.37.

(özel veya kamusal yönetim) çeşitli yollarla verdikleri demeçler yoluyla bilgi edinme imkânı bulacaklardır. Sonuçta *yönetimin bilgi vermesi* söz konusu olsa da, bunun bir *yükümlülük* içerdiğinden söz edilemeyecektir. Bu durum yönetim tarafından bir tür bahşetme ya da kamu düzenini istenilen seyirde muhafaza etme amacıyla, bilginin kendi doğruları çerçevesinde sunulmasına neden olacaktır²⁵.

Belirtelim ki, kamu yararı taşıyan konularda bireylerin *bilgilendirilmesi*, yönetimlere bir *yükümlülük* olarak getirilebilir. Özellikle çevresel sorunlarda²⁶, çalışma ilişkileri²⁷ gibi ekonomik ve sosyal konularda bu yükümlülükten söz etmek mümkündür.

Çevre sorunlarında bireylerin bilgilendirme hakkı uluslararası belgelerde de yer almaktadır. BM Avrupa Ekonomik Komisyonu tarafından hazırlanan ve 25.06.1998 tarihinde Danimarka'nın Aarhus kentinde imzalanan "Çevresel Sorunlarda Bilgiye Erişim, Karar Almaya Katılma ve Yargıya Erişim, Aarhus Sözleşmesi" bu hakkı düzenlemektedir²⁸.

²⁵ ŞAVRAN, s.32.

²⁶ Çevresel bir felaket durumunda, vatandaşların karşılaşacakları felaketin zararlı sonuçlarından haberdar olmaları oldukça önemlidir. Ayrıca uzun vadede bireyleri ne gibi sorunların beklediği; gelecek dönemde sağlıklarında nasıl sonuçlar ortaya çıkaracağı, ne türden tedavi metotlarının uygulanması gerektiği konusunda bilgilendirmenin gereği ortadadır. Bu durumlarda öncelikle bağımsız ve çoğulcu bir basın aracılığı ile olayı öğrenmek, sonrasında alınacak tedbirler ve yapılması gerekenlere ilişkin olarak bilgiye en kısa sürede ulaşmak bireyin en doğal hakkıdır. Bireylerin yakın çevrelerinde meydana gelen olaylar, çevre ile ilgili alınan kararlar, hükümet politikaları, acil önlem planları hakkında bilgi almaya hakları vardır. Bilgilendirme sadece olaydan etkilenenler için değil, o civarda yaşayan herkes için gerekli bilgileri içermelidir. Kamu yararı taşıyan konularda bireylerin bilgilendirilmesi konusu Avrupa Konseyi bünyesinde de gündeme gelmiştir. Danışma Konseyi'nde kabul edilen bir bildirme (23.01.1970 tarih ve 428/1970 sayılı karar) doğrultusunda kamu otoritelerine ifade özgürlüğü bağlamında kamu yararı taşıyan konulardaki önemli bilgileri belirli süreler zarfında kamuya açıklamaları tavsiye edilmiştir. SOYKAN, s.59 vd.

²⁷ Çalışanların, çalışma ilişkileriyle ilgili (sağlık, güvenlik, işe alma ve işe son verme, sözleşmenin süresi, konusu, işyeri veya işletmede yapısal değişiklikler, yatırım kararları gibi) pek çok konuda bilgilendirilmesine ilişkin Avrupa Birliği (AB) mevzuatında (sözleşme, şart ve yönerge düzeyinde) düzenlemeler bulunmaktadır.

²⁸ SOYKAN, s.62; Türkiye henüz bu sözleşmeye taraf olmamıştır; Çevre hakkı ile ilgili olan uluslararası sözleşme, bildiri ile ulusal mevzuatın ortak noktası, çevrenin korunması birey, toplum ve tüm insanlık için hayati önemde olduğu vurgusudur. Ancak kitlesel bilinç ve katılım olmadıkça, çevrenin korunmasının veya sağlıklı bir çevre oluşturmanın mümkün olmadığını belirtmemiz gerekir. Sosyal yapının üyesi olan birey, nasıl bir çevrede yaşadığı veya içinde yaşadığı ekolojik dengenin hassasiyeti, ve bu hassasiyeti tehdit eden unsurlar hakkında *bilgi sahibi olmadıkça*, harekete geçmez ve çevre hakkını etkili bir şekilde kullanamaz. Bu bakımdan çevre hakkı, bilgi edinme hakkının temel bir varoluş nedenidir. CİN, s.32.

1982 Anayasası da herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşamaya hakkı olduğunu hükme bağlamıştır. Belirtelim ki, bu hak bireylerin çevrelerinde meydana gelen gelişmelerden haberdar olmaları ve gerektiğinde idarenin bu konudaki uygulamalarına karşı çıkmaları ile sağlanabilir. 2872 sayılı “Çevre Kanunu”nun “*Bilgi Edinme ve Başvuru Hakkı*” başlığı altında düzenlenmiş bulunan 30. maddesinde, mevcut idari başvuru hakkına ek olarak herkesin, 4982 sayılı “Bilgi Edinme Hakkı Kanunu”²⁹ kapsamında çevreye ilişkin bilgilere ulaşma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Ancak bu düzenleme Devlet’e bilgi verme yönünde pozitif herhangi bir ödev yüklememektedir.

Öte yandan *çalışma ilişkilerinde* de yönetimlerin (devlet veya özel sektör) talebe gerek olmaksızın özellikle çalıştırdıkları kişileri bilgilendirme yükümlülüklerinden söz etmek mümkündür. Bu konulardaki yükümlülüğünün de *kamu yararından* kaynaklandığını belirtmemiz gerekir.

§ 2. BİLGİLENME HAKKININ HUKUKİ DAYANAKLARI

Bilgilenme hakkı, daha önce de belirttiğimiz gibi, ifade özgürlüğünün bir parçası ve tamamlayıcısı durumundadır. Devlet örgütlenmesinin var olduğu bir düzende yaşayan insanların bu sisteme ilişkin dilek ve şikâyetlerinin olmaması mümkün değildir. İnsan bedeninin ve aklının hissettiği ihtiyaçlar, bireylerde çevreleriyle ilgili bir takım arzu ve şikâyetlere neden olur³⁰. Bu da beraberinde bilgilenme hakkını ortaya çıkarır. Bu hak gerek uluslararası metinlerde gerekse iç hukukumuzda bir takım kurallara bağlanmıştır.

Çalışmamızın bu aşamasında *bilgilenme hakkının* ilk önce uluslararası metinlerdeki yeri incelenecek, daha sonra da iç hukukumuzdaki durumuna değinilecektir.

²⁹ R.G., 24.10.2003, Sayı: 25269.

³⁰ Bireylerin bilgilenme hakkı, daha somut bir ifadeyle *dilekçe hakkı*, doğuştan varolan bir hak olarak görülmüştür. ARMAĞAN Servet, **Dilekçe Hakkı ve 1961 Anayasası**, İstanbul-1972, s.2; Bir hakkın doğuştan bir hak olarak nitelendirilmesi, onun pozitif bir düzenlemeye ihtiyacı olmadığını göstermez. Hak ve özgürlüklerden fiilen yararlanılması ancak onlar hakkında bir düzenleme yapıldığı takdirde mümkün olmaktadır. TEZİÇ Erdoğan, **Anayasa Hukuku**, 8.b., İstanbul-2003, s.229.

I. ULUSLARARASI BELGELERDE BİLGİLENME HAKKI

Bilgi edinmeye ilişkin koruma sistemlerini Birleşmiş Milletler (BM) koruma sistemi ve Avrupa Konseyi koruma sistemi şeklinde belirtmek mümkündür. Bu noktada öncelikle BM koruma sistemi çerçevesinde BM İnsan Hakları Evrensel Beyan-
namesine göre bilgi edinmeye ilişkin bilgi verilecek daha sonra da Avrupa Konseyi koruma sistemi içerisinde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) ve Avrupa Birli-
ği Temel Haklar Şartı'nda (ABTHŞ) bilgi edinme hakkı ele alınacaktır³¹.

A. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisinin 19. maddesi, bilgi edinme hakkı bakımından önemli bir uluslararası kaynaktır. Söz konusu madde hükmüne göre, *“Her ferdin fikir ve fikirlerini açıklamak hürriyetine hakkı vardır. Bu hak fikirlerinden ötürü rahatsız edilmemek, memleket sınırları mevzubahis olmaksızın malumat ve fikirleri her vasıta ile aramak, elde etmek ve yaymak hakkını gerektirir”*³². Söz konusu maddenin bilgi edinme hakkına ilişkin 2. fıkrası ise şu şekildedir: *“Herkes, düşüncelerini açıklama hakkına sahiptir; bu hak, herkesin, ülkesel sınırlara bağlı olmaksızın her çeşit bilgiyi ve fikri, sözlü yazılı ya da basılı biçimde, sanat eserleri biçiminde ya da kendi seçeceği herhangi bir başka biçimde araştırma, edinme ve iletme özgürlüğünü de içerir”*³³.

“Bilgi araştırmak, elde etmek” hakkı ile kastedilen, genel olarak erişilebilir her türlü bilgidir³⁴. Hakkın pozitif yönü bireylerin kendileri hakkında tutulan verilerden haberdar olmaları hakkını içerirken, negatif yönü ise, en azından bireylerin genel olarak erişilebilir bilgilere erişimlerinde devlet organlarının müdahalesiyle karşılaş-

³¹ Bilgi edinme hakkı, pek çok uluslararası belgede güvence altına alınmıştır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 19. maddesi, Milenyum Bildirgesinin 25. İlkesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin ifade özgürlüğünü düzenleyen 10. maddesi, 28 Eylül 1977 tarih ve 77 sayılı İdari İşlemlerin Karşısında Bireyin Koruması Hakkında Karar, 25 Kasım 1981 tarih ve 81 sayılı İdarenin Sahip Olduğu Bilgilere Erişim Hakkında Tavsiye Kararı, Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesinin düşünce ve ifade özgürlüğünü düzenleyen 13. maddesi, Afrika İnsan Hakları Şartının 9. maddesi ve Afrika İfade Özgürlüğü İlkeleri Bildirgesinin 4. ilkesi doğrudan veya dolaylı olarak bilgilenme hakkından bahsetmektedir. ŞAVRAN, s.48.

³² R.G., 27.05.1949, 7217, Bakanlar Kurulu Kararı: 1949/9119.

³³ R.G., 21.07.2003, 25175, Bakanlar Kurulu Kararı: 2003/5851.

³⁴ SOYKAN, s.71.

mamaları anlamına gelmektedir³⁵. Ancak belirtelim ki bu hükümler bilgi verme konusunda, devlete ve özel sektöre, bireylere karşı pozitif bir yükümlülük getirecek şekilde geniş yorumlanamamaktadır³⁶.

B. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Bilgi edinme hakkı ve ifade özgürlüğü bağlantısı konusunda değinilmesi gereken diğer bir uluslararası belge de, Türkiye'nin de taraf olduğu Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'dir³⁷. Sözleşmenin 10. maddesine göre, “*Her fert ifade ve izhar hakkına maliktir. Bu hak, içtihat hürriyetini ve resmi makamların müdahalesi ve memleket sınırları mevzuu bahis olmaksızın, haber veya fikir almak veya vermek serbestisini ihtiva eder...*”³⁸.

Bu noktada öncelikle belirtmek gerekir ki, AİHS, BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinden farklı olarak madde metninde “*araştırma*” ifadesine yer vermemiştir. Yalnızca almak (receive) ve yaymak (impart) sözcüklerine yer verilmiştir. Maddenin başlığı ise “*bilgi edinme hakkı*” değil, “*ifade özgürlüğü*” şeklinde belir-

³⁵ SOYKAN, s.71.

³⁶ SOYKAN, s.72.

³⁷ Hükümetler arası *örgüt* olan Avrupa Konseyi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca 10 Aralık 1948’de kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde belirtilen bazı temel haklara sağ-lam bir güvence sağlama fikrinden hareket ederek, 20.03.1950’de Roma’da Avrupa İnsan Hak-ları Sözleşmesi’ni imzalanmıştır. Bu sözleşmenin asıl ismi “*İnsan Haklarının ve Temel Özgür-lüklerinin Korunmasına İlişkin Sözleşme*”dir. Kısaca “*Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi*” de denilmektedir. Sözleşme 03.09.1953’de yürürlüğe girmiştir. Türkiye Sözleşmeyi 18.05.1954 ta-rihinde onaylamıştır (R.G., 19.03.1954, 8662). Böylece Türkiye, sözleşmede yer alan bütün hak ve özgürlüklere hem kendi vatandaşları, hem de kendi ülkesinde bulunan tüm yabancılar için uyma yükümlülüğü altına girmiştir.

³⁸ R.G.,19.03.1954, 8662, 6366 sayılı Kanun; Belirtelim ki, bu sözleşmeyi, İnsan Hakları Evren-sel Bildirgesinden ayıran en önemli özellik, bir bildirge olmaktan öte, bölgesel boyutlu çok ta-rafli bir uluslararası sözleşme olarak, hem birçok temel hak ve özgürlükleri düzenlemesi, hem de üye devletlerin üstlendikleri yükümlülüklerimize saygı göstermelerini güvence altına alan bir *de-netim sistemi* oluşturmasıdır. ŞAVRAN, s.49; Sözleşmenin ifade özgürlüğü konusundaki dü-zenlemeleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. GÖLCÜKLÜ Feyyaz/GÖZÜBÜYÜK Şeref, **Av-rupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması**, 2.b., Turhan Kitabevi, Ankara-1998, 320 vd; KORKUSUZ Refik, **Uluslararası Belgelerde ve Türk Anayasası’nda Temel Hak ve Özgür-lükler**, İstanbul-1998, s.82 vd.

lenmiştir³⁹. Ancak AİHS'nin 10. maddesi haberleşme araçları dışında bilgi edinme hakkının temeli sayılmaktadır⁴⁰.

C. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

AB vatandaşlarının temel haklarını ve AB'nin vatandaşlarına karşı sorumluluklarını düzenleyen ABTHŞ'nin⁴¹ 11. ve 42. maddesinde *ifade ve bilgi özgürlüğü* güvence altına alınmıştır⁴². Bu şart Avrupa Birliği Parlamentosu, Konseyi ve Komisyonunun başkanları tarafından Nice'de 07.10.2000 tarihinde imzalanmıştır⁴³.

Şart'ın konumuzu ilgilendiren 11. maddesine göre, *“Herkes ifade özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu hak kamu makamlarının müdahalesi olmaksızın ve ulusal sınırlarla kısıtlanmaksızın bir görüşe sahip olma, bilgi ve düşünce edinme ve yayma özgürlüğünü de içerir. Kitle iletişim araçlarının özgürlüğüne ve çoğulculuğuna saygı gösterilmelidir”*.

Şartın 42. maddesi ise belgelere erişme hakkını şu şekilde düzenlemiştir: *“Herhangi bir birlik vatandaşı ve üye devletlerden birinde ikamet eden ya da kayıtlı merkezi üye devletlerden birinde bulunan herhangi bir gerçek ve tüzel kişi, Avrupa Parlamentosu, Konseyi, Komisyonu belgelerine erişim hakkına sahiptir”*.

³⁹ Bu konudaki tartışmalar için bkz., KAYA Cemil, s.131.

⁴⁰ ŞAVRAN, s.50; GEMALMAZ M. Semih, **Ulusalüstü İnsan Hakları Standartları Işığında Türkiye’de Bilgi Edinme Düşünce-İfade-İletişim Mevzuatı**, Yazıhane Yayınları, İstanbul-2004, s.194 vd.

⁴¹ ABTHŞ'nin tam metni için bkz., <http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/hukuk/temelhak.pdf>. 09.11.2007.

⁴² Şart, AB Parlamentosu, Konseyi ve Komisyonunun başkanları tarafından 07.12.2000 tarihinde Nice’de imzalanmış ve 18 Aralık 2000 tarihinde Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesinde yayımlanmıştır.

⁴³ ABTHŞ, AİHS’den farklı olarak aynı zamanda *vatandaş haklarına* da yer vermektedir. Örneğin Birliğin organ ve kurumlarının faaliyetlerinde yanlış anlamalara karşın Birliğin danışmanlığından yararlanma hakkı (m.43), dilekçe hakkı (m.44), serbest dolaşım ve oturma hakkı (m.45), diplomatik korunma (m.46) gibi haklar düzenleme altına alınmıştır. Yine yargısal haklar, AİHS’de tek bir maddede (m.6) düzenlenmiş iken, ABTHŞ, bu nitelikteki hakları 4 maddede ele almıştır (m.47, 48, 49, 50).

II. TÜRK HUKUKUNDA BİLGİLENME HAKKI

1982 tarihli ve 2907 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda bilgilenme hakkına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir⁴⁴. Ancak Anayasa'nın *ifade özgürlüğüne* ilişkin 26. maddesinin metninden bu hakkın varlığını ortaya koymak mümkündür. “*Düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti*” başlığını taşıyan maddenin ilk fıkrası hükmü şu şekilde düzenlenmiştir: “*Herkes düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hakkına sahiptir. Bu hürriyet resmi makamların müdahalesi olmaksızın **haber veya fikir almak veya vermek serbestliğini de kapsar***”.

Aslında hüküm AİHS'nin 10. maddesinde belirtilen hükmün benzeri niteliğindedir. Madde hükmünde açıkça bilgi edinme hakkından söz edilmese de, *haber veya fikir almak veya vermek serbestliği* ifadesi, aynı zamanda bu hakkı da içerdiği için, bilgi edinme hakkının anayasal dayanağını teşkil ettiği söylenebilir⁴⁵. Ancak belirtelim ki salt bu hükümden devlete bilgi verme yükümlülüğü yükleyen bir anlam çıkarmak mümkün değildir. Bunun için bir yasal düzenlemeye ihtiyaç duyulduğu açıktır.

1982 Anayasası'nın 26. maddesinin 2001 yılında yapılan değişiklikle⁴⁶eklenen fıkrası hükmüne göre, düşünceyi açıklama ve yayma hürriyetinin kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usullerin kanunla düzenleneceği öngörülmüştür. Nitekim bu durumun bir sonucu olarak bilgi edinme hakkı bir kanun ile kabul edilmiş bulunmaktadır. 09.10.2003 tarihli ve 4982 sayılı “Bilgi Edinme Hakkı Kanunu” 24.04.2004 tarihinde yürürlüğe girmiştir⁴⁷.

⁴⁴ R.G., 09.11.1982, 17863, Kanun No: 2709; Dünya üzerinde resmi belgelere erişim anlamında bilgi edinme hakkını tanıyan ilk ülke İsveç olmuştur. Bunun dışında bu hakkı anayasal olarak tanıyan pek çok ülke bulunmaktadır. Bu ülkeler arasında, Tayland, Filipinler, Malavi, Arjantin, Peru gibi ülkelerle, Romanya, Bulgaristan, Macaristan, Polonya ve Rusya Federasyonu sayılabilir. SOYKAN, s.66.

⁴⁵ SOYKAN, s.66-67.

⁴⁶ R.G., 17.10.2001, 24556, Kanun No: 4709.

⁴⁷ R.G.,24.10.2003, Sayı: 25269; Ayrıca 24.01.2004 tarih ve 25356 sayılı Resmi Gazete'de Başbakanlığın “Dilekçe ve Bilgi Edinme Hakkının Kullanılması” konulu, 2004/12 sayılı Genelgesi yayınlanmıştır. Yine bu Kanunun uygulanmasına ilişkin Yönetmelik de 27.04.2004 tarih ve 25445 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

Etkili, açık ve hesap verebilir bir yönetim anlayışının sağlanması, bireylerin kamu politikalarından haberdar olması ve gerektiğinde bu politikalara müdahale ederek eleştirmesiyle sağlanabilir. Bu bağlamda dilekçe hakkının da bilgi edinme hakkı ile birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir⁴⁸. 1982 Anayasası *Siyasi haklar ve ödevler* başlığı altında düzenlenen 4709 sayılı Kanun ile değişik⁴⁹ 74. maddesi ile “*dilekçe hakkı*”nı düzenlemiş bulunmaktadır. Söz konusu hükme göre, “*Vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye’de ikamet eden yabancılar kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisine yazı ile başvurma hakkına sahiptir*” (m.74/1).

Anayasa’nın dilekçe hakkını düzenleyen 74. maddesinin 2. fıkrası, bireylerin kendileri ile ilgili başvuruların sonucunun gecikmeksizin kendilerine bildirilmesini öngörmüştür. Nitekim 74. maddenin 3. fıkrasında düzenlenen “*Dilekçe hakkı*”na ilişkin olarak 3071 sayılı “*Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun*”⁵⁰ kabul edilmiştir. Dilekçe hakkı, dolaylı da olsa bilgi edinme hakkının en somut anayasal dayanağıdır⁵¹.

Bilgi edinme, bir hak olarak yasal zemine kavuşturulmakla birlikte, hakkın kullanılmasında öne çıkan temel düzenleme idarenin görevi gereği sahip olduğu ya da olmak zorunda bulunduğu bilgi ve belgeleri talepte bulunan kişilerle paylaşmasının zorunlu olmasıdır. Yani bu Kanunun öngördüğü düzenlemeye göre, idarenin elinde bulunan resmi bilgi ve belgelere erişme hakkı ancak *talep* edildiği takdirde ilgisine sunulacaktır. Kanun, özel sektöre bu konuda bir yükümlülük getirmediği gibi, gerek özel sektörün gerekse kamu sektörünün kendilerinden talep edilmeksizin bilgi verme yükümlülüklerinin bulunduğunu gösteren özel bir düzenleme de mevcut değildir⁵².

⁴⁸ SOYKAN, s.26; CİN, s.42; ŞAVRAN, s.76.

⁴⁹ R.G., 17.10.2001, 24556.

⁵⁰ R.G., 10.11.1984, 18571.

⁵¹ ARMAĞAN, s.6; Belirtelim ki dilekçe hakkı, hak sahiplerinin kendileri veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetlerini kapsar. Oysa bilgi edinme hakkı, talebe konu bilgi ve belgenin kendileri ile ilgili olması şartını taşımamaktadır. CİN, s.42.

⁵² Düzenli olarak toplumun bilgilendirilmesi konusunda idarenin takdir yetkisi bulunmaktadır. Halkın bilgilendirilmesinde tanıtım faaliyetlerinin rolü büyüktür. Tanıtımdan kastedilen ise, idarenin teşkilatı ve işleyişi hakkında halka bilgi verilmesidir. Bu çalışmalarla idarenin işlevleri

Ancak yukarıda da değindiğimiz gibi, kamu yararını ilgilendiren çeşitli konularda bu duruma istisna getiren düzenlemelere rastlamak mümkündür. Yani gerek özel gerekse kamu sektöründe yönetimlere talep olmaksızın da bilgi verme yükümlülüğü getiren düzenlemeler bulunmaktadır. Bu düzenlemelerin rastlandığı alanlardan biri de çalışma (işçi işveren) ilişkileridir.

İş Hukuku alanında çalışanların talep etmesine dahi gerek olmaksızın işverenin çalışanlara yönelik olarak özellikle çalışma ilişkisinin başlamasından sona ermesine kadar geçen süre içerisinde çalışma koşulları, işten çıkarma, iş sağlığı ve güvenliği, işletme veya işyerinin işleyişi veya yatırım kararları hakkında çalışanların bilgilendirilme ve danışılma hakkına uyması beklenmektedir. İşçiye yönelik olarak tanınmış bu hak, talep olmaksızın da bilgi verme yükümlülüğünü içerdiği için, kavram olarak “bilgilenme hakkı”ndan çok “bilgilendirilme hakkı” kavramının tercih edilmesine yol açmaktadır. Çalışmamızda da bu esasa uygun olarak işçi işveren ilişkilerinde çalışanlar yönünden “bilgilendirilme hakkı” kavramı kullanılmaya özen gösterilmiştir⁵³.

Çalışanların bilgilendirilme hakkına ilişkin pek çok uluslararası belgede “*çalışanların bilgilendirilmesi (information)*” yanında “*çalışanlara danışılması (consultation)*” kavramına da yer verilmiştir⁵⁴. Bu nedenle çalışmamızda, çalışanların bilgilendirilme hakkına ilişkin uluslararası düzenlemelerden bahsedilirken, bu belgelerde geçen “*danışılma hakkı*”na da değinilmiş bulunmaktadır. Kavramsal

resmi gazete, bülten, broşür, dergi, kitap, internet gibi yayın organlarında yayınlanması veya toplantı ve basın açıklamaları gibi, görsel ve işitsel yollarla halka duyurulmasıdır. ŞAVRAN, s.87.

⁵³ Çalışma ilişkilerinde çalışanların bilgilendirilme hakkına ilişkin 91/533/EEC sayılı Yönerge “*İşverenin iş akdi veya iş ilişkisinde uygulanacak kurallar hakkında çalışanları bilgilendirme yükümlülüğü*” kavramını kullanmayı tercih etmiştir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin pek çok yönetmelikte de “*işverenin işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü*” kavramı kullanılmıştır. Dolayısıyla bu kavramların özünde “*işçinin (çalışanların) bilgilendirilme hakkı*”nı içerdiği oldukça açıktır.

⁵⁴ KÜÇÜKTOK Güvenç, **Avrupa Birliğinde Çalışanlara Bilgi Verilmesi ve Danışılmasının Demokratikleşmeye Etkileri ve Türkiye**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir-2006, s.117; Örneğin bkz. Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Çalışanlara Danışılması Hakkında 2002/14/EC sayılı Çerçeve Konsey Yönergesi.

çerçeve ele alınırken “*çalışanlara bilgi verme*” ve “*çalışanlara danışma*” kavramları çalışmamızda öncelikle incelenmiştir⁵⁵.

Çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarından söz ederken “*çalışan*” kavramından kimlerin anlaşılması gerektiğinin de bu noktada açıklığa kavuşturulması gerekmektedir⁵⁶. Aslında bu kavram konu ile ilgili gerek uluslararası belgelerde gerekse karşılaştırmalı hukukta işverene bir iş sözleşmesi ile bağlı bulunan ve Türk İş Hukuku açısından “*işçi*” olarak değerlendirilen (İK, m.2/1) kavrama⁵⁷ karşılık gelmektedir. *Bilgilendirilme ve danışılma haklarının* ele alındığı temel eserlerde ağırlıklı olarak “*çalışan*” kavramı “*işçi*” kavramını ifade etmek için kullanılmaktadır⁵⁸. Bu çalışma açısından da ağırlıklı olarak, konu ile ilgili literatürde kullanıldığı şekliyle “*işçi*” kavramına karşılık gelmek üzere “*çalışan*” kavramı kullanılmaya özen gösterilmiştir.

Ş 3. ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA KAVRAMLARI VE HUKUKİ DAYANAKLARI

I. GENEL OLARAK

Çalışanlara bilgi verme ve danışma kavramının kökeninde özellikle Kıta Avrupası sosyal politika sistemlerinde yaygın olan bir yaklaşım bulunmaktadır. Genel hatlarıyla bu yaklaşım, şirket yönetimlerinin yatırım ve işleyiş kararları hakkında, bu kararlardan ekonomik ve sosyal açıdan etkilenebilecek olan çalışanlarına belirli mekanizmalar içinde bilgi vermesi ve danışmasına yönelik düzenlemeleri ifade et-

⁵⁵ Türk İş Hukuku açısından ise iş sağlığı ve güvenliği ve toplu işçi çıkarmaya ilişkin düzenlemelerde “*çalışanlara danışılması*”na yönelik bazı hükümlerin kabul edildiği görülmektedir. Örneğin 4857 sayılı İş Kanununa dayanılarak özellikle iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak çıkarılan yönetmeliklerde “*işçinin bilgilendirilmesi*” yanında *görüş alma ve katılım* kavramları da kullanılmıştır. Bkz. “Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik” (RG., 15.05.2004, 25463), “İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik” (RG., 10.02.2004, 25369). “Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği” (RG., 22.02.2004, 25381).

⁵⁶ Türk Hukuku açısından bu kavram hakkında Ayrıntı için bkz. Aş.B1.3, § 17.2-A, s.199.

⁵⁷ Nitekim İK’nun *Tanımlar* başlıklı 2. maddesinin 1. fıkrasında yapılan tanıma göre; “*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, ...denir*”.

⁵⁸ Hem öğretilerde hem de özellikle uluslararası düzeyde mevzuatta, çalışanların bilgilendirilmesi ve çalışanlara danışılması konusuna yönelik olarak “*çalışanların bilgilendirilmesi*”, “*çalışanların bilgilendirilme hakkı*”, “*işverenin bilgilendirme yükümlülüğü*”, “*işverenin bilgi verme ve danışma yükümlülüğü*”, “*çalışanların bilgilendirilmesi ve çalışanlara danışılması*” şeklinde ifade edilebilen kavramlar kullanılmaktadır.

mektedir. Böylece, söz konusu şirket kararları karşısında çalışanlara bir sosyal koruma sağlanması amaçlanmakta ve çalışanların belirli biçim ve ölçülerde şirket yönetimine katılması düzenlenmektedir⁵⁹. Çalışanlara bilgi verme ve danışma ile anlatılmak istenen, işyerindeki önemli işleyiş ve yatırım kararları hakkında bilgi verilmesi ve danışılmasıdır. Bilgi verme ile çalışanlar ve şirket yönetimi arasındaki bilgi alış-verişi; danışma ile çalışanlar ve şirket yönetimi arasında bir görüş alışverişi ve danışma mekanizmasının yürütülmesi amaçlanmaktadır⁶⁰.

II. ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA KAVRAMLARI

“Bilgi verme” ve “danışma” kavramları, çalışanların işletmede alınan kararlar üzerinde temsilcileri vasıtasıyla etkili olabilmelerini sağlamak amacıyla öngörülen yönetime katılma mekanizmalarını ifade eder⁶¹. Çalışanların karar alma süreçlerine katılması işyeri veya işletme ile ilgili konular hakkında bilgilendirilme, danışılma veya birlikte karar verme hakları olan işçi kurullarında topluca temsil edilmeleriyle, dolaylı yoldan sağlanmış olmaktadır⁶².

Çalışanlara bilgi verme, çalışan ya da temsilcilerinin işletmenin kendilerini etkileyecek yatırım ve işleyiş kararları hakkında işletme yönetimi tarafından belirli ölçü ve biçimlerde bilgilendirilmesidir. Bilgi vermenin kapsamına giren konular işletme organizasyonunun yapısı, işletmenin ekonomik ve finansal durumu, işleyiş, üretim ve satış konusunda olası gelişmeler, mevcut istihdam durumu ve olası değişim eğilimleri ve yatırım hedefleri ile ilgilidir⁶³. Ayrıca bu bilgi verme, işletmenin yeni

⁵⁹ BLANPAIN R./NAGY L., **Labour Law and Industrial Relations in Central and Eastern Europe**, London-1996, s.14-15.

⁶⁰ HALL Mark, “*Behind The European Works Council Directive: The European Commission’s Legislative Strategy*” **British Journal of Industrial Relations**, Vol:30, No:4 (December-1992), s.550; STREECK Wolfgang, “*Industrial Citizenship Under Regime Competition: The Case of The European Work Councils*”, **Journal of European Public Policy**, Vol:4, No: 4 (December-1997), s.645; European Commission, **Industrial Relations in Europe-2006**, Brussels-2006, s.10.

⁶¹ ERALTUĞ K. Ayşegül, “*Avrupa Birliği Hukukunda İşverenin İşçilere Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü*”, **TİSK Akademi**, 2007/2, C:2, S:4, s.111.

⁶² ERALTUĞ, “*Bilgi Verme ve Danışma*”, s.111.

⁶³ ADDISON John/SIEBERT Stanley, “*The Social Charter: Whatever Next*”, **British Journal of Industrial Relations**, Vol: 30, No: 4 (December-1992), s.501; İşçinin hizmet sözleşmesinden doğan yükümlülüklerine bakıldığında, örneğin talimatlara uyma borcunun “*ifaya yardımcı yan yükümler*” içinde değerlendirildiği görülür. Zira yardımcı yan yükümler özellikle asli edimin yani iş görme borcunun ifası esnasında önem arzeder. Bunun yanında, diğer tarafa *açıklama*

tasarıları, çalışma yöntemlerinin iyileştirilmesi, sonuçların tespit edilmesi ve değerlendirilmesi, kârın bölüşülmesi, yönetimin yürütülmesi ve sosyal hizmetlerin yönetimi gibi alanları da kapsayabilir⁶⁴. Sosyal politika sistemlerinde yaygın ve köklü bir uygulama olan bilgi verme ile çalışanlar ekonomik ve sosyal açıdan bu kararların kendileri üzerinde geliştirebileceği olumsuz etkilerden korunmuş olmaktadır.

İşletmelerde çalışanların önemli işleyiş ve yatırım kararları hakkında bilgilendirilmesi şüphesiz ki önemlidir. Ancak çalışanların bilgilendirilmesine ilişkin yükümlülükler yalnızca bundan ibaret değildir. Gerçekten de, çalışanların taraf olduğu iş ilişkisinin koşulları hakkında işverenlerce ve yeterince bilgilendirilmesini sağlamak; işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yerler bulunduğu kısmi süreli tam süreliye veya tam süreli kısmi süreliye geçirilme isteklerinin işverence dikkate alınması ve boş yerlerin zamanında duyurulması konusunda işçilerin bilgilendirilmesini sağlamak; belirli/belirsiz süreli açık işler hakkında işçilerin bilgilendirilmesini sağlamak; işverenin toplu işçi çıkarmadan önce işçi temsilcileri ile uzlaşmayı sağlayacak, iyi zamanlanmış bir müzakere ile işçileri toplu işten çıkarma konusunda bilgilendirmek; işin, işyerinin ya da bir bölümünün devri halinde, devreden ve devralanın devirden etkilenen işçilerin temsilcilerine bilgi vermek konusundaki yükümlülükleri, çalışanların bilgilendirilmesi kapsamında değerlendirilmesi gereken hususlardandır⁶⁵.

Çalışanlara danışılması, çalışanların ilgili konu üzerinde görüşünü belirtmesi ve böylece şirket yönetimi ile çalışanlar arasında karşılıklı görüş alışverişi ve diyalog kurulmasını ifade etmektedir⁶⁶. Bu anlamda danışma bir görüş alışverişi, karşılıklı önerilerde bulunulması ve konuların derinlemesine tartışılması anlamına gelmekte

yapma ve bilgi verme borcu da, yardımcı yükümler çerçevesinde incelenmelidir. Şöyle ki, her hukuki ilişkide olduğu gibi, iş ilişkisinde de, muhatabın sorularına karşı tatmin edici cevaplar verilmeli ve konuyla ilgili tüm muğlak hususlara açıklık getirilmelidir. ODAMAN Serkan, **İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı**, Kamu-İş, Ankara-2003, s.89.

⁶⁴ TALAS Cahit, **Toplumsal Ekonomi**, 7.B., Ankara-1997, s.518.

⁶⁵ Bkz. COLUCCI Michele, "Legal Regulation of Disclosure of Information to Employees or Prospective Employees in The European Union And in Italy", **Comp.Labour Law&Pol'y Journal**, Vol:22:539, 2005, s.550.

⁶⁶ BARNARD Catherine/DEAKİN Simon, "A Year of Living Dangerously? EC Social Rights Employment Policy and EU", **Intenational Journal of Social Welfare**, Vol: 12, No:1, (January-2003), s.487.

ancak işverenin karar yetkisini etkilememektedir. Danışma, işyeri/işletme yönetiminin gündemindeki birtakım kararların çalışanların çıkarlarını doğrudan etkileyebilecek olması durumunda gerekli görülmektedir⁶⁷. Böylece çalışanlar çalıştıkları işyerinin/işletmenin karar alma süreçlerine dahil olmakta ve bu sayede taraflar bir araya gelmektedir⁶⁸.

Ancak yalnızca görüş bildirmeye dayalı bir danışma mekanizmasının gerçek anlamda bir koruma sağlamayacağı düşünülmektedir⁶⁹. Bu noktada asıl sorun *danışma* kavramının nasıl ele alınacağıdır. Belirtelim ki bu durum çalışanların işyeri veya işletme yönetimlerinin karar alma mekanizmalarında etkin olmalarını gerektireceği gibi, söz hakkına da sahip olmalarını gerektirir⁷⁰.

Danışma, hem psikolojik hem de işletmenin yönetiminde hatalı kararları önlemek açısından endüstriyel demokrasi ve yönetime katılma çerçevesi içinde başvurulabilecek yollardan biridir⁷¹. Çalışanları moral bakımından takviye eder. Gerçekten

⁶⁷ ADDİSON/SİEBERT, s.501.

⁶⁸ Her şeyden önce, “zıt çıkarlara sahip sosyal taraflar” anlayışı yerini “ortak çıkarları olan sosyal partnerlere (sosyal ortaklara)” bırakmaktadır. Çalıştıranlar ve çalışanlar, işletme gemisindeki ve işletmenin kapasitesi ve rotası ortak çıkarlarıdır. Avrupa Topluluğu müktesebatına uyum çalışmaları, kurum ve kuruluşları yeniden yapılanma gereksinimiyle karşı karşıya bırakmıştır. Bu durum sendikalar için de söz konusudur. İşçi ve işveren sendikaları, Avrupa Topluluğundaki sosyal politikaları yakından izlemeye başlamışlardır ve bu süreç hızlanarak ve artarak devam edecektir. Esnek çalışma süreleri ve modelleri dahil olmak üzere sosyal politika alanındaki müktesebatın Türk iş mevzuatına ve toplu iş sözleşmelerine en uygun biçimde aktarılabilmesi için işçi ve işveren sendikaları sosyal diyalog mekanizmalarını daha yoğun biçimde kullanılacaktır. Yoğun sosyal diyalog, “sosyal taraflar” anlayışından “sosyal partnerler” anlayışına varılmasına ve sendikacılığın duygusallık, karşılıklı suçlamalar, slogan temelinden tamamen uzaklaşılarak teknik bilgi ve karşılıklı işbirliği temelinde yürütülmesine katkıda bulunacaktır. Bkz. SÜRAL Nurhan, “*Esnek Çalışma Süreleri ve Modelleri Üzerine Geleceğe Yönelik Bazı Değerlendirmeler*”, **TİSK İşveren Dergisi**, (Haziran-2004), www.tisk.org.tr, (Erişim Tarihi: 08.10.2007).

⁶⁹ KÜÇÜKTOK, s.16.

⁷⁰ Literatürde yaygın biçimde kullanıldığı gibi, çalışanların bilgi verme, danışma ve yönetime katılma haklarının tümünün ifade edildiği durumlardaysa, kısaca çalışanların katılım hakları ifadesi kullanılmaktadır. Bkz. HEKİMLER Alpay, “*Federal Almanya’da İş İlişkilerinin Sona Erdirilmesinde İşyeri Teşkilat Yasası Kapsamında Çalışma Konseylerine Tanınan Katılım Hakları*”, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, (Mayıs-Ağustos), 2003, s.23 vd. Ancak bilgilendirme ve danışma konusu ile şirket düzeyinde ya da şirket organları düzeyinde işçi katılımı için yapılacak düzenlemeler konusunu her durumda birbirinden ayırmak gerekir. Bu iki konu arasında niteliksel bir fark vardır. İkinci konu, yani işçi katılımı daha çok şirketler hukuku tarafından, işçilerin şirketin karar alma kurullarına katılımını gerçekleştirme amacıyla sağlanır. Bkz. WINDEY Paul, “*Bilgilendirme ve Danışma: Avrupa Düzeyi, Ulusal Düzey*” www.celik-is.org/egitim/dergi/dergi-19/34-55.pdf, (Erişim Tarihi: 08.02.2008).

⁷¹ TALAS, s.520.

de yaşamlarının önemli bir kısmını geçirdikleri işletmenin yanlış kararlarla güç durumuna düşmesi, çalışanlar açısından zararlı sonuçlara neden olur. Zira işletmenin ayakta kalması işletme yönetimi için olduğu kadar, çalışanlar için de gereklidir. Bu noktada işverenin çalışanlara danışma müessesesini işletmesi, hatalı kararları asgariye indirme bakımından kuşkusuz yararlı olacaktır. İşletmenin gelecekteki programları hakkında, çalışanlarla işletme içinde kurulmuş işletme komiteleri ile ihtiyaç duyulan her alanda danışma müessesesi işletilebilir⁷². Ancak oldukça teknik, karışık ve ileri derecede bilgi gerektiren konularda, danışmadan yarar elde edilebilmesi için *yetkili olanlarla* görüşme yapmak gerekecektir. Bu nedenle bu tarz teknik ve ileri bilgi gerektiren konularda, işletme içinde görevlendirilmiş örgütler (konsey, komite vb) bulunmakta ise, yetkili personelle konuşarak ve müzakerelerde bulunarak görüş almaya çalışmak daha yararlı olacaktır. Görüldüğü üzere *danışma* yukarıdan aşağı ve aşağıdan yukarı bir akım içinde gerçekleşmektedir⁷³.

III. ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMANIN HUKUKİ DAYANAKLARI

A. Uluslararası Belgelerde

İş hukuku alanında, uluslararası düzeyde pek çok düzenleme bulunmaktadır. Bu düzenlemeler başlıca, iş hukuku alanında uluslararası bir örgüt olarak faaliyette bulunan ILO tarafından yapılan sözleşmeler, Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen anlaşmalar ve yönergeler şeklinde belirtilebilir⁷⁴.

⁷² TALAS, s.520.

⁷³ TALAS, s.520.

⁷⁴ Bkz. BLANPAÏN R. "*Comparativism in Labour Law and Industrial Relations*", **Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies**, 2001, s.3 vd; WRANKEN M., "*Documentation*", **Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies**, 2001, s.25 vd; SWEPSTON L., "*International Labour Law*", **Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies**, 2001, s.135 vd.

1. Avrupa Topluluğu Anlaşmalarında

Avrupa Topluluğu anlaşmalarında genel olarak konuya ilişkin *genel ilke, hedef ve yetkiler* belirtilmiştir⁷⁵. Bu hükümler aynı zamanda bilgi verme ve danışma konusunda Topluluk normlarının kapsamına ve uygulanmasına ilişkin koşulları da belirtmektedir⁷⁶.

a) Roma Antlaşması

1957 yılında imzalanan Roma Antlaşması⁷⁷, Avrupa'daki bütünleşme sürecinin kurucu anlaşması niteliğindedir⁷⁸. Antlaşmada *bilgi verme ve danışma* konusunda dolaylı yoldan bağlantılı bazı hükümler mevcuttur. Buna göre, topluluk içinde çalışanların ulusal uyruğa dayandırılarak işe alınma, ücret ve diğer iş koşulları açısından hiçbir üye ülke piyasasında ayrımcılığa tâbi tutulamayacağı (m.48) düzenlenmiştir.

⁷⁵ Avrupa Birliği'ne üye olan bütün ülkeler, işçilerin, çalıştıkları şirket içindeki rolleri ve yerleri nedir sorusuna geleneksel olarak farklı yanıtlar vermektedirler. Bu konu, ideoloji, sendikaların rolü, tarih, kültür ve ekonominin organize oluş tarzıyla bağlantılıdır. Bundan dolayı, işçiler, çalıştıkları şirketin yaşantısına nasıl, hangi araçlar ve hangi mekanizmalar aracılığıyla dahil edilecekler, nasıl bilgilendirilecekler ve onlara nasıl ve hangi araç ve mekanizmalardan yararlanılarak danışılacaktır sorusu ülkeden ülkeye farklı şekillerde yanıtlanmaktadır. Ancak bu farklılıklara karşın Avrupa Toplumsal modeli ile bağlantılı köklü bir kanaat artık bütün Avrupa'da benimsenmiş bulunmaktadır: İşçiler şirketlerinin yaşamı ile ilgili konuları bilmeyi, bu konularda bilgilendirilmeyi ve kendilerine bu konularda danışılmayı hak etmektedirler. WİNDEY Paul, “*Bilgilendirme ve Danışma: Avrupa Düzeyi, Ulusal Düzey*” www.celik-is. Org /egitim /dergi /dergi-19/34-55.pdf, (Erişim tarihi: 08.02.2008); BLANPAÏN, “*Comparativism Labour Law*”, s.9.

⁷⁶ Avrupa Birliği hukukunda kaynaklar *Birincil* ve *ikincil* olarak ayrılır. Bu ayırım sosyal politika alanında da geçerlidir. Kaynak, bir kural oluşturulurken dayanılan temeli, kararın arkasındaki nedeni, motifi ifade eder. Birincil kaynaklar, Topluluğu kuran antlaşmalar (AKÇT Antlaşması, AET Antlaşması, AAET Antlaşması) ve bunların ekleri ile bu antlaşmaları değiştiren antlaşmalar (Maastricht, Amsterdam ve Nice Antlaşmaları) ve Tek Avrupa Senedidir. Bunlar topluluğun Anayasası olarak da kabul edilir. Yazılı olan ve olmayan genel hukuk ilkeleri, üye ülkelerin topluluğa katılma antlaşmaları da birincil hukuk (*primary law*) kaynaklarıdır. İkincil hukuk kaynakları; Topluluk organları tarafından yaratılan hukuktur. Topluluk Antlaşmasının 249. maddesi Avrupa Parlamentosuna (konseyle birlikte hareket ederek), Konseye ve Komisyona hukuki kararlar alma yetkisi tanımıştır. Bunları *tüzük (regulation)*, *yönerge (directive)*, *karar (decision)*, *tavsiye (recommendation)* ve görüş (*opinion*) olarak sıralamak mümkündür; uluslararası alandaki diğer kaynaklar hakkında bkz. SWEPTON, s.136 vd.

⁷⁷ Avrupa Birliği idealinde önemli bir aşama olan Roma Antlaşması, ekonomik bütünleşmeyi ön planda tutmuştur. İlk 15 yıllık dönemde sosyal boyut, ekonomik amaçlara yardımcı olduğu ölçüde düşünülmüş ve düzenlenmiştir. Nitekim 25 Mart 1957 tarihinde imzalanan bu Antlaşmanın 2. maddesinde, “Topluluğun görevi bir ortak pazarın kurulması, ekonomik çabaların dengeli ve sürekli olarak genişlemesini ve sağlamlığının artırılmasını gerçekleştirmektir” denilmektedir. Sosyal alanda ise, Antlaşma'da, Topluluk'ta yaşam düzeyinin yükseltilmesi; sermaye ve hizmetler yanında işçilerin de serbest dolaşımdan yararlandırılması öngörülmüştür.

⁷⁸ BARNARD Catherine, *EC Employment Law*, 1998, s.53-54.

Ayrıca antlaşmayla, Avrupa Komisyonuna üye ülkeler arasında çalışma koşullarında bütünleşmenin derinleştirilmesi için politikalar geliştirme yetkisi (m.118) verilmiştir.

Roma Antlaşmasının konuya ilişkin hükümlerinin, bir bütünlük içinde Topluluk bünyesindeki ulusal mevzuatlara uyumunu sağlamaya dönük çeşitli teklifler geliştirdiği görülmektedir. Ancak bu tekliflerin ulusal mevzuata uyumu konusundaki yasalaştırma çalışmaları başarısızlıkla sonuçlanmıştır⁷⁹. Nitekim işveren temsilcilerinin ve bazı hükümetlerin muhalefeti sonucu çok uluslu şirketlerin çalışanlarına bilgi vermesi ve danışmasına ve bu şirketlerin Avrupa Şirketi statüsüne girmesine yönelik daha ileri düzenlemeler engellenmiştir⁸⁰.

b) Tek Avrupa Senedi

1980'li yıllarda Avrupa Topluluğunun karar alma mekanizmalarında yaşanan tıkanıklıklar siyasal açıdan pek çok zorluğu da beraberinde getirmiştir. Avrupa bütünleşmesinin sosyal ve siyasal boyutlarının ekonomik boyut ile dengelenmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, Tek Avrupa Senedi'nde (TAS), Topluluk düzeyinde taraflar arasında sosyal diyalogun geliştirilmesinin önemi vurgulanmıştır. Bu çerçevede, 1986 yılında kabul edilen TAS ile birlikte, sosyal diyalogu tesis etmek için bir temel oluşturulmuş, sosyal tarafların rolü güçlendirilmiş, bunun da ötesinde ekonomik ve sosyal bütünleşmenin geliştirilmesi kavramı yerleştirilmiştir⁸¹. Sonunda üye ülkeler arasında 1985 yılı sonunda bütünleşme süreci içindeki anlaşmalar yeniden gözden geçirilmek suretiyle bir paket üzerinde yapılan görüşmelerde uzlaşmaya varılmış ve 1987 yılında *Tek Avrupa Senedi* adı altında Topluluk belgesi yayınlanmış-

⁷⁹ Roma Antlaşması sosyal politika konusunda oldukça sınırlı sayıda hüküm içermektedir. İşçilerin serbest dolaşımı, yerleşme serbestliği, göçmen işçilerin sosyal güvenliği gibi hususları içeren hükümlerin temel katkısı, ekonomik entegrasyon sürecini ve özellikle ortak pazarın işleyişini kolaylaştırmak olmuştur. Aynı zamanda kadın erkek arasında eşit işe eşit ücret konusuna da özel önem verilmiş ve Avrupa Sosyal Fonu'nun oluşturulması düzenlenmiştir. Bu gelişmelere rağmen, Konsey'de karar alma mekanizmasının bu alanda oybirliği esasına dayanmasından dolayı, 80'li yıllarda çok fazla ilerleme kaydedilememiştir. Ancak nitelikli çoğunluk oylaması sistemine geçilmesi, bu alanda karar alınmasını kolaylaştırmış ve önemli gelişmelere neden olmuştur. Ayrıca bkz. KÜÇÜKTOK, s.34.

⁸⁰ GOLD Michael/HALL Mark, "Statutory European Works Councils: The Final Countdown?", **Industrial Relations Journal**, Vol:25, No:3, (September-1994), s.178.

⁸¹ BARNARD, **EC Law**, s.59.

tır. TAS ile Toplulukta reform niteliğinde değişiklikler gerçekleştirilmiş, *Ortak Pazarın* adı *İç Pazar* olarak değiştirilerek sadece gümrük duvarlarının değil üye ülkeler arasında bütün engellerin kaldırıldığı tek bir pazar hedefi gündeme gelmiştir.

TAS, karar alma sürecinde Avrupa ölçeğine (ulusal-üstü düzeye) doğru bir dönüşü kurumsallaştırmıştır. Bir yandan Avrupa Parlamentosunun rolü artırılmış, öte yandan sosyal politika dâhil (işçi sağlığı ve iş güvenliği ile genel çalışma şartları konusunda) belirli alanlarda oybirliği koşulu yumuşatılarak nitelikli oy çokluğu uygulamasına başlanmıştır. Böylece, TAS ile, o güne değin İngiliz muhafazakar hükümetinin, Topluluğun sosyal politika uygulamalarının genişlemesini engelleyici tutumu kırılmış⁸² ve sosyal politikanın önü açılmaya başlamıştır. Öte yandan TAS'nin girişinde, imzacı devletlerin *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi* (AİHS-1951) ile *Avrupa Sosyal Şartı* (ASS-1961) tarafından güvence altına alınan hakların geliştirilmesi için birlikte çalışma konusunda hemfikir olduklarını açıklamaları, Topluluk sosyal politikasının uluslararası sosyal hukuka yaslanmasının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir⁸³. TAS ile işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki düzenlemelerin uyumlu hale getirilmesi, ekonomik ve sosyal bütünleşmeyi besleyecek politikalara daha çok yer verilmesi gibi taahhütlerle, sosyal sorunlara daha fazla yer ayrılmıştır. Roma Antlaşmasınının 118. maddesine eklenen 118a ve 118b maddeleri ile Topluluğa, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması için hukuki yetki, işçi ve işveren arasında sosyal diyalogun geliştirilmesi için çaba gösterme görevi verilmiş ve bu alanlarda nitelikli oy çokluğu ile karar alınmasının yolu açılmıştır⁸⁴.

⁸² Tek Avrupa Senedi'nin onaylanmasında İngiliz Hükümetinin yoğun direnciyle karşılaşmıştır. Bu direncin arkasında İngiltere'nin sosyal politika alanında kamu müdahalesinin en alt düzeyde tutulduğu bir ortak pazar modelinde ısrar etmesinin ve ulusal hükümetlerin sosyal politika alanındaki yetkilerini Komisyon aracılığı ile topluluğa devretmesine karşı çıkmasının yattığı bir gerçektir. KÜÇÜKTOK, s.35.

⁸³ ÇELİK Aziz, "*Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye'nin Uyum Süreci*", http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/absosyalpolitikasi1.pdf; (Erişim Tarihi) 12.12.2007; Ayrıca bkz. HİTİRİS Theo, **European Union Economics**, Prentice Hall Books, London: 1998, s.263.

⁸⁴ ÇELİK Aziz, http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/absosyalpolitikasi1.pdf; 12.12.2007; GEORGE Stephen, **Politics and Policy in European Union**, Oxford Universty Press, Oxford:1996, s.1; NEAL Lary/BARBEZAT Daniel, **The Economics of The European Union and Economics of Europe**, Oxford Universty Press, Oxford: 1998, s.84; BARNARD, **EC Law**, s.58.

Avrupa Topluluğu, TAS'den iki yıl sonra, 1989 yılında gerçekleştirdiği düzenleme teklifinden sonra, bilgi verme ve danışma konusunda bütüncül bir şirket statüsü içinde söz konusu hakları tanımlayıp, yürütme yaklaşımını terk etmiş bulunmaktadır. 1989 teklifinden itibaren bilgi verme ve danışmaya ilişkin iş hukuku alanındaki düzenlemeler ayrı koldan yürütülmeye başlanmış Tek Avrupa Senedi'nden sonra Komisyon, 1980'lerin sonuna doğru önceki düzenleme stratejisini belirgin biçimde değiştirmiş, çalışanların katılım hakları konusunda daha esnek bir model geliştirmiştir⁸⁵.

c) Maastricht Anlaşması

1992 yılında kabul edilen Maastricht Antlaşması ile, AB düzeyindeki sosyal politika uygulamaları daha da derinleştirilmiş bulunmaktadır⁸⁶. “Resmi adı *Avrupa Birliği Antlaşması* olan ve AB'yi kuran *Maastricht Antlaşması*, Topluluğun kurucu antlaşmasında da (Roma Antlaşması) köklü değişiklikler yapmıştır. 1 Kasım 1993 tarihinde yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması ile ekonomik ve parasal birliğin yanı sıra siyasal birliğin de kurulması kararlaştırılmıştır⁸⁷.

⁸⁵ KÜÇÜKTOK, s.36.

⁸⁶ SBRAGIA Alberda, “*From Nation State to Member State: The Evolution of The European Community*”, **Europe After Maasticht**, Oxford, Berghahn Books, (1994), s.86.

⁸⁷ Maastricht antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET), Avrupa Birliği (AB) adını almıştır. İngiltere'nin olumsuz yaklaşımı nedeniyle Maastricht Antlaşması beklenen Avrupa Sosyal Birliği'ni gerçekleştirememiş ve Roma Antlaşmasının sosyal politikaya ilişkin hükümlerinde (117-128) hiçbir değişiklik yapılamamıştır. Bu nedenle Maastricht *gözü kapalı antlaşma* olarak da nitelendirilmektedir. Dahası Maastricht Antlaşmasının ekonomik bütünleşmeye ilişkin hükümleri; maliye politikasına ilişkin ölçütleri, üye ülkelerin uygulamakta oldukları sosyal politikaları zorlaştırıcı bir karakter taşımaktadır. Ek Sosyal protokol ve anlaşmaya rağmen Maastricht Antlaşması halk oylamaları sırasında büyük bir dirençle karşılaşmış; Danimarka'da ilk oylamada reddedilmiş, Fransa'da ise kıl payı evet çıkmıştır. Maastricht Antlaşmasının gerektirdiği ekonomik kriterleri yerine getirmek için kamu harcamalarında kesintiye gitmek isteyen Juppé hükümeti (1995) büyük bir grev dalgası ile sarsılmış ve takip eden genel seçimde de sosyalistler Fransa'da iktidara gelmiştir. ÇELİK Aziz, ttp:// www. kristalis. org.tr/aa_ doku-man/ absosyalpolitikasi1.pdf, (Erişim tarihi: 12.12.2007).

Sosyal Politika Antlaşmasının⁸⁸ (SPA) imzalanmasından sonra Birliğin ve üye devletlerin istihdam, yaşama ve çalışma koşullarının düzeltilmesi, uygun bir sosyal korumanın sağlanması, sosyal diyalog, iş gücü potansiyellerini yüksek bir istihdam düzeyi sağlayacak şekilde geliştirilmesi ve sosyal dışlanmanın engellenmesini teşvik edici politikalar belirleme yükümlülükleri tespit edilmiştir. SPA, Birliğe sosyal politika alanında asgari koşulları düzenlemek üzere yönerge çıkarma yetkisi vermektedir. SPA ile sosyal politika alanındaki konularda karar alma yönteminde değişikliğe gidilmiş ve daha önce TAS ile başlayan nitelikli çoğunluk ile karar alınması uygulamasının alanı genişletilmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği, çalışma koşulları, işçilere bilgi verme ve danışma, kadın ve erkek işçilerin eşitliği, istihdam dışı kalanların bütünleşmesinin sağlanması gibi konularda nitelikli oy çokluğu uygulamasına geçilmiştir.

Maastricht Antlaşmasının ve SPA'nın ardından sosyal politika ile ilgili pek çok yönerge yürürlüğe girmiştir. Özellikle Maastricht sonrası 40'a yakın yönerge kabul edilmiş ve bu yönergeler içinde çalışma şartlarına ilişkin yönergeler önemli bir yer tutmuştur.

Maastricht Antlaşması ile nitelikli oy çokluğu sistemine geçildiğinden, aralarında bilgi verme ve danışmanın da bulunduğu en çekişmeli sosyal politika başlıklarında Birlik düzenlemesi geliştirmenin önü açılmıştır⁸⁹.

⁸⁸ Maastricht Antlaşması öncesinde İngiltere'nin tutumu nedeniyle topluluk sosyal hukuku işçi sağlığı iş güvenliği alanına kilitlenmişti. Özellikle oybirliği mekanizması bunun en önemli nedeniydi. Sosyal politika protokolü ve anlaşması bu kilidi çözen mucizevi anahtar olmuştur. İngiltere'nin tutumu karşısında sosyal politikaya ilişkin bir protokol imzalanmıştır. Bu protokol ile diğer 11 ülke, İngiltere için geçerli olmayacağı kabul edilen *Sosyal Politika Anlaşmasını* (SPA) imzalamışlardır. Böylece sosyal politika alanında ikili bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu ikili yapı, 1997'de İşçi Partisinin iktidara gelmesi ve İngiltere'nin SPA hükümlerini içeren Amsterdam Antlaşmasını onaylaması ile sona erecektir. Ancak, İngiltere'nin Topluluk düzeyinde sosyal politikanın geliştirilmesine karşı tutumu devam edecektir. TSS'nin Topluluk hukukuna eklenmesi amacıyla imzalanan SPA, sosyal tarafların (ETUC, UNICE ve CEEP) üzerinde anlaşmaları sosyal talepleri içeren 31 Ekim 1989 tarihli bildiriye tüm düzenlemelere yer vermiştir. ÇELİK Aziz, http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/absosyalpolitikasi1.pdf; (Erişim tarihi: 12.12.2007); HİTİRİS, s.282.

⁸⁹ GOLD/HALL, s.179; Böylece işçi sağlığı ve iş güvenliği, işçilere danışma, cinsiyete dayalı ayırım yapılmaması konularında oybirliği aranmayacaktır. Buna karşılık, sosyal güvenlik ve işçinin feshe karşı korunması, işçilerin yönetime katılmaları gibi konularda oybirliği gerekmektedir. KUTAL Metin, "*Türkiye-Avrupa Birliği İlişkilerinin Sosyal Boyutu*", **Prof.Dr. Nusret EKİN'e Armağan, Tühis Yayın No:38**, Ankara-2000, s.56.

d) Amsterdam Antlaşması

1997’de imzalanan ve 1999’da yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile Avrupa Topluluğunu kuran Roma Antlaşması’nda önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu Antlaşma ile sosyal politika alanında sağlanan en önemli yenilik, sosyal politikaya ilişkin protokol ve SPA’nın, AT Antlaşmasına aktarılmasıdır. Böylece SPA ayrı bir anlaşma olarak yürürlükten kalkmıştır. Amsterdam Antlaşması, Avrupa istihdam ve sosyal politikası için bir dönüm noktasına işaret etmiştir. Amsterdam antlaşması sosyal politikaya ilişkin olarak özellikle işsizlikle mücadele konusunda çeşitli ekonomik hükümlere vurgu yapmıştır⁹⁰.

Amsterdam Antlaşmasından sonra bilgi verme ve danışma konusundaki düzenlemelerde Birlik düzeyinde kapsayıcı ve bütünsel bir *endüstriyel demokrasi* yaklaşımı yerine iki ayrı kanaldan getirilen düzenlemelerin iyice belirginleştiği belirtilebilir⁹¹. Bunlardan ilki Tek Pazar içinde etkinlik gösterecek çok uluslu şirketleri bağlayacak şekilde ortak bir şirket statüsü olan Avrupa Ölçekli İşletme Statüsünün oluşturulması ve bu statü içinde şirketler hukukuna ilişkin olarak bilgi verme ve danışma etkinliklerinin düzenlenmesi; diğeri de içinde bilgi verme ve danışma etkinliklerinin de sürdürüleceği Avrupa İşletme Komitelerinin oluşturulmasına yönelik düzenlemelerdir⁹².

2. Avrupa Topluluğu Şartlarında

Topluluk şartları, bütünleşme sürecinde Topluluk kurumlarının, Topluluk Anayasalarından aldıkları yetki çerçevesinde geliştirdikleri ve belirli ortak politika alanlarında ve özel konularda Topluluğun genel ilke ve yaklaşımlarının altının çizildiği önemli siyasal kaynaklardır⁹³. Çalışmanın bu bölümünde Avrupa bütünleşmesinde sosyal politika üzerinde etkili olmuş bulunan “*Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı*” ile “*Temel Haklar Şartı*”nda yer alan bilgi verme ve danışmaya ilişkin doğrudan veya dolaylı hükümlere yer verilecektir.

⁹⁰ BERNARD/DEAKEN, s.355; HİTİRİS, s.282.

⁹¹ KÜÇÜKTOK, s.43.

⁹² KÜÇÜKTOK, s.44.

⁹³ KÜÇÜKTOK, s.44.

a) Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı

1989 Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı ile Avrupa sosyal boyutuna vurgu yapılmış ve Avrupa sosyal politikasının bundan sonra izleyeceği öncelik, ilke ve yöntemler gün ışığına çıkarılmıştır. Böylece Maastricht Antlaşması ile parasal bütünleşmeye geçmeden önce bütünleşmenin sosyal boyutu dengelenmek istenmiştir.

Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı Aralık 1989'da onaylanmıştır. Şart, bağlayıcı nitelikte değildir⁹⁴. Bu Şart, Topluluk sosyal politikaları için Roma Antlaşması'ndan sonra geliştirilmiş bir kaynak olarak görülebilir. Nitelikli oy çokluğu sistemi bu kaynak ile bir kez daha teyit edilmiştir.

Şart, bilgi verme ve danışmaya ilişkin olarak özel maddeler adı altında çeşitli ilke ve yaklaşımlar benimsemiştir. Şart, *Çalışanların Temel Sosyal Hakları* adlı birinci başlığı altında 17 ve 18. maddelerinde çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılması ile çalışanların yönetime katılma haklarına değinmiştir.

Şart'a göre çalışanlara bilgi verme ve danışma çalışanların temel sosyal hakları, işin organizasyonu ya da çalışma koşulları açısından çalışanlar üzerinde büyük etkisi olan bir teknolojik değişiklik şirket biriminde devreye sokulduğunda; veya çalışanların istihdamı üzerinde etkisi olan bir iş operasyonunun yeniden yapılandırılması ya da şirket evliliği, toplu işten çıkartma gibi prosedürler söz konusu olduğunda ve özellikle sınır ötesi şirket birimlerinde çalışan işçilerin çalıştıkları birimlerdeki istihdamın etkilendiği durumlarda uygulanmalıdır.

⁹⁴ Avrupa Birliği Konseyi'nin Şart'ın hazırlanması yönündeki kararında, Şart'ın Avrupa Topluluğu Anlaşmalarına ne şekilde alınacağına daha sonra kararlaştırılacağı belirtilmiştir. Şart'ın Topluluk Anlaşmalarına dâhil edilmesi, hukuki bağlayıcılığının kazanılması açısından önem taşımaktadır. Fakat bu yönde gereken adımlar bugüne kadar atılmadığı için Şart henüz hukuki bağlayıcılığa sahip değildir. Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'na açıkça bağlayıcılık kazandıracak adımların hemen atılmamasına neden olarak, üye devletlerin Avrupa Topluluğu Adalet Divanı'nın (ATAD) Şart'ı ölçüt olarak ulusal işlem ve eylemleri de denetlemesinden korkmaları gösterilmektedir. Ayrıca birlik organlarının zımni yetki ilkesi ve Şart'a dayalı olarak yetkilerini genişletmeleri mümkün görünmekte ve üye devletler bundan çekinmektedirler. ALP Mustafa, "*Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku*", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:6, S:1, 2004, s.5.

b) Temel Haklar Şartı

2000 yılında Nice Zirvesinde görüşülerek kabul edilen *Temel Haklar Şartı*, Topluluğun önemli kaynakları arasında yer almıştır. Bu Şart kapsamında *ekonomik, siyasal ve sosyal* çok çeşitli haklara yer verilmiştir. *Sosyal Haklar*, “*Dayanışma Hakları*” adlı dördüncü bölümde yer almıştır. Söz konusu haklar arasında toplu pazarlık-tan haksız yere işten çıkarmaya, çalışma koşullarından çocuk işçiliğe kadar pek çok konuya değinilmiştir. Temel Haklar Şartının *Sosyal Haklar* başlığı altındaki ilk madde (m.27) çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılmasına ilişkindir. Söz konusu madde, bilgi verme ve danışmayı temel sosyal haklardan biri olarak tanımlamıştır⁹⁵.

3. Avrupa Birliği İkincil Hukukunda

Avrupa Birliği'nin kuruluşu ve işleyişi üye ülke ekonomilerinin bütünleşmesine dayanır. Bu anlamda ekonomik bütünleşme kendine özgü sosyal koşulları da beraberinde getirmektedir⁹⁶. Bu çerçevede çalışanların iş koşullarının düzenlenmesine ilişkin ilke ve kurallar benimsenmiştir⁹⁷. Birlik, Roma Antlaşmasını takip eden ilk dönemde Roma Antlaşması'ndaki maddelere dayanarak bilgi verme ve danışmaya dair çeşitli düzenlemelere girişmiştir. Bu düzenlemeler özellikle Yönerge düzeyinde ele alınmıştır⁹⁸.

⁹⁵ Gerek Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nda, gerekse Temel Haklar Şartı'nda bilgilendirme ve danışma hakkı *uygun düzeyde* bir hak olarak tanımlanarak belirsizleştirilmiştir. Bu yönde bir düzenleme geliştirmenin yöntemine de değinilmemiştir. Bkz. KÜÇÜKTOK, s.52; Özellikle yönetime katılma hakkı bakımından değerlendirme için bkz. ALP, “*Temel Sosyal Haklar*”, s.19 vd; ULUCAN Devrim, “*Esneklik İhtiyacı ve İş Hukukunun İşçiyi Koruma İşlevi*”, **A. Can TUNCAY'a Armağan**, İstanbul-2005, 211.

⁹⁶ ERDUT Zeki, “*Avrupa Birliği'nde İş Süresinin Düzenlenmesi ve Türkiye*”, **TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat dergisi**, Mayıs-Ağustos 2002, s.1.

⁹⁷ ERDUT, s.1.

⁹⁸ YAVAŞI Mahmut, “*Çalışma Yaşamı İle İlgili Başlıca Avrupa Birliği Yönergeleri*”, **TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Mayıs-2005, s.73 vd; Avrupa Birliği Yönergeleri, içeriği ve sonuçları bakımından yöneldiği üye devletleri hukukun bağlayıcı düzenlemelerdir, ancak prensip olarak doğrudan uygulanmazlar. Avrupa Birliğine üye devletlerin, yönergeleri kabul edip etmeme, ya da uygulamaya koyup koymama bakımından bir takdir yetkileri yoktur. Üye ülkeler, yönergelerde belirtilen süre içinde söz konusu yönergede belirlenen ilkeleri kendi iç hukukuna geçirmekle yükümlüdürler. Ulusal organlar, yönergede belirtilen hedeflere ulaşabilmek için, iç hukuk düzenlemelerinin türünü belirlemede özgür kılınmışlardır. Eğer Yönergelerde belirtilen konu bir yasa ile düzenlenmesi gerekiyorsa yasa çıkartılması veya yeterli ise Bakanlar Kurulu kararı ile ya da sair şekilde yapılabilir. Yönergeler, prensip olarak doğrudan uygulanmamakla beraber, belirlenen süre içinde iç hukuka geçirilmemişse, Adalet Divanı kararlarında da belirtil-

Avrupa Birliği ikincil (türev) hukukunda⁹⁹, pek çok yönergede çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarına değinilmiştir¹⁰⁰. Bu yönergeler; “*İşverenin Sözleşme ya da İstihdam İlişkisine Uygulanabilecek Koşulların Çalışanlara Bildirilmesi Yükümlülüğü Hakkında 14 Ekim 1991 tarih ve 91/533/EEC Sayılı Yönerge*”, “*Belirli Süreli İş İlişkisi veya Geçici İş İlişkisi İle Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğinin İyileştirilmesinin Teşvikine Yönelik Tedbirlere İlişkin 25 Haziran 1991 tarih ve 91/383/EEC Sayılı Yönerge*”, “*Hizmetlerin Sunulması Çerçevesinde İşçilerin Gönderilmesine İlişkin 16 Aralık 1996 tarih ve 96/71/EC Sayılı Yönerge*”, “*Toplu İşten Çıkarmalarla İlgili Üye Devletler Mevzuatının Yaklaştırılmasına İlişkin 20 Temmuz 1998 tarih ve 98/59/EC Sayılı Yönerge*”, “*İşyerinin ya da Bir Bölümünün Devri Halinde Çalışanların Haklarının Korunmasına İlişkin Üye Devletler Mevzuatının Yaklaştırılması Hakkında 12 Mart 2001 tarih ve 2001/23/EC sayılı Yönerge*” Yönerge”, “*Kısmi Çalışma Çerçeve Anlaşmasına İlişkin 15 Aralık 1997 tarih ve 97/81/EC sayılı Yönerge*”, “*Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına İlişkin 28 Haziran 1999 tarih ve 99/70/EC sayılı Yönerge*” şeklinde belirtilebilir.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin pek çok yönergede de, çalışanların bilgilendirilme ve danışılma hakları üzerinde durulmuştur. Nitekim “*İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 Tarih ve 89/391/EEC Sayılı Konsey Yönergesi*”, “*Belirli Süreli veya Geçici İş Akitleri İle Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeye Yönelik Önlemlerin Desteklenmesine İlişkin 91/383/EEC Sayılı Konsey Yönergesi*”, “*Çalışanlar Tarafından Kullanılan İş Araç ve Gereçlerinin Asgari Sağlık ve Güvenlik Şartlarına İlişkin 30 Kasım 1989 Tarih ve 89/655/EEC Sayılı Konsey Yönergesi*” (89/391/EEC

diği gibi doğrudan uygulanabileceği kabul edilmektedir. BOZKURT Enver/ÖZCAN Mehmet/KÖKTAŞ Arif, **Avrupa Birliği Hukuku**, 2.b, Ankara-2004, s.145 vd.

⁹⁹ İkincil kaynaklar, Konsey ve Komisyon tarafından hazırlanan tüzükler, yönergeler, kararlar ve tavsiye ve görüşlerden oluşmaktadır. Bu tür tasarrufların özellikleri ATA'nın 249. maddesinde sayılmıştır. Buna göre, Konsey ve Komisyon, görevlerini yerine getirmek için, bu Antlaşma'nın hükümlerine uygun olarak tüzükler yapar, yönergeler yayımlar, karar alır, tavsiyelerde bulunur ve görüşler bildirir. Tüzük, genel bir geçerliliğe sahiptir. Tüm yönleriyle bağlayıcıdır ve üye devletlerde doğrudan uygulanır. Yönerge, şekil ve yöntemlerin seçimi bakımından yetkiyi ulusal kurumlara bırakarak, yöneldiği her bir devleti, varılacak sonuçlar bakımından bağlar. Karar, yöneldiği her kurum için tüm yönleriyle bağlayıcıdır. Tavsiye ve görüşler bağlayıcı değildir. BOZKURT/ÖZCAN/KÖKTAŞ, s.145.

¹⁰⁰ Çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarına ilişkin bu yönergeler ile ilgili açıklamalar için bkz. Aş.Bl.2, s.69 vd.

Sayıli Yönerge'nin 16(1) Maddesine Dayanarak Çıkarılan İkinci Yönerge), “İşyerinde Kişisel Koruyucuların Kullanılması İçin Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşullarına İlişkin 30 Kasım 1989 Tarih ve 89/656/EEC Sayılı Konsey Yönergesi” (89/391/EEC Sayılı Yönerge'nin Madde 16(1) İ Uyarınca Çıkarılan Üçüncü Yönerge), “Çalışanların İşyerinde Kanserojenlere Maruziyetleriyle İlgili Risklerden Korunmasına İlişkin 28 Haziran 1990 Tarih ve 90/394/EEC Sayılı Konsey Yönergesi” (89/391/EEC Sayılı Yönerge'nin 16(1). Maddesine Göre Çıkarılmış Altıncı Yönerge), “Çalışanların Özellikle Sırt İncinmelerine Neden Olabilecek El İle Yükleme ve Boşaltma İşlerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşullarının Sağlanması Hakkında 29/05/1990 Tarih Ve 90/269/EEC Sayılı Konsey Yönergesi” (89/391/EEC Sayılı Yönerge'nin 16(1) Maddesine Göre Çıkarılmış Dördüncü Yönerge), “Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşullarına İlişkin 29 Mayıs Tarih ve 90/270/EEC Sayılı Konsey Yönergesi” (89/391/EEC Sayılı Direktifin 16(L). Maddesine Göre Çıkarılmış Beşinci Yönerge), “Gemilerde Gelişkin Tıbbi Tedavi İçin Asgari Sağlık Ve Güvenlik Koşulları Hakkında 31 Mart 1992 Tarih Ve 92/29/EEC Sayılı Konsey Yönergesi”, “İşyerlerinde Kullanılacak Sağlık Ve Güvenlik İşaretleri İçin Asgari Kurallar Hakkında 24 Haziran 1992 Tarih Ve 92/58/EEC Sayılı Konsey Yönergesi” (89/391/EEC Sayılı Yönerge'nin 16(1) Maddesi Uyarınca Çıkarılmaktadır- 9.Özel Yönerge), “Yerüstü ve Yer Altı Maden İşyerlerinde Çalışan İşçilerin Sağlığının Korunması ve İş Güvenliğinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Şartlar Hakkındaki 03.12.1992 Tarih Ve 92/104/EEC Sayılı Konsey Yönergesi” (89/391/EEC Sayılı Yönerge'nin 16. Maddesinin 1 Paragrafı Anlamında 12. Münferit Yönerge), “Balıkçı Gemilerinde Çalışanların Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereksinimlerine İlişkin 23 Kasım 1993 Tarih Ve 93/103/EEC Konsey Yönergesi”, “Hamile, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesi, Konusundaki 19 Ocak 1992 Tarih Ve 92/85 EEC Sayılı Konsey Yönergesi”, çalışanlara bilgi verme, danışma ve katılımlarını sağlama ile ilgili konularda düzenlemeler içermektedir¹⁰¹.

Ayrıca Topluluk düzeyinde ve özellikle sosyal diyaloga ilişkin bilgilendirme, danışma ve yönetime katılma haklarına yönelik yönergeler de bu noktada değinilme-

¹⁰¹ Bu yönergeler konusunda detaylı açıklamalar için bkz. Aş.Bl.2, § 7-III-B,C, s.94 vd.

si gereken düzenlemelerdendir. Bunları, “Avrupa İş Konseyi’nin Kurulması ve Çalışanlara Bilgi Verilmesi ve Danışılmasına Dair 22 Eylül 1994 Tarih ve 94/45/EC sayılı Konsey Yönergesi”, “Avrupa Şirketlerinde Çalışanların Yönetime Katılımına Dair 8 Ekim 2001 tarih ve 2001/86/EC sayılı Konsey Yönergesi”, “İşletmelerde Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Danışma Sürecinin İşletilmesine Dair 11 Mart 2002 tarih ve 2002/14/EC sayılı Konsey Yönergesi”, “Avrupa Kooperatif Şirketi Kanunu’nu Çalışanların Katılımına Yönelik Olarak Tamamlayan 2003/72/EC Sayılı Yönerge” şeklinde belirtmek mümkündür¹⁰². Ayrıca sosyal diyaloga ilişkin olarak kabul edilmiş tüzüklerde bulunmaktadır. Bunlar “Avrupa Şirketi Kanunu’na İlişkin 8 Ekim 2001 tarih ve 2157/2001 sayılı Konsey Tüzüğü”, “Avrupa Kooperatif Şirketi Kanunu’na İlişkin 22 Temmuz 2003 tarih ve 1435/2003 sayılı Konsey Tüzüğü”dür.

4. Avrupa Birliği Anayasası Taslağında

Avrupa Birliği Anayasası Taslağında “Temel Haklar ve Birlik Yurttaşlığı” başlığı altında I-9. maddede, AB’nin, 2000 tarihli *Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı*’nda belirtilen haklara bağlılığı ifade edilmiştir. “Sosyal Politika”ya ilişkin daha ayrıntılı düzenlemelere ise, III-209 ile III-219. maddeleri arasında “Birliğin Politikaları ve İşlemesi” başlığı altında yer verilmiştir¹⁰³. AB Anayasası Taslağında, AB’nin, *Avrupa sosyal politikasına* ilişkin 1989 tarihli *Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı*’nda belirtilen temel haklara bağlılığı ele alınmıştır (m.III-209).

¹⁰² Bkz. London Chamber, **EU Employment Law**, Euro Info Center, 2006, s.12; GOLLAN Paul/PATMORE Glenn, **Transporting The European Social Partnership Model To Australia**, Melbourne-2005, s.10; COLLINS Hugh, “Flexibility and Stability of Expectations in The Contract of Employment”, **Socio-Economic Review** (2006), 4-139, October 26-2005, pp.139-153; Report on The Situation of The Fundamental Rights in The European Union and Its Member States-2002, s.197; Bütün bu yönergeler AB ülkelerinin özel geleneklerine saygılıdır. Bütün yönergeler ulusal pratiklere göndermede bulunur, yani kimlerin “işçi” temsilcileri olduğunu tanımlarken ulusal pratikleri dikkate alır. Bütün yönergeler “Üye devletlerin yasaları ya da pratikleri ile sağlanan” tanımlara ve pratiklere göndermede bulunur. Bazı yönergelerde ve anlaşmada ulusal toplumsal partnerlerin, AB’nin koşullarını kendi ülkelerinin yasalarına uygulayabilecekleri de belirtilmektedir. Ancak buradan, üye devletlerin bu yönergelerin zorunlu kıldığı sonuçları garanti altına almama özgürlüğüne sahip olduğu sonucu çıkarılmaz. Bkz. WINDEY Paul, “Bilgilendirme ve Danışma: Avrupa Düzeyi, Ulusal Düzey” www.celik-is.org/egitim/dergi/dergi-19/34-55.pdf, (Erişim tarihi: 08.02.2008); Çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarına ilişkin bu yönergeler konusunda ayrıntılı açıklamalar için bkz. Aş.Bl.2, s.139vd.

¹⁰³ KÜÇÜKTOK, s.31; ÖZER Ahmet, “Yeni Avrupa Birliği Anayasası Hangi İlkeleri İçeriyor”, **Türk İdare Dergisi**, www.icisleri.gov.tr/_icisleri/TurkIdareDergisi/UploadedFiles/DemokanDemirel%2055-66.doc (Erişim Tarihi: 06.11.2008).

AB Anayasası Taslağında, üye ülkelerin sosyal dışlanma ile mücadele ve yüksek istihdam oranlarının yakalanması hedefiyle bir insan kaynakları sistemi geliştirmek ve çalışanlar ile şirket yönetimleri arasında sosyal diyalogu sağlama gibi hedeflere yöneleceği ifade edilmiştir (m.III-209)¹⁰⁴. “Birliğin Temel Haklar Şartı” adlı İkinci Bölümünde ise, özel olarak çalışanlara *bilgi verme ve danışma* konusu (m.II-87) ele alınmıştır. Hükme göre, çalışanların ya da onların temsilcilerinin Birlik hukukunun ve ulusal hukuk ve uygulamalarının belirlediği koşullarda, uygun seviyede bilgilendirilme ve danışılma haklarına sahip olması gerektiği hükme bağlanmıştır¹⁰⁵.

B. Türk Hukukunda Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışmanın Hukuki Dayanakları

İş ilişkilerine uygulanacak kurallar çeşitli kaynaklardan doğar. Ayrıca belirtelim ki, İş Hukuku bazı özel kaynaklara da sahip bulunmaktadır. Diğer hukuk disiplinlerinde olduğu gibi, *yasama, yürütme ve yargı* kaynakları dışında ayrıca tarafların kendi iradeleri ile oluşturduğu, *iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, iç yönetmelik ve işyeri uygulaması* gibi İş Hukukuna özgü kaynaklardan da söz etmek gerekir¹⁰⁶.

Taraflar arasında geçerli iş ilişkisi gereğince uygulanacak hak ve borçlara ilişkin uygulanacak bu kaynaklar, şüphesiz ki, işverenin işçiyi bilgilendirme yükümlülüğüne de ışık tutacaktır. Bilgilendirilme hakkına ilişkin uluslararası düzenlemelere önceden değinildiği için, çalışmanın bu bölümünde yalnızca Türk İş Hukuku açısından geçerli olan kaynaklar açıklanmaya çalışılacaktır. Öncelikli olarak genel kaynaklar şeklinde sıralanan ve işçinin bilgilendirilme hakkına ilişkin pek çok düzenlemelerin bulunduğu Anayasa, kanun, tüzük, yönetmelik düzeyindeki temel metinler ele alınacaktır. Ardından iş hukukuna ilişkin özel kaynaklara geçilecek ve iş sözleşmesi,

¹⁰⁴ Daha fazla ayrıntılı bilgi için bkz. KÜÇÜKTOK, s.33.

¹⁰⁵ AB Anayasa Taslağı, bir referandum sürecinin ardından Fransa ve Hollanda gibi iki kurucu ülke tarafından kabul edilmediği için yasalasmamıştır. KÜÇÜKTOK, s.41; Ancak, Portekiz’in başkenti Lizbon’da imzalanan *Lizbon Anlaşması*, 2005 yılında Fransa ve Hollandalı seçmenlerin referandumda reddettiği Avrupa Birliği Anayasası’nın yerini almak üzere kabul edilmiştir. Anlaşma 13 Aralık 2007 tarihinde imzalanmış ve 17 Aralık tarihli AB Resmi Gazetesi’nde yayımlanmıştır. (Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, signed at Lisbon, 13 December 2007) Bkz. <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2007:306:SOM:EN:HTML> (Erişim Tarihi, 30.12.2009).

¹⁰⁶ SÜZEK Sarper, *İş Hukuku*, 2.B., İstanbul-2005, s.41; SÜMER Halûk Hâdi, *İş Hukuku*, 13.B., Konya-2007, s.9 vd.

toplu iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmelikleri, işveren talimatı şeklinde ortaya çıkan kaynakların, işçinin bilgilendirilme hakkının kapsamının belirlenmesine olan etkileri ele alınacaktır.

1. Genel Kaynaklar

İşçinin bilgilendirilme hakkına ilişkin *genel kaynaklar* kavramından, hukukun diğer dalları ile ortak olan genel kaynaklar¹⁰⁷ anlaşılmalıdır. Bu kaynaklar *yasamaya* ilişkin kaynaklar, *yürütmeye* ilişkin kaynaklar ve *yardımcı* kaynaklar olmak üzere sınıflandırılabilir.

a) Yasama Kaynakları

aa) Anayasa

Anayasa tüm hukuk kaynaklarının üstünde yer alan bir kaynaktır. Zira 1982 Anayasası'nın 11. maddesine göre, “*Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır*”.

1982 Anayasasının 2. maddesinde de Türkiye Cumhuriyetinin sosyal bir hukuk devleti olduğu belirtilmiş, “*sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler*” başlığını taşıyan *üçüncü bölümde* (AY, m.49 vd.) ise çalışma yaşamı ile ilgili pek çok hükme yer verilmiştir.

¹⁰⁷ Hukukta kaynak terimi genellikle üç ayrı anlamda kullanılır. Bu anlamlardan birincisi, hukuk kurallarını koyma yetkisine sahip gücü ifade eder. Bu güç, modern toplumlarda öncelikle yasama organıdır. Yasama organı yanında, kanunların verdiği yetkiye dayanarak bakanlar kurulu gibi bir kısım idari makamların da hukuk kuralı koyması mümkündür. Kaynak teriminin ikinci anlamı, hukuk kurallarının hayata geçerken büründükleri biçimdir. Bu açıdan yazılı hukuk kurallarının kanun, kanun kuvvetinde kararname, tüzük ve yönetmelik gibi çeşitli görünüşleri vardır. Yazılı olmayan hukuk kuralları ise örf ve âdet hukuku adını alır. Kaynak teriminin bu ikinci anlamı için *yürürlük kaynakları* ifadesi de kullanılır. Kaynak teriminin son anlamı, ihtiyaç duyulduğu zaman hukuk kurallarının bulunabileceği yerleri ifade eder. Resmi Gazete, tutanak dergileri, açıklamalı veya açıklamasız kanun derlemeleri, şerhler bu anlamda hukukun kaynağını oluştururlar. Söz konusu bu üçüncü anlam için *bilgi kaynakları* ifadesi de kullanılmaktadır. AYAN Mehmet, **Borçlar Hukuku**, Konya-2005, s.12-13.

Belirtelim ki, Anayasada öngörülen kişi hak ve özgürlüklerine ilişkin hükümler (m.17 vd) de İş Hukuku alanında belirli bir etkiye sahip bulunmaktadır¹⁰⁸. İşverenin işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü de bu bölümde düzenlenen kişi hak ve özgürlüğü kavramı ile yakından ilgili bulunmaktadır. Özellikle Anayasanın *düşünce özgürlüğüne* ilişkin hükümleri, çalışma konusu ile bağlantılı düzenlemeleri oluşturmaktadır.

Düşüncenin özgürce ifade edilebildiği ortamlarda, demokratik kurumlar varlıklarını sürdürmekte ve gelişebilmektedir¹⁰⁹. Düşünce özgürlüğü olmadan *ifade özgürlüğünden* de söz etmek mümkün değildir. Genel olarak *düşünceyi açıklama özgürlüğü*, halkın bilgilendirme ve gerçekleri öğrenme hakkının gerçekleştirilmesini sağlamaktadır¹¹⁰.

bb) Kanunlar

Kanunlar, İş Hukukunun en önemli kaynaklarını oluşturur. Anayasanın belirlediği temel ilke ve kurallar, Kanun metinleri ile açıklığa kavuşturulmaktadır. Anayasanın, İş Hukuku ile ilgili temel ilkeleri yanında, İş Hukuku alanına yansıyan kişilerin temel hak ve özgürlüklere ilişkin hükümler için de Kanunlar yoluyla bu alana özgü ayrıntılı düzenlemeler getirildiği görülmektedir. Gerçekten de, Anayasada yer bulan düşünce ve ifade özgürlüğüne ilişkin temel düzenlemelerin, İş Hukuku alanında da, önem kazandığını belirtmemiz gerekir.

İş Hukukunun gerek yeni bir hukuk dalı olması, gerekse sosyal, ekonomik ve teknolojik gelişmelerden büyük ölçüde etkilenmesi nedeniyle bu alana ilişkin Kanunlar hızlı değişime uğramaktadırlar¹¹¹. Ülkemizde bireysel iş ilişkilerini düzenleyen temel Kanun olan 4857 sayılı İş Kanunu¹¹² da, bu değişim neticesinde kabul edilmiş yeni bir Kanun'dur. Çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılmasına ilişkin düzenlemeler ile AB yönergelerine belirli düzeyde yakınlaşma sağlanmış bulunmaktadır. Gerçekten de, iş ilişkisinin yazılı yapılmadığı durumlarda çalışanlara iş koşulları

¹⁰⁸ SÜZEK, *İş Hukuku*, s.41

¹⁰⁹ ŞAVRAN, s.25.

¹¹⁰ ŞAVRAN, s.25

¹¹¹ SÜZEK, *İş Hukuku*, s.45.

¹¹² R.G., 10.06.2003, 25134.

hakkında bilgi vermeye ilişkin İK, m.8/son hükmü ile AB'nin 91/533/EC sayılı Yönerge'sine uyum sağlanmış; 22. maddesi ile de aynı Yönerge hükümlerine göre iş koşullarının değiştirilmesi sırasında çalışanların bilgilendirilme hakkına yer verilmiştir¹¹³.

İK, m.77 hükmü ile de iş sağlığı ve güvenliği konusunda, işverene çalışanlara bilgi verme yükümlülüğü getirilerek AB'nin 89/391/EEC sayılı Çerçeve Yönerge'sine uyum sağlanmış¹¹⁴, çıkarılan pek çok yönetmelik ile de özel konularda çalışanların bilgilendirilme, danışılma ve görüşlerinin alınması konularına yer veren düzenlemelere gidilmiştir¹¹⁵.

İş ilişkisinin bireysel fesih yoluyla son bulması durumunda da, bilgilendirilme hakkının varlığını, sona ermeye ilişkin hükümler içerisinde görmek mümkündür. Özellikle iş güvencesine ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinin uygulanması esnasında, işverenin işçinin sözleşmesini feshetmede dayandığı geçerli sebebi açık ve kesin olarak belirtmek ve bunu yazılı olarak işçiye bildirmek zorunluluğu altında olması bunun bir göstergesidir¹¹⁶. Ayrıca belirtmek gerekir ki aynı Kanunun toplu işçi çıkarmaya ilişkin 29. maddesi de, fesihten önce işyeri sendika temsilcilerine gerekli bildirimlerin yapılmasına ilişkin düzenlemesi ile çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarının önemini vurgulamıştır.

b) Yürütme Kaynakları

İş Hukukuna ilişkin yürütme kaynakları, İş Kanunlarında yer alan hükümlerin ayrıntılarını, uygulanma şekillerini ve teknik yönlerini izah eden tüzük, yönetmelik vb. kaynaklardan oluşmaktadır. Zira Kanunların koyduğu kurallar, idarenin düzenleyici işlemlerine göre daha genel ve soyut durumdadırlar¹¹⁷. Düzenleyici işlemler ya-

¹¹³ Bkz. Aş.Bl. 3, § 19, C-3, s.243.

¹¹⁴ Bkz. Aş.Bl. 2, § 7, 3-A, s.94.

¹¹⁵ Yönetmelikler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Aş.Bl.3, § 19. s.272 vd.

¹¹⁶ İş güvencesinin kapsamına giren işçilerin iş sözleşmesinin bildirimli feshi konusunda ayrıntılı açıklamalar için bkz. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.430 vd; DEMİR Fevzi, **İş Güvencesi ve 4857 sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri**, Tes-İş Eğitim Yayınları, Ankara-2003, s.5 vd.

¹¹⁷ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.46. Bu işlemler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. GÖZLER Kemal, **İdare Hukuku, I. Cilt**, Bursa-2003, s.55 vd.

salara göre, daha kolay değiştirildiklerinden, iş ilişkilerinin değişen koşullara daha kolay uyarlanmasını sağlamaktadırlar.

aa) Tüzükler

Tüzük, kanunların uygulanmasını göstermek ve emrettiği işleri belirtmek üzere, Danıştay'ın incelemesinden geçirilerek Bakanlar Kurulunca çıkarılan ve Cumhurbaşkanınca imzalanan ve yasalar gibi Resmi Gazetede yayımlanan yazılı metinlerdir (AY, m.115/2). İş Hukuku alanında da bir kaynak olarak yürürlükte bulunan tüzüklere rastlamak mümkündür¹¹⁸.

bb) Yönetmelikler

Yürütme kaynaklarına ilişkin diğer önemli bir düzenleme de *yönetmelikler*den oluşmaktadır¹¹⁹. 1475 sayılı İş Kanunu döneminde bu Kanuna ilişkin düzenleyici idari işlemler daha çok tüzüklerden oluşuyor iken, 4857 sayılı İş Kanunu, daha çok bu düzenlemelerden yönetmeliklere yer vermiştir¹²⁰.

Yönetmelik, başbakanlık, bakanlıklar ve diğer kamu tüzel kişilerinin kendi görev alanlarını ilgilendiren yasaların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere çıkardıkları hukuk kurallarıdır. Hangi yönetmeliklerin Resmi Gazetede yayımlanacağı yasayla belirlenmektedir (AY, m.124).

Türk İş Hukuku alanında çok sayıda yönetmelik yürürlükte bulunmaktadır. Bu alanda işverenin çalışanlara bilgi verme ve danışma yükümlülüğüne ilişkin yürürlük kaynaklarında yer alan düzenlemelerin özellikle yönetmeliklerde ağırlık kazandı-

¹¹⁸ Tüzük niteliğindeki metinler, 6.8.1979 tarihli *İş Teftiş Tüzüğü*, 10.11.1983 tarihli *İş Kolları Tüzüğü*, 8.3.1984 tarihli *İşçi ve İşveren Sendika ve Konfederasyonlarının Devletçe Denetlenmesine İlişkin Tüzük*, 17.05.1984 tarihli *Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü*, 9.8.1989 tarihli *Grev ve Lokavtlarda Mülkiye Amirlerince Alınacak Önlemlere İlişkin Tüzük* şeklinde belirtilebilir.

¹¹⁹ Yönetmelik de Anayasada tanımlanmıştır. Buna göre, Başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzel kişilerinin kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla çıkardıkları yazılı hukuk kurallarıdır (AY, m.124).

¹²⁰ 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanununu (14. maddesi dışında) tümüyle yürürlükten kaldırıp yeni düzenlemeler getirdiğinden, İş Kanununun ilgili maddelerinde bu düzenlemelere uygun olarak yeni yönetmeliklerin çıkarılacağı öngörülmüştür. Yine 4857 sayılı Kanunun Geçici 2. maddesinde, 1475 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılmış tüzük ve yönetmeliklerin İş Kanununa aykırı olmayan hükümlerinin yeni yönetmelikler çıkarılıncaya kadar yürürlükte kalacağı öngörülmüştür. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.47.

ğı söylenebilir. Daha çok iş sağlığı ve iş güvenliği alanına yönelik yönetmeliklerde bu yükümlülüğe yer verilmiştir. Buna ilişkin yönetmeliklerden başlıcaları ise, “İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık Ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği”¹²¹, “Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik”¹²², “Asbestle Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik”¹²³, “Çocuk Ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik”¹²⁴, “Geçici Veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik”¹²⁵, “İşyeri Bina Ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık Ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik”¹²⁶, “İş Güvenliği İle Görevli Mühendis Veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”¹²⁷, “İşyeri Sağlık Birimleri Ve İşyeri Hekimleri, Görevleri İle Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik”¹²⁸, “Gürültü Yönetmeliği”¹²⁹, “Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik”¹³⁰, “Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık Ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği”¹³¹, “Yapı İşlerinde Sağlık Ve Güvenlik Yönetmeliği”¹³², “Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik”¹³³, “Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik”¹³⁴, “Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik”¹³⁵, “Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik”¹³⁶, “Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği”¹³⁷, “Güvenlik Ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği”¹³⁸,

¹²¹ RG., 11/02/2004, 25370.

¹²² RG., 26.12.2003, 25328.

¹²³ RG., 26.12.2003, 25328.

¹²⁴ RG., 06.04.2004, 25425.

¹²⁵ RG., 15.05.2004, 25463.

¹²⁶ RG., 10.02.2004, 25369.

¹²⁷ RG., 20.01.2004, 25352.

¹²⁸ RG., 16.12.2003, 25318.

¹²⁹ RG., 23.12.2003, 25325.

¹³⁰ RG., 11.02.2004, 25370.

¹³¹ RG., 22.02.2004, 25381.

¹³² RG., 23.12.2003, 25325.

¹³³ RG., 27.11.2004, 25653.

¹³⁴ RG., 23.12.2003, 25325.

¹³⁵ RG., 26.12.2003, 25328.

¹³⁶ RG., 07.04.2004, 25426.

¹³⁷ RG., 11.02.2004, 25370.

¹³⁸ RG., 23.12.2003, 25325.

“Kanserojen Ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik”¹³⁹, “Titreşim Yönetmeliği”¹⁴⁰, “Yeraltı Ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık Ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği”¹⁴¹ şeklinde belirtilebilir.

Söz konusu yönetmeliklerde bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkin olarak çalışanların veya temsilcilerinin eğitimi ve bilgilendirilmesi, işverenin bilgilendirmeye ilişkin önleyici tedbirler alması, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanması, kaza ve acil durumlarda bilgi alma olanağının sağlanması ve işverence çalışanlara belge verilmesi konuları üzerinde durulmuştur¹⁴².

c) Yargısal Kaynaklar

İş Hukuku ile ilgili olarak yargı organları tarafından verilen kararlar da, bu hukuk alanı bakımından oldukça önemlidir. Yargı kararları, nitelik olarak bağlayıcı olmamakla birlikte, hâkime olayın çözümünde yol gösterici olmaları bakımından *yardımcı* olmaktadır¹⁴³. Yazılı metinlerde (Kanun, Tüzük, Yönetmelik gibi) hüküm bulunmadığı takdirde, örf ve adette dahi soruna çözüm üretilmediği durumlarda (Medeni Kanun-MK-m.1/1), MK’nun 1. maddesinin 2. fıkrasında, hakimin kararlarında yargı içtihatlarından yararlanabileceği belirtilmiştir. Ancak hakim, kararı isabetli bulmadığı takdirde buna uymak mecburiyetinde değildir.

Ancak belirtelim ki, *ıçtihadı birleştirme kararları*, benzer olaylarda *bağlayıcı* nitelik taşıdığından, *asli kaynak* niteliğine sahiptir (Yargıtay Kanunu, m.45/5). Bu kararlar, Yargıtay Genel Kurullarını, dairelerini ve adliye mahkemelerini bağlayıcı nitelik taşımaktadır. İş Hukuku alanında da *ıçtihadı birleştirme kararları* bulunmaktadır¹⁴⁴.

¹³⁹ RG., 26.12.2003, 25328.

¹⁴⁰ RG., 23.12.2003, 25325.

¹⁴¹ RG., 21.02.2004, 25380.

¹⁴² İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlara bilgi verme ve danışma sürecine ilişkin Yönetmeliklerde yer alan ayrıntılı bilgi için bkz. Aş.B1.3, § 19, s.278 vd.

¹⁴³ SÜMER, s.10; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.48; MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, **İş Hukuku**, Ankara-2004, s.53; ŞAKAR, s.27-28.

¹⁴⁴ İş Hukukunda yargısal kaynakların önemi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.48-49; MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.53.

2. İş Hukukuna İlişkin Özel Kaynaklar

Çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarının kapsamının yegane kaynağı kanun ve yönetmeliklerden ibaret değildir. Şüphesiz ki, iş hukukuna özgü olarak iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, iç yönetmelikler, işveren talimatları ve işyeri uygulamaları da bu konuda önemli bir kaynak niteliğindedir.

a) İş Sözleşmesi

İş sözleşmesi, her iki tarafa da karşılıklı borç yükleyen sözleşmeler grubunda yer alır. Bu niteliğiyle Borçlar Kanunu'nda (m.313 vd) düzenlenmekte, bu Kanunun sözleşmelerle ilgili genel kurallarına tâbi bulunmaktadır¹⁴⁵. Ancak bu sözleşmenin kurduğu hukuki ilişkiye insanî, ahlaki değerler adına atfedilen anlamı onu, diğer sözleşmelerden farklılaştırmakta ve Borçlar Hukuku alanından İş Hukuku alanına aktarılmasına ve İş Hukuku'nun da temel kavramı, kurumu olarak ele alınmasına yol açmaktadır¹⁴⁶. İş sözleşmeleri, bireysel iş ilişkisinin temelini oluşturur ve bu ilişkiye uygulanacak çalışma koşullarını belirleyen başlıca kaynak niteliğini taşır¹⁴⁷. İş sözleşmesinin tarafları, bu sözleşme ile çalışma süresi, ücret, izin süresi gibi konuları mevzuatın emredici hükümlerini göz önünde bulundurarak belirler ve kendilerini bağlayıcı kurallar koyarlar¹⁴⁸.

İş sözleşmesi, yalnızca sözleşmenin tarafları olan işçi ile işveren arasında hüküm ifade ettiği için, sübjektif ve özel nitelikte bir hukuk kaynağıdır¹⁴⁹. İşçi ve işverenin sözleşme özgürlüğü iş mevzuatındaki mutlak ve nispi emredici hükümlerle sınırlandırılmıştır¹⁵⁰.

¹⁴⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. ŞENYÜZ Doğan, **Borçlar Hukuku, Genel ve Özel Hükümler**, Ekin Kitabevi, Bursa-2005, s.228-239; AKINTÜRK Turgut, **Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Özel Borç İlişkileri**, Beta Yayınevi, İstanbul-2004, s.271-272.

¹⁴⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.194.

¹⁴⁷ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.50.

¹⁴⁸ SÜMER, s.12-13; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.50; EYRENCİ Öner, TAŞKENT Savaş, ULUCAN Devrim, **Bireysel İş Hukuku**, 2.b., İstanbul-2005, s.28; ŞAKAR Müjdat, **İş Hukuku ve Uygulaması**, 6.b., İstanbul-2005, s.27.

¹⁴⁹ Bkz. SÜMER, s.13; AKYİĞİT Ercan, **İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi, 1.Cilt, 2.b.**, Ankara-2006, s.396; DEMİR Fevzi, **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 3.b., İzmir-2003, s.24 vd; MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.193; NARMANLIOĞLU Ünal, **İş Hukuku (Ferdî İş İlişkileri-I)**, 3.b., İzmir-1998, s.131 vd;

¹⁵⁰ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.50.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinin 1. fıkrasına göre, “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak¹⁵¹ iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir”. Ayrıca aynı Kanunun 2. maddesinin 1. fıkrasında da “işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir” hükmüne yer verilmiştir¹⁵².

Çalışma koşulları açısından başlıca kaynak olana iş sözleşmesi yazılı olarak kurulabileceği gibi, sözlü olarak da yapılabilir. Hatta zımnen (örtülü) olarak dahi kurulması mümkündür. Ancak bazı durumlarda iş sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunludur¹⁵³. Bunun dışında iş sözleşmeleri kural olarak herhangi bir şekle bağlı değildir (İK, m.8/1; BK, m.314/1). İş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması durumunda çalışma koşulları bakımından bir sorun olmasa da; özellikle yazılı yapılmayan durumlarda işçi ile işveren arasında sözleşme dahi kurulması mümkün olan bir sözleşmenin sonucunda, işçinin çalışma koşullarından nasıl haberdar olacağı önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Yukarıda da belirttiğimiz gibi İK'da, yazılı iş sözleşmesi yapılmayan durumlarda işverene, işçiye genel ve özel çalışma koşullarını gösteren bir belge verme yükümlülüğü getirilmiştir (İK, m.8/son). Hükme göre, “Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge ver-

¹⁵¹ 4857 sayılı Kanun'un kabulünden önce, iş hukuku öğretisinde kabul edilen *bağımlılık unsuru* 1475 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmemiştir. Borçlar Kanunu'nun 313. maddesinde yapılan tanımda da bu unsur bulunmamaktaydı. Anayasa Mahkemesi, bağımlılığın iş sözleşmesinin belirleyici olduğu konusunda bu dönemde bir karar vermiştir. Bu karara göre, “Hizmet akdi üç unsuru kapsar: 1. İş unsuru, 2. Ücret unsuru, 3. Bağımlılık unsuru. Bu akdi iş görmeye ilişkin diğer akitlerden ayıran bir bağımlılık unsurudur. Hizmet akdinde işçi az veya çok işverene bağlıdır. Yani çalışmasını işverenin gözetimi ve denetimi altında yapar” (AYM, 26-27.09.1967, 336/26), SÜZEK, **İş Hukuku**, s.191; Zira çalışanın, çalıştırana bağımlılığı söz konusu değilse yani, çalışan kişi, çalıştırının otoritesi altında, onun vereceği emir ve talimatlara göre iş görmek zorunda değilse iş sözleşmesinden söz etmek mümkün değildir. EKONOMİ Münir, **İş Hukuku, C.1 Ferdi İş Hukuku**, İstanbul-1987, s.14; REİSOĞLU Seza, **Hizmet Akdi**, Ankara-1968, s.51; DEMİRCİOĞLU Murat, **Sorularla Yeni İş Yasası**, İstanbul-2003, s.36; NARMANLIOĞLU, s.135; ÇELİK Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul-2004, s.73.

¹⁵² 1475 sayılı Eski İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin tanımına yer verilmemiştir. Bu dönemde yapılan tanım ve açıklamalar için bkz. NARMANLIOĞLU, s.132 vd; MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, **Hizmet Sözleşmesi**, Ankara-1995, s.12-13.

¹⁵³ Bir yıl ve daha uzun süreli belirli süreli iş sözleşmeleri, Deniz İş Kanunu (m.5), Basın İş Kanunu (m.4) uyarınca yapılan iş sözleşmeleri, takım sözleşmeleri (İK, m.16/2), çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş ilişkileri (m.14) yazılı yapılmak zorundadır.

mekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur”.

b) Toplu İş Sözleşmesi

Toplu iş sözleşmesi (TİS), işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan ve toplu düzeyde iş ilişkilerini düzenleyen hukuk kaynağıdır¹⁵⁴. Toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmelerinden farklı olarak çok sayıda işçiyi ilgilendiren, objektif ve genel nitelikli hukuk kaynağıdır¹⁵⁵. İş hukukunda aynı zamanda çalışma koşulları bakımından işçiyi bilgilendirmeye dönük bir işleve de sahip olan toplu iş sözleşmeleri belirli süre (en az 1 en fazla 3 yıl-2822 sayılı Kanun, m.7) yürürlükte kalırlar.

c) İşyeri İç Yönetmeliği

İç yönetmelikler, işverence *tek taraflı* olarak hazırlanan, işyerinde uygulanacak genel ve yeknesak çalışma koşullarını içeren düzenlemelerdir¹⁵⁶. Bunlar işyerinin bütününde veya bir bölümünde çalışma koşullarını, mevcut ya da gelecekteki çalışanlar açısından *kişiyeye özgü niteliklerden bağımsız ve genel bir biçimde* belirlerler. İç yönetmelik kurallarının hukuki bir değer taşıyabilmesi için bunların işverence iş sözleşmesinin kurulmasından önce yazılmış ve işçiye *bildirilmiş* olması gerekir¹⁵⁷.

İç yönetmelik hükümlerinin iş sözleşmesi kurulmadan önce çalışanlara bildirilmesiyle, çalışanların iç yönetmeliğin içeriği hakkında bilgi sahibi olması sağlanmış olur. Böylece işçi, işyerinde uygulanmakta olan *genel iş koşulları* hakkında bilgi sahibi olacaktır. İç yönetmeliğin işyerinin herhangi bir yerinde asılı olması, işçinin bilgisine sunulmuş sayılması bakımından yeterli olmayacaktır¹⁵⁸. Zira iş sözleşmesinin

¹⁵⁴ TİS hakkında ayrıntılı bilgi için bkz; DEMİR, **İş Hukuku ve Uygulaması**, s.282 vd; TUĞ Adnan, **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi**, Ankara-1996, s.6 vd.

¹⁵⁵ SÜMER, s.13.

¹⁵⁶ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.50.

¹⁵⁷ Ayrıntı için bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.57; SÜZEK Sarper, “*İş Hukukunda İç Yönetmelikler*”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 44, Sayı:1, 1995, s.183 vd.

¹⁵⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.57; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.52; SÜZEK, “*İç Yönetmelikler*”, s.186; SÜMER, s.13; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.29.

kurulması aşamasında işçinin işyerinde asılı olan çalışma koşullarını kolayca görme ve inceleme olanağı yoktur.

Konuyu “*mesai kaideleri*” başlığı altında 315. maddesinde düzenleyen Borçlar Kanunu, “*Sınai veya ticari bir teşebbüste, iş sahibi tarafından mesai veya dahili bir intizam için muttarit bir kaide ittihaz edilmiş ise bunlar evvelce yazılmış ve işçiye dahi bildirilmiş olmadıkça işçiye bir borç tahmil etmez*” diyerek, iç yönetmeliğin içeriği konusunda işverenin işçinin bilgi edinmesini sağlamak üzere kendisine düşeni yapmış olması gerektiğini dile getirmiştir.

Ancak genel iş koşulları hakkında herhangi bir güçlükle karşılaşmaksızın bilgi edinmek mümkün ise durum farklıdır. Bunu sağlamanın en güvenilir yolu, genel iş koşullarını basılı bir metin olarak işçiye vermektir¹⁵⁹.

Uygulamada bazı işyerlerinde iç yönetmelikler iş sözleşmesi yapılırken işçilere gösterilmekte, okutulmakta ve kabul ettiklerine dair yazılı belge alınmaktadır. İç yönetmelik hükümleri ancak işçinin önceden bilgisine sunulması ve her bir işçinin açık veya örtülü kabulü ile geçerli hale gelir ve bağlayıcılık kazanır¹⁶⁰.

d) İşveren Talimatları

Gerek iş hayatını ilgilendiren mevzuatta, gerekse taraflar arasında kurulan iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ilişkilerinde tarafların tüm hususları ayrıntılı olarak tespit etmesi imkânsızdır¹⁶¹. Bu şekilde boş alan olarak kalan kısımların doldurulması çalışma ilişkilerinin tarafı olan işveren açısından önem arzeder. İşyerinde yönetim hakkına sahip olan işverenin buna yetkisi bulunmaktadır.

İşyerinde yapılan işin nerede, ne zaman, nasıl yapılacağını düzenleyen veya yöntem ya da tekniğini gösteren *talimatlar* işin görülmesine ilişkindirler¹⁶². Günlük

¹⁵⁹ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.52; SÜZEK, “*İç Yönetmelikler*”, s.187.

¹⁶⁰ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.52.

¹⁶¹ Bu nedenle sözleşmelerde genel esasları ile düzenlenen iş koşulları, işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği emir ve talimatlar ile şekillenir ve somutlaşır. SÜMER, s.14.

¹⁶² SÜMER, s.14; ŞAKAR, s.27; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.60; İşçinin borçları iş sözleşmesinde belirtildiği ölçüde, yönetim hakkının içeriği ile daralır. Yani bu hakkın kapsamı iş sözleşmesinin hükümleriyle sınırlıdır. İşverenin yönetim hakkının temeli, iş sözleşmesidir. Ancak işverenin yönetim hakkını kullanırken sınırlı bir egemenliğe sahip olduğunu, emir ve talimatın kanun

çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatlerini, ara dinlenmesinin nasıl uygulanacağını, yıllık ücretli izinlerin kullanılma zamanını belirleyen veya işyerinde işin dağıtımına ilişkin veya kullanılacak araç, gereçler ve teknikler konusunda verilecek talimatlar bu tür talimatlar arasında sayılmaktadırlar.

İşveren, işyerinde belirli bir düzenin ve güvenliğin sağlanması amacıyla, işin görülmesi ile ilgili olmayan ancak işçilerin *işyerindeki davranış* kuralları ile ilgili talimatlar da verebilmektedir. Örneğin işçilerin işyerine giriş ve çıkışlarda uyulacak kuralları, giyinme ve soyunma odalarının, park yerlerinin, yemekhane, dinlenme ve spor tesislerinin kullanımını, kaza ve yangın durumunda yapılacak işleri, işçilerin hastalanmaları halinde hastalık raporlarının alınması için izlenecek yolu, işyerinde sigara içilmemesini düzenleyen talimatlar bu niteliktedir.

Bireysel talimatlar, talimatın işçiye *bildirilmesiyle* yürürlüğe girerler¹⁶³. İşçi işverenle karşı karşıya bulunmuyorsa, talimat ancak yöneltildiği kişinin egemenlik alanına geçtiği anda hukuki sonuç doğurur. Genel talimatlar ise yöneltildiği topluluğun kolayca görüp okuyabileceği bir yerde duyurulmakla diğer bir deyimle *aleniyet kazanmakla* yürürlüğe girerler¹⁶⁴. Ancak uygulamada Yargıtay, genel bir talimatın sonuç doğurabilmesi için onun aleniyet kazanmasını yeterli bulmamakta, sözleşme koşulu haline gelmesini zorunlu görmektedir¹⁶⁵.

hükümleri, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olamayacağını belirtmek gerekir. MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*, s.61.

¹⁶³ MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*, s.64; SÜZEK, *İş Hukuku*, s.63.

¹⁶⁴ İşveren aynı usule uyararak, re'sen, genel nitelikte bir talimatın uygulanmasına tamamen veya kısme son verebileceği gibi emir niteliğindeki talimatını da geri alabilir. MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*, s.64.

¹⁶⁵ Nitekim bu konuya ilişkin bir kararda, "*Hastalık nedeniyle alınacak raporların nasıl ve nereden alınacağı hakkında tamim ibraz edilmiştir. İşveren işin düzenli ve disiplinli bir biçimde yürütülmesini sağlama amacıyla hastalık raporlarının alınmasını olayda söz konusu olan tamimde belirtildiği üzere bir düzene koyabilir; tamimin geçersizliğini gerektirir bir durum söz konusu değildir. Ancak tamimin hukuki sonuç doğurabilmesi sözleşme koşulu haline gelmiş bulunmasına bağlıdır*" Y9HD, 12.06.1980, 7147/7134, SÜZEK, *İş Hukuku*, s.63; Krş: Oysaki işveren yasalar, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmelerine aykırı olmamak ve yönetim hakkının sınırlarını aşmamak koşuluyla her zaman tek taraflı talimatlar verebilir. Bir genel talimat ancak sözleşme koşulu durumuna gelmiş bulunmakla veya işyerinde sürekli bir uygulamaya konu olmakla değil, tek taraflı olarak yöneltildiği topluluğun kolayca görüp okuyabileceği bir yerde duyurulmakla yürürlüğe girer, hukuki sonuç doğurur. SÜZEK, *İş Hukuku*, s.63,

e) İşyeri Uygulamaları

İşyeri uygulamaları, işverenin açık beyanları neticesinde değil, işyerindeki bazı fiili davranışların tekrarlanması neticesinde ortaya çıkar. İşveren başlangıçta akdi veya yasal bir zorunluluk olmadığı halde, bir menfaati tek taraflı, sürekli ve aynı koşullarla sağlamaya devam ediyor ise, işçilerin zımnî kabulleriyle artık o uygulama *iş sözleşmesi hükmü (iş şartı)* haline gelmiş olur¹⁶⁶.

Ş 4. ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMANIN ÖNEMİ

I. İŞVERENİN BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİNDEN DAHA ÇOK YARARLANMASINI SAĞLAR

Bilgi edinme hakkının uygulanabilmesi için, bilgiye erişim yollarının iyi belirlenmesi ve bu yolların herkese açık tutulması gerekir. Bilgi çağında, internet bu yollardan biridir. Bu nedenle, her kurum ve kuruluş gibi, işverenlerin de, işletme faaliyetlerine ilişkin internet sayfasını oluşturması bilgiye erişim bakımından önemli faydalar sağlayacaktır. Bilgi edinme hakkı, bilişim ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ile birlikte ele alındığında, bireylerin bilgilenme ve iletişim yeteneklerini de zenginleştirerek yönetsel süreçlere katılım açısından yepyeni olanaklar sunan bir süreci hızlandırdığı söylenebilir. Bu şekilde, işverenin yönetim anlayışı *etkili ve verimli* kılınmış olacak, *katılımcı ve etkin* demokrasiye olanak sunulmuş olacaktır¹⁶⁷.

¹⁶⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.58-61; Örneğin işverenin sözleşmelerde hüküm olmamasına rağmen, her yıl işyerinin kuruluş tarihi olan 1 Mart'ta işçilere ikramiye vermesi ile işçilere yapılan bu ödeme bir işyeri uygulamasına dönüşmüş olur. SÜMER, s.13; ŞAKAR, s.28; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.55; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN ,s.29.

¹⁶⁷ Bkz. ŞAVRAN, s.90; İnternet ve benzeri yenilikler, sendikalar açısından da bir dizi yararlar sağlamaktadır. Sendikalar yeni iletişim teknolojilerini, internet üzerinden örgütlenme kampanyalarını oluşturmak, web siteleri aracılığı ile, üyelerini pazarlıklar ve grevle ilgili yenilikler hakkında bilgilendirmek, üyelerle iletişimlerini geliştirmek ve onların organize olmalarında, pazarlık anlaşmalarında ve politik çalışmalarında kullanabilmektedirler. ŞENKAL Abdülkadir, "*İletişim Teknolojisi ve Sendikalar (Sanal Sendika ya da İnternet Sendikacılığı)*", **Çimento İşveren Dergisi**, C:17, S:1, 2002, s.33.

II. ÇALIŞANLARIN YÖNETİME KATILIMINI SAĞLAR

Çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarına ilişkin uygulamalar, işyeri veya işletmelerde yönetime katılım¹⁶⁸ mekanizmalarının işlerliği açısından önemli rol oynar.

Çalışanların kendilerini ilgilendiren konularda görüşlerinin ve/veya onaylarının alınmasının, işverenin yönetim hakkına dayanarak tek yanlı düzenlemeler yapmasından daha uygun bir yol olduğu modern iş hukukunda genellikle kabul edilen bir husustur. Gerçekten de iş ilişkisinin koşulları, işletmenin yatırım kararları, işçi çıkarma gibi temel konuların çalışanların bilgilendirilme, danışılma ve yönetime katılım hakları çerçevesinde ele alınması, çalışanların işyerine daha çok bağlanmasını sağlayacak, işbirliği ve dayanışma bilincini geliştirecektir. Bu yolla işletmenin mali durumunun bilinmesi aşırı ücret isteklerini önleyecek, grev ve lokavtlar azalacak ve endüstriyel demokrasi¹⁶⁹ bu yolla çalışma barışının gerçekleşmesine katkıda bulunmuş olacaktır¹⁷⁰.

III. İŞVERENİN TEK YANLI UYGULAMALARINA KARŞI İŞÇİNİN KORUNMASINI SAĞLAR

İş hukuku açısından işçinin korunması büyük önem arz etmektedir. İş ilişkisi içinde oldukça güç çalışma koşulları altında bulunan işçinin, işveren karşısındaki korunmaya muhtaç durumu bu özelliği ortaya çıkarmaktadır¹⁷¹. Gerçekten de işçi

¹⁶⁸ Yönetime katılma kavramı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ULUCAN Devrim, “Avrupa Topluluğu Hukuku’na Uyum Açısından Türkiye’de İşçinin Yönetime Katılması”, **Avrupa Topluluğu ve Türkiye’nin Uyum Semineri**, İstanbul-1989, s.359; TAŞKENT Savaş, “Türkiye’de İşçinin Yönetime Katılması”, **İHD**, (Ekim-Aralık-1993), s.519-520; LOOÏSE Jan Kees / DRUCKER Michiel, “Employee Participation In Multinational Enterprises, The Effects of Globalization on Dutch Work Concils”, **Employee Relations**, Vol.24, No:1, s.12; Konu hakkında ayrıca bkz. Aş.Bl.1, § 6. II-B, s.65.

¹⁶⁹ Kavram hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. DERELİ Toker, “Endüstriyel Demokrasi”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, I.Cilt, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s.377; EKİN Nusret, **Edüstri İlişkileri**, 6.b. Beta Basım A.Ş. İstanbul-1994, s.152; YORGUN Sayım, “Avrupa Birliği Sürecinde Endüstriyel Demokrasi”, **Nusret Ekin’e Armağan**, Ankara-2000, s.636.

¹⁷⁰ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.102.

¹⁷¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. SÜMER, s.81 vd; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.312; DEMİR, **İş Hukuku ve Uygulaması**, s.89 vd; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.137 vd; MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.415 vd; NARMANLIOĞLU, s.245 vd; SCİARRA Silvina, **The Evolution of Labour Law (Report on Italy)**, 2003, s.22.

işveren ilişkisinde işçinin işverene bağımlılığı söz konusudur¹⁷². Sermayeyi elinde tutan işverene karşı işçinin ücret dışında başka bir olanağı bulunmamaktadır. Bu da *ekonomik bağımlılık* ilişkisi yaratmaktadır¹⁷³. Bu durum iş ilişkisinin doğasında vardır. Öte yandan işçinin işverene karşı *kişisel bağımlılığı* da söz konusudur¹⁷⁴. Görüldüğü gibi bu ilişkide taraflar eşit değildir. İşçi aleyhine gözüken bu durumda, işçinin zarar görmemesi için İş Hukuku'nda çeşitli tedbirler alınmıştır.

İşverenin iş sözleşmesinden doğan borçlarından bir tanesi de işçiyi bilgilendirme yükümlülüğüdür. Bu yükümlülük geniş anlamda işverenin işçiyi gözetme (koruma) borcu kapsamında da değerlendirilebilir¹⁷⁵. *İşçinin korunması*, iş hukukunun doğuş ve gelişmesinin temel nedenidir. Gerçekten de iş ilişkisinde işçi, sermayeyi elinde tutan işverenin *ekonomik bağımlılığı* altındadır. İşverenin bu ağırlığına karşı bir denge kurabilmek amacıyla işçinin korunması bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır¹⁷⁶. Özellikle çalışma yaşamının işyeri ortamının yaratacağı her türlü mesleki tehlike karşısında, işçinin iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalması da mümkündür. Bu nedenle işçinin işyeri ortamının yarattığı fiziki tehlikelere karşı da korunması gerekmektedir. Bu noktada işçinin işveren tarafından uygulanması zorunlu bulunan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirler hakkında *bilgilendirilmesi* zorunludur. Nitekim iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetmeliklerin pek çoğunda, işverene *işçiyi bilgilendirme* yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca iş ilişkisinin özellikle yazılı bir sözleşmeye dayanmadığı durumlarda çalışanların hangi çalışma koşulları çerçevesinde işe alındığını bilmeleri önem arz etmektedir. Bu anlamda çalışanın işyerinde hangi sıfatla işe alındığını, ne kadar ücretle çalışacağını, çalışma süresini, çalışma şeklini bilmesi; ayrıca çalışma koşullarının esaslı değişikliğe uğraması durumunda çalışanların bilgilendirilmesi ve onayının alınması işverenin tek yanlı uygulamalarına karşı çalışanları koruyan bir işleve sahiptir.

¹⁷² SÜZEK, *İş Hukuku*, s.15

¹⁷³ Ayrıntılı bilgi için bkz. NARMANLIOĞLU, s.5 vd; DEMİR, *İş Hukuku ve Uygulaması*, s.3 vd; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.23 vd; SÜMER, s.7; SÜZEK, *İş Hukuku*, s.15 vd; MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*, s.9 vd; ESENER Turhan, *İş Hukuku*, 3.B. Ankara-1978, s.1 vd; AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi, 1.Cilt*, s.49 vd; ULUCAN, "*Esneklik*", s.203 vd; ŞAKAR, s.18.

¹⁷⁴ SÜZEK, *İş Hukuku*, s.15.

¹⁷⁵ Bkz. NAZLI Seçkin, "*İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Nedenle Feshi*", *TÜHİS*, C:20, S:4-5, (Kasım-2006-Şubat-2007), s.93.

¹⁷⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.9; SÜZEK, *İş Hukuku*, s.15.

§ 5. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE BİLGİLENDİRİLME VE DANIŞILMA HAKLARINA İLİŞKİN BAZI KAVRAMLARIN İNCELENMESİ

Çalışmamızın konusu olan çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarının esaslarını incelemeden önce, bu hakkın uygulanmasına temel teşkil eden bazı temel kavramlara açıklık getirilmesi gerekir. Bu kavramlar özellikle çalışma ilişkilerinde “sosyal diyalog”, “endüstriyel demokrasi” ve “yönetime katılma” şeklinde ele alınacaktır.

I. SOSYAL DİYALOG KAVRAMI

A. Tanım

Toplumumuzda, aile içinden başlayıp, komşuluk ilişkilerine işçi, işverenden, derneklerden, sendikalardan, siyasal partilere kadar uzanan çizgide "diyalog" beraber yaşamın, birlikte üretip, paylaşmanın, barışın ön koşuludur. Diyalog, söylenenleri başkalarına kabul ettirme, düşünüleni tasdik ettirme aracı değildir. Diyalog, düşüncelerimizi başkalarıyla paylaşma, başkalarının düşüncelerinden yararlanma; katkılarla düşünce platformunu etkinleştirme, zenginleştirme ve çoğaltma olarak değerlendirilmektedir¹⁷⁷.

En genel tanımıyla *sosyal diyalog*, sosyal taraf olarak nitelendirilen, işçi ve işveren kuruluşlarının, sosyal politikaya ilişkin temel ekonomik ve sosyal düzenlemelerin belirlenmesi ve uygulanması sürecine katılmaları şeklinde ifade edilebilir. Sosyal diyalog, hükümet yetkilileri ve sosyal taraf olarak tanımlanan işçi ve işveren üst örgütlerinin temsilcilerinin, toplumda yer alan diğer örgütlü çıkar gruplarının temsilcileri ile birlikte temel ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılmalarını sağlayan her tip müzakere ve danışma veya basitçe fikir mübadelesi olarak tanımlanmaktadır¹⁷⁸.

¹⁷⁷ KAYHAN Necati, AB Sürecinde Türkiye’de Sosyal Diyalog Alanında Gelişmeler, TÜHİS, C:20-21, S: 6-1, (Mayıs Ağustos – 2007), s.61 vd.

¹⁷⁸ KURUVİLLA, Sarosh, “Social Dialog for Decent Work”, **International Institute for Labour Studies Discussion Paper**, No 149. 2003. s. 1; RYCHLY Ludek and PRITZER Rainer “Social

Sosyal diyalog, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) tarafından, hükümet, işçi ve işveren kesimleri temsilcileri arasında, ortak ekonomik ve sosyal konularda her türlü müzakere, istişare ve bilgi değişimi olarak tanımlanmaktadır¹⁷⁹.

Sosyal diyalogun en etkin aracı ise, işçi ve işveren kuruluşlarıdır. Bunlar arasındaki görüşmeler ve sağlanacak görüş birliği, çalışma ilişkilerine büyük ölçüde katkıda bulunacaktır.

B. Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog

Genişleyen Birliğin daha iyi yönetilmesinde önem arz etmesi, ekonomik ve sosyal reformların itici gücü olması nedeniyle AB, sosyal diyaloga büyük önem vermektedir. Sosyal ortakların, Avrupa düzeyinde, ulusal düzeyde, yerel düzeyde ve işletme düzeyinde önemli rol ve sorumlulukları bulunmaktadır¹⁸⁰.

AB düzeyinde sosyal diyalog, üye ülkelerde özellikle Kıta Avrupa'sında mevcut, korporatizm, sosyal diyalog ve sosyal ortaklık geleneğinin AB düzeyine yansımadır¹⁸¹.

Avrupa düzeyindeki sosyal diyalogun tarafları olarak üç büyük örgütün varlığı göze çarpmaktadır. Bunlar Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), Avrupa Endüstri ve İşveren Konfederasyonları Birliği (UNICE) ve Kamu İşletmeleri

Dialog at National Level in the EU Accession Countries”, IFP on Social Dialog, Labour Law and Labour Administration Working Paper, Geneve, ILO, 2003, s.13.

¹⁷⁹ KAYHAN, s.63; Ortak yararın bulunduğu konularda ekonomik ve sosyal konularda, hükümet, işçi ve işveren temsilcileri arasındaki her türlü görüşme, danışma bilgi değişimi olarak görülen sosyal diyalog, *endüstri ilişkilerinde*, barış ve ülkenin refahının artmasına katkıda bulunmaktadır. Zira, *küreselleşme sürecinde* çatışmanın uzun dönemde ülkeye ekonomik yarar sağlamadığı açıkça görülmüştür. GÖRMÜŞ Ayhan, “*Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişmesi*”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2007/3, S:14, s.116 vd.

¹⁸⁰ SÜRAL, “*Sosyal Diyalog Modeli*”, 09.11.2007;

¹⁸¹ KORAY Meryem/ÇELİK Aziz, **Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog**, Belediye-İş Sendikası AB’ye Uyum Serisi, 2007, s.4; SÜRAL Nurhan, **Evolving Structure of Collective Bargaining in Turkey, (1990-2005) Middle Eastern Studies**, Vol:42, No:6, (November-2006), s.970; AB’ye üye ülkelerde sosyal diyalog geleneği ve uygulamaları önemli farklılıklara sahip olsa da AB düzeyinde sosyal diyalogun biçimini ve mantığını derinden etkilemektedir. AB düzeyinde sosyal diyalog, danışma, müzakere ve karar-verme süreçlerini içeren sosyal tarafların kendi aralarında ve ayrıca hükümetle gerçekleştirdikleri uzlaşmaya dayalı çıkar temsil mekanizmasıdır. Sosyal taraflar arasındaki ilişkilerin kurumsallaşmış olması ve çatışmalarının uzlaşma ile çözme geleneği bu mekanizmasının en önemli özelliğidir. Bunlar, sosyal diyalogun etkin bir şekilde işleyebilmesi için elzem şartlardır. KORAY/ÇELİK, s.4-6.

Avrupa Merkezi (CEEP) olarak belirtilebilir. Bunlar emek, sermaye ve kamu işletmelerini temsil eden, bu alanlarda örgütlenmiş çok sayıda ve oldukça farklı yapıda birçok kuruluşun üye olduğu tepe örgütlerdir¹⁸².

AB üyesi ülkelere bakıldığında hemen her üye ülkede, ekonomik ve sosyal konsey, ulusal konsey, çalışma konseyi gibi çeşitli adlar alan ve geniş bir alanda etkinlik gösteren danışma organlarının oldukça yaygınlık gösterdiği görülmektedir¹⁸³. Taraflar arasında aynı zamanda bilgi alışverişi ve danışma organı biçiminde ortaya çıkan bu konseylerin varlığı, hem taraflar arasındaki ilişkilerin kurumsallaşması ve işbirliği ortamının yaratılması hem karşılıklı bilgi edinme ihtiyacının karşılanması hem de görüş ve politikaların uyumlaştırılması sürecine katkıda bulunması açısından oldukça önemlidir¹⁸⁴.

AB'de ulusal düzeyde olduğu gibi, işletme ve işyeri düzeyinde de *danışma, bilgilenme ve katılım* mekanizmaları bulunmaktadır. Bu amaçla oluşturulan mekanizmalar, iş konseyi¹⁸⁵, işletme konseyi, işçi komitesi, işletme komitesi gibi isimlerle anılmaktadır¹⁸⁶. Gerçekten de sosyal taraflar arasında her düzeydeki ilişkiler kurum-

¹⁸² KORAY/ÇELİK, s.176.

¹⁸³ KORAY/ÇELİK, s.102-103.

¹⁸⁴ Bu yapılanmalar ve ülke uygulamalarından örnekler hakkında ayrıntılı bilgiler için bkz. KORAY/ÇELİK, s.102 vd.

¹⁸⁵ Buradaki iş konseyi kavramı 94/45/EC sayılı AB Yönergesi kapsamındaki "Avrupa İş Konseyleri" dışında bir kavramdır.

¹⁸⁶ Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde, çalışanların bilgilendirilmesi ve danışma konusunda farklı uygulamalar mevcuttur. Ör: Almanya'da 2.000.000 toplam işletme sayısı içinde 113.000 iş konseyi bulunmaktadır. İş Konseylerine ilişkin temel düzenleme, 2001 tarihinde değiştirilen İş Konseylerinin Kuruluşu Kanunu (Betriebsverfassungsgesetz-BetrVG-Work Council Constitution Act) dur. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), **Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye**, Yayın No:268, Nisan-2006, s.85; Alman Hukuku bakımından işyeri konseylerinin yapısı ve işleyici için bkz. FRENCH Steve, "Information and Consultation Rights: a Re-Evolution of German Works Councils", **Federation News**, Vol:52, N:2, Autumn 2002, s.18; Belçika Hukukunda İş Konseylerine ilişkin düzenleme, 12 Eylül 1972 ve 27 Kasım 1973 tarihli Kraliyet Kararnameleri ile zorunlu kılınan 9 Mart 1972 tarih ve 9 sayılı İş Konseyleri Ulusal Toplu Sözleşmesi'dir. Belçika'da İşletme Konseyi, iş sağlığı ve güvenliği komitesiyle birlikte 100'den fazla işçinin çalıştığı işletmelerde çalışanların katılım ve temsilini sağlamaktadır. Belçika'da 257.357 toplam işletme sayısı içinde 3.185 İş Konseyi bulunmaktadır. TİSK, **AB Müktesebatı**, s.89; ENGELS Chris, **The Evolution of Labour Law in Belgium**, 1992-2002, s.12; Report From The Commission to The European Parliament and Council (94/45/EC), s.10; KORAY/ÇELİK, s.133; Avusturya'da İş Konseylerine ilişkin temel düzenleme İş Kanunu'dur (Arbeitsverfassungsgesetz). Avusturya'da 253.013 toplam işletme sayısı içinde 15.000 İş Konseyi bulunmaktadır. Beş ve daha fazla işçinin olduğu işletmelerde bütün çalışanları temsil eder. İşyeri düzeyinde danışma ve birlikte yönetim haklarını kullanır. KORAY/ÇELİK, s.133, TİSK, **AB Müktesebatı**, s.89; Fransa'da çalışma konseylerine ilişkin

sallaştıkça ve bu ilişkiler aracılığıyla bilgi alışverişi, görüşme-tartışma, ortak karar alma gibi süreçler yaşandıkça sosyal diyalogun ve ortaklık anlayışının varlık ve etkinlik kazanması mümkün olmaktadır¹⁸⁷. Bu nedenle işletme/işyeri düzeyindeki ikili ilişkiler ihmal edilemez niteliğe sahiptir¹⁸⁸.

AB’nde sosyal diyalog uygulamalarından biri de *toplu pazarlık* sistemidir. Yüksek düzeyde merkezileşmiş toplu pazarlık sistemi, Avrupa’da ikili sosyal diyalogu güçlendiren önemli etkenlerden biridir¹⁸⁹.

düzenleme 1946 tarihli Anayasaya dayalı çeşitli yönetmelikler ve sektör anlaşmalarına dayanmaktadır. Fransa’da iş konseylerinin sayısı yaklaşık 30.000 civarındadır. 50’den fazla çalışanı bulunduğu tüm işletmelerde çalışanlarca seçilen temsilcilerden ve işletme şefinden oluşur. Konseyler işletme tarafından resmen bilgilendirilirler ve kendilerine danışılır. KORAY/ÇELİK, s.134, TİSK, **AB Müktesebatı**, s.90; Lüksemburg’da çalışma konseylerine ilişkin düzenleme 7 Temmuz 1998 ve 28 Temmuz 2000 tarihli yasalarla değişik 18 Mayıs 1979 tarihli “İşçi Temsilciliğinin Reformuna İlişkin Kanun”dur. Lüksemburg’da 23.194 işletmede toplam 2.200 iş konseyi bulunmaktadır. İşçi komiteleri, çalışan temsilcilerinden oluşur. Bilgilenme ve danışılma yoluyla çalışanların çıkarlarını korumayı amaçlar. KORAY/ÇELİK, s.135, TİSK, **AB Müktesebatı**, s.89; Danimarka’da 489.312 toplam işletme sayısı içinde 6775 iş konseyleri düzenlemelerine tabi işletme sayısı; 4.958 de iş konseyi bulunmaktadır. TİSK, **AB Müktesebatı**, s.84, 96. Bkz.BRUUN Niklas/ MALMBERG Jonas, **The Evolution of Labour Law in Denmark, Finland and Sweden**, 1992-2003, s.4; Finlandiya’da iş konseylerine ilişkin temel düzenleme, 1978 tarihli İşletme İçi İşbirliği Kanunu, 1991 tarihli İşletme İdaresinde Personelin Temsiline İlişkin Kanun’dur. Finlandiya’da 225.000 toplam işletme içinde 5.500 iş konseyleri düzenlemelerine tabi işletme sayısı bulunmaktadır. TİSK, **AB Müktesebatı**, s.89; Yunanistan’da 6.441 iş konseyleri düzenlemelerine tabi işletme sayısı içinde 126 işletmede iş konseyleri bulunmaktadır. En az 50 işçinin çalıştığı (sendika yoksa 20 işçinin çalıştığı işletmelerde) işçilerin gönüllü temsil ve katılım organı olan bir kuruluş söz konusudur. Katılımcı ve danışmaya yönelik işlevleri bulunmaktadır. İş Konseylerine ilişkin temel düzenleme 2294/1994 sayılı Kanunla değişik 1767/1988 tarihli Kanundur. YANNAKOUROU Stamatina, **The Evolution of Labour Law in The European Union (Country Study on Greece-1992-2003)**, 2004, s.25; TİSK, **AB Müktesebatı**, s.96; KORAY/ÇELİK, s.135.

¹⁸⁷ AB üyesi ülkelerdeki ağırlıklı uygulamalara bakıldığında işyeri konseyleri ve işçi temsilcileri özellikle, mali ve ticari konular (yıllık bilanço, gelir gider tablosu), şirketin gidişatı üzerine düzenli bilgi (istihdam ve sektör içinde şirketin durumu dahil), istihdam düzeyi ve koşulları, disiplin düzenlemeleri, iş sağlığı ve güvenliği, çevreye ilişkin çalışmalar, yapısal değişiklikler, rasyonalizasyon programları, iş süreçleri ve çalışma süreleri hakkındaki düzenlemeler, çalışanların kişisel bilgilerinin korunmasına ilişkin düzenlemeler konusunda bilgilenme haklarına sahiptir; Danışılma hakları ise genellikle, şirketin yasal/tüzel statüsünde değişiklik, şirketin bütün birimlerindeki genişleme, daralma ve kapanmalar, yeni teknolojilerin uygulanması, istihdam yapısındaki herhangi bir değişiklik, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili şirketin yıllık bütçesi, planlanan fazla çalışmalar, maksimum çalışma saatlerini aşan çalışmalar, işten çıkarmalar ve mesleki eğitim, cinsiyet eşitliği konusunda pozitif ayrımcılık uygulamaları konusunda kendisini göstermektedir. KORAY/ÇELİK, s.140.

¹⁸⁸ KORAY/ÇELİK, s.132.

¹⁸⁹ KORAY/ÇELİK, s.141.

C. İşyerlerinde Sosyal Diyaloga İlişkin Avrupa Birliği Düzenlemeleri

AB’de sosyal diyalogun uygulamasını konu edinen yönergeler ve tüzükler bulunmaktadır¹⁹⁰. Bu yönergeler gerek topluluk ölçeğinde gerekse işletme/işyeri düzeyinde çalışanların bilgilendirilme, danışılma ve yönetime katılma haklarına ilişkin düzenlemeler getirmektedir. Çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde¹⁹¹ ayrıntılı olarak ele alacağımız yönergeleri kısaca aşağıdaki gibi belirtmek mümkündür.

1. İş Hukuku Alanında Özel Durumlara İlişkin Yönergeler

Bu alanda işyeri düzeyinde sosyal diyalog açısından özellikle toplu işçi çıkarmaya ilişkin 98/59/EC sayılı Yönerge, iş sağlığı ve güvenliği hakkında çerçeve düzenlemeye ilişkin 89/391/EC sayılı Yönerge ve işletmelerin devri durumunda çalışanların haklarının korunmasına ilişkin 2001/23/EC sayılı Yönerge önem arz etmektedir.

2. Belirli Özelliklere Sahip İşletmelere İlişkin Yönergeler

Topluluk çapında faaliyet gösteren işletmelerde bilgilendirme ve danışma mekanizmalarını düzenleyen üç temel yönerge bulunmaktadır. Bu Yönergeler Avrupa İş Konseyleri’ne ilişkin 94/45/EC sayılı Yönerge, Avrupa Şirketine ilişkin 2001/86/EC sayılı Yönerge ve Avrupa Kooperatif Şirketine ilişkin 2003/72/EC sayılı Yönerge’dir.

¹⁹⁰ **Avrupa Şirketi Kanunu’na İlişkin 8 Ekim 2001 tarih ve 2157/2001 Sayılı Konsey Tüzüğü:** Tüzük, AB müktesebatına göre kurulan ve yeni bir tür şirket olan Avrupa Şirketi’nin kuruluş, usul ve esaslarını belirlemektedir. 2001/2157 sayılı Tüzük çerçevesinde Avrupa AŞ’nin kuruluşu dört farklı şekilde öngörülmüştür: En azından iki farklı üye ülkeye mensup iki veya daha fazla anonim şirketin birleşmesi; En azından iki farklı üye ülkeye mensup şirketlerin katılımı ile limited şirketlerden veya anonim şirketlerden oluşan bir Avrupa AŞ Holding topluluğunun kurulması; En azından iki farklı üye ülkeye mensup şirketlerin bir Avrupa AŞ niteliğinde bir Yavru Şirket kurmaları; Diğer bir ülkede en azından iki yıldan beri faaliyet gösteren AŞ statüsündeki bir yavru şirketin Avrupa AŞ’ye dönüştürülmesi. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), **Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye**, TİSK Yayın No: 268, Ankara-2006, s.74; **Avrupa Kooperatif Şirketi Kanunu’na İlişkin 22 Temmuz 2003 Tarih ve 1435/2003 Sayılı Konsey Tüzüğü:** Bu tüzük, Avrupa Kooperatif Şirketi’nin kuruluş esaslarını belirlemektedir. TİSK, **AB Müktesebatı**, s.75.

¹⁹¹ Bkz. Aş.Bl.2, s.69 vd.

a) 22 Eylül 1994 tarih ve 94/45/EC sayılı Avrupa İş Konseyi'nin Kurulması ve Çalışanlara Bilgi Verilmesi ve Danışılmasına Dair Konsey Yönergesi¹⁹²

94/45/EC sayılı Avrupa İş Konseyleri Yönergesi, Topluluk ölçeğindeki işletme ve işletme gruplarında çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarının kullanılmasına ilişkin ilk düzenlemedir¹⁹³. Yönerge, Topluluk düzeyinde en az iki üye devletin her birinde 150'şer işçi olmak üzere üye devletlerde en az bin işçi çalıştıran işletmeler ve işletme gruplarında, çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarının geliştirilmesi amacıyla yönelik olarak Avrupa İş Konseylerinin kurulmasını öngörmüştür¹⁹⁴.

b) 8 Ekim 2001 tarih ve 2001/86/EC sayılı Avrupa Şirketlerinde Çalışanların Yönetime Katılımına Dair Konsey Yönergesi¹⁹⁵

2001/86 sayılı Avrupa Şirketlerinde Çalışanların Katılımı Yönergesi, Topluluk düzeyinde çalışanların yönetime katılımı çerçevesinde bilgi verme ve danışma mekanizmalarına yer veren bir diğer düzenlemedir. Bu Yönerge ile Avrupa Şirketine bağlı işletme ve işyerlerinde işçilere bilgi verilmesi ve danışılmasının temini amacıyla Temsilcilik Kurumunun kurulması ve Avrupa Şirketine ortak olan şirketlerin yetkili kurumlarıyla işçi temsilcilerinden oluşan bir Özel Müzakere Organının oluşturulması öngörülmüştür.

¹⁹² Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 On The Establishment Of A European Works Council Or A Procedure In Community-Scale Undertakings And Community-Scale Groups Of Undertakings For The Purposes Of Informing And Consulting Employees.

¹⁹³ REDFERN David, "An Analysis of The Role of European Work Councils in British Workplaces", **Employee Relations**, Vol.29 No.3, 2007, s.293; CARLEY Mark/HALL Mark, "The Implementation of The European Works Concils Directive", **Industrial Law Journal**, Vol.9, No:2, June-2000, s.103 vd.

¹⁹⁴ O'HAGAN Emer, "Ten Years Of European Works Councils In Ireland: Testing The Regulatory Capacity Of Soft-Style EU Directives", **Employee Relations**, Vol. 27 No. 4, 2005, s.389.

¹⁹⁵ Council Direct 2001/86/EC Of 8 October 2001 Supplementing The Statute For A European Company With Regard To The Involvement Of Employees Ve Council Regulation (EC) No. 2157/2001 Of 8 October 2001 On The Statute For A European Company (SE).

c) 22 Temmuz 2003 tarih ve 2003/72/EC sayılı Avrupa Kooperatif Şirketi Kanunu’nu Çalışanların Katılımına İlişkin Olarak Tamamlayan Konsey Yönergesi¹⁹⁶

Yönerge, Avrupa Kooperatif Şirketi çalışanlarının bu şirkete katılmalarına ve bu şirketlerdeki bilgilendirme ve danışma konularına ilişkin prosedürü belirlemektedir¹⁹⁷.

3. 11 Mart 2002 tarih ve 2002/14/EC sayılı İşletmelerde Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Danışma Sürecinin İşletilmesine Dair Konsey Yönergesi¹⁹⁸

Yönerge, üye devletlerde bulunan işletmeler ve işyerlerinde işçilerin bilgilendirilme ve danışılma haklarının yasal çerçevesini düzenlemiştir¹⁹⁹. 2002/14/EC sayılı Yönerge belirli bir büyüklüğe ulaşmış tüm işletmelerde bilgilendirme ve danışma mekanizmasının oluşturulmasını öngörmektedir.

Bu Yönerge’de yer alan bilgi verme ve danışma konusundaki düzenlemeler, Avrupa Birliği mevzuatında Toplu İşten Çıkarma Hakkında 98/59 sayılı Yönerge’nin 2. maddesi; İşletmelerin Devri Halinde İşçi Haklarının Korunması Hakkında 2001/23 sayılı Yönerge’nin 7. maddesi ile Avrupa İş Konseyleri’nin Kurulması Hakkında 94/45 sayılı ve 97/74 sayılı Yönerge’lerin bilgi verme ve danışmaya ilişkin hükümlerinin tamamlayıcısı nitelikte olup, bunlarla bir bütün halinde yürürlükte²⁰⁰. Ulusal düzeyde yürürlükte bulunan mevzuat ve uygulamalarda genel olarak işçilere bu konuda yeterli düzeyde koruma sağlayan düzenlemeler saklıdır²⁰¹.

¹⁹⁶ Council Directive 2003/72/EC Of 22 July 2003 Supplementing The Statute For A European Cooperative Society With Regard To The Involvement Of Employees Ve Council Regulation (EC) No. 1435/2003 Of 22 July 2003 On The Statute For A European Cooperative Society (SCE).

¹⁹⁷ O’HAGAN Emers.387.

¹⁹⁸ Directive 2002/14/EC Of The European Parliament And Of The Council Of 11 March 2002 Establishing A General Framework For Informing And Consulting Employees In The European Community.

¹⁹⁹ O’HAGAN, s.387.

²⁰⁰ ERALTUĞ, “*Bilgi Verme ve Danışma*”, s.115.

²⁰¹ ERALTUĞ, “*Bilgi Verme ve Danışma*”, s.115.

D. Türkiye’de Sosyal Diyalog Yapılanmaları

1. Genel Olarak

Çalışma hayatına ilişkin politikaların oluşumuna katkı vermek; taraflar arasında uzlaşma ve işbirliğini güçlendirecek çalışmalar yapmak, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarını ve uygulamalarını izlemek, yeni mevzuat ve yasa değişiklikleri ile ilgili hususlarda görüş oluşturmak sosyal diyalog uygulamaları açısından oldukça önem arz etmektedir. Ayrıca ulusal mevzuatın AB’nin çalışma hayatına ilişkin müktesebatına uyumu için taraflar arasında etkin bir çalışma, bilgilendirme ve iletişimin gerçekleşmesini sağlamak da, sosyal diyalog yapılanmaları çerçevesinde etkin ve verimli olabilmektedir²⁰².

Türkiye’de sosyal diyalogun tam anlamıyla başarıya ulaştığını söylememiz mümkün değildir. Türkiye’de, sosyal taraflar arasındaki güç dağılımının çok dengesiz olması nedeniyle özellikle işçi kesimi, kendilerinden çok fazla taviz isteneceği endişesi taşımaktadır. Bunun yanında işçi ve işverenler arasında bir yönetime katılma geleneğinin ve sisteminin olmaması sosyal diyalogun başarısız olmasına neden olan yapısal bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır. Ayrıca İş Hukuku’nda endüstri ve ulusal düzeyde konfederasyonlar arası toplu pazarlığı engelleyici hükümlerin bulunması sosyal taraflar arası ikili sosyal diyaloga geçit vermemektedir. Yine bu çerçevede sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma oranlarının düşük olması sosyal diyalogun başarısını engellerken, aynı zamanda işçilerin Konsey’de tam anlamıyla temsili sorununa da sebep olmaktadır. Son olarak, Türkiye’de güçlü, başarılı ve sosyal diyalogun önemini kavrayan siyasi partilerin olmaması, sosyal diyalogun kurumsallaşmasını ve başarılı olmasını olumsuz yönde etkilemiştir²⁰³.

Türkiye’de kanunlardan (formel) veya uygulamalardan (enformel) kaynaklanan ikili veya üçlü sosyal diyalog yapılanmaları bulunmaktadır²⁰⁴.

²⁰² Bkz. SİPAHİ İsmet, “*Türkiye’de Sosyal Diyalog*”, *Avrupa’da ve Türkiye’de Sosyal Diyalog*, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul-2000, s.34.

²⁰³ GÖRMÜŞ, “*Sosyal Diyalog*”, s.137; KORAY/ÇELİK, s.339 vd.

²⁰⁴ Türkiye’nin Avrupa Birliğine uyum sürecinde sosyal diyalogu geliştirmek için yapması gerekenler bulunmaktadır. Sosyal diyalog açısından AB ve ILO, Türkiye’den Ekonomik ve Sosyal Konsey’de (ESK) kamu ağırlığının azaltılmasını beklemektedir. Neredeyse tüm sosyal taraflara

Ulusal düzeyde işçi ve işveren kuruluşlarının bir araya gelerek toplantılar yapmasına yönelik formel ikili yapılar mevcut değildir²⁰⁵. Sosyal ortaklar arasında tabii ki enformel toplantılar olmaktadır fakat düzenli olarak bir araya gelmeleri ve ortak politikalar belirlemeleri için formel platformlar yoktur. Türk Hukuku'nda işyeri düzeyindeki formel ikili yapılar, toplu pazarlığı, işyeri sendika temsilciliğini ve çalışanların bilgilendirilmesini içermektedir²⁰⁶. Türkiye'de işyeri düzeyinde iş konseyleri bulunmamaktadır²⁰⁷.

Gerek işyeri düzeyindeki gerekse ulusal düzeydeki kimi sosyal diyalog formel yapılarının Türk İş Hukuku mevzuatında ele alınmış biçimini aşağıdaki gibi belirtmek mümkündür²⁰⁸.

eşit bir sayıda üyeye sahip olan kamu kesiminin bu ağırlığının giderilmesi, sosyal diyalog mekanizmasını işler hale getirecek ve olumlu katkıları olacaktır. İşyerinde yönetime katılma konusunda ülkemiz mevzuatının AB mevzuatına uyumu noktasında AB'nin bizden bir düzenleme beklediği bilinmektedir. Bu konuda AB'nin ilgili yönergelerine uyum sağlanmalıdır. DERELİ Toket, "Yavaşlayan AB Süreci ve Seçim Ortamında 2007 Yılı'nın Muhtemel Sosyal Gündem Maddeleri ve Öneriler", **İşveren**, Cilt: 45, Sayı: 4-5, Ocak-Şubat 2007, s. 33; YILMAZ Cafer, "AB Müzakere Sürecinde Sosyal Diyalog ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nun Yürüttüğü 'Yenilik ve Değişim İçin Sosyal Diyalog Projesi'", **Mercek**, Sayı: 42, Nisan 2006, s. 63

²⁰⁵ Sosyal diyalog, ekonomik ve sosyal politika uygulamalarında demokratikleşme, yasallık, sosyal çatışmaların azaltılması ve taraflar arasında problem çözümünün kolaylaşması, ekonomik krizlerde ve geçiş dönemlerinde sosyal gerginliği azaltması bakımından yararlı bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal diyalog, ikili (işçi ve işveren sendikaları), üçlü (işçi ve işveren sendikaları ve Hükümet) ve üç artılı (işçi ve işveren sendikaları, Hükümet ve temsil olunan Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu, Türkiye Ziraat Odaları Birliği ve diğer sivil toplum kuruluşları gibi kurumlar) yapılarıdaki karşılıklı etkileşimi ifade eder. Sosyal diyalog tabiri dar anlamıyla kullanıldığında ise işçi ve işveren sendikaları (sosyal ortaklar) arasındaki formel ve enformel temaslar ile bu temasların işlerliği ve başarı oranı kastedilir. SÜRAL Nurhan, "Sosyal Diyalog Yoluyla Esneklik Açılımları", www.sosyaldiyalogmodeli.org/ek/Nurhan%20Sural.doc. (Erişim tarihi: 09.11.2007); ÖKÜTÇÜ Davut, "Son Dönem AB-Türkiye İlişkileri ve Sosyal Politika", **Mercek**, Sayı: 42, Nisan 2006, s. 46-49.

²⁰⁶ SÜRAL, "Sosyal Diyalog Modeli", 09.11.2007.

²⁰⁷ SÜRAL, "Sosyal Diyalog Modeli", 09.11.2007.

²⁰⁸ 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen 114. maddesinde düzenlenen Üçlü Danışma Kurulu (ÜDK), çalışma hayatına ilişkin sorunların çözümü için kurulmuştur. Ancak kurulma nedeni ve görevleri bakımından ESK'ya benzeyen ÜDK'nın da beklenen başarıdan uzak olduğu görülmektedir. Bu nedenle 4641 sayılı ESK Kanunu yeniden gözden geçirilerek, hem ÜDK ile Konsey'in çakışan görevlerinde hem de Konsey'in yapısında değişiklikler yapılması, sosyal diyalogun gelişmesini sağlayabilir. 17 Aralık 2004 Brüksel Zirvesi sonrasında AB, Türkiye ile müzakerelere başlama kararı almış ve 03 Ekim 2005'te de Türkiye AB ile tarama sürecini başlatmıştır. Bu tarihten itibaren Türkiye'nin AB politikalarına uyumu daha önemli hale gelmiştir. Bu çerçevede Türkiye'nin sosyal politika ve istihdam alanlarında AB'ye uyumu sürecinde gözle görülür eksiklikler bulunmaktadır. Fakat Şubat 2006'da başlatılan AB Komisyonu destekli Sosyal Diyalogu Güçlendirme Projesi ve yerel düzeyde sosyal diyalogu kurumsal hale getirmek için Türkiye İş Kurumu destek projesi kapsamında 8 ilde İl İstihdam Kurulları'nın oluşturulması, Türkiye'deki sosyal diyalog eksikliğinin giderilmesi yönünde umut verici çalışmalar olarak

2. İşyeri Düzeyinde Sosyal Diyalog

a) İşyeri Sendika Temsilciliği

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun²⁰⁹ 34. maddesinin 1. fıkrasına göre, “*Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, ellibir ile yüz arasında ise en çok iki, yüzbir ile beşyüz arasında ise en çok üç, beşyüzbir ile bin arasında ise en çok dört, binbir ile ikibin arasında ise en çok altı, ikibinden fazla ise en çok sekiz olmak üzere işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi tayin ederek onbeş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir*”. Aynı Kanunun 35. maddesinde ise işyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcinin görevlerine değinilmiştir. Söz konusu hükme göre, “*İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi, işyerine münhasır kalmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder. İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirirler*”²¹⁰.

Çalışanların işletme düzeyinde sosyal diyaloga katılımları, ülkemizde işyeri sendika temsilcileri aracılığıyla yürütülmektedir. Ancak, birçok işletme ve işyerinin sendikasız olduğu, dolayısıyla işyeri sendika temsilcilerinin bulunmadığı bilinen bir gerçektir. Buradaki boşluğun biran önce giderilmesi gerekmektedir²¹¹. Bu boşluk

görülmektedir. Fakat Türkiye’de sosyal diyalogun geliştirilmesinde hâlâ devlete ve sosyal taraflara çok büyük görevler düşmektedir. GÖRMÜŞ, “*Sosyal Diyalog*”, s.138-139.

²⁰⁹ R.G., 07.05.1983, 18040.

²¹⁰ 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 30. maddesinin 4773 sayılı Kanunun 9. maddesi ile değiştirilmesinden önce, temsilci haklı bir sebep olmaksızın işten çıkarılamıyordu ve iş güvencesine sahipti. 2822 sayılı Kanunun Değişik 30. maddesine göre, “*İşyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshinde İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır*” denilmiştir.

²¹¹ Aslında, 4857 sayılı yasanın hazırlık çalışmalarında, sendika temsilcisi bulunmayan işyerlerinde işçi temsilcilerinin seçimi konusunda bir hüküm bulunmaktaydı İşçi temsilcisi müessesesine sosyal tarafların itirazı üzerine, bu düzenleme yasa metninden çıkartılmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Aş.Bl.3, § 17, s.191.

dolayısıyla ki, örneğin sendikaların olmadığı işyerlerinde toplu işçi çıkarma, işyerinin devri gibi durumlarda işçilerin bilgilendirilmesi ve danışılması konularında yasanının ilgili hükümlerini uygulamada sorunlar bulunmaktadır.

b) Toplu Pazarlık

Türkiye’de toplu pazarlık işyeri ve işletme düzeyinde yapılabilmektedir. Kanun, sektör, iş kolu veya ulusal ölçekli toplu iş sözleşmelerini düzenlememiştir. 2822 sayılı “Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu”²¹² toplu pazarlık yetkisini Kanunda yer alan çifte sayısal ölçütünü (% 10 işkolu ve % 50 + 1 işyeri-işletme barajı) yerine getiren işkolu sendikalarına tanımıştır (m.12). Konfederasyonlar toplu pazarlık yürütme ve bağitleme yetkisine sahip değildir. Sendikalar da, faaliyet yürüttükleri iş kolunun bütünü için değil yetkili oldukları işyeri ve işletmeler için tek tek veya birlikte toplu pazarlık yürütebilmektedirler. İşverenler toplu pazarlıkta tek tek veya işveren sendikası aracılığı ile temsil edilebilmektedirler. Toplu pazarlık sonucu imzalanan toplu iş sözleşmeleri işçi ve işveren tarafları arasında sosyal diyalogun ve ortak girişimlerin geliştirilmesinde ve uyuşmazlıkların azaltılmasında önemli rol oynamaktadırlar²¹³.

c) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

4857 sayılı İş Kanunu’nun 80. maddesine göre, “*Bu kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür. İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler*”.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülükleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir (4857, m.80)²¹⁴.

²¹² R.G., 07.05.1983, 18040.

²¹³ KORAY/ÇELİK, s.466.

²¹⁴ 4857 sayılı Kanununun 105. maddesinde, İş Kanununun 80. maddesinde öngörülen iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan; iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamayan işveren veya işveren vekiline beşyüzer

İşçiler, sağlık ve güvenliğinin korunması ve geliştirilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca konulan kurallar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uymak zorundadırlar. İşçilerin, işyerinde sağlık ve güvenlik tedbirlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan tedbirlere uyulması hususunda iş sağlığı ve güvenliği kurullarıyla işbirliği yapmaları ve uygulamada karşılaştıkları güçlükler hakkında kurula bilgi vermeleri gerekmektedir.

d) İzin Kurulu

İşçilerin, dinlenerek çalışma istemini, bedensel ve ruhsal sağlıklarını korumaları, motivasyonlarını ve iş verimliliğini artırmaları amacıyla yıllık ücretli izin hakları bulunmaktadır. 1982 Anayasasında da yıllık ücretli izin vazgeçilmez bir hak olarak güvence altına alınmıştır. Yıllık ücretli izne ilişkin temel düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanununda ortaya konulmuştur (m.53 vd).

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin²¹⁵ (YÜİY) 15. maddesi uyarınca, işçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulması gerekmektedir. İşçi sayısı yüzden az olan işyerlerinde; izin kurulunun görevleri, işveren veya işveren vekili veya bunların görevlendireceği bir kişi ile işçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci tarafından yerine getirilmektedir.

e) Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma

İşyeri düzeyinde sosyal diyalogun önemli bir uygulaması da çalışma ilişkilerinde çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarının varlığıdır. Bu uygulamaların önemli bir kısmı Türk İş Hukuku mevzuatında kabul edilmişken, bazıları için henüz özellikle AB Yönergeleri açısından uyum sağlanamamıştır. İleride daha ayrıntılı biçimde inceleyeceğimiz²¹⁶ bu uygulamaları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

milyon lira para cezası verilmesi öngörülmüştür; İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. R.G., 07.04.2004, 25426.

²¹⁵ R.G., 03.03.2004, 25391.

²¹⁶ Bkz. Aş.Bl.3, § 19, s.217 vd.

- İş sözleşmesinin koşulları hakkında bilgi verme (İK, m. 8).
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi verme, danışma ve çalışanların katılımlarını sağlama (İK, m. 77).
- Kısmi/tam süreli açık işler hakkında bilgilendirilme (İK, m. 13).
- Kısa çalışma ve işyerinde faaliyetin durmasının Türkiye iş kurumu (İŞKUR) ve taraf sendikaya bildirilmesi (4447, EK m.1)²¹⁷.
- Çalışma koşullarında değişikliğin bildirilmesi (İK, m. 22).
- Toplu işçi çıkarma durumunda bilgi verme ve danışma/müzakere (İK, m. 29).
- Belirli/belirsiz süreli açık işler hakkında bilgilendirilme.
- İşyerinin veya bir bölümünün devri halinde çalışanlara bilgi verme ve danışma.

3. Ulusal Düzeyde Sosyal Diyalog

Türkiye’de ulusal düzeyde sosyal diyaloga ilişkin üçlü ve çok taraflı yapı ve uygulamalar mevcuttur. Kanundan doğan üçlü yapılanmalar başlıca, “*Çalışma Meclisi*”, “*Ekonomik ve Sosyal Konsey*”, “*Üçlü Danışma Kurulu*”, “*Türkiye İş Kurumu*”dur²¹⁸.

²¹⁷ Daha önce 4857 sayılı İş Kanunu’nun 65. maddesinde düzenlenmiş bulunan *Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği* konusu, İK’da 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikler ile 4447 sayılı “İşsizlik Sigortası Kanunu” kapsamına alınmıştır. RG., 26.05.2008, 26887.

²¹⁸ Ulusal düzeyde diğer üçlü sosyal diyalog platformları şunlardır: Sanayi ve tarım işçileri için asgari ücreti belirleyen Asgari Ücret Tespit Komisyonu (İK m. 39); Yüksek Hakem Kurulu (TİSGLK, m. 53); Mesleki Yeterlilik Kurumu; Asgari İşçilik Tespit Komisyonu; Ücret Garanti Fonu Yönetim Kurulu; Özürlüler Yüksek Kurulu; Resmi Arabulucular Seçici Kurulu; İşyerlerinde işin durdurulmasına veya işyerlerinin kapatılmasına karar veren Komisyon (İK m. 79); İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin nerelere ve ne kadar verileceğine karar veren Kurul (İK m. 38); Özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma yükümlülüğüne aykırı hareket edenlerden tahsil olunan cezaların nerelere ve ne kadar verileceğine karar veren Kurul (İK m. 30/11); Mesleki Eğitim Kurulu, KOSGEB ve METARGEM gibi özerk kuruluşlar; Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Kurulu ve Yönetim Kurulu. SÜRAL, “*Sosyal Diyalog Modeli*”,

Ülke düzeyinde yasal üçlü sosyal diyalog, danışma yapılarının en yenisi Üçlü Danışma Kurulu'dur²¹⁹. Üçlü Danışma Kurulu²²⁰, Çalışma Meclisi ve Ekonomik ve Sosyal Konsey'in hükümet ağırlıklı yapısından farklı olarak daha dengeli bir birleşime sahiptir.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Kurulu ve Yönetim Kurulu ve İl İstihdam Kurulları²²¹ sosyal tarafların katıldığı çok taraflı danışma mekanizmaları arasındadır. İŞKUR, 2003 yılında 4904 sayılı "Türkiye İş Kurumu Kanunu"²²² ile düzenlenmiştir²²³.

09.11.2007; Ayrıca sosyal tarafların da temsil edildiği çok taraflı yapılara örnek olarak İl Mesleki Eğitim Kurulları, İnsan Hakları Danışma Kurulu, Meslek Standartları Komisyonu, Tüketici Konseyi, Vergi Konseyi, Devlet Planlama Teşkilatı Özel İhtisas Komisyonları, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu da verilebilir. Bkz. KORAY/ÇELİK, s.395, 456.

²¹⁹ Çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerde, sosyal tarafların görüşünün alınması ve çalışmaların her safhasında ortak diyalog ve işbirliğinin gözetilmesi öteden beri Türk Endüstri İlişkilerine yöneltilen eleştirilerin başında gelmekteydi. Ülkemiz tarafından 1993 yılında onaylanan 144 sayılı Uluslararası Çalışma Normlarının Uygulanmasının Geliştirilmesinde Üçlü Danışma Hakkında Sözleşme hükümleri de dikkate alınarak buna ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. KORAY/ÇELİK, s.457; Ayrıntılı bilgi için bkz; ODAMAN, Serkan, "Üçlü Danışma Kurulu", **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı:1, Cilt:18, (Ocak) 2005, s.14 vd.

²²⁰ 4857 sayılı İş Kanunu'nun 114. maddesi'ne göre, "Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla; Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere, üçlü temsile dayalı istişari mahiyette bir danışma kurulu oluşturulur" denilmiştir. Aynı maddenin son cümle hükmüne göre ise, Kurulun çalışma usul ve esasları hakkında bir yönetmeliğin (R.G., 04.04.2004, 25423) çıkarılacağı hükme bağlanmıştır (m.114).

²²¹ Başta vali ve belediye başkanı olmak üzere il düzeyinde görev alan üst düzey kamu yöneticileri ile il düzeyindeki meslek örgütlerinin, sendikaların ve sivil toplum örgütleri ile üniversite temsilcilerinden oluşur. İstihdam büroları Kanunda belirtildiği şekliyle amaca uygun olarak faaliyet gösterdiği takdirde, iş gücü piyasası ile ilgili istihdam ve işsizlik konusunda yerel ve bölgesel şartların Kuruma sağlıklı şekilde aktarılmasına ve daha isabetli yerel ve genel istihdam politikalarının oluşturulmasına katkıda bulunabilir. YİĞİT Yusuf, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İşsizlik Sigortası**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli-2004, s.132.

²²² R.G., 05.07.2003, 25159.

²²³ İŞKUR, İş ve İşçi Bulma Kurumunun yerine kaim olmak üzere ilk kez Ekim 2000'de 618 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kurulmuş; Kararnamenin Anayasa Mahkemesince iptali nedeniyle 4904 sayılı Kanun ile düzenlenmiştir. İŞKUR, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bağlı kuruluşu iken 16.7.2003 tarih ve 4947 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilatı Kanunu (R.G., 24.0-7.2003) ile Sosyal Güvenlik Kurumuna bağlanmıştır m. 1, 41/c.

II. ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ

A. Endüstriyel Demokrasi Kavramı

Endüstriyel demokrasi geniş anlamda çalışanların her düzeyde katılımını esas alan, insan kaynaklarını geliştirmeyi hedefleyen, üretim, yönetim, başarı ve sorumlulukların paylaşılmasına imkân tanıyan, bunların hayata geçirilmesini sağlayan ve siyasi demokrasiyi tamamlayan yönetim aracıdır²²⁴. Bu kavramı daha geniş tanımlamak da mümkündür. Buna göre endüstriyel demokrasi, en geniş anlamda, ekonomik ve sosyal içerikli tüm kararlara çalışan kesimin katılması olarak tanımlanabilir²²⁵.

Çalışanların işletme içinde kendilerini etkileyebilecek kararlara direkt olarak ya da temsilcileri aracılığıyla dolaylı olarak çeşitli mekanizmalarla katılımını ifade eden çok farklı kavramlar kullanılmaktadır. İşçilerin yönetime katılması anlamında en sık kullanılan kavram endüstriyel demokrasidir. Ancak endüstriyel demokrasi yönetime katılmayı da içine alan çok geniş bir kavramdır. Endüstriyel demokrasi kişisel çıkarların keyfi ve kötüye kullanımını önlemek amacıyla sanayide güç birikimini engellemeyi, bunun için de biriken gücü parçalamayı amaçlar²²⁶.

Endüstriyel demokrasi, işletme yönetimine yeni bir bakış açısı kazandırmıştır. Bu kavram geleneksel yönetimden günümüze kadar meydana gelen yönetim tekniklerine kaynak olmuş; ve bu sayede otokratik yönetim anlayışından, birlikte yönetim hatta özyönetim sürecine ulaşılmıştır²²⁷.

B. Yönetime Katılma Kavramı

Yönetime katılma (employee participation) endüstriyel demokrasinin araçlarından biridir. Bunun dışında “birlikte karar verme” (co-determination), “birlikte mülkiyet” (co-ownership), “işçi katılımı” (employee involvement), “işçilerin kendi kendini yönetmesi” (self-goverment), “ortak istişare” (joint consultation), “öz yöne-

²²⁴ YORGUN, s.636.

²²⁵ YORGUN, s.636.

²²⁶ Bkz.DERELİ Toker, “*Endüstriyel Demokrasi*”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, I.Cilt, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s.377.

²²⁷ Kavram ve uygulaması hakkında daha geniş bilgi için bkz. YORGUN, s.636.

tim” (self management) ve “güçlendirme” (empowerment) gibi kavramlar yönetime katılma anlamında kullanılan farklı uygulamaları ifade etmektedir²²⁸. Ancak bu uygulamaların ortak noktası işçilerin işletmeyle ilgili bilgi paylaşması ve/veya kararlara katılmasını sağlamayı hedeflemesidir.

Yönetime katılma sendika, toplu pazarlık gibi pek çok endüstri ilişkileri olgusu gibi Avrupa’da ortaya çıkan bir kavramdır²²⁹. Çalışanların çalıştıkları işyerlerindeki karar alma mekanizmalarında söz sahibi olma hakkına çalışanların yönetime katılma hakkı denir²³⁰. Yönetime katılmada işçi, işçilik pozisyonunu korurken, yönetimin faaliyet alanı içindeki bazı görevleri doğrudan veya temsilcileri aracılığı ile görmesi anlaşılmaktadır²³¹. Böylece çalışanların kendi gelecekleri üzerinde söz sahibi olması ve bunu belirleyen süreçlere etkin bir biçimde katılması sağlanmış olacaktır²³². Nitekim 1989 tarihli “Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı”nda, işçilere bilgi verme ve danışma yanında ve yönetime katılmaya da yer verilmiştir (m.6).

AB endüstri ilişkileri sisteminin en temel özelliği olan dolaylı katılım konusunda AB ülkeleri arasında bir uyum sağlamak ve özellikle İş Konseyleri gibi temsili mekanizmalar için bir sistem oluşturmak amacıyla birçok girişimde bulunulmuş ve kararlar alınmıştır²³³. Sonuçta işçiler temsilcileri aracılığı ile karar organlarında oluşturulan kurul, komite ve konseylerde söz sahibi olmuşlardır.

²²⁸ EKİN Nusret, **Edüstri İlişkileri**, 6.B. İstanbul-1994, s.152; DERELİ, “*Endüstriyel Demokrasi*”, 378

²²⁹ Bkz. KAĞNICIOĞLU Deniz, “*Avrupa Sosyal Modelini Oluşturma Sürecinde Bir Endüstriyel Demokrasi Aracı Olan Yönetime Katılmanın Rolü*”, <http://iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/16.pdf>, (Erişim tarihi: 07.12.2007).

²³⁰ KÜÇÜKTOK, s.15.

²³¹ Yönetime katılma, çoğu kez endüstriyel demokrasi ile eş anlamda kullanılan bir kavramdır. Bu iki kavram arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Ancak, bu kavramlar tümüyle özdeş değildir. Endüstriyel demokrasi, sendikalaşma ve toplu pazarlık sistemi, kâra katılma, ortak danışma sistemi, iş ve işçi komiteleri, işçi konseyleri, işçilerin karar organlarında temsilci bulundurmaları, eşit temsil sistemi ve işçilerin özyönetimi gibi çok geniş bir alanı kapsamaktadır. YORGUN, s.636; DERELİ, “*Endüstriyel Demokrasi*”, s.377; EKİN, s.152.

²³² Bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.19; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.102.

²³³ Avrupa Birliği ülkelerinde alt düzeyde ya da işletme düzeyinde yönetime katılmada en çok karşılaşılan mekanizma iş konseyleridir. Bazı ülkelerde aynı mekanizma işyeri komitesi olarak da adlandırılmaktadır. İşçilerin dolaylı olarak yönetime katılmasının en önemli araçlarından biri olan iş konseyleri, Avrupa ülkelerinin birçoğunda II. Dünya Savaşı sonrasında ekonomik iyileşme sağlayabilmek için geliştirilen işçi-işveren işbirliğinin tamamlayıcı bir unsuru olarak or-

Avrupa Birliği ülkelerinin çoğunda yasalarla iş konseylerine temel bazı haklar sağlanmıştır²³⁴. Bunlar işletmenin genel durumu ve geleceğine yönelik düzenli bilgi alma hakkı, ekonomik konularda danışılma ve görüş bildirme hakkı ve sosyal ve personele ilişkin konularda (çalışma saatleri, ödeme sistemleri, sağlık ve güvenlik, mesleki eğitim gibi) kararlara katılma hakkıdır. İş konseyleri genellikle toplu sözleşme kapsamına giren konularla ilgilenmemekle birlikte, işyeri düzeyinde bu anlaşmaların uygulanmasına yönelik kararlara katılmaktadırlar²³⁵. Ancak Avrupa ülkelerinde toplu pazarlığın merkezîyetçilikten uzaklaşmasıyla birlikte iş konseyleri toplu pazarlıklara da taraf olmaya başlamışlardır²³⁶.

Yönetime katılma mekanizması olarak yönetim kurullarına katılma uygulaması sadece ulusal düzeyde değil, *Avrupa Birliği düzeyinde* birden fazla ülkede faaliyet gösteren çokuluslu işletmelerde de görülmektedir²³⁷.

Ülkemizde işçilerin yönetime katılmasına olanak tanıyan genel bir yasal düzenleme ve yönetime katılma modeli bulunmamaktadır²³⁸. İş mevzuatımızda sadece

taya çıkmıştır. KAĞNICIOĞLU, s.283; Bilindiği gibi, Avrupa ülkelerinde işçilerin yönetime katılmasına olanak veren çok farklı modeller uygulanmaktadır. Bunlar arasında en etkin ve kapsamlı olanı Alman modelidir. Almanya, bu modelin diğer ülkelerde de benimsenmesini, haksız rekabetin önlenmesi gerekçesi ile talep etmektedir. KUTAL, s.69.

²³⁴ SARGEANT Malcolm, “Employee Consultation”, **Employee Relations**, Vol.23, No:5, 2001, s.493 vd; O’HAGAN, s.386 vd.

²³⁵ KUTAL, s.69.

²³⁶ KAĞNICIOĞLU, s.283; GÖRMÜŞ Ayhan, “Toplu Pazarlık Yoluyla Yönetime Katılma”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C.5, S. 2, www.isguc.org, 09.11.2007.

²³⁷ Bir Fransız-Alman kimya grubu olan Aventis bu konuda ilk olması bakımından önemlidir. Aventis’te hem Fransa’dan hem de Almanya’dan işçi ve sendika temsilcilerinin Aventis Yönetim Kurulu’nda yer alması için bir anlaşma sağlanmıştır. Bu anlaşmaya göre, Aventis Yönetim Kurulunda altı işçi temsilcisi yer almaktadır. Bunlardan dört tanesi, ikisi Alman ve ikisi Fransız olmak üzere, kurulun daimi üyesi olacak ve sendikalar tarafından aday gösterilip işletmenin hissedarlar asamblesi tarafından seçilecektir. Kalan iki temsilci ise Aventis Avrupa İş Konseyi tarafından atanacaktır. Bu iki temsilciden biri aynı zamanda Aventis Avrupa İş Konseyi’nde yer alacaktır. Dört daimi üye Aventis Yönetim Kurulu’nda yer alan diğer on üye ile aynı haklara sahiptir. Aventis Avrupa İş Konseyi temsilcisi danışman statüsünde toplantılarda yer alırken, diğeri ise sadece izleyici olarak kurulun toplantılarına katılacaktır. Bu uygulama Avrupa Endüstri İlişkileri Sistemi oluşturma sürecinde bir model oluşturması açısından oldukça dikkat çekmektedir. KAĞNICIOĞLU, s.288.

²³⁸ Bkz. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.104; KUTAL, s.63; Ülkemizde işçilerin yasal yollardan yönetime katılmaları, önemsiz sayılabilecek derecede bazı yasal düzenlemelere konu olmuştur. 1921 tarihli Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun’un 11. maddesinde kömür madeni ocaklarında çalışan işçilerin en az ücretlerinin devlet, işçi ve işveren temsilcisinden oluşan üç kişilik bir komisyon tarafından saptanacağı öngörülmüştür. 1936 tarihli İş Kanunu da en az ücretlerin saptanmasında üçlü bir komisyon kurulmasını öngörmüştü. TALAS, s.532; Bu anlamda ilk olarak bir kamu kuruluşunda, kurumsal nitelikte katılıma imkân tanıyan,

iş sağlığı ve güvenliği kurulları (İK, m.80) ile yıllık ücretli izin kurullarında, YÜİY'nin 15. maddesi gereğince yönetime katılma söz konusudur²³⁹.

İşyeri sendika temsilciliği kurumunun *yönetime katılma* anlamına gelip gelmeyeceğini bu noktada belirtmek gerekir. 2822 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 34. maddesine göre toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendika tarafından atanan işyeri sendika temsilcilerinin görevleri idari nitelikte olmayıp, daha çok işçi ile işveren arasında genel uyumun sağlanması, çalışma barışının korunması ve işçilerin yasalarla toplu iş sözleşmelerinden doğan haklarının uygulanmasına yöneliktir. Dolayısıyla işyeri sendika temsilciliğinin bir *yönetime katılma* kurumu olarak değerlendirilmesi uygun olmaz²⁴⁰.

1945 yılında kabul edilen İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu zikredilebilir. KORAY/ÇELİK, s.355; TALAS, s.533; Yine taraflara katılma hakkı tanıyan 1946 tarihli Çalışma Bakanlığı Kuruluş Kanunu ile oluşturulan Çalışma Meclisi'ni de örnek gösterebiliriz. Bu meclis Çalışma Bakanın veya Müsteşarın başkanlığında, Çalışma Genel Müdürü, İşçi Sağlığı Daire Başkanı, Bakanlıklardan ve Devlet Planlama Teşkilatından iştirak edecek birer temsilci, Üniversitelerin İş Hukuku, Sosyal Ekonomi, Sosyal Siyaset, İş Fizyolojisi, İş Sağlığı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İş Mühendisliği ve gündemdeki konularla ilgili dallarından Yüksek Öğretim Kurulunca seçilecek beş öğretim üyesi, en fazla işçi ve işvereni temsil eden konfederasyonların her iş kolunda seçilecek işçi ve işveren temsilcisinden meydana gelmektedir; Çalışma Meclisi, Türk çalışma mevzuatının geliştirilmesinde önemli roller oynamıştır. Bunun yanında, sosyal politika alanında etkin politikalar üretmek için işçi, işveren ve hükümet temsilcilerini bir araya getirerek Türk çalışma hayatına uzlaştırma sistemini getirilmesi yönünde çabalar sarf etmiştir. GÖRMÜŞ, "Sosyal Diyalog", s.121; 1964 yılında kabul edilen ve 23 sayılı Kanunun yerini alan 440 sayılı Kanun ile 10 binden fazla işçi çalıştıran İktisadi Devlet Teşekkülleri'nin Yönetim Kurullarında bir işçi üye bulundurulması düzenlenmişti. 440 sayılı Kanun katılım açısından 23 sayılı Kanundan daha geri bir düzenleme içermekteydi. Bu çerçevede 12 İktisadi Devlet Teşekkülü'nde işçi temsilcileri yönetim kurullarında yer aldılar. 440 sayılı Kanun 12 Eylül 1980 tarihinde 60 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile (KHK) daha sonra 2929 sayılı Kanun ile Kasım 1983'te işçilerin yönetime katılması uygulamasına son verildi. KORAY/ÇELİK, s.360; TALAS, s.533-534. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.104.

²³⁹

²⁴⁰

Bkz. ULUCAN "Yönetime Katılma", s.359; TAŞKENT, "Yönetime Katılma", s.519-520; İşçi ve işveren sendikaları Anayasa'nın 53. maddesi ve TİSGLK'nun 2. maddesi uyarınca özerk bir alan içinde iş ilişkilerini düzenleyebilir ve işçilerin yönetime katılmasını öngören hükümler kararlaştırabilirler. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.104.

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKUNDA İŞVERENİN ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Ş 6. İŞ SÖZLEŞMESİNE VEYA İSTİHDAM İLİŞKİLERİNE UYGULANACAK KURALLAR BAKIMINDAN BİLGİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

I. GENEL OLARAK

Bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkin hukuki metinlerde, işverenin bilgi verme yükümlülüğünün kapsamı genel olarak çalışma koşulları, işyeri ve işletmelerin yakın geçmişteki ve gelecekteki gelişimi, ekonomik durumu; işyeri ve işletmelerde istihdam durumu, yapısı ve özellikle yakın gelecekte istihdamı olumsuz olarak etkileyecek olan hususlardan oluşmaktadır²⁴¹. Aynı zamanda bu konularda alınması öngörülen tedbirler ve nihayet işgücü organizasyonuna ilişkin haller, toplu işten çıkarma ve işletmelerin devri halleri de dâhil olmak üzere, sözleşme ilişkilerinde esaslı değişiklikler yapılmasına sebep olacak kararlar hakkında da bilgilendirilme ve danışılma hakkı bu temel metinlerde sözü edilen hususlar arasında yer almaktadır²⁴².

Bu bağlamda Avrupa düzeyinde kabul edilen yönergeler²⁴³, sosyal tarafların yapmış olduğu bağlayıcı anlaşmalarla da birleşerek Avrupa İş Hukuku olarak adlan-

²⁴¹ Bkz. ALP, “*Temel Sosyal Haklar*”, s.8; SÜZEK, “*İç Yönetmelikler*”, s.186.

²⁴² ERALTUĞ, “*Bilgi Verme ve Danışma*”, s.116-117; ÖZKALP Enver, “*Örgütlerde İşin Çalışanlar İçin Anlamı ve İş Dizayını*”, **Kamu-İş**, C:7, S:2, 2003, s.2 vd; İşletme bazında insan kaynakları konusunu ön plana taşıyan eğilimler artış göstermektedir. Benzer değerlendirmelere göre insan kaynakları; şirket stratejileri doğrultusunda işgücünün bilgilendirilmesi, eğitilmesi, ortak hedeflere yönlendirilmesinden sorumlu olup, şirketler finansal sermaye ile değil, insan sermayesi ile daha büyük rekabet gücü elde etmektedirler. Bkz. AR Kamil Necdet, **Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Ücretlerin Gelişimi**, Kamu-İş Yayınları, Ankara-2007, s.200

²⁴³ İşletme veya işyerlerinde yeniden yapılanma sürecinde çalışanlara bilgi verme ve danışmaya ilişkin düzenlemeler Avrupa Topluluğu düzeyinde 1970’lerin başlarından itibaren başlamıştır. Bazı üye ülkeler ve işveren gruplarının direnmelerine rağmen, Topluluk sosyal hukuku bakımından sınırlı da olsa bir alan oluşturulmuş ve zamanla bunun kapsamı genişletilmiştir. Almanya’nın iş konseyi yapısı, işçi temsilciliği açısından önemli bir yapı oluşturmuş ve işyerlerinde sosyal diyalog uygulamalarının önü açılmıştır. Birlik alanında daha sonra öncelikli olarak çalışanlara veya onların temsilcilerine bilgi verme ve danışmaya ilişkin toplu işçi çıkarma ve işyeri devirlerine ilişkin yönergeler (*Council Directive 75/129/EEC of 17 February 1975 on the Approximation of the Laws of the Member States relating to Collective Redundancies [1975] O.J. L 48/29; amended by Council Directive 92/56/EEC of 24 June 1992 [1992] O.J. L 245/3;*

dırılabilir bir mevzuatın ortaya çıkmasına neden olmuştur²⁴⁴. Bunlardan biri de, iş ilişkisine²⁴⁵ uygulanacak koşullar hakkında çalışanlara bilgi vermeye ilişkin Yönerge'dir.

and replaced by Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the Approximation of the Laws of the Member States relating to Collective Redundancies [1998]; and Transfers of Undertakings Directive 1977 (Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the Approximation of the Laws of the Member States relating to the Safeguarding of Employees' Rights in the event of Transfers of Undertakings, Businesses or O.J. L 225/16) Parts of Undertakings or Businesses [1977] O.J. L 61/26; amended by Council Directive 98/50/EC of [1998] O.J. L 201/88; replaced by Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the Approximation of the Laws of the Member States relating to the Safeguarding of Employees' Rights in the event of Transfers of Undertakings, Businesses or Parts of Undertakings or Businesses [2001] O.J. L 82/16). kabul edilmiştir. Bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkin bireysel yönergelerin kapsamı ilerleyen yıllarda genişletilmiştir. Daha sonra, Topluluk ölçeğindeki işletme ve işletme gruplarında çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarının kullanılmasına ilişkin düzenleme ilk kez *Avrupalı İşçi Kurulları'nın Kurulması Hakkındaki 94/45/EC Sayılı Yönergesi* (Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the Establishment of a European Works Council or a Procedure in Community-scale Undertakings and Community-scale Groups of Undertakings for the Purposes of Informing and Consulting Employees [1994] O.J. L 254/64) ile kabul edilmiştir. Bu konuda diğer bir düzenleme de *Avrupa Şirketi Statüsünü Çalışanların Katılımı Yönünden Tamamlayan 2001/86/EC sayılı Yönerge* (Council Regulation (EC) No 2157/2001, O.J. L 294/1; Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001 Supplementing the Statute for a European Company with regard to the Involvement of Employees, O.J. L 294/22)'dir. En sonunda da *Avrupa Topluluklarında İşçilere Bilgi Verilmesi ve Danışılması Hakkında Genel Bir Çerçeve Belirlenmesine İlişkin 2002/14/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Yönergesi* (Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a General Framework for Informing and Consulting Employees in the European Community [2002] O.J. L 80/29) ile, Birliğe üye ülkelerde bulunan işletmeler ve işyerlerinde işçilerin bilgilendirilme ve danışılma haklarının yasal çerçevesi çizilmiştir. FORSYTH Anthony, "The 'Transplantability' Debate Revisited: Can European Social Partnership be Exported to Australia?", **Comp. Labour Law & Pol'y Journal**, Vol:27, s.320.

²⁴⁴ Doğrudan İş Hukuku'nu ilgilendiren 14 AB Konsey Yönergesi; İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 28 Konsey Yönergesi; Kadın erkek eşitliğine ilişkin 8 Konsey Yönergesi; Ayrımcılığa ilişkin 2 Konsey Yönergesi; Sosyal diyaloga ilişkin 4 Konsey Yönergesi 2 Tüzük bulunmaktadır. Bkz. TİSK, **AB Müktesebatı**, s.9 vd; KREBBER Sebastian, "The Social Rights Approach of The European Court of Justice To Enforce European Employment Law", **Comp.Labour Law&Pol'y Journal**, Vol:27, S:377, s.402-403.

²⁴⁵ Karşılaştırmalı hukuk bakımından İş sözleşmesi kavramı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. BETTEN Lammy, "The Role of The Contract in Transforming Labour Relations", **The Employment Contract in Transforming Labour Relations**, 1995, s.1-13; FREEDLAND Mark, "The Role of The Contract of Employment in Modern Labour Law", **The Employment Contract in Transforming Labour Relations**, 1995, s.17-23; WEISS Manfred, "The Future of The Individual Employment Contract in Germany", **The Employment Contract in Transforming Labour Relations**, London-1995, s.29-41; BIAGI Marco, "Painful rebirth From Ashes: The Future of The Individual Employment Contract in Italy", **The Employment Contract in Transforming Labour Relations**, 1995, s.43-68; YAMAKAWA Ryuichi, "The Role of The Employment Contract in Japan", **The Employment Contract in Transforming Labour Relations**, 1995, s.105-127; CREIGHTON Bren/MITCHELL Richard, "The Contract of Employment in Australian Labour Law", **The Employment Contract in Transforming Labour Relations**, 1995, s.129-157; FINKIN Matthew W., "Regulation of The Individual

II. 91/533/EC SAYILI YÖNERGEYE GÖRE

A. Genel Olarak

14 Ekim 1991 günü, 91/533/EEC sayılı, “İş İlişkisi veya Sözleşmesine Uygulanacak Koşullar Hakkında İşverenin İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü Üzerine Yönerge” kabul edilmiştir²⁴⁶. Bu yönergenin amacı, iş piyasasında daha fazla şeffaflık yaratmak ve iş ilişkisinin koşulları hakkında, güvensizlik ve belirsizliği ortadan kaldırmaktır. Zira işverenler çalışanlara, iş ilişkisi veya iş sözleşmesinin esaslı unsurları hakkında bilgi içeren bir belgeyi vermek zorundadırlar²⁴⁷. Yönerge ile Avrupa İş Hukuku’nda ilk olarak, sadece belirli hallerle sınırlı olmayan (örneğin işletmenin devredilmesi ile ilgili olarak), genel olarak iş ilişkisine yönelik ve bireysel haklar yaratan bir düzenleme getirilmiştir²⁴⁸.

91/533/EC sayılı Yönerge, esas itibariyle çalışanların tarafı olduğu iş ilişkisinin genel ve özel koşulları hakkında işverenlerce bilgilendirilmesini sağlamak üzere yürürlüğe girmiştir²⁴⁹. Ayrıca, işverenin iş ilişkisinin kararlaştırılan önemli hükümlerini çalışanlara yazılı olarak bildirmesi, bir uyuşmazlık durumunda çalışanların haklarını ispat kolaylığı açısından da oldukça önem arz etmektedir²⁵⁰.

Yönerge hükümlerine göre, yalnızca çalışma koşulları bakımından değil aynı zamanda çalışanların sözleşmeden kaynaklanan menfaatlerinin korunabilmesi için,

Employment Contract in The United States”, **The Employment Contract in Transforming Labour Relations**, 1995, s.167-181.

²⁴⁶ Komisyon ve Konsey Yönerge’yi “İspat Yönergesi – (Proof of Employment Relationship)” olarak da isimlendirmektedir. SLADE Elizabeth A., **Tolley’s Employment Handbook**, Great Britain-1997, s.104.

²⁴⁷ Ayrıca bkz. BROWN William, DEAKİN Simon, NASH David, OXENBRIDGE Sarah, “*The Employment Contract: From Collective Procedures to Individual Rights*” **British Journal of Industrial Relations**, 38: 4 (December 2000), s.612; SLADE, s.48; WAUD Christopher, **Employment Law 1992**, London, s.166; WHINCAP Michael, **Modern Employment Law**, Great Britain-1990, s.27; LEWIS Roy, **Labour Law in Britain**, London, s.332 vd

²⁴⁸ HEPER Altan, **Avrupa İş Hukuku ve Türkiye**, İstanbul-1997, s.156.

²⁴⁹ BARNARD Catherine, **EC Employment Law**, 2000, s.436-440; LO FARO Antonio, **Judicial Enforcement of EC Labour Law, Time Limits, Burden of Proof, ex Officio Application of EC Law**, Catania University-2002, s.28 vd; Yönerge hükümlerine göre verilmesi gerekli yazılı belgenin mevcut çalışanlar açısından da geçerli olduğunu belirtmek gerekir. İşveren bir işçinin talebi üzerine en geç iki ay içerisinde, iş ilişkisinin veya sözleşmenin önemli hükümlerini işçiyeye yazılı olarak vermekle yükümlüdür. HEPER, s.162; BLANPAIN Roger, **European Labour Law**, 1999, s.236.

²⁵⁰ HEPER, s.156.

işverenlerce iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisinin²⁵¹ temel unsurlarında oluşan herhangi bir değişim meydana gelmesi durumunda da (m.5) çalışanlara yazılı olarak bilgi vermek gerekmektedir.

Önemle belirtelim ki, çalışanlara iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisinin koşulları hakkında bilgi verme konusu, iş ilişkisinin yazılı yapılması ile aynı anlama gelmemektedir²⁵². Yazılı bir iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı olarak üstlendikleri hak ve yükümlülükleri anlatmaktadır. İş ilişkisinin koşulları hakkında bilgi vermeye ilişkin yazılı açıklama ise, tarafların karşılıklı anlaşmasının ardından, işverence çalışanlara iş ilişkisinin koşulları hakkında bilgi verme amacına yöneliktir. Yazılı açıklama bu anlamda üzerinde karşılıklı anlaşmaya varılan bir metin değildir²⁵³. Çalışma koşulları hakkında bilgi vermeye ilişkin bu açıklama, işverenin çalışana tek taraflı olarak sunduğu bir belge niteliğindedir. Belge bu haliyle iş ilişkisinin varlığı yönünde bir kanıt olabilmektedir²⁵⁴.

B. Yönergenin Amacı

Roma Antlaşmasının 117. maddesinde öngörülen çalışanların çalışma koşullarının ve yaşam standartlarının iyileştirilmesini teşvik edecek önlemlerin alınması ve Üye Devletler arasında bu önlemlere uyumun sağlanması önemli bir gerekliliktir²⁵⁵. İş sözleşmesi ve iş ilişkilerinin temel unsurları hakkında tüm işverenlerin uymak zorunda oldukları bilgileri içeren bir belge geliştirilmesi ve işverenin çalışanları bilgilendirme yükümlülüğünü hangi yolla yapacağını tespit edilmesi ve çalışanların sözleşmeden kaynaklanan menfaatlerinin korunması, iş sözleşmesi veya iş ilişkisinin

²⁵¹ Yönergede Sözleşme (Contract) kavramı, hem sözleşmeler (contracts) hem de istihdam ilişkileri (employment relationship) kavramlarını ifade etmek için kullanılmaktadır. BARNARD, **Employment Law**, s.438.

²⁵² PITT Gwyneth, **Employment Law**, London-1995, s.76.

²⁵³ PITT, s.76.

²⁵⁴ Bkz. PITT, s.76; BLANPAİN, **Labour Law**, s.236; SLADE, s.48; PAİNTER Richard W./PUTTICK Keith, **Employment Rights**, Great Britain-1993, s.44.

²⁵⁵ Avrupa Birliğinin kurucu antlaşması olan Roma Antlaşması (1957) sosyal politika başlıklı bir bölüm (117-118 maddeler) ve bu bölüm altında “sosyal hükümler” içermesine rağmen, Topluğa sosyal politika konusunda düzenleme yapma yetkisi vermemiş ve bu yetkiyi üye devletlere bırakmıştır. Antlaşma’nın 118. maddesi Toplulukta, endüstri ilişkilerinin sosyal taraflar arasında yapılacak sosyal diyaloga dayanmasını öngörmüştür. PARLAK, www.yerelsen.org.tr/_resimler_/haberler/ZekiParlak.doc. (Erişim tarihi: 14.11.2007).

temel unsurlarında oluşan herhangi bir değişimin çalışanlara iletilmesi ihtiyacı bu konuda bir Yönerge hazırlamanın başlıca amaçlarını oluşturmuştur²⁵⁶.

Roma Antlaşmasının 117. maddesinde çalışanların çalışma koşullarının ve yaşam standartlarının iyileştirilmesini teşvik edecek önlemler alınmasına ilişkin düzenlemeler, üye ülkeler arasında önlemler alınması ihtiyacını hissettirmiştir. 9 Aralık 1989 tarihinde Strazburg Avrupa Konseyinde kabul edilen *alışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Avrupa şartı*'nin 9. maddesi, Topluluk düzeyinde, iş sözleşmesi ve istihdam ilişkilerinin temel unsurları hakkında tüm işverenlerin uymak zorunda oldukları bilgileri içeren bir belge geliştirmesini istemiştir.

Yönerge, iş piyasasında, büyük bir şeffaflık yaratmak, iş ilişkisinin koşulları hakkında güvensizlik ve belirsizlik ortamından kaçınmak için işçinin korunmasını sağlamak amacıyla kabul edilmiřtir²⁵⁷. Yönergeye göre, her bir çalışana iş sözleşmesi veya iş ilişkisinin esaslı unsurları hakkında bilgi içeren bir belge verilmesi gerekecektir²⁵⁸. Ancak Yönerge, iş ilişkilerine esneklik kazandırabilmek için üye devletlere, belirli sınırlı iş ilişkilerini bu Yönerge kapsamı dışında tutma imkânı da tanımiřtir²⁵⁹.

Ayrıca Yurtdışında çalışmak için gönderilen işçilere verilecek yazılı belgelerde, iş sözleşmesinin önemli hükümlerinin yanında yurtdışına gönderilmenin önemli koşullarını içeren bilgilerin de verilmesi Yönerge'nin bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır²⁶⁰. Yine alışanlara iş koşulları hakkında verilmesi gerekli yazılı belge-

²⁵⁶ İşverenin İş Akdi veya İş İlişkisinde Uygulanacak Kurallar Hakkında alışanları Bilgilendirme Sorumluluğuna İlişkin 14 Ocak 1991 Tarih ve 91/533/EEC sayılı Konsey Yönergesi'nin başlangıç bölümünde (1-11. paragraf) Yönerge'nin amaçları ortaya konulmuştur; BLANPAİN, **Labour Law**, s.236; SLADE, s.47.

²⁵⁷ Report on The Implementation of Directive 91/533/EEC, s.2; Günlük, haftalık, aylık veya yıllık süreyi esas alan iş ilişkileri, job sharing (iş paylaşımı), job-splitting (işin bölüşülmesi), çağrı üzerine çalışma, tele çalışma gibi kısmi çalışma temel prensibine dayanan yeni istihdam türlerinin ortaya çıkması ile işçiler açısından kimin için, nerede ve hangi şartlar altında çalışıyorum sorusu daha da önem kazanmaya başlamıştır. Bu tür işyerlerinde işçiye çalışma koşulları hakkında yazılı bir belgenin verilmesi, iş ilişkisini şeffaf hale getirecek ve işçinin korunması amacına daha fazla uyulmuş olacaktır. HEPER, s.156-157; BOWERS John, **Employment Law**, London-1997, s.41.

²⁵⁸ Üye devletlerin konu ile ilgili mevzuatları, işverenin iş sözleşmesinin veya iş ilişkisinin önemli koşullarını işçiye bildirme yükümlülüğü konusunda olduğu gibi birbirinden önemli farklılıklarla ayrılmaktadır. HEPER, s.157.

²⁵⁹ HEPER, s.157.

²⁶⁰ HEPER, s.157; BLANPAİN, **Labour Law**, s.238.

de, şikâyet prosedürleri ve disipline ilişkin kuralların çalışanlara uygulanmasına ilişkin uygulamalara da yer verilmesi gerekmektedir²⁶¹.

Yönerge, AB ülkeleri arasında, ispat kapsamına alınan konuların içeriği ile ilgili uyum sağlama amacı içerisinde değildir. Amaç yazılı bir ispat aracı oluşturulması ve ispat konusuna giren konuların standardizasyonunu sağlamaktır²⁶². Böylece Yönerge'nin amaç kısmında belirtilen şeffaf ve güvenli bir çalışma hayatının oluşturulması imkânı yaratılmış olacaktır. Gerçekten de yazılı belge verme zorunluluğu, buldukları ülkenin çalışma kurallarını, örf ve adetlerini bilmeyen yabancı işçiler açısından bir güvence aracı olacak ve iş sözleşmesinin önemli hükümleri hakkında bilgi sahibi olma imkânına kavuşmuş olacaklardır²⁶³.

Yönerge'nin 9. maddesi Üye Ülkelere 91/533/EC sayılı Yönerge'nin hükümlerine uygun kanun, tüzük ve idari düzenlemeleri en geç 30 Haziran 1993 tarihine kadar gerçekleştirme yükümlülüğü getirmiştir²⁶⁴. Böylece işverenler, söz konusu hükümler gereğince Yönerge'de belirtilen ve çalışanları iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisinin esaslı koşulları hakkında bilgilendirme zorunluluğuna ilişkin bir belgeyi, iş ilişkisinin başlamasından itibaren en geç iki ay içinde çalışanlara sunmakla yükümlü tutulmuştur²⁶⁵. Çalışanları iş koşullarının esaslı unsurları hakkında bilgilendirme zorunluluğunun, Yönerge'nin 4. maddesi gereğince yurtdışında çalışmaya gönderilen işçiler açısından da uygulanması gerekecektir.

Kamu sektöründe çalışan işçilerin de işverenlerinden, Yönerge gereğince, iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisinin esaslı unsurları hakkında bilgi içeren bir belgenin verilmesini istemeye hakları vardır²⁶⁶.

²⁶¹ PITT, s.75.

²⁶² HEPER, s.158.

²⁶³ HEPER, s.158.

²⁶⁴ BARNARD, *EC Law*, s.345.

²⁶⁵ BARNARD, *EC Law*, s.345.

²⁶⁶ BARNARD, *EC Law*, s.345.

C. Yönerge Hükümlerine Göre Bilgilendirmenin Şekli

Yönerge, çalışanların bilgilendirilmesinin hangi yolla yapılacağını düzenlemiştir. Yönerge'nin 2. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen bilgilendirmeye ilişkin hususlar hakkında, işin başlamasından en geç 2 ay içinde çalışanların bilgilendirilmesi gerektiğinden söz edilmiştir (m.3/1). Maddenin üzerinde durduğu temel konudan biri de, bilgilendirmenin *biçimine* ilişkindir. Buna göre, işçinin bilgilendirilmesi;

a) yazılı bir iş sözleşmesi, ve/veya

b) işe yerleştirme mektubu, ve/veya

c) en az madde 2(2)/a, b, c, d, h ve i bentlerinde öngörülen bilgileri²⁶⁷ içeren bir veya daha fazla yazılı belge, biçiminde gerçekleştirilmelidir (m.3/1)²⁶⁸.

Çalışanlara madde hükmünde belirtilen belgelerden birinin öngörülen süre içinde verilmesi durumunda, işveren çalışana işe başladıktan sonra en geç 2 ay içinde en az madde 2(2)'de belirtilen bilgileri içeren imzalı bir belge vermekle yükümlüdür.

²⁶⁷ Birinci paragrafta öngörülen bilgilendirme asgari aşağıdaki bilgileri içermelidir:

- a) Tarafların kimler olduğu,
- b) İşyeri; belirli veya asli bir işyerinin olmaması durumunda çalışanın değişik yerlerde çalıştığına dair, işletmenin kayıtlı olduğu veya, işverenin ikametgahının bulunduğu yere ilişkin bilgiler,
- c) Çalışanın işe yerleştirildiğinde verilen unvanı, işin cinsi veya kategorisi, işin ayrıntıları ile belirtilmesi veya tanımı
- d) İş akdi veya iş ilişkisinin başlangıç tarihi,
- e) Belirli süreli iş akdi veya istihdam ilişkisinde tahminin süre,
- f) Çalışana verilecek ücretli izin süresi veya bunun belirtilmediği durumda bu tür izne karar verme ve tahsisi için uygulanacak yöntem hakkında bilgi verme,
- g) İşveren veya çalışanlarca belirlenen ihbar sürelerinin uzunluğu iş akdi veya istihdam ilişkilerinde belirtilmeli veya bunun olmaması durumunda bilgilendirme aşamasında bu ihbar sürelerine karar verme yöntemleri tespit edilmelidir,
- h) Çalışanın hak kazandığı temel ücreti, ücretin diğer unsurları ve ücret ödemelerinin hangi sıklıkla yapılacağı,
- i) Çalışanların normal günlük veya haftalık çalışma süresi

²⁶⁸ İşverenler, çalışanları için Yönerge'de belirtilen bu şekillerden başka bilgilendirme amacına dönük olmak üzere diğer yazılı belge çeşitlerini de kullanabilirler. Bazı işverenler personel kitapçığı veya işyeri kuralları kitabı; pek çok işyerleri de ilan tahtası gibi çeşitli iletişim araçlarını kullanabilmektedirler. Bazı büyük işyerlerinde ise bülten şeklinde yayınlara da rastlanabilmektedir. Bunların daha geniş kesim çalışanlara ulaştırılması da mümkündür. Bazı büyük şirketler ise çalışanlarına, daha yaygın hale geldiği üzere, ortaklarına vermeleri gereken yıllık raporların yorumlarını da verebilmektedirler. Bu kitapçıklarda, işletmenin genel yapısı, tarihi hakkında bilgi verilmesi mümkün olduğu gibi, çalışanların tatil hakları, disipline ilişkin kurallar ve şikayet başvuru usulleri de ele alınabilmektedir. PITT, s.79.

Yönergenin 3. maddesinin 1. fıkrası gereğince belirtilen belgeler, verilmesi gereken bilgilerin yalnızca bir kısmını içeriyorsa, öngörülen yazılı bildiri kalan diğer bilgileri de içermelidir (m.3/son).

Ayrıca çalışanlara sözleşmeden kaynaklanan menfaatlerinin korunabilmesi için iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisinin temel unsurlarında herhangi bir değişimin meydana gelmesi durumunda da bilgi verilmesi öngörülmüştür (m.5).

İşverenin, iş sözleşmesi veya iş ilişkisine uygulanacak koşullar hakkında çalışanları bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkin 91/533/EC sayılı Yönergesi, Avrupa ülkelerinin pek çoğunda ulusal hukuka aktarılmış durumdadır²⁶⁹. İş piyasasında şeffaflık yaratmak amacıyla olan Yönerge, iş ilişkisi veya istihdam koşullarına uygulanacak kurallar hakkında, iş ilişkisinin başlangıcından itibaren 2 ay içinde, işverene işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü getirmiştir.

D. Yönergenin Kapsamı

1. Kişiler Bakımından

91/533/EEC sayılı Yönergenin 1. maddesi kapsam konusunu düzenlemiştir. Buna göre bir üye ülkede, yürürlükteki kanunlarca tanımlanan ve/veya idare edilen bir iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisine bağlı olarak ücretli çalışan herkese bu yönerge hükümlerinin uygulanabileceği kabul edilmiştir (m.1).

²⁶⁹ 91/533/EC sayılı Yönerge, *Belçika'da* 1 Temmuz 1994 tarihli Kraliyet Kararnamesi ile; *Danimarka'da* 1993 tarih ve 392 sayılı Kanunda, 1993 tarih ve 1061 (Ayrıca bkz. 1994/385 sayılı Kanun) sayılı Kanun ile yapılan değişiklik; *Almanya'da* 20 Temmuz 1995 tarihinde, Avrupa Hukukuna Adaptasyon Kanunu'nun 1. maddesi ile; *Yunanistan'da* 2 Temmuz 1994 tarih ve 156 sayılı Kararname ile; *İspanya'da* İşçilerin Durumunu Revize Eden 1/1995 tarihli düzenlemenin 8. maddesi ile 19 Mayıs 1994 tarih ve 11/1994 sayılı Kanun'da yapılan değişiklik ile; *Fransa'da* 31 Ağustos 1994 tarih ve 94/761 sayılı Kararname ile; *İtalya'da* 1997 tarih ve 152 sayılı Kanun ile; *İrlanda'da* 1994 tarihli Kanun ile; *Lüksemburg'da* 15 Mayıs 1989 tarihli Kanunda 15 Mayıs 1995 tarihinde yapılan değişiklik; *Hollanda'da* 2 Aralık 1993 tarih 635 sayılı Kanun ile; *Avusturya'da* 9 Temmuz 1993 tarihinde yapılan değişiklik ile (Directive is transposed into Austrian Law is the Employment Contract Law Amendment Act –AVRAG-Kanun 1 Ocak 1994 tarihinde yürürlüğe girmiştir); *Portekiz'de* 14 Ocak 1994 tarih ve 5/94 sayılı Kararname ile; *Finlandiya'da* 1 Ocak 1994'de yürürlüğe giren değişikliklerle; *İsveç'te* 1 Ocak 1994'te yürürlüğe giren değişikliklerle; *İngiltere'de* 1996 tarihli İşçi Hakları Kanunu'nun I. Bölümü ile yürürlüğe sokulmuştur. Bkz. Report on The Implementation of Directive 91/533/EEC, s.3 vd.

Bu düzenleme çerçevesinde üye devletler bir iş sözleşmesi (labour contract) veya istihdam ilişkisine (employment relationship) tâbi olarak çalışanları, iş sözleşmesi veya iş ilişkisine ilişkin çalışma koşulları²⁷⁰ hakkında bilgilendirme yükümlülüğü altına gireceklerdir²⁷¹.

Çalışanların, iş sözleşmesi veya iş ilişkisinin geçerli olduğu (gerek kanunlar ve/veya gerekse uygulamalarla) bir başka üye ülke veya ülkelerde çalışmak durumunda kalmaları halinde, 3. maddede öngörülen belgelerin seyahatten önce kendilerine verilmesi öngörülmüştür (m.4/1). Bu belgelerde asgari koşullarda yer alması gereken hususlar ise Yönergede, “*yurtdışında geçecek çalışma süresi*”, “*ücret ödemelerinde kullanılacak para birimi*”, “*gerekli hallerde yurtdışındaki çalışma süresinde elde edilecek maddi ve diğer avantajlar*”, “*gerekli olduğu hallerde çalışanların memlekete dönme koşulları*” şeklinde belirtilmiştir. Ayrıca, sözleşme imzalanması sırasında işverenin; işin yapılacağı ülkedeki çalışma, fazla çalışma süreleri ile hafta tatili ve genel tatillere ilişkin koşulları içeren açıklayıcı belgeyi yazılı olarak işçiye vermesi ve verdiği belgelemesi gerekir.

Ancak ücret ödemelerinde kullanılacak para birimi ile gerekli hallerde yurt dışında geçen çalışma süresi içinde elde edilecek maddi ve diğer avantajlar için öngörülen bilgilendirmeler, gerektiğinde ilgili faaliyet planı için geçerli kanun, tüzük, idari ve hukuki düzenlemelerle veya toplu sözleşmelerle de yapılabilecektir (m.4/2).

İş sözleşmesi veya iş ilişkisinin geçerli olduğu bir başka ülkede yapılacak işin süresi 1 (bir) ay veya daha az süreli ise, Yönergenin 4. maddesinin son fıkrası gereğince bilgilendirmeye ilişkin hükümlerin uygulanmayacağı öngörülmüştür²⁷².

²⁷⁰ Taraflar arasındaki karşılıklı hak ve yükümlülükler kanunlar tarafından belirlenebileceği gibi, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile de belirlenebilir. BARNARD, **Employment Law**, s.437.

²⁷¹ İş ilişkisi veya iş sözleşmesinin tanımı ülkelerin milli hukuklarına bırakılmıştır. Bu nedenle AB hukukunda geniş bir şekilde yorumlanan işçi kavramı bu Yönerge açısından geçerli değildir. Yani Yönerge memur statüsünde çalışanlar için uygulanmayacaktır. HEPER, s.162; Ayrıca serbest çalışanlar da bu tanım kapsamında yer almamaktadır. BARNARD, **Employment Law**, s.436.

²⁷² Aynı şekilde deniz işlerinde çalışanlar da kapsam dışında bırakılmıştır. PITT, s.76.

2. İş Bakımından

Yönerge üye ülkelere, bir iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisi ile çalışmakla birlikte; toplam süresi bir ayı ve/veya bir çalışma haftasında sekiz saati aşmayan²⁷³ veya rastgele ve/veya özel nitelikler gerektiren işlerde çalışanları, Yönerge kapsamı dışında tutulabileceğini düzenleme yetkisi vermiştir (m.2/a-b). Ancak rasgele (geçici) ve/veya özel nitelikler gerektiren işlerin²⁷⁴, Yönergede belirtilen bilgilendirme yükümlülüğünün kapsamı dışında tutulabilmesi için, böyle durumlarda uygulamanın mümkün olmadığının objektif gerekçelerle de doğrulanması gerekmektedir (m.2-b).

3. Konu Bakımından

Bilgilendirme yükümlülüğünün hangi konulara ilişkin olacağı ise Yönergenin 2. maddesinde düzenlenmiş bulunmaktadır. İşveren Yönerge kapsamına giren çalışanları iş sözleşmesi veya iş ilişkisinin temel unsurları hakkında bilgilendirmekle yükümlüdür (m.2/1). Bilgilendirmenin asgari²⁷⁵ aşağıdaki hususları kapsamı öngörülmektedir:

a) Tarafların kimler olduğu²⁷⁶,

²⁷³ Kısmi statüde çalışanlar arasında kadın çalışanların oranının erkek çalışanlara oranla daha fazla olduğu durumda, Yönerge'nin bu istisna düzenlemesine ilişkin olarak kadınlar lehine dolaylı bir ayrımcılığın tanınması da önerilmektedir. BARNARD, **Employment Law**, s.437.

²⁷⁴ Yönerge, rasgele (geçici) veya özel nitelikler gerektiren işlerin ne olduğuna ilişkin bir tanımlama yapmamıştır. Ancak Alman Hukuku'nun Yönerge hükümlerine uyumlulaştırılması amacıyla çıkarılan Kanunda geçici iş; geçici olarak görülen, yardımcıların yaptığı işler olarak belirlenmiş ve bu işlerin yılda 400 saati geçmemesi koşulu getirilmiştir. Buna göre tarlalarda çalışan yardımcı işçiler (ör: meyve toplayıcılığı), mevsimlik işçiler, okul ve sömestre tatillerinde çalışan lise ve üniversite öğrencileri istisna kapsamına girmektedir. HEPER, s.162; BARNARD, **Employment Law**, s.437.

²⁷⁵ Madde hükmünde yer alan *asgari* sözcüğü ile örnek olarak verilen bilgiler kastedilmektedir. Yani bilgilendirme yükümlülüğünü hükümde sayılanlarla sınırlı olarak görmemek gerekir. Buna göre, sayılan bilgiler dışında da, iş sözleşmesinin önemli hükümleri mevcut olabilir ve bu hükümlerin de ispat belgesinde yer alması gerekir. HEPER, s.159; Örneğin emekliliğe ilişkin hükümler, disiplin kuralları ve disiplin kurallarının uygulanmasına ilişkin prosedür, işyerinde şikayet başvuruları için uyulması gerekli kurallar, iş koşullarında değişikliğe ilişkin kurallar hakkında da bilgi verilebilir. WAUD, s.169-170.

²⁷⁶ Tarafların kimler olduğunun yazılı belgede yer alması zorunluluğu kesinlikle bir formalite olarak görülmemelidir. Zira bazı hususlar açısından özellikle işveren sıfatının belirli olması önem arz etmektedir. Örneğin dava açma ihtiyacı ortaya çıktığında işverenin kim olduğunun tespit edilmesi gerekebilir. Eğer işveren tarafının sıfatı H.G.Jones şeklinde açıklanmışsa, buradan işverenin Mr. Jones (yani bir gerçek kişi) olmasından söz edilebilecektir. Ancak eğer açıklama H.G. Jones Ltd. şeklinde yapılmışsa bu durumda da artık karşımızda bir gerçek kişi değil tüzel

- b) İşyeri; belirli veya asli bir işyerinin olmaması durumunda çalışanın değişik yerlerde çalıştığına dair, işletmenin kayıtlı olduğu veya işverenin ikametgahının bulunduğu yere ilişkin bilgiler,
- c) Çalışanın işe yerleştirildiğinde verilen unvanı, işin cinsi veya kategorisi, işin ayrıntıları ile belirtilmesi veya tanımı²⁷⁷,
- d) İş sözleşmesi veya iş ilişkisinin başlangıç tarihi²⁷⁸,
- e) Belirli süreli iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisinde tahmini süre,
- f) Çalışana verilecek ücretli izin süresi veya bunun belirtilmediği durumda bu tür izne karar verme ve tahsisi için uygulanacak yöntem hakkında bilgi verme,
- g) İşveren ve çalışanlarca belirlenen ihbar sürelerinin uzunluğu iş sözleşmesi veya istihdam ilişkilerinde belirtilmeli veya bunun olmaması durumunda bilgilendirme aşamasında bu ihbar sürelerine karar verme yöntemleri tespit edilmelidir²⁷⁹,
- h) Çalışanın hak kazandığı temel ücreti, ücretin diğer unsurları ve ücret ödemelerinin hangi sıklıkla yapılacağı²⁸⁰,

kişilik söz konusu olacak ve sorumluk şirketle sınırlanmış olacaktır. Yani uyumsuzluğun diğer tarafı bu şirketin yöneticileri değil şirket tüzel kişiliğinin kendisi olacaktır. WAUD, s.166.

²⁷⁷ Bu koşul normalde her iki taraf arasında kararlaştırılan işin kapsamının belirli olması açısından önemlidir. Eğer işveren esnek bir çalışma şekli ortaya koymak istiyorsa bunu açıkça belirtmelidir. İşin değişebilirliğinin sağlanması için bazı koşullar altında bunun sağlanması arzulanabilir. İş şartnamesi bunu zorunlu görmemesine rağmen, bu uygulamaya başvurmak gerekebilir. Eğer iş, şartnamede çok sınırlı olarak tanımlanmışsa, sözleşmede hükme bağlanmayan bir yükümlülük söz konusu olacağından, işçi, işverenin bu yöndeki önerisini reddedebilecektir. İşçinin bu davranışına karşı işverenin işçiyi işten çıkarması, haksız ve aynı zamanda kanuna aykırı olarak kabul edilebilecektir. WAUD, s.167.

²⁷⁸ İşin başlangıç tarihinin belli olması, işten çıkarma tazminatının miktarı ve yargılamaya ilişkin bazı yöntemlerin uygulanması gibi durumlarda önem arz etmektedir. Başlangıç tarihi gösterilirken, bazı haklar yönünden açıklamada çalışanın daha önceki işverenler yanında geçen süreleri de belirlenmeli ve bunlar da hesaba katılmalıdır. İşe başlangıç tarihi, fiili işe başlama tarihi şeklinde belirlenmelidir. WAUD, s.167.

²⁷⁹ Yazılı açıklamada belirtilen feshi ihbar süreleri, kanunda belirtilenlerden daha az olmamalıdır. WAUD, s.169.

²⁸⁰ Eğer bir işçi işten çıkarılırsa belli hesaplamalar yönünden temel ücreti esas alınmaktadır. Ayrıca fazla çalışma ücreti de bu ücret üzerinden hesap edilmektedir. Bu nedenle temel ücretin belirli olması önem taşımaktadır. WAUD, s.167-168.

- i) Çalışanların normal günlük veya haftalık çalışma süresi, gerekli görülen hallerde çalışma koşullarının düzenlendiği toplu sözleşmeler veya toplu sözleşmelerin işletme dışında çeşitli karma organlar veya kuruluşlarca bağitlanması durumunda yetkili organ veya kuruluşların isimlerinin belirlenmesi²⁸¹.

Belirtelim ki yukarıdaki hususlar asgari koşullar olup, üye ülkelerin ulusal düzenlemelerinde bunlardan daha ileri düzenlemeler getirmesi mümkün olabilecektir. Nitekim 91/533/EC sayılı Yönerge'nin 7. maddesinde, “*Üye Devletlerin çalışanlar için daha uygun hükümler içeren kanun, tüzük veya idari düzenlemeler getirmesini veya çalışanlar lehine maddeler içeren toplu sözleşmeler bağitlamasına izin vermesini veya bu tür sözleşmeler yapılmasını teşvik etmeleri*”ne bu Yönerge'nin engel olmayacağı dile getirilmiştir.

Yönergenin 2/2. maddesine göre, çalışanlara verilecek ücretli izin süresi, işveren ve çalışanlarca verilecek ihbar sürelerinin uzunluğu, çalışanın hak kazandığı temel ücreti, çalışanların normal günlük veya haftalık çalışma süresi ile ilgili düzenlemelere kanun, tüzük, idari ve hukuki hükümler veya toplu sözleşmelerde yer verilmesi mümkün olabilecektir.

4. Zaman Bakımından

İşverenin İş İlişkisinde Uygulanacak Kurallar Hakkında Çalışanları Bilgilendirme Yükümlülüğüne İlişkin 91/533/EC sayılı Yönerge'nin 3. maddesinde *bilgilendirmenin anlamı* üzerinde durulmuştur. Yönerge'nin 3. maddenin 1. fıkrasında belirtilen belgelerin, verilmesi gereken bilgilerin sadece *bir kısmını* içermesi durumunda yapılması gerekenlerin ne olduğu ele alınmıştır. Buna göre verilmesi gereken bilgiler sadece bunların bir kısmını içeriyor ise, 3. maddenin 2. fıkrasında belirtilen bildirinin kalan diğer bilgileri içermesi öngörülmüştür.

²⁸¹ Yönerge'nin (f), (g), (h) ve (i) bentlerinde belirtilen *yıllık izin süresi, feshi ihbar süresi, ücret ve çalışma sürelerinin* kanun, tüzük, yönetmelik veya diğer idari düzenlemeler veya toplu iş sözleşmeleri ile de düzenlenebileceği belirtilmiştir. BARNARD, **Employment Law**, s.438.

Nihayet belirtelim ki, iş sözleşmesi veya iş ilişkisinin 2 aylık süre dolmadan sona ermesi durumunda ise, Yönergenin 2. ve 3. maddelerinde öngörülen bilgilendirmenin en geç bu sürenin sonuna kadar yapılması gerektiği belirtilmiştir (m.3/son).

E. İş Sözleşmesi veya İş İlişkisinde Yer Alan Koşulların Değişmesi Durumunda Bilgilendirme Yükümlülüğü

İş sözleşmesi veya iş ilişkisinde yer alan koşulların değiştirilmesi durumunda bilgilendirmeye ilişkin yükümlülük, Yönerge'nin 5. maddesinde düzenlenmiştir. Yönergenin gerek 2. maddesinde belirtilen ve bilgilendirmenin hangi konulara ilişkin olduğunu açıklayan hususlarda, gerekse 4. maddede düzenlenen ve yurt dışında çalışanların bilgilendirilmesine ilişkin hususlarda değişikliğe gidildiği takdirde, söz konusu değişikliğin yürürlüğe giriş tarihinden en geç bir ay içinde işverence yazılı olarak işçiye bildirilmesi zorunluluğu getirilmiştir (m.5).

Ancak iş ilişkisine ilişkin koşulların kanun, tüzük, idari ve hukuki hükümler veya toplu sözleşmelerle düzenlendiği durumlarda, bu hususlarda bir değişikliğe gidildiği takdirde, Yönergenin 5. maddesinde düzenlenen bilgilendirme yükümlülüğünün yerine getirilmesi zorunluluğundan söz edilemeyecektir.

F. Yönerge Hükümlerinin İhlâl Edilmesi Durumunda Hakların Savunulması

91/533/EEC sayılı Yönerge'nin 8. maddesi "*Hakların Savunulması (Defence of Rights)*" başlığı altında, Yönerge gereğince öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde zarara uğrayanların başvuru haklarını ele almıştır. Önemle belirtelim ki, çalışanlara verilecek ispat belgesi, iş sözleşmesi veya iş ilişkisi açısından *kurucu* nitelik arz etmemektedir. Bu belge yalnızca önceden kurulmuş bir iş veya istihdam ilişkisi açısından *açıklayıcı* mahiyet taşımaktadır. Yani belge verme yükümlülüğüne aykırı hareket edilmesi durumunda iş sözleşmesi geçersizlik yaptırımını ile karşılaşmayacaktır²⁸².

²⁸² HEPER, s.162.

İşverenin iki aylık süre içinde iş koşullarını açıklayan yazılı bir belgeyi çalışana vermemesi, bu belgenin mevcut sürenin geçmesinden sonra talep edilmesini engellemez. Zira Yönerge, işçinin ispat belgesini talep etme hakkını herhangi bir süreyle sınırlamış değildir²⁸³.

Çalışanların iş veya istihdam ilişkisi hakkında açıklayıcı koşulları içeren belgenin verilmemesi veya verilse de eksik unsurlar barındırması nedenine dayalı olarak ortaya çıkan zararlarını tazmin ettirme olanakları bulunmaktadır (m.8).

Üye ülkeler bu Yönerge'den doğan yükümlülüklerin yerine getirilmemesi nedeniyle zarara uğrayan tüm çalışanların durumlarını yetkili otoritelere ilettikten sonra haklarını yasal yollardan savunabilmeleri için alınması gerekli önlemleri ulusal hukuk sistemlerine uyarlamak zorundadırlar (m.8/1).

Üye ülkeler, 8. madde'nin 1. fıkrasında öngörülen yargı yoluna başvurabilme, işçinin işverene yazılı başvuruda bulunması ve bu başvuruya işverenin 15 günlük süre içinde cevap vermemesi koşuluna bağlayabilirler (m.8/2).

Ancak, 4. maddede yurtdışında çalışanlar için öngörülen durumlarda, hem geçici süreli bir iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisiyle çalışanlardan ve hem de toplu sözleşme kapsamında olmayanlar veya iş ilişkisi toplu sözleşme kapsamında olmayanlardan yazılı başvuruda bulunma zorunluluğu aranmayacaktır (m.8/2).

III. AVRUPA BİRLİĞİNE ÜYE BAZI ÜLKELER BAKIMINDAN DEĞERLENDİRME

91/533/EEC sayılı Konsey Yönergesi, Birliğe üye devletlerde var olan kural çeşitliliğinden hareketle iş hukukunda işçinin bilgilendirilme hakkına ilişkin kurallar da dahil olmak üzere, çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek ve iş piyasasında var olan düzeni de bozmamak kaydıyla, çalışma hayatında uyum sağlamak üzere yürür-

²⁸³ HEPER, s.163.

lûge girmiştir. Böylece Yönerge, iş ilişkisi veya sözleşme ilişkisi ile ilgili ulusal hukuk kurallarına bir zarar vermeksizin minimum standartlar getirmektedir²⁸⁴.

A. Almanya

Alman Hukuku'nda²⁸⁵ 28 Temmuz 1995 tarihinde, 20 Temmuz 1995 tarihli Avrupa Konseyi düzenlemesine, İş Hukuku hükümlerinin adaptasyonunun sağlanmasına ilişkin olarak İş Koşulları Hakkında Bilgi Vermeye Dair Kanun (Nachweisgesets-NachwG- Employment Conditions Information Act) yürürlüğe girmiştir²⁸⁶. Kanun, geçici işçileri, çırakları ve gemi adamlarını kapsamına almaktadır. Bu gruplara, Geçici İşçi Kanunu'nun (Employee Leasing Act – AÜG) 1. maddesi, Mesleki Eğitim Kanunu'nun (Vocational Training Act – BBiG) 4. maddesi ve Deniz Adamları Kanunu'nun (Seamen Act – SeemG) 24. maddesi uygulanmaktadır.

İş Koşulları Hakkında Bilgi Vermeye İlişkin Kanun'un 1. maddesine göre, Kanun özel ve kamu sektöründe çalışan bütün işçileri kapsamaktadır. Alman Hukuku'nda iki grup işçi kapsam dışında bırakılmıştır. Bunlar:

1. Geçici veya bir ayı aşmayan süreli iş ilişkisine dayanarak çalışan işçiler,
2. Ev işlerini kapsayan işlerde çalışan, çocuk bakıcılığı veya hastabakıcılık yapan işçilerdir.

İşveren, esaslı sözleşme koşullarını yazılı ve imzalı olarak vermek zorundadır (NachwG, m.2/1)²⁸⁷. Bu sorumluluğun gerekleri, Geçici İşçi Kanunu (AÜG) hariç

²⁸⁴ Yeni çalışma şekilleri, istihdam ilişkisinin türlerinin artmasına neden olmuştur. Bu gelişme karşısında belli AB üyesi ülkeler, bu istihdam ilişkilerini, resmi düzenlemelere tabi tutma gerekliliğini dikkate almıştır. Bu hükümlerle, işçiler hak ihlallerine karşı korunmuş ve iş piyasasında şeffaf bir ortam sağlanmaya çalışılmıştır. COLUCCI, s.568.

²⁸⁵ Bu hukuk alanında iş sözleşmesi konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. WEISS s.29-41; WEISS Manfred/SCHIMDT Marlene, **Labour Law and Industrial Relations in Germany**, 2000, s.71 vd.

²⁸⁶ Bkz. ZACHERT Ulrich/RADNER Thomas, **The Evolution of Labour Law in The European Union: Country Report: Germany and Austria**, 2003, s.41 vd; WEISS/SCHIMDT, s.71.

²⁸⁷ İş ilişkisinin esaslı koşulları hakkında işverenin çalışanlara bilgi verme yükümlülüğü işverenin sözleşme özgürlüğünü sınırlayan esaslardan biri olarak kabul edilmektedir. Aslında bu temel ilkeye göre, iş sözleşmesi özel bir formaliteye bağlı olmaksızın taraflarca sözlü anlaşma ile dahi kurulabilmektedir. Ancak NachwG, hükümleri çerçevesinde, 91/533/EC sayılı Yönerge hü-

diğer ilgili yasalarda da düzenlenmektedir. Söz konusu hüküm, geçici istihdam ilişkileri dışında kalan iş ilişkilerine uygulanmaktadır. Buna göre işveren işçiye imzalı ve esaslı sözleşme koşullarını yazılı olarak gösteren belgeyi, iş ilişkisinin başlamasından itibaren en geç bir ay içinde vermesi gerekir.

Aynı şekilde geçici işçilere ilişkin Kanun'un 11. maddesinin 1. fıkrası da, iş ilişkisinin başlamasından önce işverenin gerekli bilgileri yazılı bir belge ile işçiye sunması gerekmektedir. Yine çıraklara ilişkin Mesleki Eğitim Yasası da (BBİG), gecikmeksizin bu konuya ilişkin yazılı bir belgenin verilmesi gerekliliğinden söz etmektedir (m.4/4). Bu hükümler, 91/533 sayılı Yönerge'nin 3. maddesinin 1. fıkra hükmünde belirtilen asgari standartlardan daha geniş bir görüntü sergilemektedir. Yönerge'nin 2. ve 3. maddesinin 1. fıkrasının uygulamasında, Deniz Adamları Kanunu'nun 24. maddesi işveren için bir zaman sınırlaması getirmemektedir.

Alman Hukuku'nda, Mesleki Eğitim Kanunu'nun 16/3. maddesi ile Geçici İşçi Kanunu'nun 99/2. maddesinde, iş sözleşmesinin koşulları hakkında bilgilendirme yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımları ele alınmış; ancak NachwG'de, yaptırım içeren bir düzenleme öngörülmemiştir. Fakat belirtelim ki, bu uygulamanın sonucunda işçi bir zarar görmüş ise, Alman Medeni Kanunu'nun genel hükümleri çerçevesinde tazminat talep edilebilecektir²⁸⁸. Zira Federal İş Mahkemesi de (*Bundesarbeitsgericht*) NachwG, hükümlerine göre bilgilendirme yükümlülüğüne aykırılığın sonucunda verdiği kararlarda işvereni belli koşullar altında tazminat ödemeye mahkûm etmektedir²⁸⁹.

kümlerinin Alman Hukuku'na adapte edilmesi neticesinde işverenin iş ilişkisinin koşulları hakkında, sözleşme sözleşme kurulmuş olsa bile, yazılı bilgi verme zorunluluğu getirilmiştir. Ancak belirtelim ki iş ilişkisinin koşulları hakkında çalışanlara yazılı bilgi verme zorunluluğu, geçerli bir iş sözleşmesinin ortaya çıkması için yazılı şekli şart haline getirmemektedir. WEISS/SCHIMDT, s.71; Sözleşmenin şeklini belirleme özgürlüğüne ilişkin olarak ayrıca bkz. WHITE Rebecca Hanner, **Employment Law and Employment Discrimination**, 1998, s.17.

²⁸⁸ Report on The Implementation of Directive 91/533/EEC, s.17.

²⁸⁹ ZACHERT/RADNER, s.34.

B. Fransa

Fransız Hukuku'nda, 31 Ağustos 1994 tarihli ve 94-761 sayılı Kanun'da, bir aylık çalışma süresinin sonunda (m.143-2) istihdam edilen işçiye, işveren tarafından bir belge verilmesi gerekliliği ele alınmıştır (m.320-5).

Fransız İş Kodu'nun, işçilere bilgi verme ile ilgili hükümleri bütün işçilere uygulanmaktadır. Fransız Hukuku'nda, 91/533/EC sayılı Yönerge'nin bilgilendirme yükümlülüğünün kapsam sınırlamasına ilişkin 1. maddesinin 2. fıkra hükmü uygulanmamaktadır²⁹⁰.

Yönerge'nin 2. maddesinin 2. fıkrasının (b) bendi hükmü, işyeri hakkında bilgi verilmesi gerekliliğini düzenlemiştir. 94-761 sayılı Kanun'da ise, yalnızca işçinin görev yaptığı işletmenin adına ilişkin bilgi verilmesi zorunluluğu hükme bağlanmıştır (m.143-2).

Yönerge'nin 2. maddesinin 2. fıkrasının (g) bendinde, feshi ihbar sürelerinin uzunluğu ve bu süreler tekabül eden ücret miktarının işçiye bildirilmesi ifade edilmiştir. Bununla birlikte, Fransız Hukuku'nda, bu bilgileri içeren ücret bordrosu veya bir dökümanın işçiye verilmesi gerekip gerekmediğine ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır²⁹¹.

Aynı şekilde, Yönerge'nin 2. maddesinin 2. fıkrasının (i) bendinde bahsedilen iş süresi hakkında bilgilendirme konusunda da Fransız İş Kodu'nun m.320-5 ve 320-2 hükümlerinin Yönerge ile uyumlu olduğundan söz edilemez. Yani iş süresi hakkında, işverenin işçiye bilgi vermesi gerekliliği düzenlenmemiştir²⁹².

Fransız İş Kodu, (L 143-2 ve 143-3), işverenin işçiye iki tür belge vermesi gerekliliğini ele almıştır. Bunlardan birincisi, ilk çalışma ayının sonunda verilecek bir ücret bordrosu; diğeri de, yapılacak işe ilişkin bir belgedir.

²⁹⁰ Report on The Implementation of Directive 91/533/EEC, s.17.

²⁹¹ MOREAU Maria-Ange, **Changes in French Labour Law Between 1992-2003**, 2003, s.9.

²⁹² Report on The Implementation of Directive 91/533/EEC, s.17.

Bu anlamda, Fransız Hukuku yazılı bilginin içeriği ile ilgili zaman sınırlaması konusunda Yönerge ile uyumludur. Bununla birlikte, Yönerge'nin 2. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenen (b), (f), (g) ve (i) bentlerinde²⁹³ bahsedilen hususlar yönünden, işçiye iş koşulları hakkında bilgi verme yükümlülüğünü içeren belgenin tatmin ediciliğinden söz etmek zordur²⁹⁴.

Fransız İş Kodu'nun 320-5 (3). maddesinde, Yönerge'nin "*Yurt Dışında Çalışanlar*" başlığı altında düzenlenen 4. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen 4 unsur üzerine²⁹⁵ bilgi vermeye ilişkin bir belge verme yükümlülüğü hükme bağlanmıştır. Bununla birlikte, belgenin içeriğindeki bilginin işçinin seyahatinden önce olması gerektiğine ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Fakat madde hükmündeki açıklamada, işçinin işe başlaması ile birlikte verilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Yönerge, 3. maddesinde, 2. maddede belirtilen bütün bilgilerin işçiye bir belge halinde işçinin seyahatinden önce verilmesi gerektiğini düzenlemiştir.

Fransa'da çalışmakta olan herhangi bir işçi, iş sözleşmesinin koşulları üzerine işverenin bilgi verme yükümlülüğünü ihlâl etmesi durumunda mahkemeye başvurmadan önce, genellikle Uzlaştırma Kurulu'na (Conciliation Board) başvurmak suretiyle bilgilendirilme hakkının yerine getirilmediği iddiasında bulunabilmektedir²⁹⁶.

²⁹³ Yönerge'nin söz konusu hükümleri şu şekildedir:

b) işyeri; belirli veya asli bir işyerinin olmaması durumunda çalışanın değişik yerlerde çalıştığına dair, işletmenin kayıtlı olduğu veya işverenin ikametgahının bulunduğu yere ilişkin bilgiler

f) çalışana verilecek ücretli izin süresi veya bunun belirtilmediği durumda bu tür izne karar verme ve tahsisi için uygulanacak yöntem hakkında bilgi verme.

g) işveren ve çalışanlarca belirlenen ihbar sürelerinin uzunluğu iş akdi veya istihdam ilişkilerinde belirtilmeli veya bunun olmaması durumunda bilgilendirme aşamasında bu ihbar sürelerine karar verme yöntemleri tespit edilmelidir.

i) çalışanların normal günlük veya haftalık çalışma süresi.

²⁹⁴ Report on The Implementation of Directive 91/533/EEC, s.11.

²⁹⁵ Madde hükmünde belirtilen söz konusu dört unsur şunlardan oluşmaktadır:

a) yurtdışında geçecek çalışma süresi,

b) ücret ödemelerinde kullanılacak para birimi,

c) gerekli hallerde yurtdışındaki çalışma süresinde elde edilecek maddi ve diğer avantajlar,

d) gerekli olduğu hallerde, çalışanın memleketine dönme koşulları.

²⁹⁶ Report on The Implementation of Directive 91/533/EEC, s.18.

C. İtalya

26 Mayıs 1997 tarih ve 152 sayılı Kanun ile çalışma koşulları hakkında bilgi verme zorunluluğu üzerine var olan pek çok farklı hükümler ile yönergenin bütün gerekliliklerini düzenleyen bir yapı oluşturulmuştur²⁹⁷. İtalyan Hukuku'nda kamu veya özel sektörde istihdam ilişkisinin sözkonusu olması durumunda, bilgi verme zorunluluğu üzerine düzenlemeler söz konusudur. Ancak haftalık sekiz saati aşmayan veya toplam çalışma süresi bir ayı aşmayan istihdam ilişkileri, kapsam dışındadır.

152 sayılı Kanun'un 1. maddesinin 2. fıkrası ile Yönerge uyumludur. Kanun'un 1. maddesinin 2. fıkrasının (a) bendine göre, yazılı iş sözleşmesi, iş mektubu veya diğer bir yazılı doküman olmak suretiyle İtalyan Hukuku'nda, iletişimin bütün bu üç metodunun da takip edilmesi mümkündür. İş koşullarını içeren belge, işe başladıktan itibaren 30 gün içinde işçiye işveren tarafından sağlanmalıdır²⁹⁸.

Eğer iş ilişkisi işin başlamasından itibaren 30 gün içinde son bulursa, işveren işçiye iş ilişkisinin sona ermesi anında, iş ilişkisi hakkında gerekli bilgileri açıklayan yazılı bir belgeyi sağlamak zorundadır²⁹⁹.

İtalyan Hukukunun Yönerge'nin *bilgilendirme yükümlülüğüne* ilişkin 2. maddesi ile genel bir uygunluğu bulunmaktadır. 152 sayılı Kanun'un 5. maddesinin (c) bendinde, işverene yurt dışına çıkan işçileri bilgilendirilme yükümlülüğü getirilmiştir. Belirtelim ki, 2. madde hükmü diplomatik temsilcilikler ve bağlı ofislere atanmış görevlilere uygulanmayacaktır.

İşverenin bilgilendirme yükümlülüğünü ihlal etmesi durumunda, çalışanlar mevcut hukuk kuralları çerçevesinde 15 gün içinde gerekli bilgiyi sağlaması konusundaki isteklerini yerel istihdam kuruluşundan talep edebilirler. 608 sayılı Kanun'un 96. maddesine göre, işveren tarafından sağlanması gereken bilgilendirme yükümlü-

²⁹⁷ D. Lgs. No. 152 of May 26, 1997, O.J. 5 (June 12, 1997), 135. Bkz. COLUCCI, s.569; TREU T., **Labour Law in Italy: 2nd Revised Edition (Paperback)** - Feb 15, 2007, s.59 vd; İtalyan Anayasası'nın 46. maddesinde bu hakların ana temelleri verilmiştir. Bkz. COLUCCI, s.572.

²⁹⁸ <http://milan.angloinfo.com/countries/italy/work4.asp>. (Erişim tarihi: 26.03.2008).

²⁹⁹ SCIARRA, s.16.

lüğünün ihlâli durumunda müeyyide öngörölmüştür. Cezaların miktarı, ihlalin ağırlığına göre değişmektedir³⁰⁰.

D. İngiltere

1996 tarihli İşçi Hakları Kanununun (Employment Rights Act-ERA) 1. Bölümü ile, 1996 tarihli İşçi Hakları Tüzüğü'nün 3. Bölümü'nde işçinin çalışma koşulları hakkında bilgilendirilmesine ilişkin düzenlemelere gidilmiştir³⁰¹.

Bir iş sözleşmesine istinaden işe giren kimse olarak tanımlanan işçinin, iş ilişkisinin koşulları hakkında yazılı bir belge alma hakkı bulunmaktadır³⁰². İstihdam ilişkisi, yazılı veya sözlü olarak açık veya örtülü bir şekilde, çıraklık veya bir iş görme borcunu içeren bir ilişki olarak tanımlanmaktadır³⁰³. İlgili Devlet Bakanlığı tarafından onaylanan bir sözleşme ile deniz işçisi olarak çalışanlar ile çalışma süresi bir aydan daha az bir istihdam ilişkisi ile çalışan işçiler, istihdam ilişkisinin koşullarına dair belge alma hakkının kapsamı dışındadırlar³⁰⁴.

Yargı organları, bilgi verilmesi gerekli iş koşulları bakımından, zorunlu olan unsurlar ve zorunlu olmayan unsurlar arasındaki farka dikkat çekmektedirler³⁰⁵. Özellikle işe başlama, işin devamı, ücretin miktarı, ödeme dönemi, ihbar süresi, işin tanımı, istihdam ilişkisinin süresi ve işyeri ile ilgili hususlar zorunlu unsurlar arasında değerlendirilirken; çalışma saatleri, izinler, hastalık ve emeklilik ile ilgili olanlar zorunlu olmayan unsurlar arasında değerlendirilmektedir.

³⁰⁰ Report on The Implementation of Directive 91/533/EEC, s.18.

³⁰¹ 1963 tarihli İş Sözleşmesi Kanunu (The Contracts of Employment Act 1963) bu konuya ilişkin ilk hükümleri içeren bir düzenleme idi. Ancak bazı değişiklikler geçiren Kanun, en son olarak 1993'te değiştirildi. Bu değişiklik (Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993) 91/533/EC sayılı Yönergeye uyum sağlanması amaçlanmış iş sözleşmesi veya istihdam ilişkilerinde işverenin esaslı iş koşulları hakkında çalışanlara bilgi verme yükümlülüğüne ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. DESMOND Helen/ANTİLL David, **Employment Law**, London-1998, s.85.

³⁰² Bkz.KIBLING Thomas/TAMARA Lewis, **Employment Law**, Great Britain-1996, s.8; Bkz. CRUMP Douglas/PUGSLEY David, **Contracts of Employment**, London-1997, s.158.

³⁰³ HARDY Stephen, **Labour Law in Great Britain: 3. Revised Edition Paperback** – Mar 15, 2007, 100; KIBLING/TAMARA, s.3.

³⁰⁴ Report on The Implementation of Directive 91/533/EEC, s.19

³⁰⁵ Report on The Implementation of Directive 91/533/EEC, s.19.

1996 tarihli Kanun'un 1. Bölümünün 1. 2. ve 6. maddeleri ile 1996 tarihli Tüzük'ün 33. maddesinin 1. ve 2. fıkra hükümlerine göre, istihdam ilişkisinin başlama-sından sonra iki aydan daha fazla sürmeyen iş ilişkisinin kuralları hakkında da işveren işçiye yazılı bir belge vermekle yükümlü olacaktır. İşçi iki aylık süre dolmadan işten ayrılırsa, işverenin belge verme yükümlülüğünden yine de söz edilebilecektir³⁰⁶. Bu belgede özellikle işçi ve işverenin adı ve soyadı, çalışanın önceki işverenin yanında çalıştığı süre dahil işe başlama tarihi, ücretin hesaplanması ve ödeme dönemi, normal çalışma saatleri dahil çalışma süresi, resmi tatil ve tatil ücretleri dahil olmak üzere tatillere ilişkin koşullar, hastalık, kaza ve sağlık ödemeleri ile ilgili koşullar, emeklilik ile ilgili düzenlemeler, işin tanımı veya kısa açıklaması³⁰⁷ ve işverenin adresi yer almalıdır. Bu koşullar (ERA, m.1/3-4) tek bir dokümanda yer alacak şekilde listelenmelidir³⁰⁸.

Öte yandan işin yapılacağı yer, feshi ihbar sürelerinin uzunluğu, iş ilişkisinin süreli olup olmadığı, sona erme tarihi, istihdam koşulları ve diğer iş ilişkisine ilişkin kuralları doğrudan etkileyen bir toplu iş sözleşmesinin olup olmadığı, eğer işçinin bir aydan daha uzun bir süre için İngiltere dışında çalışması gerekiyorsa buna ilişkin ayrıntılar³⁰⁹, işyerinde uygulanacak disiplin kuralları³¹⁰ ve eğer iş ile ilgili herhangi

³⁰⁶ DESMOND/ANTİLL, s.86.

³⁰⁷ 1963'te, iş ilişkilerinde reform niteliğindeki çalışmaların da bir sonucu olarak, İş Sözleşmesi Kanunu kabul edildiği zaman, Kanun koyucunun temel amacı, sözleşme özgürlüğü ilkesinin etkilenmesine izin verilmeksizin, işverenlerin esaslı sözleşme koşulları hakkında çalışanların bilgi elde etmesini sağlamaya çalışmaktı. İş sözleşmesinin koşullarının oluşturulması sürecinde, yazılı açıklama vermeye, İş Mahkemesinin ne kadar nüfuz edebileceği, İngiltere'de tartışma konusu olmuştur. Avrupa Adalet Divanı'nın *Kampelmann v. Joined* davasında verilen kararlar (1996), 91/533/EC sayılı Yönerge'nin 2. maddesinin 2. fıkrasının (c-ii) bendinde belirtilen "işin ayrıntıları ile belirtilmesi veya tanımı" ile ilgili gereklilikleri konusunda çıkan uyuşmazlıkla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. KENNER Jeff, "Statement or Contract? – Some Reflections on The EC Employee Information (Contract or Employment Relationship), Directive after *Kampelmann*", **Industrial Law Journal**, Vol:28, No:3, (September 1999), s.205-231.

³⁰⁸ KIBLING/TAMARA, s.9; PAİNTER/PUTTICK, s.42-43; BOWERS, s.43; Eğer çalışılan yer bir kişinin çalıştığı bir işyeri ise, ERA, m.42/1 gereğince işveren iki ay içinde işçi için 42/4'te belirtilen hususları içeren bir yazılı belge düzenleyecektir. Ayrıntı için bkz. DESMOND/ANTİLL, s.87; SELWYN Norman, **Selwyn's Law of Employment**, London-1998, s.83.

³⁰⁹ Örneğin İngiltere dışında çalışmanın süresi, ödenecek ücret ve ücretin ödenme dönemi, ilave ücret ve diğer yardımların detayları ve uyruğunda olduğu ülkeye geri gönderilmeye ilişkin esaslar. Bkz. DESMOND/ANTİLL, s.87.

³¹⁰ 1989 tarihli (Employment Act-EA)'da düzenlenen ve ERA, s.3 (3)'de yer alan bir düzenlemeye göre, işveren 20 den daha az işçi çalıştıran işyerlerinde disiplin kuralları veya disiplin kararı

bir hoşnut olunmayan bir durum söz konusu (ERA, m.3) ise bunun düzeltilmesi için gerekli prosedür kuralları da ayrı bir kitapçık halinde çalışanlara sunulabilir³¹¹.

Eğer işçi İngiltere dışında bir aydan daha fazla bir süre için çalışmaya başlar ise, işveren tarafından iş koşulları hakkında yazılı belgenin iş ilişkisinin başlamasından itibaren iki ay içinde ve İngiltere'den ayrılmadan önce verilmesi gerekir (ERA, m.1/5). Bu durumda çalışanlara:

- a) İngiltere dışında çalışılacak işte geçecek süre,
 - b) Çalışma süresi boyunca ödenecek ücret,
 - c) Ücret dışında yapılacak ilave yardımlar ve yurtdışında çalıştırılmanın nedenleri,
 - d) İngiltere'ye dönüş ile ilgili koşullar ve diğer hususlar,
- hakkında bilgi verilmesi gerekmektedir.³¹²

Taraflar karşılıklı olarak yukarıda sayılan bütün koşulları yazılı bir sözleşmede de kararlaştırabilirler³¹³. Bu durum da hukuka uygun olarak kabul edilebilmektedir. Ancak açık olmayan bir nokta varsa, çalışana mutlaka buna ilişkin açıklamanın yapılması gerekmektedir³¹⁴.

Çalışma koşullarının işverence değiştirilmesi durumunda da çalışanları bilgilendirme yükümlülüğünden söz etmek mümkündür³¹⁵. Çalışma koşullarında işverence gerçekleştirilen değişikliğe ilişkin bilgilendirmenin de yazılı olması gerekmektedir (ERA, m.1-3). Bu bilgilendirme mümkün olan en elverişli bir zaman diliminde en

veya bunlara ilişkin prosedürlere ilişkin bilgileri yazılı belgede veya ayrı bir kitapçıkta göstermek zorunda kalmayacaktır. Bkz. DESMOND/ANTİLL, s.87.

³¹¹ KIBLING/TAMARA, s.9; PAINTER/PUTTICK, s.43-44.

³¹² SELYWN, s.84.

³¹³ Belirtelim ki, koşulların açıklanmış olması kendiliğinden bir sözleşmenin kurulduğu anlamına gelmemektedir. Fakat bu durum kesinlik arzetmemekle birlikte taraflar arasında bir iş ilişkisinin varlığına ilişkin güçlü bir kanıt niteliğindedir. KIBLING/TAMARA, s.9; Ayrıca bu duruma ilişkin İngiliz öğretisindeki tartışmalar için bkz. BOWERS, s.43-44.

³¹⁴ KIBLING/TAMARA, s.9.

³¹⁵ CRUMP/PUGSLEY, s.159; DESMOND/ANTİLL, s.88.

azından değişiklikten sonra en geç bir aylık süre içinde (m.4) gerçekleştirilmelidir³¹⁶. Hükme göre işveren çalışma koşullarında değişiklik yapmak istediğinde bunu tek taraflı olarak gerçekleştiremeyecek, işçinin de onayını alması gerekecektir³¹⁷.

İşverence gerek çalışma koşulları, gerekse çalışma koşullarında meydana gelen değişiklikler hakkında yazılı bilgi verilmemesi veya açıklamanın Kanun'da belirtilen gerekliliklere uygun yapılmaması çalışanlara iş mahkemesine başvurma hakkı verebilmektedir³¹⁸.

Eğer iki aylık süre içinde (ERA, m.2/5) iş koşulları hakkında çalışana bir açıklama yapılmaz ise, işçi mahkemeye başvurabilir (ERA, m.11/1). Ancak bunun için en geç üç aylık sürenin (ERA, m.12/2) sonunda başvuru yapılmalıdır. Aksi halde mahkeme davaya bakmayı reddedecektir. Hatta çalışanlar iki aylık süre içinde ayrılmış olsa bile, bu belgenin verilmemesi nedeniyle mahkemeye başvurabilmektedirler³¹⁹. Fakat uygulamada çalışanlar ile işveren arasında hakları üzerinde bir anlaşmazlık olmadığı takdirde diğer bazı hususlara ilişkin mahkemeye başvurma yolu tercih edilmemektedir³²⁰.

§ 7. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ BAKIMINDAN ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

I. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

“İş sağlığı” kavram olarak, çalışan bir kişinin, iş koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin asgari düzeye indirildiği bir iş çerçevesinde huzurlu bir biçimde çalışabilmesini ifade eder³²¹. Bu

³¹⁶ CRUMP/PUGSLEY, s.159; DESMOND/ANTİLL, s.88.

³¹⁷ DESMOND/ANTİLL, s.88.

³¹⁸ CRUMP/PUGSLEY, s.160; DESMOND/ANTİLL, s.88.

³¹⁹ KIBLING/TAMARA, s.9.

³²⁰ KIBLING/TAMARA, s.9; Örneğin tatil, tatil ücretleri, hastalık ödemeleri, emeklilik veya disipline ilişkin olup da, sözleşmede yer alması gerekli olmayan kurallar konusunda taraflar arasında bir anlaşmazlık bulunuyor ise, bu anlaşmazlıklar için de iş mahkemelerine başvurulmaktadır. BOWERS, s.44.

³²¹ OKUR Zeki, “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Bilgisayar Kullanımı ve İşverenin Yükümlülükleri”, *Çimento İşveren Dergisi*, C:20, S:6, Kasım-2006, s.19.

anlamda iş sağlığı, gerek iş koşullarından gerekse işyerinde kullanılan araç ve gereçlerden kaynaklanan tehlikelerin önlenmesi amacını taşımaktadır.

“İş güvenliği” kavramı ise, işin yapılması sırasında işçilerin karşılaştıkları tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda, işveren için Kamu Hukuku bağlamında öngörülen yükümlülüklerle ilişkin hukuk kurallarının bütünü ifade etmek için kullanılmaktadır³²². Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği, işin yapılması sırasında oluşan tehlikelere karşı işçinin yaşamı ile sağlığının korunması ve iş süresinin düzenlenmesi konularını kapsamaktadır³²³. İşçilerin mesleki risklere karşı korunması, fizyolojik ve psikolojik niteliklerine uygun işlere yerleştirilmesi bu anlamda önem kazanmaktadır.

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN ULUSLARARASI BELGELER

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki uluslararası normları başta Birleşmiş Milletler (BM) düzeyinde kabul edilen belgeler olmak üzere, Avrupa Konseyi Belgeleri ve ILO sözleşmeleri oluşturmaktadır. Nitekim BM antlaşmasının 1. Bölümünün 3. maddesinde “ekonomik, sosyal, kültürel ve insancıl nitelikteki uluslararası sorunların çözümünde ırk, cinsiyet, dil ve din ayrımı gözetmeksizin herkes için insan haklarına ve temel özgürlüklerine saygıyı geliştirip özendirmede uluslararası işbirliğinin gerçekleştirilmesi” hükmüne yer verilmiş olup, 9. Bölümünün 2. maddesinde ise, “Ekonomik ve Sosyal alanlarla, sağlık alanındaki uluslararası sorunlarla, öteki ilgili sorunların çözümü ve uluslararası kültürel ve eğitsel işbirliğini hedeflemek” olduğu açıkça belirlenmiştir³²⁴.

Ayrıca 10 Aralık 1948 tarihinde BM Genel Kurulu tarafından kabul edilen BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin³²⁵ 22. maddesinde “Herkesin toplumun

³²² OKUR, “Bilgisayar Kullanımı”, s.19-20; SÜZEK Sarper, **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara-1985, s.3 vd.

³²³ OKUR, “Bilgisayar Kullanımı”, s.20.

³²⁴ Bkz.ALPAR Bülent, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma ortamı Hakkında 155 sayılı ILO Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Mevzuatı”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S:2, 2003, s.4.

³²⁵ Türkiye, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’ni 10.03.1954 tarih ve 6366 sayılı Kanunla onaylamıştır.

bir üyesi olarak sosyal güvenliğe hakkı vardır. Ulusal çabalarla ve uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre, herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir” demek suretiyle bu husus vurgulanmıştır.

Ayrıca ILO Sözleşmeleri bağlamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 45 sayılı “*Her Nevi Maden Ocaklarında Yer altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılması Hakkında Sözleşme*”, 88 Sayılı “*Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkında Sözleşme*”, 15 sayılı “*Trimci ve Ateşçi Sıfatı İle Gemilerde İşe Alınacakların Asgari Yaşının Tespitine Dair sözleşme*”, 58 sayılı “*Deniz İşlerinde Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş Haddinin Tespiti Hakkında Sözleşme*”, 119 sayılı “*Makinelerin Gerekli Korunma Tertibatı ile Teçhizine İlişkin Sözleşme*”, 115 sayılı “*İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Hakkında Sözleşme*”, 127 sayılı “*Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı Hakkında Sözleşme*”, 77 sayılı “*Çocukların ve Gençlerin Sana-yide İşe Elverişlilikleri Yönünden Sağlık Muayenesine Tabi Tutulması Hakkında Sözleşme*”, 123 sayılı “*Yer Altı Madenlerinde İşe Alınmada Asgari Yaş Hakkında Sözleşme*”, 142 sayılı “*İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri Sözleşmesi*”, 29 sayılı “*Cebri veya Mecburi Çalıştırma Hakkında Sözleşme*”, 152 sayılı “*Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme*”, 161 sayılı “*İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme*”, 164 sayılı “*Gemi Adamlarının Sağlıkının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme*”, 155 sayılı, *İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme*” zikredilebilir.

Bu alanda söz konusu olan diğer bir Uluslararası belge de “Avrupa Sosyal Şartı”dır. 18.10.1961 tarihinde Torina’da imzalanan, 16.09.1989 tarihinde ve 3581 sayılı Kanunla Türkiye tarafından onaylanması uygun bulunan Şart’ın “*Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı*” başlıklı 3. maddesinde sözleşmecî taraflar, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, 1. fıkrasında güvenlik ve sağlık alanında yasal düzenlemeler yapmayı, 3. fıkrasında ise “*gerektiğinde iş güvenliği ve sağlığını geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusun-*

da çalıştırılanların ve çalışanların örgütlerine danışmayı üstlenirler hükmüne” yer vermiştir³²⁶.

Ayrıca Roma Antlaşması'nın 118. maddesi, Topluluğun işçi sağlığı ve güvenliğini korumak üzere gerekli tedbirlerin alınmasına katkıda bulunmasını öngörmektedir. 1986 yılında kabul edilen Tek Senet ile Konsey'de nitelikli çoğunluk oylamasına geçilerek, işyeri sağlığı ve güvenliği alanında karar alınması kolaylaştırılmış ve üye ülkelerin daha yüksek standartlar koyma hakkı korunarak, Avrupa düzeyinde asgari koşullar belirlenmiştir. Bu çerçevede kabul edilen 80/1107 sayılı Yönerge, işyerinde kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddelere maruz kalınma riskine karşı oluşturulacak tedbirlerin çerçevesini belirlemiş; söz konusu Yönergenin kapsadığı alanların netleştirilmesi ve uygulamanın kolaylaştırılması amacıyla, 80'li yıllardan itibaren birçok özel amaçlı Yönerge kabul edilmiştir. 89/391 sayılı Yönerge ile, mesleki risklerin önlenmesi, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması ve işçilerin ve temsilcilerinin bilgilendirilmesi konularında genel ilkeler belirlenmiştir.

III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA ÇALIŞANLARIN BİLGİLENDİRİLME VE DANIŞILMA HAKLARINA YER VEREN AVRUPA BİRLİĞİ YÖNERGELERİ

A. Genel Olarak

AB Hukuku'nda iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen detaylı yönergeler kabul edilmiş; böylece bu alanda geniş bir AB mevzuatının oluşması sağlanmıştır³²⁷. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönergelerin hemen hepsinde işverenin çalışanları bilgilendirme, danışma ve eğitim yükümlülüğü ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır.³²⁸.

Aşağıda işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda kabul edilmiş bu yönergelerin, çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarını ele alan bölümlerine ayrıntılı olarak değinilmiş bulunmaktadır.

³²⁶ ALPAR, s.6.

³²⁷ COLUCCI, s.559; BLANPAIN, *Labour law*, s.524.

³²⁸ AKDUR Recep, *Sağlık Sektöre, Temel Kavramlar, Türkiye ve Avrupa Birliği'nde Durum ve Türkiye'nin Birliğe Uyum*, 2.b., Ankara-2006, s.203-209; TİSK, *AB Müktesebatı*, s.23-34; COLUCCI, s.560 vd.

B. 12 Haziran 1989 tarih ve 89/391/EEC Sayılı İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Çerçeve Yönerge³²⁹

“İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 Tarih ve 89/391/EEC Sayılı Konsey Yönergesi”, işçilerin sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için önlemler alınması amacıyla çıkarılmıştır³³⁰. Bu nedenle yönerge ile, mesleki tehlikelerin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, kaza ve tehlike faktörleri, bilgilendirme, danışma, yönetime katılma, işçi ve temsilcilerinin eğitimi konusunda genel hükümler getirilmiştir³³¹. Yönerge, silahlı kuvvetler, polis teşkilatı ve sivil savunma dışında, tüm ekonomik sektörlerde çırak ve stajyer dahil (m.3), çalışanlara uygulanmak amacıyla çıkarılmıştır (m.2/1,2). Ancak ev işlerinde çalışanlar Yönerge'nin kapsamına girmemektedir (m.3)³³².

Yönergenin 10. maddesi *çalışanların bilgilendirilmesi* konusunu düzenlemiştir³³³. Buna göre işverenin yasalar çerçevesinde işletmenin büyüklüğünü göz önüne alarak, işçilerin veya temsilcilerinin bilgilendirilme hakkı için gerekli tüm önlemleri

³²⁹ Council Directive No. 89/391, 1989 O.J. (L183) 1, On The Introduction Of Measures To Encourage Improvements in The Safety And Health of Workers At Work; “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” 89/391/EEC sayılı Konsey Yönergesi'ne göre hazırlanmıştır. Ancak Danıştay 10. Dairesi'nin 24 Mayıs 2004 tarih, 2004/1942 E. Sayılı Kararı ile yürütülmesi durdurulmuştur. Benzer içerikte bir Kanun hazırlanmaktadır.

³³⁰ BLANPAÏN, **Labour Law**, s.326; BARNARD, **Employment Law**, 2000, s.381-392.

³³¹ COLUCCI, s.560.

³³² Serbest çalışanlar da Yönerge'nin kapsamına girmemektedir. BARNARD, **Employment Law**, s.383.

³³³ Belirtelim ki, İş sağlığı ve güvenliği alanında, inisiyatif kullanma ve alınan kararlarda, Topluluk düzeyinde sosyal tarafları karar alma sürecine dahil etme arzusu öteden beri var olan bir husustur. BARNARD, **Employment Law**, s.388; İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlar için alınan önlemler ve katılım hakları konusunda işyeri organizasyonları oluşturma bakımından başlıca üç yaklaşımın bulunduğu belirtilebilir. Birinci yaklaşıma ilişkin olarak Almanya, Lüksemburg, İtalya ve Hollanda'da kurulan ve işçi temsilcileri tarafından seçilen çalışma konseylerini gösterebiliriz. Çalışma konseyleri, işveren tarafından yapılan önerileri reddetme veya kabul etme hakkına sahip bulunmaktadırlar. İkinci yaklaşım ise katılımın ana merkezi olarak güvenlik komitelerinin benimsendiği sistemdir. Özellikle Belçika'da elliden daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde işçi ve işveren arasında danışma müessesesinin işletilmesi için özel bir komite oluşturulmalıdır. Benzer bir şekilde, sağlık ve güvenlik komiteleri Fransa ve Portekiz'de de ellinin üzerinde işçi istihdam eden bütün işletmelerde söz konusu olmaktadır. Üçüncü yaklaşım için ise Danimarka ve İngiltere'yi ele almak mümkündür. İşçiler bu ülkelerde çalışanlar güvenlik temsilcileri seçmektedirler. Bu temsilciler güvenlik komitelerinin üyesi olmakta ve bilgi verme ve danışma ile ilgili bütün konularda hak sahibi olmaktadırlar. BARNARD, **Employment Law**, s.389.

alması öngörülmüştür (m.10/1). Bu önlemler, işyerinde sürdürülen faaliyet türleri ile ilgili iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koruyucu önlemlerden oluşmaktadır (m.10/1-a).

İşveren ilk yardım, yangın söndürme, işçilerin tahliyesi ve ciddi ve âni tehlikelere maruz kalacak işçilere hemen haber verecek ve alınan önlemleri açıklayacaktır (m.8/3-a). Ciddi tehlike karşısında olan işçilerin işi durdurmaları veya işyerini terk etmeleri ve güvenli bir yere gitmeleri konusunda harekete geçecek ve talimatlar verecektir (m.8/3-b). İşveren o işyerine iş yapmak üzere başka işyerlerinden gelen işveren ve işçilere de ulusal yasalar çerçevesinde yukarıda belirtilen hususlarda ilgili bilgileri vermekle yükümlü olacaktır (m.10/2).

Öte yandan iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlarla istişarede bulunmak ve onların tartışmaya katılmasını sağlamak işverene yüklenmiş bir yükümlülüktür. Yönerge'nin 11. maddesine göre, işverenler, işçiler ve/veya işçi temsilcileri ile iş sağlığı ve güvenliği konularında istişarede bulunacak ve bu konularda onların da katılımlarını sağlayacaklardır (m.11/1-2). Çalışanların katılımını sağlama yükümlülüğünün, çalışanların sağlık ve güvenliği üzerine ekipman seçimi ve bunların sonuçları, yeni teknolojilerinin tanıtımı ve planlanması, iş çevresi ve çalışma koşulları dahil sağlık ve güvenlikle ilgili her türlü konuda gerçekleştirilmesi gerekecektir³³⁴.

İşveren çalışanlarla istişarede bulunmakla işçiler ve/veya temsilcilerinin teklif getirme haklarını ve ulusal yasalar çerçevesinde dengeli katılımlarını³³⁵ sağlamakla da yükümlüdür (m.11). İş sağlığı iş güvenliği konusunda görevli işçi temsilcileri, işverenden çalışanların zararını hafifletmek ve/veya tehlike kaynağını yok etmek konusunda teklifler verme ve önlem almasını isteme hakkına da sahip bulunmaktadır (m.11/3). Önemle belirtelim ki, işçiler ve/veya temsilcilerinin, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yetersiz olduğunu düşünmeleri durumunda, yasalara uygun olarak bu konuda yetkili makamlara müracaat etme hakları bulunmaktadır (m.11/5).

³³⁴ BARNARD, **Employment Law**, s.390.

³³⁵ “Dengeli katılım” kavramının ne anlama geldiği madde hükmünde tanımlanmış değildir. İşveren karşısında sendikalaşmış işgücünün varlığını ifade eden bir durum olarak değerlendirilebilir. BARNARD, **Employment Law**, s.390.

İşveren aynı zamanda her işçinin kendi yaptığı işle ilgili işe başlarken, iş ve işyeri değişikliklerinde, yeni iş makinelerinin devreye girmesinde veya makine değişiminde, yeni teknoloji uygulamasında sağlık ve güvenlik eğitimi almasını temin etmekle de yükümlü tutulmuştur (m.12)³³⁶. Eğitim, yeni ve değişik tehlikeler göz önüne alınarak ve periyodik olarak tekrarlanarak verilecektir. Ayrıca işveren işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili işçi temsilcilerini uygun eğitimden geçirmek zorundadır (m.12/3). Eğitimin çalışma saatleri içinde verilmesi gerekmektedir. Eğitim ulusal yasalara göre, kuruluş içinde olabileceği gibi, dışında da olabilecektir (m.12/son).

Çerçeve Yönerge bilgilendirme, katılım ve danışma ile ilgili konuların nasıl organize edileceğini ulusal mevzuat ve uygulamalara bırakmış, yalnızca sağlık ve güvenlikten sorumlu işçi temsilcilerinin tanımını yapmıştır³³⁷. Gerçekten de AB’de danışma ve bilgilendirmeyi yerine getirmede etkili bir araç olarak Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği (SGİT) ön plana çıkmaktadır³³⁸. Yönerge’nin 13. maddesi, işçilerde sorumluluklar yüklemiş bulunmaktadır. Buna göre işçiler aldıkları eğitim ve işverenin talimatı gereği kendi sağlık ve güvenliklerinden sorumlu oldukları gibi, hareketlerinden diğer işçilerin etkilenmesinden de sorumlu tutulacaklardır.

³³⁶ İşçi veya işçi temsilcilerine, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki özel sorumlulukları konusunda yardımcı olması için, iş sağlığı ve güvenliği alanında ulusal yetkililer tarafından düzenlenen raporlar, iş kazaları ve meslek hastalıkları hakkındaki detaylı bilgiler, bunlar hakkında koruyucu ve gerekli önleyici bilgiler ve işveren tarafından sonuçlandırılan risk değerlendirme raporlarının sonuçlarının sağlanması gerekmektedir. BARNARD, **Employment Law**, s.389.

³³⁷ Bkz. YILMAZ Fatih, “*İş Hukukumuzda Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği Sorunu ve AB Uygulamaları*”, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:21, S:4, (Mayıs-2008), s.33.

³³⁸ İşyerinde İSG konusunda işçilerle istişare, katılım ve bilgilendirme mekanizmalarının yapısı, uygulama ölçekleri ve sorumlulukları ülkeden ülkeye bazı farklılıklar göstermekle birlikte, genel yapı birbirine benzemektedir. Üye ülkelerde İSG İşçi Ombudsmanlığı, İSG İşçi Temsilciliği, İSG Kurulları, İş Konseyleri gibi müesseselerden sadece biri ya da birkaçı birlikte uygulanabilmektedir. Genellikle belirli bir ölçekten büyük işletmelerde İSG Kurulu oluşumu çoğu AB ülkesinde zorunluluk iken, Küçük Orta Boy İşletmelerde (KOBİ) genellikle SGİT sistemi uygulanmaktadır. Almanya, Belçika, Norveç ve Fransa gibi ülkelerde İSG kurulları ve SGİT’leri olduğu halde, işyerindeki çalışma koşulları ile ilgili nihai karar organı İş Konseyleridir. İsveç’te ise büyük işletmelerde İSG kurulu bulunmasına rağmen İSG işçi ombudsmanı, gerektiğinde işi durdurma gibi geniş yetkilerle donatılmıştır. YILMAZ Fatih, s.33; Avrupa Komisyonu adına sonuçlandırılan araştırmalarda, işçi temsilciliği ile ilgili hükümlerin Üye Devletlerde yalnızca kısmi uygulama alanı bulduğu ve bu duruma özellikle üçüncü (tertiary) sektörde ve küçük işletmelerde rastlandığı görülmektedir. Benzer bazı raporlarda da Yönergenin çalışanlara danışma ve katılımlarını sağlamaya ilişkin hükümlerine eleştiriler yöneltilmiştir. Birlik Üyesi ülkeler, küçük işletmeleri katılıma ilişkin düzenlemelerden muaf tutmaktadırlar. Ayrıntı için bkz. BARNARD, **Employment Law**, s.391.

C. Bireysel Yönergeler

İş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin pek çok yönerge bulunmaktadır. Bu yönergelerin pek çoğu değişikliğe uğramıştır. Yönergelerde, 89/391/EEC sayılı Çerçeve Yönerge vasıtasıyla çalışanlara bilgi verme, danışma ve katılımlarını sağlama konusunda pek çok hüküm bulunmaktadır³³⁹.

1. İşyerlerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Gereklere Hakkında 30 Kasım 1989 Tarih ve 89/654/EEC sayılı Konsey Yönergesi³⁴⁰

89/654/EEC sayılı Konsey Yönergesi, işyerinde sağlık ve güvenliğin korunmasını daha iyi standartlarda garanti etmek ve iyileştirmek için alınmış en az tedbirleri tanıtmayı amaçlamaktadır³⁴¹. Yönerge işçilerin bilgilendirilmesine ilişkin olarak 89/391 sayılı genel çerçeve yönergesinde yer alan kuralları anımsatmaktadır³⁴².

2. İş Araç ve Gereçlerinin İşyerinde Çalışanlar Tarafından Kullanılması İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereklere Hakkında 30 Kasım 1989 tarih ve 89/655/EEC sayılı Yönerge³⁴³

³³⁹ BARNARD, *Employment Law*, s.381.

³⁴⁰ Council Directive No. 89/654/EEC, 1989 O.J. (L393) 1, Concerning The Minimum Safety And Health Requirements For The Workplace (First Individual Directive Within The Meaning Of Directive 89/391/EEC, Art. 16(1)); Türk İş Hukuku mevzuatında ilgili yönetmelik: “İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik” şeklinde yürürlüğe girmiştir (RG., 10.02.2004, 25369).

³⁴¹ BARNARD, *Employment Law*, s.393.

³⁴² COLUCCI, s.561.

³⁴³ Council Directive N. 89/655/EEC, 1989 O.J. (L393) 13, Concerning The Minimum Safety And Health Requirements For The Use Of Work Equipment By Workers At Work (Second Individual Directive Within The Meaning Of Directive 89/391/EEC, Art. 16(1)). 89/655/EC Konsey Yönergesi, 95/63/EC ve 2001/45/EC Konsey Yönerge’si ile değiştirilmiştir. Bu Yönergeler ise: “İş Araç ve Gereçlerinin İşyerinde Çalışanlar Tarafından Kullanılması İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereklere Hakkında 30 Kasım 1989 tarih ve 89/655 sayılı Konsey Yönergesini (89/39/EEC sayılı Yönerge’nin 16. maddesi 1. paragrafı kapsamında 2. Yönerge) değiştiren 95/63/EC Sayılı Konsey Yönergesi” ve “İş Araç ve Gereçlerinin İşyerinde Çalışanlar Tarafından Kullanılması İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereklere Hakkında 30 Kasım 1989 tarih ve 89/655 sayılı Konsey Yönergesini (89/39/EEC sayılı Yönerge’nin 16. maddesi 1. paragrafı kapsamında 2. Yönerge) değiştiren 2001/45/EC sayılı Konsey Yönergesi” şeklinde belirtilebilir; Türk İş Hukuku mevzuatında ilgili yönetmelik: “İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği” şeklinde yürürlüğe girmiştir (RG., 11/02/2004, 25370).

89/655 sayılı Konsey Yönergesi'ne göre, işveren işçilere iş ekipmanları hakkında en asgari düzeyde sağlık ve güvenlik bilgilerini içeren bilgi ve yazılı talimatları sağlamak zorundadır (m.6). Bilgi ve yazılı talimatlar en azından;

- a) iş ekipmanlarının kullanılma koşulları,
- b) sezilenilebilecek anormal koşulları ve
- c) iş ekipmanlarının kullanımında tecrübelerden çıkarılacak sonuçları içermelidir.

Bilgi ve yazılı talimatlar, işçilerin anlayabilmesi için ayrıntılı olmalı ve işyerinde aniden ortaya çıkacak potansiyel tehlikelere de işaret etmelidir³⁴⁴.

3. Kişisel Koruyucu Donanımın Kullanılmasına İlişkin 30 Kasım 1989 tarih ve 89/656/EEC sayılı Yönerge³⁴⁵

Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerinde Çalışanlar Tarafından Kullanılması İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereklilikleri Hakkında 30 Kasım 1989 Tarih ve 89/656/EEC Sayılı Konsey Yönergesi'ne göre işveren işyerinde, en asgari sağlık ve güvenlik gereklilikleri nedeniyle işçiler tarafından kullanılan kişisel koruyucu donanımlarla ilgili olarak alınan tüm önlemler hakkında işçileri bilgilendirmek zorundadır (m.7). Kişisel koruyucu donanımlar:

- a) risklere karşı etkin olmalı ve herhangi bir yüksek riske neden olmamalı,
- b) işyerinde var olan koşullara uygun olmalı,
- c) işçilerin sağlık ve güvenlikleri için ergonomik gereklilikler dikkate alınmış olmalı,
- d) gerekli uyarılmalardan sonra kullanıma uygun olmalıdır.

³⁴⁴ COLUCCI, s.562.

³⁴⁵ Council Directive No. 89/656/EEC, 1989 O.J. (L393) 18, On The Minimum Health And Safety Requirements For The Use By Workers Of Personal Protective Equipment At The Workplace (Third Individual Directive Within The Meaning Of Directive 89/391/EEC, art. 16(1)); Türk İş Hukuku mevzuatında ilgili yönetmelik: "*Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik*" şeklinde yürürlüğe girmiştir (RG., 11.02.2004, 25370).

İşveren, kişisel koruyucu donanımın kullanılması esnasında oluşabilecek risklere karşı da işçiyi bilgilendirmek zorundadır³⁴⁶.

4. El İle Yükleme ve Boşaltma İşlerine İlişkin 29 Mayıs 1990 tarih Ve 90/269/EEC sayılı Yönerge³⁴⁷

Çalışanların özellikle sırt incinmelerine neden olabilecek El İle Yükleme ve Boşaltma İşlerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 29 Mayıs 1990 Tarih ve 90/269/EEC Sayılı Konsey Yönergesi'ne göre, el ile yükleme ve boşaltma işlerinde var olan risk nedeniyle çalışanların bilgilendirilmesi ve en asgari sağlık ve güvenlik gereklilikleri, özellikle sırt ağrılarına karşı olmak üzere işverence işçiler için sağlanmış olmalıdır. Bu gerekliliklerin aynı zamanda, yükün ağırlığı, çekim merkezi veya paketin en ağır tarafı gibi özellikleri nedeniyle, el ile yüklemenin tam ve doğru bir biçimde nasıl yapılması gerektiği ve yanlış yüklemeye söz konusu olabilecek risklerden kaçınmak için uygun eğitim ve tam bilgiyi de içermesi gerekmektedir³⁴⁸.

5. Ekranlı Araçların Kullanımına İlişkin 29 Mayıs 1990 tarih ve 90/270/EEC sayılı Yönerge³⁴⁹

Ekranlı Araçlar İle Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşullarına İlişkin, 29 Mayıs 1990 Tarih ve 90/270/EEC Sayılı Konsey Yönergesi'ne göre, ekranlı araçların kullanımı ile ilgili çalışmalar için gerekli olan sağlık ve güvenlik tedbirleri hakkında, işyerine ilişkin sağlık ve güvenliğin tüm yönleri bakımından işçiler bilgilendirilme hakkına sahip olacaktır³⁵⁰.

³⁴⁶ COLUCCİ, s.562; BARNARD, **Employment Law**, s.396-399.

³⁴⁷ Council Directive No.90/269/EEC, 1990 O.J.(L156) 9, On The Minimum Health And Safety Requirements For The Manual Handling Of Loads Where There Is A Risk, Particularly Of Back Injury, To Workers (Fourth Individual Directive Within The Meaning Of Directive 89/391/EEC, art. 16(1)); Türk İş Hukuku mevzuatında ilgili yönetmelik, "Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği" şeklinde yürürlüğe girmiştir (RG., 11.02.2004, 25370).

³⁴⁸ COLUCCİ, s.563.

³⁴⁹ Council Directive No. 90/270/EEC, 1990 O.J. (L156) 14, On The Minimum Safety And Health Requirements For Work With Display Screen Equipment (Fifth Individual Directive Within The Meaning Of Directive 89/391/EEC, art. 16(1)); Türk İş Hukuku mevzuatında ilgili yönetmelik, "Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik" şeklinde düzenlenmiştir (RG., 23.12.2003, 25325).

³⁵⁰ COLUCCİ, s.563.

6. Kanserojen veya Mutajenlere Maruziyete İlişkin 29 Nisan 2004 tarih ve 2004/37/EC sayılı Yönerge³⁵¹

Çalışanların İşte Kanserojenler veya Mutajenlere Maruziyetleriyle İlgili Risklerden Korunmasına İlişkin Konsey Yönergesine göre, işveren, işletme veya işyerinde işçiler ve/veya işçi temsilcilerine, bilginin elde edilebileceği bütün şekiller içinde özellikle de bilgi ve talimatlarda, uygun ve yeterli eğitimi sunmak ve yine aşağıda belirtilen uygun önlemleri almak zorundadır:

- a) tütün tüketiminden dolayı ilave önlemler de dahil olmak üzere potansiyel sağlık tehlikeleri,
- b) korunmasızlığı ortadan kaldırmak için alınması gerekli tedbirler,
- c) gerekli hijyen koşullarını sağlamak,
- d) özel kıyafet ve koruyucu eşya kullanımı ve
- e) kazaları önlemek ve kazanın meydana gelmesi halinde, kurtarılan işçiler de dahil, işçiler tarafından atılması gerekli adımlar.

İşverenler, bütün konteynırlar, paketler ve kanserojen içeren tesisatları açıkça belirlemeli, bunları okunaklı biçimde göstermeli ve bunlarla ilgili uyarı ve tehlike işaretlerini açık görülebilir bir şekilde sunmalı, bu konuda işçileri bilgilendirmeli ve aynı zamanda aşağıda belirtilen uygun önlemleri almalıdır. Bu önlemler;

a) işçiler ve/veya işçi temsilcileri işyeri veya işletmede, bu yönerge gereğince, ekipman, koruyucu kıyafetin kullanılması, giyimi, seçimi, işçilerin sağlık ve güvenli-

³⁵¹ Council Directive No. 90/394/EEC, 1990 O.J. (L196) 1, On The Protection Of Workers From The Risks Related To Exposure To Carcinogens At Work (Sixth Individual Directive Within The Meaning Of Directive 89/391/EEC, art. 16(1)). Söz konusu yönerge Ulusal Programda yer alan a) Çalışanların İşyerinde Kanserojenlere Maruziyet Risklerinden Korunmasına İlişkin 28 Haziran 1990 tarih ve 90/394 sayılı Konsey Yönergesi'ni; b) Bu Yönergeyi değiştiren 27 Haziran 1997 tarih ve 97/42 sayılı Konsey Yönergesi'ni ve c) İşçilerin İşyerinde Kanserojen Maddelere Maruziyet riskinden Korunması Hakkındaki 90/394/EEC sayılı Konsey Yönergesi'ne Mutajenlerin de Eklenmesine Dair 29 Nisan 1999 tarih ve 99/38 sayılı Konsey Yönergesini yürürlükten kaldırmaktadır. Bu nedenle çalışmada 2004/37/EC sayılı Konsey Yönergesi dikkate alınmıştır; Türk İş Hukuku mevzuatında ilgili yönetmelik, "Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik" şeklinde düzenlenmiştir (RG.,26.12.2003, 25328).

ği açısından sonuçlarını, işverenin sorumluluğunu, koruyucu kıyafetin ve ekipmanın etkinliğinin sağlanması ve uygulanması konularında kontrol mekanizmasını işletmek,

b) İşçiler ve/veya temsilcilerini, işletmede anormal durumlar ortaya çıktığında, bunların nedenleri ve alınan tedbirler ve durumun düzeltilmesi için alınan önlemler hakkında mümkün olduğunca çabuk bilgilendirmek,

c) Her bir işçinin, kişisel bilgilerini içeren listelere erişmesini ve bunlar hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamak şeklinde belirlenebilir.

7. **Biyolojik Ajanlara Maruziyete İlişkin 18 Eylül 2000 tarih ve 2000/54/EEC sayılı Yönerge**³⁵²

İşyerinde biyolojik ajanlara maruziyetle ilgili risklerden çalışanların korunması hakkında 18 Eylül 2000 tarih ve 2000/54/EC Sayılı Konsey Yönergesi'ne göre, işverenler işyerinde yazılı talimatlar sağlayacak veya eğer uygunsa, ciddi bir kaza olması halinde veya biyolojik bir ajanın elle tutulmasını içeren bir olay ortaya çıktığında izlenecek prosedürü içerecek en asgari bilgiyi içeren bir duyuruyu işletme veya işyerinde ilan edecektir. Aynı zamanda herhangi bir kaza veya biyolojik bir ajanın serbest kalması neticesinde oluşan sert enfeksiyon ve/veya hastalık hakkında işçiler ve/veya işçi temsilcileri derhal haberdar edilecektir. İlaveten, işveren, işçi ve/veya işçi temsilcilerine işyerinde veya işletmede ciddi bir kaza veya onun neden olduğu bir olayda alınacak önlemler ve durumun düzeltilmesi için alınacak tedbirler konusunda mümkün olduğunca hızlı bir biçimde bilgi vermek zorundadır. Ayrıca her bir

³⁵² Directive No. 2000/54/EC, 2000 O.J. (L262) 21-45, On The Protection Of Workers From Risks Related To Exposure To Biological Agents At Work (Seventh Individual Directive Within The Meaning Of Directive 89/391/EEC, art. 16(1)); Söz konusu yönerge Ulusal Program'da yer alan ve aynı konuyla ilgili olan; a) İşyerinde Biyolojik Ajanlara Maruz Kalma ve İlgili Risklerden Çalışanların Korunması Hakkında 90/679/EEC sayılı Yönergeyi değiştiren 12 Ekim 1993 tarih ve 93/88 sayılı Konsey Yönergesini, b) İşyerinde Biyolojik Ajanlara Maruz Kalma ile İlgili Risklerden Çalışanların Korunması Hakkında 90/679/EEC sayılı Konsey Yönergesi teknik ilerlemelere uyarlayan 7 Ekim 1997 tarih ve 97/59/EC sayılı Komisyon Yönergesi'ni, c) İşyerinde Biyolojik Maddelere Maruz Kalma ile İlgili Risklerden Çalışanların Korunması Hakkında 90/679/EEC sayılı Yönergeyi teknik ilerlemelere uyarlayan 26 Kasım 1997 tarih ve 97/65 sayılı Komisyon Yönergesi'ni yürürlükten kaldırmaktadır. Bu sebeple çalışmada yalnızca 2000/54 sayılı Yönerge dikkate alınmıştır Bkz. TİSK, **AB Müktesebatı**, s.28-29; Türk İş Hukuku mevzuatında ilgili yönetmelik, "*Biyolojik Etkenlere Maruziyet risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik*"; "*Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik*" şeklinde yürürlüğe konulmuştur.

işçi, onun kişisel bilgisiyle ilgili liste üzerindeki bilgiye erişebilmeli aynı zamanda işçiler ve/veya işçi temsilcileri işletme veya işyerinde anonim kollektif bilgiye ulaşabilmelidir. Nitekim bu işçilerin sağlık ve güvenliği gözetimi hakkında işveren üzerinde önemli bir baskı oluşturacaktır³⁵³.

Ulusal hukuk ve/veya uygulamaya göre:

a) işçiler sağlık gözetiminin kendileri ile ilgili sonuçlarına erişebilmeli,

b) işçiler bu sonuçlardan ya haberdar edilmeli veya işverene sağlık gözetiminin sonuçlarına ilişkin talepte bulunmalıdırlar.

8. Yapı İşlerine İlişkin 24 Haziran 1992 tarih ve 92/57/EEC sayılı Yönerge³⁵⁴

Geçici veya Hareketli İnşaat Sitelerinde Asgari Güvenlik ve Sağlık Koşullarının Uygulanması Hakkında 24 Haziran 1992 tarih ve 92/57/EEC Konsey Yönergesi'ne göre, işçiler sağlık ve güvenliğe ilişkin asgari koşullar ve alınan önlemler hakkında bilgilendirilmeli ve kendilerine uygun bir eğitim sağlanmalıdır. Ayrıca işçilere, yönerge kapsamında yer alan konular hakkında danışılmalı ve yönetime katılımları sağlanmalıdır³⁵⁵.

9. Sağlık ve Güvenlik İşaretlerine İlişkin 24 Haziran 1992 tarih ve 92/58/EEC sayılı Yönerge³⁵⁶

İşyerinde Güvenlik ve/veya Sağlık İşaretleri İçin Asgari Koşullar Hakkında 24 Haziran 1992 tarih ve 92/58/EEC sayılı Konsey Yönergesi'ne göre, işçiler sağlık ve güvenliğe ilişkin asgari koşullar ve alınan önlemler hakkında bilgilendirilmeli ve

³⁵³ COLUCCI, s.565.

³⁵⁴ Bkz. Council Directive No. 92/57/EEC, 1992 O.J. (L245) 6, On The Implementation Of Minimum Safety And Health Requirements At Temporary Or Mobile Construction Sites (Eighth Individual Directive Within The Meaning Of Directive 89/391/EEC, art. 16(1)); Türk İş Hukuku mevzuatında ilgili yönetmelik, "Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği" şeklinde düzenlenmiştir (RG., 23.12.2003. 25325).

³⁵⁵ COLUCCI, s.565.

³⁵⁶ Council Directive No.92/58/EEC,1992 O.J. (L145) 23, On The Minimum Requirements For The Provision of Safety And/or Health Signs At Work (Ninth Individual Directive Within The Meaning of Directive 89/391/EEC, art. 16(1)).; Türk İş Hukuku mevzuatında ilgili yönetmelik, "Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği" şeklinde düzenlenmiştir (RG., 23.12.2003, 25325).

kendilerine uygun bir eğitim verilmelidir. Ayrıca işçilere, yönerge kapsamında yer alan konular hakkında danışılmalı ve yönetime katılımları sağlanmalıdır³⁵⁷.

10. Hamile ve Yeni Doğum Yapmış İşçilere İlişkin 19 Ekim 1992 Tarih ve 92/85/EEC sayılı Yönerge³⁵⁸

Hamile, Loğusa veya Emziren Kadın Çalışanların İşyerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesi Konusundaki 19 Ekim 1992 tarih ve 92/58/EEC sayılı Yönerge, hamile, yeni doğum yapmış ve emziren kadın işçiler için, özel bir risk grubu olmaları, işyerinde bazı olumsuzluklara maruz kalmalarında sakınca olması nedeniyle korumayı amaçlamıştır. Bu nedenle işveren işyeri ve işletmede, emziren, yeni doğum yapmış veya hamile kadın işçilerin bulunması durumunda, alınması gerekli önlemlere karar vermeli ve bunların etkilerini değerlendirmelidir. Sonuç olarak işveren, değerlendirmenin sonuçlarından ve işyerinde bu işçiler için alınmış sağlık ve güvenlik ile ilgili tedbirlerden işçileri haberdar etmelidir³⁵⁹.

11. Bazı Özel İşyerlerine İlişkin Yönergeler

Kıyılarda ve Açık Denizlerde Sondaj Yoluyla Maden çıkaran Endüstrilerde Çalışanların Güvenlik ve Sağlık Korumalarının İyileştirilmesi ile İlgili Asgari Gereksinimler Hakkında 3 Kasım 1992 Tarih ve 92/91/EEC sayılı Yönerge³⁶⁰, Yerüstü ve Yer altı Madencilikte Çalışanların Güvenlik ve Sağlık Korumalarının İyileştirilmesi ile ilgili Asgari Gereksinimler Hakkında 3 Aralık 1992 Tarih ve 92/104/EEC

³⁵⁷ COLUCCI, s.565.

³⁵⁸ Council Directive No. 92/85/EEC, 1992 O.J. (L348) 1, On The Introduction Of Measures To Encourage Improvements In The Safety And Health At Work Of Pregnant Workers And Workers Who Have Recently Given Birth Or Are Breastfeeding (Tenth Individual Directive Within The Meaning Of Directive 89/391/EEC, art. 16(1)); Türk İş Hukuku mevzuatında ilgili yönetmelik, “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” şeklinde düzenlenmiştir (RG., 14.07.2004, 25522).

³⁵⁹ COLUCCI, s.565.

³⁶⁰ Council Directive No. 92/91/EEC, 1992 O.J. (L348) 9, Concerning The Minimum Requirements For Improving The Safety And Health Protection Of Workers In The Mineral-Extracting Industries Through Drilling (Eleventh Individual Directive Within The Meaning Of Directive 89/391/EEC, art. 16(1)).

sayılı Yönerge³⁶¹, Balıkçı Gemilerinde Çalışanların Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereksinimlerine İlişkin 23 Kasım 1993 Tarih ve 93/103/EC sayılı Yönerge³⁶² gereğince, işçiler ve/veya onların temsilcileri işyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili alınan tüm önlemler hakkında bilgilendirilmelidirler. Bilgilendirme, işçilerin anlaması için ayrıntılı olmalıdır³⁶³.

12. Kimyasal Maddelere Karşı Korunmaya İlişkin 7 Nisan 1998 Tarih ve 98/24/EC sayılı Yönerge³⁶⁴

İşçilerin Sağlık ve Güvenliğini İşyerindeki Kimyasal Maddelerle İlgili Risklerden Korumaya İlişkin 98/24/EC sayılı Konsey Yönergesi, işyerindeki tehlikeli kimyasal ajanların varlığından kaynaklanan her riskin işveren tarafından değerlendirilmesini ve işçilerin sağlık ve güvenliği için alınması gerekli önleyici ve koruyucu tedbirleri ele almıştır.

İşveren, işyerindeki tehlikeli kimyasal ajanların varlığından kaynaklanan acil bir durumdan veya bir olaydan veya bir kazadan kaynaklanan riskten dolayı işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için herhangi bir olay olduğunda uygun faaliyeti belirleyebilmek için faaliyet planlarını ve prosedürleri oluşturmak zorundadır³⁶⁵.

İşveren yukarıda belirtilen olaylardan birinin ortaya çıkması durumunda, olayın sonuçlarını hafifletmek için gerekli adımların derhal atılmasını ve işçilerin sonuç-

³⁶¹ Council Directive No. 92/104/EEC, 1992 O.J. (L404) 10, On The Minimum Requirements For Improving The Safety And Health Protection Of Workers In Surface And Underground Mineralextracting Industries (Twelfth Individual Directive Within The Meaning Of Directive 89/391/EEC, art. 16(1)) Türk İş Hukuku mevzuatında ilgili yönetmelik, “*Yer altı ve Yer üstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği*” (RG., 21.02.2004, 25380) şeklinde düzenlenmiştir.

³⁶² Bkz. Council Directive No. 93/103/EC, 1993 O.J. (L307) 1, Concerning The Minimum Safety And Health Requirements For Work On Board Fishing Vessels (Thirteenth Individual Directive Within The Meaning of Directive 89/391/EEC, art. 16(1)); Türk İş Hukuku mevzuatında ilgili yönetmelik, “*Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik*” (RG., 27.11.2004, 25653) şeklinde düzenlenmiştir.

³⁶³ COLUCCI, s.566.

³⁶⁴ Council Directive No. 98/24/EC, 1998 O.J. (L131) 11-23, On The Protection Of The Health And Safety Of Workers From The Risks Related To Chemical Agents At Work (Fourteenth Individual Directive Within The Meaning Of Directive 89/391/EEC, art. 16(1)); Türk İş Hukuku mevzuatında ilgili yönetmelik “*Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik*” (RG., 26.12.2003, 25328) şeklinde düzenlenmiştir.

³⁶⁵ COLUCCI, s.566.

tan haberdar edilmesini sağlamak zorundadır. İşveren tehlikeli kimyasal ajanlara ilişkin acil düzenlemelere ilişkin bilgileri kesinleştirmeli ve elde edilebilir hale getirmelidir. Ayrıca içte veya dışta meydana gelen kazalar durumunda bu bilgilere erişilebilmelidir³⁶⁶.

13. Genç İşçilere İlişkin 22 Haziran 1994 Tarih ve 94/33/EC sayılı Yönerge³⁶⁷

94/33/EC sayılı Konsey Yönergesi'ne göre, işveren, genç çalışanları onların sağlık ve güvenliğine ilişkin olarak muhtemel riskler ve bütün tedbirler hakkında bilgilendirecektir. Ayrıca çocukların yasal temsilcilerini de muhtemel risklere karşı ve onların sağlık ve güvenliği için benimsenen bütün tedbirler hakkında bilgilendirmek zorundadır³⁶⁸.

§ 8. GEÇİCİ VEYA BELİRLİ SÜRELİ İŞLERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

I. 181 SAYILI ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI SÖZLEŞMESİNE GÖRE

Özel istihdam bürolarının faaliyetlerinden yararlanan işçiler bakımından 181 sayılı Sözleşmenin önem verdiği hususlardan biri de, bu bürolar tarafından edinilen bilgilerin ulusal hukuk ve uygulama ile uyum içinde bilgiyi koruyucu ve işçilerin özel yaşamlarına saygıyı temin edici nitelikte olması gereğidir (m.6). Bu çerçevede her üye devletin, ulusal hukuk ve uygulama ile uyumlu olarak özel istihdam büroları tarafından çalıştırılan işçileri koruyucu önlemleri alma yükümlülüğü bulunmaktadır.

Bu önlemler sendika özgürlüğü, toplu pazarlık, asgari ücret, iş süresi ve diğer çalışma koşulları, sosyal güvenlik, mesleki eğitim, sağlık ve güvenlik, iş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat ve işçinin diğer haklarının korunması konula-

³⁶⁶ COLUCCI, s.566.

³⁶⁷ Council Directive No. 94/33/EC, 1994 O.J. (L216) 12, On The Protection Of Young People At Work. Türk İş Hukuku mevzuatında ilgili yönetmelik, "Çocuk Ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik" şeklinde düzenlenmiştir (RG., 06.04.2004, 25425).

³⁶⁸ COLUCCI,s.568.

rında olacaktır (m.11). Görüldüğü gibi, Sözleşmede işçinin iş ilişkisinden kaynaklanan temel hakları yanında, ayrıca mesleki eğitimi, sağlık ve güvenlik haklarının korunması açısından gerekli bilgilerle donatılması da güvence altına alınmıştır.

Büro işçilerinin eğitiminin sağlanması yönündeki çalışmalar bazı ülkelerde özel istihdam büroları federasyonlarının sendikalarla yaptıkları toplu sözleşmelerde görülmektedir³⁶⁹. Belçika, Fransa ve Hollanda’da toplu iş sözleşmelerinde büroların brüt ücretlerinin bir kısmını özel eğitim fonları ve faaliyetlerine ayırması öngörülmektedir³⁷⁰. Fransa’da sendika ve istihdam bürolarının katılımı ile yönetilen bağımsız bir fon bulunmaktadır. Bu fon tüm bürolardan brüt ücretlerin % 2’sini toplamakta ve bu toplamı üç tür eğitim programının finansmanı için kullanmaktadır³⁷¹. İtalya’da ise geçici işçilere ödenen ücretin % 4’ü fona aktarılmakta ve eğitim amacıyla kullanılmaktadır³⁷².

II. GEÇİCİ VE BELİRLİ SÜRELİ İŞLERE İLİŞKİN 91/383/EC SAYILI YÖNERGE HÜKÜMLERİNE GÖRE

Belirli süreli iş ilişkisi³⁷³ veya geçici iş ilişkisi³⁷⁴ ile çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesinin teşvikine yönelik tedbirlere ilişkin, “*Geçici veya Belirli Süreli İş İlişkileri İle Çalışan İşçilerin İşyerlerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine Yönelik Önlemlerin Desteklenmesine İlişkin 25 Haziran 1991 tarih*

³⁶⁹ ALPAGUT “*Geçici İş İlişkisi*”, s.275,

³⁷⁰ Bkz. ALPAGUT, “*Geçici İş İlişkisi*”, s.275; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, **Temporary Agency Work in the European Union**, 2007, s.17.

³⁷¹ ALPAGUT, “*Geçici İş İlişkisi*”, s.275.

³⁷² ALPAGUT, “*Geçici İş İlişkisi*”, s.275.

³⁷³ Belirli süreli iş ilişkisi, iş sözleşmesinin bitiminin belirli bir tarihe ulaşılması, belli bir görevin bitmesi veya belli bir olayın meydana gelmesi gibi objektif koşullara bağlandığı iş ilişkisidir (91/383, m.1/1).

³⁷⁴ Geçici iş ilişkisi, bir işveren ile bir işçi arasında geçici bir iş için, söz konusu işçinin işveren lehine ve onun şirketinde veya işletmesinde geçici iş sözleşmesi ile çalıştırılmasıdır (91/383, m.1/2); Madde hükmünde yapılan tanımlamalar oldukça geneldir. Belirli süreli iş sözleşmeleri özellikle süresi ve işin niteliği yönünden süresi belirli olan iş sözleşmelerdir. Nitekim bu sözleşmeler, mevsimsel çalışmalar veya belirli bir görev için yapılan sözleşmelerden oldukça farklıdır. Geçici iş ilişkisinin tanımı da, bazı üye devletlerde öne çıkan tanımlardan farklı olabilmektedir. Üye devletlerdeki belli tanımlamalar yalnızca çalışmanın şekli ile ilgilidir. Bu durum ulusal hukuklarda Yönergenin uygulanmasının, teklif edilen konuların kapsamından daha geniş olabileceği anlamına gelmektedir. BLANPAÏN, **Labour Law**, s.231.

ve 91/383/EEC Sayılı Konsey Yönergesi³⁷⁵ ile işyeri sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm mevzuatın, hiçbir ayrımcılık gözetilmeden kısmi süreli veya geçici süreli çalışan işçilere de uygulanması sağlanmıştır³⁷⁶. Söz konusu yönerge esasen geçici işlerde veya belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar için uygulanacak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirleri içermektedir³⁷⁷.

Çalışanlar, iş sözleşmesi gereğince üstlenmiş oldukları işle ilgili karşılaşmaları muhtemel risklere karşı işletme veya işyeri tarafından bilgilendirilmelidirler³⁷⁸.

İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirilmeleri konusunda önemli bir yol da, eğitime tabi tutulmalarıdır. Gerçekten de işçilerin tecrübeleri de dikkate alınmak suretiyle, işin niteliğine uygun yeterli eğitimi almalarına yönelik gerekli önlemlerin alınması da işverenler için önemli bir yükümlülük olarak öngörülmüştür (m.4)³⁷⁹.

Geçici süreli işlerde çalışan işçilere, çalışmaya başlamadan önce, işverence geçici iş, gerekli mesleki nitelikler ve işin niteliği hakkında bilgi verilmesi gerekmektedir (m.7). Geçici iş konusundaki bütün bilgiler ve gerçekler söz konusu işçilerin dikkatine sunulacaktır (m.7).

Yönergenin 3. maddesine göre, 1. maddede belirtilen iş sözleşmesi ile istihdam edilen işçilere çalışmaya başlamadan önce, hizmetlerini sunarken karşılaşacakları riskler hakkında bilgi verilmesi öngörülmektedir. Bu bilgiler, ulusal mevzuat ile tanımlandığı şekilde, özellikle gerekli olan özel mesleki kalifikasyonları veya yete-

³⁷⁵ Council Directive No. 91/383/EEC, 1991 O.J. (L206) 19, Supplementing The Measures To Encourage Improvements In The Safety And Health At Work Of Workers With A Fixed-Duration Employment Relationship Or A Temporary Employment Relationship; Türk İş Hukuku mevzuatında ilgili yönetmelik, “Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik” (RG., 15.05.2004, 25463) şeklinde düzenlenmiştir.

³⁷⁶ BLANPAİN, **Labour Law**, s.230; BARNARD, **Employment Law**, s.428.

³⁷⁷ Nitekim bu konuda bir düzenleme getirilmesinin çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Geçici çalışma ve belirli süreli çalışma biçimlerinin olağanüstü derecede artması ve genel olarak çalışanlar içinde belirli süreli veya geçici süreli çalışanların belirli sektörlerde diğer işçilerden daha fazla iş kazası ve meslek hastalıklarına maruz kalması Yönerge'nin kabul edilmesi yönünde teşvik edici unsurlar olmuştur. BLANPAİN, **Labour Law**, s.231.

³⁷⁸ BLANPAİN, **Labour Law**, s.232.

³⁷⁹ Yönergenin AB üyesi ülkelerde mevcut uygulaması ile ilgili olarak bkz. European Commission, **Report on The Implementation of Directive 91/383/EEC**, Brussels-2000, s.3 vd.

nekleri veya özel tıbbi raporları kapsamalır³⁸⁰. Ulusal mevzuat ile tanımlandığı şekilde, işin getireceği herhangi bir özel riskin açıkça belirtilmesi gerekmektedir (m.3).

Yönergenin 4. maddesine göre, üye devletler, işçilerin nitelikleri ve tecrübelerini dikkate alarak, işin niteliğine uygun yeterli eğitimi almalarına yönelik gerekli önlemleri sağlamakla yükümlü tutulmuştur.

Yönergenin 6. maddesinde ise, üye devletlerin geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin mesleki koruma ve önlemleri hakkında bilgilendirilmelerini sağlamaya yönelik önlem alma yükümlülükleri bulunduğuna işaret edilmiştir.

Yönerge'nin 3. maddesi hükmü saklı kalmak kaydıyla, 1. maddenin 2. paragrafında belirtilen iş sözleşmeleri ile (geçici iş ilişkisi) işçi istihdam etmeye başlamadan önce geçici istihdam kuruluşuna geçici iş, gerekli mesleki nitelikler ve işin niteliği hakkında bilgi verilmesi gerekmektedir (m.7). Geçici iş konusundaki bütün bilgiler ve gerçekler söz konusu işçilerin dikkatine sunulacaktır. Üye devletler de, iş sözleşmesinde geçici işlerde işveren tarafından sağlanacak detayların neler olabileceğini belirleme hakkına sahiptirler (m.7).

Görüldüğü gibi bu bilgilendirmede, öncelikle geçici işveren işe başlamadan önce geçici büroya aranan meslekî vasıflar ve yapılacak işin özelliklerini bildirecek; daha sonra ise geçici büro bu hususları ilgili işçilere sunacaktır³⁸¹.

III. AVRUPA BİRLİĞİNE ÜYE BAZI ÜLKELER BAKIMINDAN DEĞERLENDİRME

A. Almanya

91/383/EEC sayılı yönerge, 7 Ağustos 1996 tarihinde kabul edilen ve 21 Ağustos 1996 tarihinde de yürürlüğe giren ArbSchG (*Arbeitsschutzgesetz*-Industrial Safety Act- İş Güvenliği Yasası) isimli Kanun ile Alman Hukuku'na uyarlanmış bu-

³⁸⁰ Report on The Implementation of Directive 91/383/EEC, s.2.

³⁸¹ TUNCAY Can, "İş Kanunu Tasarısı'ndaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi", **Mercek**, S:8, Nisan 2003, s.62.

lanmaktadır. Yönerge'nin belli hükümleri, AÜG (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz- Temporary Employment Act) de yapılan bir değişiklik ile Alman Hukuku'na aktarılmıştır³⁸².

ArbSchG, 1. maddesinde yapılan açıklama ile, gerek kamu sektörü gerekse özel sektördeki bütün alanlara ilişkin aktiviteleri içine alan ve bütün işçileri kapsayan bir düzenleme benimsemiştir. Kanun'un 1. maddesinin 2. fıkrasının 2. cümlesi, Federal Maden Kanunu (Bundesberggesetz) çerçevesinde çalışanlar ile deniz işçilerini kapsam dışında bırakmıştır. Madde hükmünün 2. cümlesinde de, istisna edilen diğer bir grubu da, özel ev işleri için çalışan yerli işçiler oluşturmaktadır. Geçici istihdam durumunda, ArbSchG, geçici çalışan işçiler dahil bütün işçilere uygulanmaktadır. Geçici işçilerin bu özel durumu, AÜG'nin belli hükümlerince de dikkate alınmaktadır³⁸³.

ArbSchG, bütün işçiler yanında, bazı koşullar altında belirli süreli veya geçici süreli iş ilişkilerine de uygulanmaktadır. ArbSchG, 2. maddesinin 2. fıkrası, ayrımın yasak olduğuna ilişkin bir söyleme sahip değildir. Bununla birlikte, buna gerek de görülmemiştir. Çünkü, iş hukukunda eşit fırsatlara ilişkin genel prensipler, iş hayatında sağlık ve güvenlik alanında herhangi bir ayrımı gerektirmeyecek kadar önemli bir yere sahiptir³⁸⁴.

AÜG'nin 11. maddesinin 2. cümlesine göre, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili, işçinin görevinin değişmesi nedeniyle veya işe başlaması durumunda, geçici işçiye bilgi vermek yanında, aynı zamanda bu riskleri ortadan kaldıracak gerekli alet ve ekipmanlarında sağlanması hükme bağlanmıştır³⁸⁵.

Ayrıca mesleğin gerektirdiği özel riskler ve özel sağlık yardımları veya mesleki nitelikler ve hastalıklar için gerekli bilgilerin verilmesi de gerekmektedir (AÜG, m.11).

³⁸² Report on The Implementation of Directive 91/383/EEC, s.3 vd; SCHMİDT Marlene **Labour Law and Industrial Relations in Germany - Third revised edition (Paperback)** - Aug 1, 2000, s.181.

³⁸³ SCHMİDT, s.190;

³⁸⁴ Bkz.Commission of European Communities, **Commission Staff Working Paper on The Implementation of Directive 91/383**, Brussels-2004, s.6.

³⁸⁵ Report on The Implimentation of Directive 91/383, s.11.

ArbSchG'nin 12. maddesinin 1. fıkrasına uygun olarak işveren işçiye, çalışma saatleri süresince, iş sağlığı ve güvenliği üzerine uygun eğitimi sağlamak zorundadır. Bu eğitim, ilgili çalışmanın alanı veya mesleğin özelliklerine özgülenmiş açıklama ve öğretimi içermelidir.

Çalışanların başka bir yerde göreve atanması halinde, 12. maddenin 2. fıkrası gereğince bilgilendirme yükümlülüğünden yine söz edilebilecektir. Bu durumda çalışanların nitelik ve tecrübeleri dikkate alınarak, onların da eğitim almaları sağlanmalıdır.

B. İtalya

91/383/EEC sayılı Yönerge, 19 Eylül 1994 tarih ve 626 sayılı Kanun ile, İtalyan iç hukukuna aktarılmıştır³⁸⁶. Ayrıca 24 Haziran 1997 tarih ve 196 sayılı Kanun ile de, 89/391 sayılı Çerçeve Yönerge iç hukuk sistemine dahil edilmiştir³⁸⁷.

626 sayılı Kanun'un genel olarak kapsamı geniş tutulmuştur. Sürekli tam zamanlı bir iş ilişkisi veya belirli süreli bir iş sözleşmesi olmaksızın *atipik* çalışan işçiler de kapsama dâhil edilmiştir. Yalnız ev işlerinde çalışanlar kapsam dışında bırakılmıştır.

1994/626 sayılı Kanununun 4. maddesinin 2. fıkrasının (i) bendi, geçici işçilerin korunması amacıyla, onları ciddi ve derhal maruz kalacağı potansiyel tehlikeler hakkında eğitime ve bilgi verme hakkını düzenlemektedir.

Kanun'un 3. maddenin 1. fıkrasının (s) bendi ise, işletme sahibi tarafından verilen talimatlara uygun olarak, güvenlik araçlarına ait konular üzerine işçilere veya onların temsilcilerine bilgi verme, eğitime ve katılım haklarını konu edinen; ayrıca

³⁸⁶ İtalyan Medeni Kanunu 2087. maddesinde işverene, çalışanların sağlık ve güvenlikleri ile ilgili tedbirler alma yükümlülüğü getirmektedir. 1970 tarihli ve 300 sayılı Kanun ile yalnızca işçi temsilcilerinin ilgili hukuk kurallarının doğru bir şekilde uygulanması ile ilgili olarak değil aynı zamanda onların çalıştıkları işte sağlık ve güvenliklerinin sağlanması ile ilgili önerilerde kabul edilmiştir. 1994 tarihli ve 626 sayılı Kanun, D.Lgs No:242/1996 sayılı Kanun ve diğer hukuki düzenlemeler ile değişikliğe uğramış ve bununla iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruyucu önlemlerin daha yüksek bir dereceden sağlanması amaçlanmıştır. COLUCCI, s.581; TREU, s.85.

³⁸⁷ Report on The Implementation of Directive 91/383, s.6.

çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması için genel prensipleri içeren bir düzenlemedir.

Fakat anahtar hüküm, 21. maddede yer almaktadır. Hükme göre, işin gerektirdiği bütün özel riskler hakkında işveren tarafından bütün işçilere bilgi verilmesi gerekmektedir. Yönerge'nin 3. maddesine göre, bilgi verme zorunluluğu, geçici işçileri de kapsamına almaktadır (91/533, m.3; 1994/626, m.21).

Her bir işletmede yer alan işçi temsilcilerinin de iş sağlığı ve güvenliği konusundaki özel sorumlulukları konusunda işveren tarafından alınması gerekli tedbirler konusunda bilgilendirilmeleri gerekmektedir³⁸⁸.

Çalışanlar mesleki riskler hakkında, işyerlerinde bulunan iş ekipmanlarının doğuracağı riskler hakkında ve biyolojik, fiziksel ve kimyasal tehlikeler hakkında bilgilendirilme hakkına sahiptirler³⁸⁹.

Ancak 1996 tarih ve 242 sayılı Kanuna göre, 10'dan daha az sayıda işçi çalıştıran işletmelerde bu gibi zorunluluklardan söz edilememektedir.

Yönergenin 3. maddesinde belirtilen bilgilendirme ile ilgili gereklilikler 1997 tarih ve 196 sayılı Kanunda şu şekilde düzenlenmiştir: *“Geçici istihdam kuruluşu, genel olarak üretim aktiviteleri ile ortaya çıkan sağlık ve güvenlik riskleri konusunda geçici işçileri bilgilendirecektir”*. Alternatif olarak, *“iş sözleşmesi geçici istihdam kuruluşu ile son bulduğunda, bu zorunluluk kullanıcı işletme tarafından karşılanabilecektir”*.

196 sayılı Kanun'un 6. maddesinin 1. fıkrasına göre, geçici iş ilişkisi ile çalışan işçinin, kullanıcı işletme tarafından 1994 tarih ve 626 sayılı Kanun ile uyumlu bir şekilde, özel riskler ve özel tıbbi yardımlar konusunda bilgilendirilmesi gerekmektedir³⁹⁰.

³⁸⁸ COLUCCI, s.582; TREU, s.40.

³⁸⁹ COLUCCI, s.582; TREU, s.41.

³⁹⁰ Report on The Implementation of Directive 91/383, s.29.

1994/626 sayılı Kanun'un 22. maddesinde, belirli süreli bir iş ilişkisine istinaden çalışan işçilerin eğitim alma hakları ele alınmıştır. İşveren işyerinde işe başlatan her bir işçinin iş sağlığı ve güvenliği üzerine yeterli ve uygun bir eğitim almasını garanti etmelidir³⁹¹. Eğitim yeni bir ekipmanın veya yeni teknolojinin öğrenimi, görevde meydana gelen değişiklik veya işçinin devri durumunda da söz konusu olmalıdır. İşveren, çalışma süresi boyunca verilmesi gerekli eğitimi sağlamak zorundadır³⁹².

İşveren iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirme yükümlülüğüne uygun davranmadığı takdirde, hem İtalyan Medeni Kanunu ve hem de Ceza Kanunu kapsamında yaptırımlarla karşı karşıya kalabilecektir³⁹³.

C. Fransa

Yönerge, Fransız Hukuku'na Fransız İş Kodu'nun L-122-3-1, 124-4-6, 231-3-1 ve 231-8. maddelerde yapılan değişikliklerle, 8 Ekim 1990 tarihli Kararname ile ve 27 Haziran 1991 tarihli Kararname ile aktarılmış bulunmaktadır³⁹⁴.

Belirli süreli iş sözleşmesi, Kanun ve yönetmeliklerde ve toplu pazarlık düzeyinde gelişen hukuk temelinde iş önlemlerinde belirli sağlık ve güvenlik uygulamalarını ön plana çıkarmaktadır³⁹⁵.

Aynı şekilde geçici iş ilişkileri de, iş önlemlerinde belirli sağlık ve güvenlik uygulamalarının başlamasına yol açmaktadır. Fransız Hukuku'nda gerek geçici istihdam kuruluşu tarafından çalıştırılan işçiler ve gerekse belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kendileri için özel önlem uygulamasına gidilmesi gereken ve ilave risklere maruz kalan grup olarak dikkate alınmaktadır³⁹⁶.

³⁹¹ Report on The Implementation of Directive 91/383, s.15.

³⁹² Report on The Implementation of Directive 91/383, s.19.

³⁹³ Bkz. İtalyan Medeni Kanunu'nun 612 ve devamı maddeleri; İtalyan Ceza Kanunu'nun 437 ve 451. maddeleri. COLUCCI, s.582.

³⁹⁴ Report on The Implementation of Directive 91/383, s.4.

³⁹⁵ LAGASSE Pascale/FLICHY Hubert, **France, Employment Law in Europe**, Butterworths, 2001, s.158.

³⁹⁶ LAGASSE/FLICHY, s.159.

Fransız Hukuku'nda, belirli süreli iş ilişkileri ve geçici iş ilişkisi ile çalışan bütün işçiler için genel koruyucu önlem uygulamasına yer verilmiştir³⁹⁷.

24 Mart 1990 tarihli Ulusal Anlaşma 16. maddesinin 3. fıkrasında, bütün tarım dışı ekonomik sektörlerde belirli süreli iş ilişkileri çalışan işçilere sağlanan koruyucu ekipmanlar ile ve geçici istihdam ilişkisine bağlı olarak çalışan işçilere yönelik olarak işveren tarafından sağlanması öngörülen gerekli bütün iş ekipmanlarının etkili kullanımına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir³⁹⁸.

Anlaşmanın geçici işçiler ile ilgili olarak 16. maddesinin 2. fıkrasının 4. cümlesinde, kullanıcı işletmenin yönetimine, işçilerin toplu ve bireysel koruyucu ekipmanlarının sağlanması yükümlülüğü getirilmiştir³⁹⁹.

Fransız İş Kodu'nun L.122-3-1. maddesinde, belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı olması ve işçiye işe alındığı tarihten itibaren en geç iki gün içinde bu belgenin verilmesi gerektiğinden söz edilmektedir. Aynı maddede, mesleğin gerektirdiği özel riskler üzerine bilgilendirme öngörülmüştür. Belirli süreli iş ilişkisi ile çalışılmaya başlandığında, sözleşmede, işin tehlikesinden de söz edilmelidir. İşin tehlikesinin tanımı İş Kanunu'nun L.231-3-1. maddesinde (5. maddenin yollamasıyla) verilmiştir⁴⁰⁰.

L.124-4. maddesinde ise, geçici iş sözleşmesinin yazılı olması ve işçiye işe başlamasından itibaren en geç iki gün içinde yazılı bir belgenin verilmesi gerektiği ele alınmıştır. Sözleşme mesleki niteliklerin gerekliliklerini tanımlamalı ve açık bir biçimde tehlikeli olup olmadığını belirtmelidir. Aynı zamanda işçi tarafından kullanılması gerekli kişisel koruyucu ekipmanların türlerinden bahsetmeli ve uygun kullanım şekillerinden söz edilmeli ve bu araçlar geçici istihdam kuruluşları tarafından sağlanmalıdır⁴⁰¹.

³⁹⁷ ÜNAL Ayşe, "AB'de Belirli Süreli Çalışma", *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C:8, S:1, 2005, s.9.

³⁹⁸ Report on The Implementation of Directive 91/383, s.4.

³⁹⁹ Report on The Implementation of Directive 91/383, s.4.

⁴⁰⁰ LAGASSE/FLICHY, s.159; Report on The Implementation of Directive 91/383, s.14; Ayrıca Bkz. ÜNAL, "AB'de Belirli Süreli Çalışma", s.7 vd.

⁴⁰¹ MOREAU, s.12.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan bütün işçiler, sürekli bu iş için atanmış görevlilerce, aynı koşullar altında güvenlik eğitimi almalıdırlar⁴⁰². Bu durum “Pratik ve uygun güvenlik eğitimi” başlığı altında İş Kanunu’nun L 231-3-1. maddesinde görevli temsilciler ile bağlantılı olarak düzenlenmelidir⁴⁰³.

İş Kodu’nun 5. maddesinin yollamasıyla L.231-3-1. maddesine göre, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere mesleğin gerektirdiği iş sözleşmesinin doğasına ilişkin özel sağlık ve güvenlik riskleri, yoğunlaştırılmış güvenlik eğitimi ve aynı zamanda istihdam edilen firmaya ilişkin bilgi ve uygun rehberlik eğitiminin sunulması gereklidir. Bütün bu kurallar geçici işçiler için de geçerlidir. Bu eğitimin, hem işletmelerin kendi görevlilerine ve hem de geçici istihdam kuruluşunca gönderilen işçilere uygulanması gerekmektedir⁴⁰⁴.

D. İngiltere

İngiltere’de, işyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili temel kaynak, 1974 tarihli İşte Sağlık ve Güvenlik Kanunu (Health and Safety Work)’dur⁴⁰⁵.

91/383/EEC sayılı Yönerge’nin asıl içeriği, 1999 tarih ve 3242 sayılı düzenleme ile hukuka aktarılmıştır. 89/391/EEC sayılı Sağlık ve Güvenlikte Çatı Yönergesi de, aynı zamanda 1999 tarihinde yapılan düzenlemelerle İşte Sağlık ve Güvenlik Yönetimi adı altında iç hukuka geçirilmiştir⁴⁰⁶.

91/383/EEC sayılı Yönerge çeşitli unsurlarıyla diğer düzenlemeler içerisine aktarılmıştır. Buna göre bu düzenlemeleri aşağıdaki gibi belirtebiliriz⁴⁰⁷:

- 1992/3004 sayılı İşyeri (Sağlık, Güvenlik ve Refah) Yönetmeliği 1992

- 1992/2932 İşte Ekipman Kullanılmasına İlişkin Yönetmelik Şartları 1992

⁴⁰² MOREAU, s.14; Report on The İmplementation of Directive 91/383, s.14.

⁴⁰³ LAGASSE/FLICHY, s.171.

⁴⁰⁴ Report on The İmplementation of Directive 91/383, s.18.

⁴⁰⁵ Report on The İmplementation of Directive 91/383, s.5; NEAL C. Alan, **The Evolution of Labour Law, Country Study: United Kingdom**, 2004, s.4 vd; Commission of The European Communities, **Commission Staff Working Paper**, Brussels-2004, s.6.

⁴⁰⁶ Report on The İmplementation of Directive 91/383, s.22; HARDY, s.94.

⁴⁰⁷ NEAL, s.43.

- 1992/2966 İşte Kişisel Koruyucu Ekipmanları Yönetmeliği 1992

- 1992/2793 Elle Çalışma İşleri Yönetmeliği 1992

- 1992/2792 Sağlık ve Güvenlik (Ekranlı Araçlarda) Yönetmeliği 1992

İngiliz Hukuku, Yönergenin 1. maddesini tam olarak transfer etmiştir. İşverenler, İngiliz Hukuku çerçevesinde, işçilerine uygun koruyucu ekipman sağlamak zorundadırlar. Böylece, geçici işçilerin çalıştırılması durumunda, zorunluluk yalnızca görevli çalışanlara ilişkin değil aynı zamanda geçici istihdam kuruluşu ve kullanıcı işletme tarafından kullanılan işçiler için de söz konusu olacaktır⁴⁰⁸.

91/383/EEC sayılı Yönerge'nin 3. maddesinde tanımlanan temel bilgiler 1999/3242 sayılı Yönetmelik'te belirtilmiştir. Bu gerekli uygulamalar belirli süreli ve diğer şekillerde istihdam edilen tüm personel ve bir başka şirketin kontrolü altında çalışanlar için de geçerli olacaktır⁴⁰⁹.

1999/3242 sayılı Yönetmeliğin 13. maddesinin 2. fıkrasına göre, işverenler yalnızca işyerlerinde geçici istihdam kuruluşu tarafından sağlanan işçilere değil aynı zamanda kendi işçilerine de yeterli eğitimi sağlamak zorundadırlar. Geçici istihdam kuruluşları, en sonunda, bir başka teşebbüsün kontrolü altında çalışan işçileri için de eğitim sağlamakla sorumludurlar⁴¹⁰.

⁴⁰⁸ Report on The İmplementation of Directive 91/383, s.12; HARDY, s.95.

⁴⁰⁹ Report on The İmplementation of Directive 91/383, s.18; NEAL, s.43.

⁴¹⁰ NEAL, s.43; HARDY, s.96; Report on The İmplementation of Directive 91/383, s.20.

§ 9. İŞ SÖZLEŞMESİ VEYA İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN SONA ERMESİ NEDENİYLE ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

I. BİREYSEL İŞÇİ ÇIKARMADA

İş sözleşmelerinin feshinde uyulacak prosedür ILO'nun "*Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi*" ile düzenlenmiştir⁴¹¹.

Bu konu aynı zamanda, Avrupa Birliği tarafından düzenlenen Yönergelerde de ele alınmış ve gerek bireysel gerekse toplu fesih sürecinde çalışanların bilgilendirilme hakkına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır⁴¹². Üstelik 158 sayılı *Sözleşme*'nin başlığından da anlaşılacağı üzere, sadece toplu fesihler (collective dismissal) değil, bireysel fesihlerde (individual dismissal) de çalışanların bilgilendirilmesi gerekmektedir.

158 sayılı Sözleşmenin 13. maddesine göre, işveren iş ilişkisine ekonomik, teknolojik, yapısal ya da benzeri nedenlerle son vermeyi tasarlıyorsa; ilgili işçi temsilcisine⁴¹³ tasarlanan işlemin nedeni, işlemden etkilenmesi muhtemel işçilerin sayısı ve kategorileri ve ne kadar zaman içinde işlemin yapılacağına dair bilgileri vermeli (m.13/1-a) ve ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun şekilde, ilgili işçiler için son verme işlemini veya son vermenin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini, alternatif istihdam imkânları gibi tedbirlerle önlemek veya en aza indirmek için söz konusu

⁴¹¹ Bu Sözleşme'nin onaylanması 09.06.1994 tarihli ve 3999 sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmenin Uygun Bulunduğuna İlişkin Kanun'la (RG., 18.06.1994, 21964); ve uygulanması da Dışişleri Bakanlığı'nın 05.08.1994 tarihli ve EİUE-II/1883-7481 sayılı yazısı üzerine, 31.05.1963 tarihli ve 244 sayılı Kanun'un 3 üncü maddesine göre, 10.08.1994 tarihli ve 94/5971 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'yla (RG., 12.10.1994, 22079) kabul edilmiştir. Bkz. ŞEN Murat, **Türkiye Cumhuriyeti'nin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler**, TÜHİS, Yayın No: 41, Ankara-2003, s.263 vd.

⁴¹² Toplu İşten Çıkarmalarla İlgili Üye Devletlerin Mevzuatlarının Yakınlaştırılmasına İlişkin 20 Temmuz 1998 Tarih ve 98/59/EC sayılı Konsey Yönergesi.

⁴¹³ ILO, 158 sayılı Sözleşmesi (m.13/3), "*işçi temsilcisi*" kavramından ne anlaşılması gerektiği konusunda Türkiye'nin de taraf olduğu (3845 sayılı Kanun) 135 sayılı "*İşletmelerde işçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkındaki Sözleşme*"ye atıfta bulunmaktadır. 135 sayılı Sözleşme uyarınca *işçi temsilcisi*, işçiler tarafından seçilmiş temsilcilerin yanı sıra, sendikalarca atanmış temsilcileri de kapsamaktadır.

temsilcilerle karşılıklı görüşme ve danışma imkânını mümkün olduğunca önceden sağlamalıdır (m.13/1-b).

158 sayılı Sözleşme uyarınca, işçinin yeterliliği veya davranışları ya da işyerinin, işletmenin ya da işin gereklerine dayanan geçerli bir neden bulunmadıkça iş sözleşmesi feshedilemeyecektir (m.4).

İşveren ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle iş ilişkisine son vereceği zaman, ulusal hukuka ve uygulamaya uygun olarak, yetkili otoriteyi işlem-den mümkün olduğunca önceden, son verme nedenleri, işlemden etkilenecek işçilerin sayısı ve kategorileri ve işlemin uygulanma zamanı hakkında yazılı olarak bilgilendirecektir (m.14/1).

Yetkili otoriteyi bilgilendirme zorunluluğu (m.14/1), ulusal düzenlemelerle, iş ilişkisine son verilmesi düşünülen işçi sayısının en azından belirli bir sayıya veya işgücünün belirli bir yüzdesine ulaştığı hallerle sınırlandırılabilir (m.14/2). İş ilişkisine son verme işlemlerine başlanmadan önce yetkili makama işveren tarafından yapılacak olan bildirim asgari süresi ulusal düzenlemelerle belirlenecektir (m.14/3).

Alman Hukuku'nda, işveren iş ilişkisini sona erdirmek istediği takdirde, her işçi ile ilgili olarak Çalışma (İş) Konseyi'ni bilgilendirmek zorundadır⁴¹⁴. Aksi halde fesih geçersiz hale gelecektir⁴¹⁵.

İşveren her şeyden önce sözleşmesini feshetmek istediği kişinin kimliğini bildirmek zorundadır⁴¹⁶. Açıklamada, feshin türü, (olagan veya olağanüstü), feshin nedenleri, çıkarmanın geçerli olacağı tarih, çıkarılacak işçilerin seçiminde uygulanan kriterler, başka bir işyerine devrin mümkün olup olmadığı konularına da yer verilmesi gerekmektedir⁴¹⁷.

⁴¹⁴ WEISS/SCHMİDT, s.108; HEKİMLER, “Çalışma Konseyi”, s.27.

⁴¹⁵ WEISS/SCHMİDT, s.108.

⁴¹⁶ Bu durum Alman hukukunda düzenlenmemiş olmasına rağmen, Federal İş Mahkemesinin kararları ile gelişmiştir. HEKİMLER, “Çalışma Konseyi”, s.28.

⁴¹⁷ WEISS/SCHMİDT, s.108.

Bu bilgilerin oldukça ayrıntılı bir şekilde olması ve Çalışma Konseyi tarafından ayrıca bir araştırmaya gereksinim duyulmadan fesih kararı ile ilgili itiraz hakkının kullanılabilmesi gerekmektedir⁴¹⁸. Örneğin işveren işçinin iş sözleşmesini verimi ile ilgili bir nedenden dolayı feshettiğini ileri sürüyor ise, bu yöndeki kararını bildirmekle yetinmeyip, bunu daha açık ve inandırıcı şekilde ortaya koyması gerekmektedir⁴¹⁹.

İşveren Kanun’da öngörülen süre içerisinde Çalışma Konseyini planladığı fesih ile bilgilendirdikten sonra, Çalışma Konseyi yine Kanun’da ifadesini bulan bir haftalık süre kapsamında fesih ile ilgili görüşlerini gerekçeleri ile birlikte işverene iletebilir (m.102)⁴²⁰. Çalışma Konseyi kendisine tanınan süreye uymaz ise katılım hakları ortadan kalkar. Bu ise feshe onay verildiği anlamına gelir⁴²¹. Çalışma Konseyi, kendisine tanınan süre içerisinde görüş bildirmek veya sözlü açıklamalarda bulunmak isterse, işveren bunları dikkate almak zorundadır. Çalışma Konseylerinin iletmiş oldukları görüşlere işverenler katılıp katılmamakta serbesttir. Bu görüşe katılmamaları halinde fesih kararını uygulamaya koyabilmektedirler⁴²².

İngiliz Hukuku’nda, işverenin çalışanın iş sözleşmesini sona erdirmek istediğinde⁴²³ bunun nedenini yazılı olarak bildirme (ERA, 92/2) zorunluluğu bulunmaktadır⁴²⁴. Bunun için iş sözleşmesinin en az iki yıldan beri devam ediyor olması gere-

⁴¹⁸ WEİSS/SCHMİDT, s.109; SEİFERT Achim/FUNKEN-HOTZEL Elke, “*Wrongful Dismissals in The Federal Republic of Germany*”, **Com.Labour Law&Pol’y Journal**, 2005, Vol:25, s.489; HEKİMLER, “*Çalışma Konseyi*”, s.28.

⁴¹⁹ HEKİMLER, “*Çalışma Konseyi*”, s.28.

⁴²⁰ Eğer işçi çıkarma olağanüstü (extraordinary) nedenlere dayanıyor ise, işyeri konseyi üç gün içinde görüşünü dile getirme hakkına sahiptir. WEİSS/SCHMİDT, s.109.

⁴²¹ Çalışma Konseyleri bu olanaktan yoğun bir şekilde yararlanmaktadırlar. HEKİMLER, “*Çalışma Konseyi*”, s.30; WEİSS/SCHMİDT, s.109.

⁴²² HEKİMLER, “*Çalışma Konseyi*”, s.30.

⁴²³ İngiliz Hukuku’nda iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde sebep gösterme zorunluluğuna ilişkin prosedür üç kategoride incelenmektedir. Birinci kategoriye **geçerli nedenler** oluşturmaktadır. Bu kategori diğerlerinden çok daha önemli bir aşamayı oluşturmaktadır. Bu nedenler, ERA, m.98’de düzenlenmiştir. İkinci kategoriye ise **ulusal güvenlik ve grev** gibi gerekçeler oluşturmaktadır. Üçüncü kategoriye ise, **hamilelik, sendikal faaliyet, bir suçtan dolayı hüküm giyme, işyeri devri** gibi gerekçeler oluşturmaktadır. BOWERS, s.255; İşverence işçiye bir açıklama yapılmasını gerektiren iş sözleşmesinin sona erme halleri ya bildirim süresi verilerek veya bildirim süresi verilmeksizin veyahut da belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin sonunda yenilenmemesi nedeniyle ortaya çıkar. DESMOND/ANTİLL, s.317.

⁴²⁴ BOWERS, s.253; CRUMP/PUGSLEY, s.172; DESMOND/ANTİLL, s.317.

kir⁴²⁵. İşveren 14 gün içinde işçiye yazılı bir açıklama sunmalıdır. Bu açıklamada feshin nedenini belirtmesi gerekir⁴²⁶. Eğer iş sözleşmesini sona erdirmeye nedeni hamilelik veya doğum nedenine dayanıyor ise, iş sözleşmesinin iki yıl devam edip etmediği aranmaksızın, işçinin açıklama yapılmasını isteme hakkı bulunmaktadır (ERA, 92/4).

İş sözleşmesinin sona erdirilmesi sürecinde, fesih nedeni konusunda yazılı açıklama yapılmasını içeren hükümlerin ihlâl edilmesi durumunda, işçi iş mahkemesine başvurabilecektir (ERA, 92/5)⁴²⁷. Başvuru, ihbar süresi içinde olabileceği gibi, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren üç ay içinde de olabilir. Eğer işveren fesih nedeninin bildirilmesi konusunda hukuka aykırı davranmış ise, işçinin iki haftalık ücretine denk bir tazminata mahkûm edilir⁴²⁸.

II. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMADA

A. Genel Olarak

Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde talep azalmasına bağlı olarak üretimin düşmesi sonucunda işletmelerin öncelikle başvurdukları önlemlerden biri de iş gücü maliyetlerinin azaltılması amacıyla işçi çıkarmaktır⁴²⁹. Bireysel işten çıkarmalardan farklı olarak, işletmeye ilişkin ekonomik bir nedenin topluluk oluşturacak sayıda işçinin işten çıkartılmasına yol açması olgusu, toplu işçi çıkarmalara kanun koyucu-

⁴²⁵ DESMOND/ANTİLL,, s.317.

⁴²⁶ SELWYN, s.357.

⁴²⁷ Eğer işveren, işçi çıkarıldığı yönündeki iddiayı reddediyorsa yani işçi çıkarmadığını ileri sürüyor ise, mahkeme tarafından öncelikle yazılı açıklama verilip verilmediği incelenmeden önce, işverenin bu iddiasına açıklık getirilmelidir. SELWYN, s.357.

⁴²⁸ Bkz. BOWERS, s.254; Öğretide bir görüşe göre, eğer işçi işten çıkarmanın nedenini işverenden yazılı olarak talep etmez ise, çıkarma nedeninin gerçek dışı olduğuna ilişkin şikayet başvurusunda bulunamayacak ve iş mahkemesi 92. maddede düzenlenmiş bulunan tazminata, işçinin çıkarma nedeninin yazılı verilmesi konusunda isteğinin bulunmaması nedeniyle reddedecektir. SELWYN, s.357.

⁴²⁹ Bkz. EYRENCİ Öner, “*Toplu İşçi Çıkarma ve Ortaya Çıkan Sorunlar*”, **A. Can TUNCAY’a Armağan**, İstanbul-2005, s.549; AYDIN Ufuk, “*Avrupa Birliği, ILO ve Türk Hukuku’nda Toplu İşçi Çıkarma*”, **A. Can TUNCAY’a Armağan**, İstanbul-2005, s.653; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.583; ŞEN Murat, “*Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılık*”, **TÜHİS**, Mayıs-2005, s.45 vd; BEYER, s.109 vd; COLLINS, s.148; BOGG L. Alan, “*Representation of Employees in Collective Bargaining within the Firm: Voluntarism in the UK*” **Report to the XVIIth International Congress of Comperative Law**, July 2006, s.7 vd; JAMES Philip, “*Worker representation and Consultation, The Impact of European Requirements*”, **Employee Relations**, Vol: 16, No. 7, 1994, s.34-35.

ların daha duyarlı yaklaşımlarını gerektirmiştir⁴³⁰. Geçimini yalnızca ücret geliri ile sağlayan işçi ve ailesi için, bir yandan işin kaybının doğurduğu ekonomik ve sosyal sonuçları engellemek, diğer yandan da toplu işçi çıkarma nedeniyle de ülkenin toplumsal ve siyasal düzenini olumsuz etkilememek nedeniyle, toplu işçi çıkarma ile ilgili ulusal ve uluslararası belgelerde düzenlemeler yapılmıştır⁴³¹. Bu düzenlemeler öncelikle işçilerin işini kaybetmelerini önlemek; bu mümkün olmadığı takdirde, toplu işçi çıkarmalar için özel prosedürler getirme amacına yöneliktir⁴³².

B. Toplu İşçi Çıkarma Kavramı ve Toplu İşçi Çıkarmaya İlişkin Uluslararası Belgeler

1. Kavram

Toplu işçi çıkarma (collective redundancies-collective dismissal), işverenin işçinin şahsına dayanmayan ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle birden fazla işçinin iş sözleşmesine son vermesi anlamına gelir⁴³³. Nitekim toplu işçi çıkarmayı düzenleyen ILO'nun 158 sayılı sözleşmesinin 13 ve 14. maddeleri ekonomik, teknolojik ve yapısal nedenlere bağlı olarak işveren tarafından iş ilişkisine son verilmesi halinde hukuken işletilmesi gereken bir usulü düzenlemektedir. Toplu işçi çıkarmanın söz konusu olabilmesi için belirli sayıda işçinin, aynı işten çıkarma kararının uygulanması kapsamında ve aynı nedenle işten çıkarılması gereklidir⁴³⁴.

⁴³⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.583.

⁴³¹ Bireysel ve toplu iş sözleşmeleri, toplu işçi çıkarılmasının önlenmesinde veya daha sınırlı olarak uygulanmasında oldukça esnek araçlardır ve yakın geçmişte ülkemizde uygulanmıştır. Bunlar arasında özellikle ücretsiz izin uygulaması, toplu iş sözleşmesinde değişikliğe gidilerek oranlarının veya çalışma sürelerinin düşürülmesi yoluyla ücretlerde indirim yapılması, yıllık ücretli izinlerin öne alınması ve topluca kullanılması gibi örnekler gösterilebilir. EYRENCİ, "Toplu İşçi Çıkarma", s.549-550.

⁴³² WEISS Manfred, "Convergence and/or Divergence in Labour Law Systems?: European Perspective", *Comp. Labour Law&Poly Journal*, Vol:28, s.477 vd.

⁴³³ BEYER, s.109 vd; COLLINS, s.148; BOGG, s.9 vd; JAMES s.36; EYRENCİ, "Toplu İşçi Çıkarma", s.550; SÜZEK, *İş Hukuku*, s.493.

⁴³⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.583.

2. Toplu İşçi Çıkarmaya İlişkin Uluslararası Belgeler

a) Hizmet İlişkinine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı ILO Sözleşmesi

Toplu işçi çıkarma konusunda ILO ve Avrupa Birliği, uluslararası çalışma hukukunun kaynağını oluşturacak bazı düzenlemelere gitmiştir. ILO'nun 1982 yılında kabul ettiği Hizmet İlişkinine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki 158 sayılı Sözleşmesi'nin⁴³⁵ bir bölümü doğrudan toplu işten çıkarmaya karşı güvenceleri düzenlemektedir. Buna ilişkin hükümler Sözleşme'nin "*Ekonomik, Teknolojik, Yapısal ve Benzeri Nedenlerle İşten Çıkarmalara İlişkin Ek Hükümler*" başlığı altında yer alan III. Kısmında ele alınmıştır. 158 sayılı Sözleşme'nin 13. maddesi, "*işçi temsilcilerine danışma*", 14. madde ise "*yetkili makamlara bildirim*" konularını ele almıştır.

Sözleşme'nin 13. maddesi hükmüne göre, ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermeyi düşünen işverenin, ilgili işçi temsilcilerine⁴³⁶ düşünülen son verme işlemlerinin nedenleri, bu işlemde etkilenecek işçi sayısı ve grupları ve son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleştirileceği de dâhil olmak üzere gerekli tüm bilgileri zamanında sağlaması öngörülmüştür (m.13/1-a). Yine işverence ilgili işçi temsilcilerine, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak mümkün olduğunca önceden, ilgili işçiler için her nevi son verme işlemini önlemek veya asgariye indirmek amacıyla alınacak önlemleri ve bu işlemlerin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini, başka iş bulmak gibi önlemlerle hafifletmek amacıyla alınacak önlemleri danışma fırsatı tanınması gerektiği belirtilmiştir (m.13/1-b).

⁴³⁵ Bu Sözleşme'nin onaylanması 09.06.1994 tarihli ve 3999 sayılı Hizmet İlişkinine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna İlişkin Kanun'la (RG.18.06.1994, S. 21964); ve uygulanması da Dışişleri Bakanlığı'nın 05.08.1994 tarihli ve EİUE-II/1883-7481 sayılı yazısı üzerine, 31.5.1963 tarihli ve 244 sayılı Kanunun 3 üncü maddesine göre, 10.08.1994 tarihli ve 94/5971 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'yla (RG. 12.10.1994, S. 22079) kabul edilmiştir. Bkz. ŞEN Murat, **Uluslararası Sözleşmeler**, s.263.

⁴³⁶ Bu maddenin uygulanmasında "İlgili İşçi Temsilcileri" deyimini, İşçi Temsilcileri Hakkında 1971 Tarihli Sözleşmeye uygun olarak ulusal mevzuat ve uygulamada benimsendiği şekliyle işçi temsilcileri anlamına gelir (158 sayılı Sözleşme, m.13/3).

İş ilişkisine ekonomik, teknolojik, yapısal ya da benzeri nedenlerle son vermeye ilişkin açıklanan bu prosedüre uyma zorunluluğu, ulusal düzenlemelerle (m.1), son verme işlemine maruz kalacak olan işçi sayısı ya da en azından iş gücünün belirli bir yüzdesine ulaştığı hallerle sınırlanabilecektir (m.13/2).

Sözleşme'nin 14. maddesi hükmüne göre, işverenin; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermeyi düşündüğünde, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak, son verme işlemlerini mümkün olduğu kadar önceden yetkili makama bildirmesi ve bildirimde söz konusu son verme işlemlerinin yazılı gerekçeleri dâhil bu işlemlerden etkilenecek işçi sayısı ve kategorileri ve son vermenin uygulanacağı süre hakkında bilgiler vermesi öngörülmüştür (m.14/1).

b) AB Hukuku'na İlişkin Düzenlemeler

aa) Genel Olarak

Avrupa Birliği, üye ülkelerdeki koruyucu mevzuatın zayıflığını dikkate alarak, toplu işçi çıkarmalara karşı AB düzeyinde hukuki koruma getirecek yasal düzenlemelere başvurmuştur. Bunlardan birisi 1975/129 sayılı “Toplu İşçi Çıkarmalarda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Denkleştirilmesi” hakkındaki Yönerge'dir⁴³⁷. Diğer de bu Yönerge'ye 1992 yılında 75/129/EEC sayılı Yönerge'ye ilaveler yapan 92/56/EEC⁴³⁸ sayılı Yönerge'dir. 1975 ve 1992 tarihli bu iki yönergenin birleştirilmesi için ise 1998 yılında 98/59/EC sayılı Yönerge kabul edilmiştir⁴³⁹. 98/59/EC sayılı Yönerge, 75/129/EEC ve 92/56/EEC sayılı yönergeleri yürürlükten kaldırmıştır⁴⁴⁰.

⁴³⁷ BLANPAÏN, **Labour Law**, s.548; BEYER, s.107; 75/129/EEC sayılı Yönergenin kabulünde etkili olan olay 1973 yılında yaşanmıştır. 1973'te Hollanda-Almanya sermayeli bir firma 5000 işçisini işten çıkarma kararı almıştır. Firmanın Ortak Pazar sınırları içinde birçok ülkede fabrikası bulunmaktadır. Firma işten çıkarmada kendisine en düşük maliyet yükleyen ve dolayısıyla mevzuatı işçileri en az koruyan toplu işçi çıkarmaya gidince, 1974 yılında bu konuda AB'nin sosyal faaliyet programı çerçevesinde önlemler alması gerektiği kararlaştırılmış ve 1975 yılında, 75/129/EEC sayılı Yönerge kabul edilmiştir. AYDIN, “*Toplu İşçi Çıkarma*”, s.655.

⁴³⁸ 92/56/EEC sayılı Yönerge, özellikle çok uluslu şirketlerin (merkezleri AB dışında olsa bile), AB sınırları içinde reorganizasyon sebebiyle uyguladığı toplu işçi çıkarmaları kapsamına alarak (m.2/4) 75/129/EEC sayılı Yönerge döneminde yaşanan önemli bir eksikliği gidermiştir. AYDIN, “*Toplu İşçi Çıkarma*”, s.656.

⁴³⁹ Council Directive No. 98/59/EC, 1998 O.J. 225, 16; Bu Yönerge, 75/129/EEC ve 92/56/EEC numaralı Yönergelerin genişletilmiş şeklidir.

⁴⁴⁰ Bkz. COLUCCI, s.540; 92/56/EEC sayılı Yönerge, bir çok açıdan sadece toplu işçi çıkarma sürecini düzenlemiş; işverenin fesih yetkisinin sınırlanmasına ilişkin maddi hükümlere ise gir-

bb) 20 Temmuz 1998 tarihli Toplu İşçi Çıkarmalarla İlgili Üye Devletler Mevzuatının Yakınlaştırılmasına İlişkin 98/59/EC sayılı Yönerge

Üye Devletler Mevzuatının Yakınlaştırılmasına⁴⁴¹ İlişkin 98/59/EC sayılı Yönerge'nin 1. maddesine göre, *toplu işçi çıkarma*; bir işverenin, bir veya birden çok nedenle (ancak) bireysel olarak işçinin şahsına dayanmayan nedenlerle hizmet ilişkisine son verilmesidir (m.1)⁴⁴².

Yönerge, toplu işçi çıkarmanın uygulanmasında süre ve sayı bakımından üye devletlere iki seçimlik yetki tanınmaktadır. Üye devletlerin tercihine göre toplu işçi çıkarma 30 günlük bir süre içinde;

a) mutad olarak 20'den fazla ve 100 işçiden az işçi istihdam eden işyerlerinde en az 10,

b) mutad olarak en az 100 ve 300'den az işçi istihdam eden işyerlerinde işçi sayısının en az % 10'u oranında,

c) mutad olarak en az 300 işçi istihdam eden işyerlerinde en az 30 işçinin işten çıkarılması,

veya; ilgili işyerlerinde mutad olarak istihdam edilen işçi sayısı ne olursa olsun, 90 günlük bir süre için en az 20 işçinin işten çıkarılması anlaşılır (m.1/1-a).

Yönerge'nin 1. maddesinin son fıkrasına göre, bir iş sözleşmesinin işçilere bağlı olmayan nedenlerle işveren tarafından bir veya daha fazla nedene bağlı olarak

memiştir. HAAHR J. Henrik, HANSEN E. Martin, ANDERSEN Tine, **Restructuring in Europe: The Anticipation of Negative Labour Market Effects**, 2007, s.55.

⁴⁴¹ Mevzuatın yakınlaştırılması çabalarına rağmen, Üye Devlet hukuklarında farklılıklar mevcuttur. Gerçekten de uygulamada toplu işçi çıkarmaya ilişkin düzenleme ve prosedürler, piyasanın işleyişi üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. BLANPAÏN, **Labour Law**, s.335.

⁴⁴² 98/59/EC sayılı Yönerge, toplu işçi çıkarmanın nedenlerine ilişkin olarak "*bir veya birden çok neden*" tabirini kullansa da, gerek ILO'nun 158 sayılı sözleşmesindeki vurgu, gerekse ulusal düzeydeki düzenlemeler toplu işçi çıkarma kavramını ekonomik, teknolojik veya işletmenin yapısal gereklerine bağlı bir fesih işlemi olarak tanımlamaktadır. KAYA Pir Ali, "*Karşılaştırmalı Çalışma Hukuku'nda Toplu İşten Çıkarma*", <http://iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/27.pdf>, s.513, 08.02.2008; Toplumdaki sosyal ve ekonomik gelişmeler nedeniyle denge ihtiyacı gözönünde bulundurulurken, çalışanların toplu işçi çıkarma halinde çıkarlarının da göz önünde bulundurulması 98/59/EC sayılı Yönerge'nin üzerinde hassasiyetle durduğu konulardandır. BLANPAÏN, **Labour Law**, s.335.

feshi, en az beş işten çıkarma bulunması halinde toplu işten çıkarma olarak nitelendirilecektir⁴⁴³.

98/59/EC sayılı Yönerge'nin 3. maddesinde toplu işçi çıkarmaya ilişkin yetkili makamlara bildirimde bulunulması, 4. maddesinde ise çıkarmanın hüküm doğurması için geçmesi gerekli süreler ayrıntılı olarak düzenlenmiştir⁴⁴⁴. Yönerge'de kamu merciine bildirilmiş olan projeye konu teşkil eden işten çıkarmaların, en erken, yazılı önbildirim konusunda bireysel hakları yöneten hükümlere dokunmaksızın 3. maddenin 1. fıkrasında öngörülen bildirim tarihinden 30 gün sonra hüküm ifadeceği öngörülmüştür (m.4).

Yönerge'nin 3. maddesinin 1. fıkrasında sözü edilen bildirinin; toplu işten çıkarma projesi ve 2. maddede öngörülen işçi temsilcilerine danışmalar, özellikle işten çıkarma nedenleri, çıkarılacak işçi sayısı, mutat olarak istihdam edilen işçi sayısı ve işten çıkarmaların ne kadar bir süre için yapılacağı konusunda yararlı tüm bilgileri içermesi gerekmektedir (m.3).

3. Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı

Toplu işçi çıkarmada, işten çıkarmaya karar vermeden önce sağlıklı bir bilgilendirme ve müzakere sürecinin yaşanmasını sağlamak için, bu şekilde işten çıkarmayı düzenleyen gerek uluslararası gerekse ulusal düzenlemelerde, işverene işçi temsilcilerini bilgilendirme ve danışma yükümlülüğü getirilmiştir. Böylece işçi temsilcilerinin, planlanan toplu işçi çıkarmaya karşı yapıcı önerilerde bulunabilmeleri amacıyla işveren, gerekli bilgileri vermeli ve herhalde yazılı olarak çıkarmanın sebeplerini, işten çıkarılacak ve işyerinde çalışan toplam işçi sayısını ve işten çıkarmanın hangi süre içinde gerçekleştirileceğini bildirmelidir⁴⁴⁵. Bu sürecin toplu işçi çıkarma önce-

⁴⁴³ Konu hakkında ayrıntılı bilgi ve Avrupa Adalet Divanı Kararları bakımından değerlendirme için bkz. ERDENK Erdem, "Avrupa Birliğinde Toplu İşçi Çıkarmaların Müktesebat ve Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Kararları Çerçevesinde Değerlendirilmesi", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 30. Yıl Armağanı**, 2006-Ankara, s.384-390.

⁴⁴⁴ Bkz. AYDIN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.660; COLUCCI, s.540-541; KAYA Pir Ali, s.522 vd; JAMES, s.38-39; BLANPAÏN, **Labour Law**, s.335-338.

⁴⁴⁵ Bkz.BLANPAÏN, s.338; Yönerge bilgi vermenin yanında bir uzlaşmaya varmak için, işçi temsilcilerine danışmada bulunulmasını da istemektedir. EYRENCİ Öner, "Avrupa Birliği Hukukunda İş İlişkisinin Sürekliliğinin Korunması", **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri**, Ankara-1997, s.186.

sinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir⁴⁴⁶. Yönergenin çalışanlara bilgi verme ve danışma sürecine ilişkin hükümlerinin işletilebilmesi için, işverenin toplu işçi çıkarma için bir plan hazırlamış olması veya toplu işçi çıkarmayı tasarlaması gerekmektedir⁴⁴⁷.

Toplu işçi çıkarma durumunda çalışanlara bilgi verme ve danışma yükümlülüğü hem 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nde hem de 98/59/EC sayılı Yönerge'de ele alınmıştır.

a) 158 sayılı ILO Sözleşmesi'ne Göre

158 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 13. maddesinin (a) ve (b) fıkraları, sağlıklı bilgilendirme sürecini, toplu olarak iş ilişkisi sona erdirilecek işçi sayısının azaltılmasında akılcı bir çare yolu olarak düzenlenmektedir.

Bundan dolayı Sözleşme'nin ilgili hükümleri işverene *“ilgili işçi temsilcilerine, düşünülen son verme işlemlerinin nedenleri, bu işlemde etkilenecek işçi sayısı ve grupları ve son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleştirileceği de dâhil olmak üzere geçerli tüm bilgileri zamanında sağlar ve ilgili işçi temsilcilerine, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak, mümkün olduğunca önceden, ilgili işçiler için her nevi son verme işlemini önlemek veya asgariye indirmek amacıyla alınacak önlemleri ve bu işlemlerin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini, başka iş bulmak gibi önlemlerle hafifletmek amacıyla alınacak önlemleri danışma fırsatı tanır”* (m.13/1-a,b) demek suretiyle müzakere sürecine bağlı davranma sorumluluğunu yüklemektedir⁴⁴⁸.

ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesi'nde yer alan toplu işçi çıkarmaya ilişkin düzenlemeler, oldukça genel hükümler içermekte, üye ülke kanun koyucularına oldukça

⁴⁴⁶ BLANPAIN, **Labour Law**, s.338.

⁴⁴⁷ BLANPAIN, **Labour Law**, s.338.

⁴⁴⁸ KAYA Pir Ali, s.518.

geniş bir hareket alanı bırakmaktadır⁴⁴⁹. Ancak konuya ilişkin 98/59/EC sayılı AB Yönergesi⁴⁵⁰ daha ayrıntılı düzenlemeler içermektedir.

b) 98/59/EC sayılı Yönerge'ye Göre

Toplu işçi çıkarmaya dair Yönerge çerçevesinde işçilerin yönetime katılması, işverene, işçi temsilcilerine bilgi verme ve danışma yükümlülüklerinin getirilmesi yoluyla sağlanmaktadır⁴⁵¹. Bu bilgi verme ve danışma, işçi temsilcileri ile bir uzlaşmaya varmak için yapılmaktadır. İşveren, fesih sebepleri ve diğer bilgiler yanında, işten çıkarılacak işçilerin seçiminde kullanılacak ölçütler ve her türlü tazminatın hesaplanmasında kullanılan yöntemleri de yapıcı öneriler getirebilmelerini sağlamak amacıyla, işçi temsilcilerine zamanında bildirmekle yükümlüdür⁴⁵². Ayrıca 98/59/EC sayılı Yönerge ile, işçi temsilcilerine danışma ve bunlarla görüşmeler yapma usullerinin benimsenmesi suretiyle, toplu işçi çıkarmaları önleyici ya da sınırlayıcı olanaklar ile sonuçlarının hafifletilmesi imkânı hedeflenmiş bulunmaktadır (m.2).

aa) Konu Yönünden Kapsam

98/59/EC sayılı Yönerge, işverenin, toplu işçi çıkarmadan önce işçi temsilcileri⁴⁵³ ile uzlaşmayı sağlayacak, iyi zamanlanmış bir müzakereyi öngörmektedir (m. 2/1). Bu müzakerenin amacı toplu işçi çıkarılmasını önlemek, sınırlamak veya tenkisinin sonuçlarını işçiler açısından hafifletmektir. Örneğin bu bağlamda, toplu işçi çıkarmadan kaçınma ya da en azından sayıyı azaltma; bunun mümkün olmadığı durumlarda da toplu işçi çıkarmanın yaratacağı sorunları çözme, çıkarılan işçilerin başka işlere yerleştirme ya da eğitime konularının ele alınması gerekmektedir⁴⁵⁴.

⁴⁴⁹ AYDIN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.670.

⁴⁵⁰ Doktrinde 98/59/EC sayılı Yönerge'nin uygulanmasına ilişkin olarak yöneltelen bir eleştiriye göre, işçiler lehine daha elverişli hükümler içeren ulusal mevzuatların aynı kalması ve her üye Devletin yönergeyi kendine göre okuyup yorumlaması nedeniyle 98/59/EC sayılı Yönerge etkisiz kalmıştır. Yönerge varolan çeşitliliği ortadan kaldırılabilmemiş değildir ve çok uluslu şirketler de halen bu çeşitliliği kullanmaktadırlar. ERDENK, s.402.

⁴⁵¹ LÖWISH Manfred, "Job Safeguarding As an Object of The Rights on Information, Consultation and Co-Determination in European and German Law", **Comp.Labour Law&Pol'y Journal**, Vol:26, s.371.

⁴⁵² BLANPAÏN, **Labour Law**, s.338.

⁴⁵³ İşçi temsilcisi, üye ülke hukukları ve uygulamalarına göre temsilci kabul edilen kimselerdir (98/59, m.1/b).

⁴⁵⁴ AYDIN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.659.

İşveren, işçi çıkarmanın nedenlerini, çıkarılacak işçi sayısını, çalışan işçi sayısını, işçilerin ne zaman çıkarılacağını işçi temsilcilerine bildirmekle yükümlü tutulmuştur.

98/59/EC sayılı Yönerge'nin "*Bilgilendirme ve Danışma*" başlıklı 2/1. maddesine göre, bir işverenin işten çıkarmaları tasarlaması durumunda, uygun bir zamanda mutabakata varmak üzere işçi temsilcilerine danışması öngörülmüştür. Bu durum danışmanın oldukça güçlü bir şeklini ifade etmektedir⁴⁵⁵. Danışma çıkarılan işçi sayısını azaltmayı veya toplu işçi çıkarmadan kaçınmayı ifade edecek tüm yelpazeyi kapsayacak şekilde olmalıdır⁴⁵⁶.

Sonuç olarak danışma ile en azından toplu işçi çıkarmaları önleme veya en aza indirme ve özellikle çıkarılan işçileri yeniden sınıflandırma veya yeni koşullara uyarlanmalarına yardımcı olma gibi işten çıkarmaların sonuçlarını yumuşatma amacı güdülmektedir (m.2/2).

Üye devletler, ulusal yasalara ve/veya uygulamalara uygun olarak işçi temsilcilerinin uzmanlara başvurabilmelerini öngörebileceklerdir (m.2/3).

İşveren; işçi temsilcilerine yapıcı öneriler belirleme olanağı sağlamak üzere, uygun bir zamanda yapılan danışmalar sırasında işçi temsilcilerine yararlı tüm bilgileri vermeyi,

her hâlükârda;

- a) işten çıkarma projesinin nedenlerini,
- b) çıkarılacak işçi sayısını ve gruplarını,
- c) mutlak olarak istihdam edilen işçi sayısını ve gruplarını,
- d) işten çıkarmaları ne kadar bir süre için tasarladığını,

⁴⁵⁵ BLANPAIN, *Labour Law*, s.338.

⁴⁵⁶ BLANPAIN, *Labour Law*, s.338.

- e) ulusal yasaların ve uygulamaların işverene tanıdığı yetki ölçüsünde çıkarılacak işçilerin seçiminde tasarladığı kriterleri,
- f) ulusal yasalara ve/veya uygulamalara göre belirlenen yöntem dışında işten çıkarmaya yönelik her nevî muhtemel ödenek için tasarladığı hesaplama yöntemini,

yazılı olarak bildirmeye mecburdur (m.2/4).

bb) Kişiler Yönünden Kapsamı

98/59/EC sayılı Yönerge, belirli bir süre veya belirli bir görev için yapılmış iş sözleşmeleri çerçevesinde, bu sözleşmelerin sona ermesinden veya uygulanmasından önce yapılan toplu işçi çıkarmalara uygulanmayacaktır (m.1/2-a). Ancak sona erdirmenin belirlenen tarihten ya da işin bitiminden önce gerçekleşmesi durumlarında Yönerge'nin uygulanması söz konusu olabilecektir⁴⁵⁷. Öte yandan 98/59/EC sayılı Yönerge, yine aynı madde hükmüne göre, kamu idarelerinde istihdam edilen işçilere veya kamu hukuku kapsamına giren çalışmalara (veya bu kavramı veya eşdeğer kavramları tanımayan üye devletlerdeki işyerlerinde çalışanlara), denizlerde sefer yapan gemi mürettebatına (gemi adamlarına) uygulanmayacaktır (m.1/2-b,c). Yönerge'nin 1. maddesinin 2. fıkrasına göre getirilmiş bu düzenlemelerden *işçi* kavramının, kamu hukukuna göre yönetilen işletmeler ve deniz gemileri dışındaki işletmelerde ücret karşılığı belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilen kişi şeklinde anlaşılması gerekmektedir⁴⁵⁸.

4. Yönerge Hükümlerinin İhlâli Durumunda Hakların Savunulması

Yönerge hükümlerine aykırı olarak toplu işçi çıkarılması durumunda, uygulanacak yaptırımın niteliği önem taşımaktadır. Üye ülkelerde anılan hususta genel olarak ya işe iade veya tazminat yükümlülüğü şeklinde iki yöntem uygulanmaktadır⁴⁵⁹. Yönerge bu konuda açık bir hüküm içermeyip, "*Üye Devletlerin, yönergede öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmesi amacıyla, işçi temsilcilerinin ve/veya işçilerin*

⁴⁵⁷ AYDIN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.658.

⁴⁵⁸ ERDENK, s.377.

⁴⁵⁹ ERDENK, s.401.

idari ve/veya hukuki usullerden yararlanmalarını” sağlamakla yükümlü olduğunu hükme bağlamıştır (m.6). Belirtelim ki yaptırım yönerge hükümlerinin ihlalinin önlemeye yeterli ölçüde etkin, oranlı ve caydırıcı olmalıdır⁴⁶⁰.

C. Avrupa Birliğine Üye Bazı Ülkeler Bakımından Değerlendirme

1. Almanya

Alman Hukuku’nda toplu işçi çıkarma, işyeri gereklerine ve sosyal açıdan savunulabilir nedenlere dayanmalıdır. İşveren açısından teknik, organizasyon veya ekonomik tedbirlerle dahi işyerindeki mevcut durumda değişiklik yapmak imkânsız hale gelmişse ancak o zaman toplu işçi çıkarma işyeri gereklerine dayandırılabilir⁴⁶¹. Bu nedenlere dayalı olarak yapılacak fesih geçerli ve sosyal açıdan haklı fesih sayılır⁴⁶².

Alman Hukukunda işveren 20-60 işçi çalıştırılan işyerlerinde 5 işçiden fazla; 60 ila 500 arası işçi çalıştırılan işyerlerinde sürekli olarak çalıştırılan işçilerin %10’unu veya 25 işçiden fazlasını; işyerinde sürekli olarak çalışan işçilerin sayısı 500’den fazla ise en az 30 işçiyi 30 günlük bir zaman dilimi içinde işten çıkarırsa Çalışma Dairesi’ne⁴⁶³ ve İşyeri Konseyine bir ay öncesinden bildirmek zorundadır⁴⁶⁴.

⁴⁶⁰ Avrupa Topluluğu Adalet Divanı’nın (ATAD) verdiği bir kararda, ücretlinin hizmet sözleşmesinden veya onun sona ermesinden doğan çeşitli meblağların ödenmesini talep edebileceği varsayılarak, bu ödemelerle kısmi olarak karışan bir tazminatın, bir toplu işçi çıkarma esnasında 75/129 (eski tarihli bir karar olduğu için önceki Yönerge’ye atıfta bulunmuş) sayılı Yönerge gereği işçi temsilcilerinin bilgilendirilmeleri ve danışılmalarına ilişkin yükümlülüklerine riayet etmeyen bir işveren için yeteri kadar caydırıcı addedilemeyeceğine hükmetmiştir. Bkz. ERDENK, s.401.

⁴⁶¹ FORSTHY, s.315; STORRIE, s.9.

⁴⁶² Bkz. ÇELİK Nuri, “İşverenin Hizmet Akdini Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:4, S:2, 1997, s.246.

⁴⁶³ Çalışma Dairesine tanınan bu yetkinin gerisinde bu tür bir erteleme ve geciktirme halinde toplu işçi çıkarmanın etkilerinin ya da sayısının azaltılabileceği fikri yatmaktadır. AYDIN, “*Toplu İşçi Çıkarma*”, s.662; Ancak Çalışma Dairesi, toplu işçi çıkarma bağlamında belli bir rol oynar. Bununla birlikte o da sınırlı bir gücü ifade eder. WEISS/SCHMİDT, s.114.

⁴⁶⁴ STORRIE Donald, **Collective Dismissal in Belgium, France, Germany, Sweden and UK**, 2007, s.9; Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), **İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları**, TİSK Yayın No: 231, Ankara-2003, s.84; WEISS/SCHMİDT, s.114; FORSTHY, s.317-318; ZACHERT/RADNER, s.55; FRENCH, s.18.

Fesih bildirimleri Çalışma Dairesi'ne yapılacak bildirimden 30 gün sonra hüküm doğuracaktır⁴⁶⁵.

1951 tarihli Feshe Karşı Koruma Yasası'na (Act on The Protection Against Dismissal-*Kündigungsschutzgesetz*) göre işveren işçi çıkarmadan önce Çalışma Dairesine bilgi vermek zorundadır. Eğer işveren bu gerekliliğe uymaz ise toplu işçi çıkarma geçersiz hale gelecektir⁴⁶⁶. Bunun anlamı, her bir işçi, toplu işçi çıkarma işleminin hükümsüz kalması nedeniyle iş mahkemesine başvurabilecektir⁴⁶⁷.

Alman Hukukunda, işveren toplu işçi çıkarma kararından önce, gerek istihdam ofisine ve gerekse işyeri işçi konseyine⁴⁶⁸ yazılı olarak toplu işçi çıkarmanın nedenlerini, çıkarılacak işçi sayısını, sürekli olarak çalıştırılan işçilerin sayısını, işten çıkarmaların hangi zaman dilimi içinde yapılacağını bildirmek zorundadır⁴⁶⁹. Bu konudaki bildirim yazılı olmalıdır⁴⁷⁰. Söz konusu bildirimde sosyal seçim kriterlerini belirtmek durumundadır⁴⁷¹. İşveren, çıkarılacak işçilerin mesleklerini, ayrıca İşyeri Konseyi'ne yapılacak bildirimde, konseyi işyerinin ekonomik durumu hakkında bilgi sahibi yapacak bilgileri de içermesi gerekmektedir⁴⁷². Böylece feshin son çare olması gereği, iş ilişkisinin sona erdirilmesi yerine daha hafif tedbirlerin alınması hususunda işveren ile işçi kesimi arasında uzlaşma yoluyla karar alınmasını sağlamaktadır⁴⁷³. Hemen belirtelim ki, İşyeri Konseyi'nin önerileri işvereni bağlayıcı nitelikte değildir⁴⁷⁴. Ancak işveren, idari bildirimde bulunmadan iki hafta önceden İşyeri Konse-

⁴⁶⁵ WEISS/SCHMIDT, s.114.

⁴⁶⁶ WEISS/SCHMIDT, s.114; SEIFERT/HÖTZEL, s.487.

⁴⁶⁷ WEISS/SCHMIDT, s.114; SEIFERT/HÖTZEL, s.492.

⁴⁶⁸ Alman Hukuku'na göre, sürekli çalışan sayısı beş veya daha fazla ise, o işyerlerinde, işyeri konseyi oluşturulabilmektedir. FORSTHY, 316.

⁴⁶⁹ WEISS, s.477 vd; STORRIE, s.9.

⁴⁷⁰ WEISS/SCHMIDT, s.115.

⁴⁷¹ 19 Ekim 1998 tarihli bir Kanunla daha önce fesih için kullanılması zorunlu olan üç tercih ölçütünü (kıdem, yaş, sadakat) uygulama koşulu kaldırılmış ve fesih tercihinde fesihle ilgili olabilecek tüm sosyal ölçütlerin kullanılabilmesi düzenlenmiştir. Kanun 10 Ocak 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir. AYDIN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.662; STORRIE, s.10; WEISS/SCHMIDT, s.115.

⁴⁷² ENGİN Murat, "Toplu İşçi Çıkarma", **İş Güvencesi Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler**, İstanbul Barosu Yayınları, 2.b., İstanbul-2003, s.119.

⁴⁷³ FORSTHY, s.317; ENGİN, "Toplu İşçi Çıkarma",s.119; TİSK, **AB Uygulamaları**, s.84; STORRIE, s.10.

⁴⁷⁴ Çoğu işyerinde işyeri konseyi ile işveren isteğe bağlı olarak toplu işçi çıkarmaya ilişkin bir sosyal plan hazırlamakta ve toplu işçi çıkarmada uygulanan ölçütler, sonuçları ve ödemeler bu

yi'ne başvurarak görüşünü almak zorundadır⁴⁷⁵. Ayrıca işten çıkarılacaklara ödenecek tazminat vb tutarlarının ne olduğu gösterilmek zorundadır⁴⁷⁶.

İşverenin bildirim yükümlülüğünü ihlâl etmesi durumunda uygulanacak yaptırım konusunda Alman Hukuku'nda bir düzenleme bulunmamaktadır. Federal Mahkeme içtihadına göre, her bir feshin hüküm ve sonuç doğurması, işçinin yasaya aykırılığı ileri sürmemesi şartına bağlanmıştır⁴⁷⁷. Buna göre işçi, bildirim önellerinin sonunda herhangi bir itirazda bulunmadan, örneğin ibranameyi imzalayarak ya da çalışma belgesini alarak işyerinden ayrılırsa fesih kesin olarak geçerlilik kazanacaktır⁴⁷⁸.

2. Fransa

Fransız Hukuku'nda toplu işçi çıkarma, işletme gereklerine dayandırılmak durumundadır. Fesih işlemi, işverenin işyerinin gereklerine dayalı olarak sunmak durumunda olduğu sosyal planın taraflarca kabul görmesi şartına bağlı olarak hüküm doğurur⁴⁷⁹.

Fransız Hukuku'nda 30 gün içinde 10'dan fazla işçi çıkarmayı planlayan işveren, öncelikle işyeri konseyine, yoksa işçi temsilcilerine danışmak zorundadır. Sonrasında işveren tek tek her işçiyi görüşmeye çağırmak ve yerel çalışma ofisini

plana dahil edilmektedir. Konsey, işverenden ek bilgiler istemekte ve işveren bu bilgileri vermekle yükümlü tutulmaktadır. Görüşmeler sonucu tarafların bir anlaşmaya veya sosyal plana ulaşmaları zorunlu değildir. Salt görüşmelerin yapılması yeterli görülmektedir. Bu kurallara aykırılık toplu işçi çıkarmanın geçersizliği sonucunu doğurmaktadır. Bu durumda işçilerin tazminat ve bireysel dava hakları bulunmaktadır. HEKİMLER, “Çalışma Konseyi”, s.28; WEISS/SCHMİDT, s.114-115; STORRIE, s.10; FRENCH, s.19.

⁴⁷⁵ WEISS/SCHMİDT, s.115; Ancak işyeri konseyinin önerileri işvereni bağlayıcı değildir. ENGİN, “Toplu İşçi Çıkarma”, s.119.

⁴⁷⁶ AYDIN, “Toplu İşçi Çıkarma”, s.662; İşveren aynı zamanda işyeri işçi kurulu ile de görüşerek, fesihlerin işçiler üzerindeki ekonomik ve sosyal etkilerini azaltmak amacıyla bir *sosyal plan* hazırlamak zorundadır. Bu plan bir işletme anlaşması niteliğindedir. Planda, ödenmesi öngörülen tazminat, işletmenin yükümlülükleri, uygulanacak yeniden yapılanmadan etkilenecek işçilerin hakları yer almalıdır. WEISS/SCHMİDT, s.114.

⁴⁷⁷ ENGİN, “Toplu İşçi Çıkarma”,s.120.

⁴⁷⁸ ENGİN, “Toplu İşçi Çıkarma”,s.120.

⁴⁷⁹ Böylece Fransız fesih hukukunun mihenk taşıını oluşturan gerçek ve ciddi sebep, objektif kriterlere dayandırılmış olur. Fransız hukukunda gerçek sebep, işverenin keyfiliğinden bağımsız olan, geçerliliği ortaya çıkmış, doğrulanmış, açık, belirgin ve objektif olan sebeptir. Ciddi sebep ise işletmenin, herhangi bir zarar görmeksizin çalışmasının devamını olanaksız kılacak derecede bir ağırlığa sahip olan ve feshi geçerli kılan sebep şeklinde ifade edilmektedir. ODAMAN, **Ahlak ve İyiniyet**, Ankara-2003, s.591-592; ENGİN, “Toplu İşçi Çıkarma”,s.118; STORRIE, s.8.

kararı ile ilgili olarak bilgilendirmek mecburiyetindedir. Görüşmelerin başlamasından önce işverenin en az üç gün öncesinden, çalışanlara işçi azaltma niyetinin nedenleri, ekonomik ve sosyal sonuçları; iş sözleşmelerinin tipi ve çıkarılacak işçi sayısı; çıkarılacak işçi sayısını seçme kriterleri; toplu işçi çıkarma dönemine ilişkin bilgi vermesi gerekmektedir (Fransız İş Kanunu, L.321/4-1)⁴⁸⁰. Ayrıca en az 50 işçinin çalıştığı işletmelerde 30 günlük dönem içinde en az 10 işçi çıkarılıyor ise buna ilişkin sosyal planın ayrıntıları konusunda da çalışanların bilgilendirilmesi önem arz etmektedir⁴⁸¹. Bu bilgilendirmenin eksiksiz olması gerekmektedir⁴⁸². İşveren bu bilgilendirme sonrası, toplu işçi çıkarmaya gidebilecektir⁴⁸³.

İşveren görüşmeler⁴⁸⁴ sonrasında oluşan sosyal plan ve tüm görüşleri Çalışma İdaresine iletmek zorundadır. İdare tarafından yapılan incelemede plan eğer eksik ya da yetersiz bulunursa tamamlanması yoluna gidilecektir. Eğer işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde düzenlenmemişse, işveren işten çıkartılacakların seçiminde kullanacağı ölçütleri işyeri konseyi veya işçi temsilcileri ile belirlemek zorundadır⁴⁸⁵.

Toplu işçi çıkarmada 10'dan fazla işçinin işine son veriliyor ve işyerinde 50'den fazla işçi çalışmakta ise, işverenin toplu işçi çıkarmanın sonuçlarının giderilmesi ve çıkarılan işçilerin yeniden eğitilmesi ve benzeri hususları içeren bir sosyal plan⁴⁸⁶ hazırlaması; bu planı hazırlarken de işyeri konseyi ya da işçi temsilcileri ile birlikte ortak çalışması gereklidir⁴⁸⁷.

⁴⁸⁰ STORRIE, s.8.

⁴⁸¹ STORRIE, s.9.

⁴⁸² TİSK, **AB Uygulamaları**, s.84;

⁴⁸³ LAGASSE/FLICHY, s.379; TİSK, **AB Uygulamaları**, s.84.

⁴⁸⁴ Çalışanlarla işverenler arasındaki toplantılar ve bunların şekline ilişkin ayrıntı hakkında bkz. STORRIE, s.9.

⁴⁸⁵ Belirtelim ki, Bu süreç, işverenin iflas veya ödeme acziyeti içine düşmesi durumunda da geçerlidir. LAGASSE/FLICHY, s.379.

⁴⁸⁶ Plan genel olarak iki bölümdür. Birinci bölümde çıkarılacak işçi sayısını en aza indirmeye yönelik tedbirler, yani ultima ratio ilkesi gereği fesihleri engelleme tedbirleri yer alır. İkinci bölümde, işten çıkarılması zorunlu olan işçilerin yeniden işe yerleştirilmesine yönelik önlemler yer alır. Bu amaçla işveren işletme içinde veya dışında yeni iş alanlarının yaratılması, mesleki eğitim ve dönüşüm konularını içeren bir işe yerleştirme planını, sosyal plan içinde sunmak zorundadır. ENGİN, "*Toplu İşçi Çıkarma*", s.118.

⁴⁸⁷ Bkz. LAGASSE/FLICHY, s.380; AYDIN, "*Toplu İşçi Çıkarma*", s.668; ENGİN, "*Toplu İşçi Çıkarma*", s.118; TİSK, **AB Uygulamaları**, s.85.

İşveren yeterli derecede ayrıntılı bir sosyal plan hazırlamaz ve işçi temsilcilerine sunmaz ise, toplu işçi çıkarma geçersizlik yaptırımı ile karşılaşabilecektir. Özellikle planın işten çıkarılan işçilerin işe yerleştirilmesine ilişkin bir bilgi içermemesi halinde, hâkim toplu işçi çıkarma prosedürünün geçersizliğine karar verebilecektir⁴⁸⁸.

3. İngiltere

İngiliz Hukukunda toplu işten çıkarmanın sözkonusu olabilmesi için işverenin işyerini nakletmesi, işçinin çalıştığı işi ortadan kaldırması veya mevcut iş için daha az işçiye ihtiyaç duyması gerekir. Pazar kaybı, işyerinde yeni teknolojilerin uygulanması, işyeri organizasyonundaki değişiklik veya şirket birleştirmeleri gibi yeniden yapılanma ve örgütlenme sonucunda ortaya çıkan işgücü fazlalığı gibi haller, toplu işten çıkarma için haklı neden olarak kabul edilmektedir⁴⁸⁹.

İngiliz Hukukunda feshin geçerli olabilmesi için işveren, bir işletmede 90 günlük bir zaman dilimi içinde 100'den fazla işçi çıkarıyorsa, 90 gün önceden; 30 günlük bir zaman dilimi içinde en az 10 en fazla 99 işçi çıkarıyorsa 30 gün önceden yetkili makama bildirmek zorundadır⁴⁹⁰.

1992 tarihli Sendikalar ve Çalışma İlişkileri Yasası'nın 188. maddesinde işverene, toplu işçi çıkarmada sendika temsilcileriyle müzakere etme sorumluluğu yüklenmektedir. İşveren, müzakerelere başlamadan önce, sendika temsilcilerine yazılı olarak, işgücü azaltımının nedenlerini, ihtiyaç fazlasına konu teşkil eden işçi sayısı ve niteliklerini, çıkarmadan etkilenecek işçi sayısını, işletmede istihdam edilen toplam işçi sayısını, iş ilişkisi sona erdirilecek işçilerin tespitinde önerilen yöntemi, işten

⁴⁸⁸ Toplu işçi çıkarma prosedürünün geçersizliğine karar verildiğinde buna bağlı olarak yapılan fesihlerin durumu öğretide tartışma konusu olmuş, Fransız Yargıtay'ı 1997 tarihli bir kararıyla fesihlerin dayanağı olan prosedürün geçersizliğine karar verildiğinde fesihlerin tümünün de kendiliğinden geçersiz olacağına karar vermiştir. ENGİN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.119; TUNCAY Can, "İş Güvencesi Yasası Ne Getiriyor", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 17, Sayı: 1, Ankara, 2003, s.15; GÜZEL Ali, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi" **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı**, İstanbul Barosu Yayınları, Genel Yayın Sıra No:2004/010, Konferanslar Dizisi No:2004-09, İstanbul, 2004, s.126.

⁴⁸⁹ ALPAGUT, "İngiliz Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması", **İş Hukuku Dergisi**, C:11, S:1, 1992, s.36.

⁴⁹⁰ HARDY, s.167; STORRIE, s.12; WAUD, s.94; DESMOND/ANTİLL, s.383.

çıkarma tazminatının hesaplanma metodunu ve fesihlerin yürürlüğe gireceği dönemi içeren bilgileri vermek zorundadır⁴⁹¹.

Toplu işçi çıkarma için, işverenin yetkili işçi sendikası ve temsilcisini bilgilendirme zorunluluğu sözkonusudur⁴⁹². Toplu işçi çıkarılması sırasında danışma müessesesinin işletilmesi de oldukça önem arz etmektedir. İşçi çıkarma kararının uygulanmasından 30 veya 90 gün öncesinden danışma sürecinin işletilmesi mümkündür⁴⁹³.

Danışma süreci ağırlıklı olarak sendikalar aracılığı ile yürütülmektedir⁴⁹⁴. Bu durum özellikle haksız işten çıkarmanın varlığı nedeniyle tanınmış bulunmaktadır. Bu nedenle işverenin işçi çıkarmaktansa diğer seçenekler üzerinde çalışanlara danışması gerekmektedir⁴⁹⁵. Alternatif seçenekler özellikle erken emeklilik, işi bırakmaya gönüllü olanları çıkarma, alternatif istihdam, kısa süreli çalışma gibi uygulamalar olabilir. Çalışanlar ve onların temsilcileri de bu sürece dahil olmaktadır⁴⁹⁶. Böylece taraflar bilgi ve görüş alışverişi suretiyle karşılıklı olarak kabul edilebilir çözüm yöntemleri üretmeye çalışırlar⁴⁹⁷. Bu süreç toplantılar ve detaylı tartışmalar içerebilir. Sonuç olarak danışma sürecinde yönetim ve çalışanlar arasında problemin karşılıklı olarak tartışılması ve çalışanların kendileri ile ilgili bu karar sürecine katılmaları sağlanmış olmaktadır⁴⁹⁸.

İşveren, yetkili sendika temsilcileri ile yapacağı görüşmede, toplu işçi çıkarmanın işçiler üzerindeki sonuçlarının hafifletilmesi hususunda sendika temsilcilerinin önereceği tedbirleri dikkate almak durumundadır⁴⁹⁹. Aksi halde yetkili sendika, işverenin gerek görüşme gerekse fesih şartlarına uymadığından dolayı İş Mahkemesi'ne

⁴⁹¹ STORRIE, s.12; TİSK, **AB Uygulamaları**, s.84; DESMOND/ANTİLL, s.388.

⁴⁹² ALPAGUT, “*Feshe Karşı Koruma*”, s.36; TİSK, **AB Uygulamaları**, s.84.

⁴⁹³ BOWERS, s.288; HALL Mark/EDWARDS Paul, “*Reforming The Statutory Redundancy Consultation Procedure*”, **Industrial Law Journal**, Vol:28, No:4, (December 1999), s.302.

⁴⁹⁴ Bkz BOWERS, s.288; RIDEOUT Roger, **Rideout's Principles of Labour Law**, London-1989, s.195.

⁴⁹⁵ KIBLING/TAMARA, s.104.

⁴⁹⁶ KIBLING/TAMARA, s.105; BOWERS, s.289.

⁴⁹⁷ RIDEOUT, s.201.

⁴⁹⁸ KIBLING/TAMARA, s.105.

⁴⁹⁹ ALPAGUT, “*Feshe Karşı Koruma*”, s.37; HALL/EDWARDS, s.313.

3 işgünü içinde itirazda bulunabilir⁵⁰⁰. İtiraz mahkeme tarafından incelenmeden önce uzlaştırma, arabuluculuk ve hakemlik teşkilatınca taraflar arasında çözüme bağlanabilir. Mahkemenin itirazı yerinde bulması durumunda, görüşme sürecinin tamamlanması amacıyla feshi 30 ile 90 gün süreyle ertelenebilir. İşçilerin bu süre zarfındaki ücret ve diğer kanuni hakları saklıdır⁵⁰¹. Ayrıca mahkeme işverenin bilgi verme ve danışma prosedürünü ihlâl ettiğine ilişkin başvuruyu kabul eder ise, işverenin ihlal edici davranışının boyutuna bağlı olarak bundan etkilenen her bir işçiye en çok 90 güne kadar “*koruyucu tazminat*” ödenmesine karar verebilir⁵⁰². İşverenin bu konudaki “*özel koşullar*” iddiası uygulamada, mahkemelerce itibar edilen bir savunma olarak görülmemektedir⁵⁰³.

4. İtalya

İtalya’da 5 Mayıs 1965 tarihinde yapılan konfederasyonlar arası sözleşme uzun yıllar boyunca toplu işçi çıkarma alanında endüstri sektörünün en büyük kaynağı olmuştur⁵⁰⁴. Bu anlaşma iş ilişkilerinin sonlandırılmasında işveren üzerinde denetim uygulanmasına ilişkin hükümler içermemekteydi⁵⁰⁵. Sonuç olarak, bu konuda anlaşma gereğince özel bir prosedür uygulanmakta, toplu işçi çıkarmaya gidecek işverenin ilgili işçi teşkilatı ile toplu işçi çıkarmanın olumsuz sonuçlarını gidermeye yönelik en çok yirmi beş gün süren görüşmeler sonucu, eğer mümkün olursa bir anlaşmaya varması öngörülmekteydi⁵⁰⁶.

Alanın tam anlamıyla düzenlenmesi 1991 yılında kabul edilen 223 sayılı Kanun ile mümkün olabilmiştir⁵⁰⁷. Söz konusu Kanuna göre, en az 15 işçi çalıştıran bir işletmeye ait aynı coğrafi bölge ve 120 günlük bir süre içinde aynı sebeple en az 5 işçinin işine son verilmesi toplu işçi çıkarma olarak kabul edilmektedir⁵⁰⁸.

⁵⁰⁰ HARDY, s.167; STORRIE, s.23.

⁵⁰¹ STORRIE, s.23; KAYA Pir Ali, s.526.

⁵⁰² WAUD, s.96; DESMOND/ANTİLL, s.401.

⁵⁰³ STORRIE, s.23; WAUD, s.96.

⁵⁰⁴ WEİSS, s.477.

⁵⁰⁵ COLUCCI, s.573.

⁵⁰⁶ COLUCCI, s.573.

⁵⁰⁷ COLUCCI, s.573.

⁵⁰⁸ AYDIN, “*Toplu İşçi Çıkarma*”, s.665.

223 sayılı Kanun bir prosedür garanti etmektedir. İşveren işten çıkarmadan önce işçilere yazılı olarak bilgi vermek zorunluluğu altındadır. Bu yazılı belgede işyeri sendika temsilcilerine, yoksa en güçlü işçi sendikasının şubesine;

- a) toplu işçi çıkarma kararının nedenlerini,
- b) çıkarılacak işçi sayısını, pozisyonlarını ve mesleki profillerini,
- c) kararın uygulanma zamanını; ve

d) kararın sosyal sonuçlarına yönelik uyarlanması gerekli çözümleri içeren bilgiler bulunmalıdır⁵⁰⁹.

Sendikaların yedi gün içinde yapacağı çağrı ile birlikte, taraflar bir araya gelip, toplu işçi çıkarmaya tabi olacak işçilerin başka yerlerde istihdamının mümkün olup olmayacağı, esnek çalışma gibi imkânlardan yararlanabilip yararlanamayacaklarını belirlemeye çalışacaklardır. Bu sürecin 45 gün içinde tamamlanması gerekmektedir⁵¹⁰. Anlaşmazlık durumunda Çalışma İdaresi Müdürü taraflara son bir kez daha görüşme yapmalarını teklif eder. Bu ikinci aşama da 30 günü geçemez. Yani tüm prosedürün toplam 75 günde tamamlanması gerekir⁵¹¹.

Prosedür sonunda, anlaşma olsun olmasın işveren kararını uygulamakta serbesttir. Ancak toplu işçi çıkarmada çıkarılacak işçilerin seçimi bakımından işçinin yaşı, evli olup olmadığı, çocuklarının varlığı, kıdem, teknik beceriler vb gibi durumların dikkate alınması gerekir. Aksi halde fesih geçersiz sayılabileceği gibi, işçinin işine iadesi ve tazminat gibi yaptırımlar da gündeme gelebilir⁵¹².

⁵⁰⁹ COLUCCI, s.573; Ayrıca işverenin bu belgeye çıkartmayı düşündüğü işçi başına 760 € ile 1644 € tutarındaki bedeli Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumuna ödediğine dair dekontu eklemek zorundadır. Bu tutar ülkede işten çıkarılan işçiler için uygulanan mobilite programına katkı niteliğini taşımaktadır. Bunun dışında işverenler en az bir yıl kıdemi olup toplu işçi çıkarma kapsamında işten çıkarılanlara mobilite programına ödedikleri tutarın 9 katını ayrıca tazminat olarak ödemek zorundadırlar. Ancak bu tazminat sendikalarla anlaşarak altı kata indirilebilir. AYDIN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.665-666.

⁵¹⁰ COLUCCI, s.573; TİSK, **AB Uygulamaları**, s.86.

⁵¹¹ COLUCCI, s.573.

⁵¹² COLUCCI, s.573; İtalyan Hukuku'nda toplu işçi çıkarma son derece uzun ve bürokratik bir süreci ifade etmektedir. İşverenler tarafından ek yük olarak algılanan bu süreç, toplu iş sözleş-

Ş 10. İŞLETME VEYA İŞLETMENİN BİR BÖLÜMÜNÜN DEVRİ HALİNDE ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

I. GENEL OLARAK

İşletme/işyeri⁵¹³ devri, işletme veya işyerinin bir başka işverene geçmesi, el değiştirmesi anlamına gelmektedir. Bir işyeri satış, miras, devletleştirme, özelleştirme gibi çeşitli yollarla ve amaçlarla el değiştirebilir. İş Hukuku⁵¹⁴ bakımından önemli olan husus işyerinin devri sürecinde işçinin korunması, devrin işçinin iş sözleşmesini nasıl etkileyeceği ve eski ve yeni işverenlerin sorumluluklarının kapsamının ne şekilde belirleneceğidir⁵¹⁵.

İşyerinde ya da işletmede işverenin “*tek yargıç*” olmadığı, işçilerin çalıştıkları işyeri hakkında söz sahibi olmaları yolundaki düşünce, pozitif hukuka da yansımış, bu konularda yasal düzenlemeler yapılmıştır.

melerine konulan hükümlerle aşılmaya çalışılmaktadır. AYDIN, “*Toplu İşçi Çıkarma*”, s.667; TİSK, **AB Uygulamaları**, s.86.

⁵¹³ İşyeri/işletme kavramı hakkında ayrıntılı bilgi ve değerlendirmeler için bkz. BARNARD, **Employment Law**, s.446 vd; BLANPAİN, **Labour Law**, s.341 vd; UPEX Ropert, **The Law of Termination of Employment**, London-1994, s.69-70; BOWERS, s.360 vd; PITT, s.224; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.157 vd; ŞAHLANAN Fevzi, “*İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları*”, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kasım-2000-Şubat-2001, s.14; AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt**, s.306 vd; SÜMER, s.20 vd; MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.147 vd.

⁵¹⁴ 1475 sayılı Eski İş Kanunu, işyeri ve işletmenin devrinin muhtevası ve bunun işçilerle yapılan iş sözleşmelerine etkisini düzenleyen hükümler içermemekteydi. 4857 sayılı İş Kanunu’nun kabulüne kadarki dönemde işverenin değişmesi halinde iş sözleşmesinin akibeti, başta BK, m.320 olmak üzere, BK, m.347, BK, m.179, 180 hükümleri çerçevesinde İş Hukukunun gerekleri göz önünde bulundurularak çözüme kavuşturulmaya çalışılmıştır. Ayrıca bkz. ŞAHLANAN, “*İşyerinin Devri*”, s.14 vd; 4857 sayılı İş Kanunu’nun 6. maddesinin 1. fıkrasına göre, “*İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer*”.

⁵¹⁵ Bkz. SÜMER, s.24, ŞAHLANAN, “*İşyerinin Devri*”, s.15 vd; MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.163; İşletme veya işletmenin bir bölümünün devri halinde çalışanların haklarının korunmasına ilişkin ilk yönerge 77/187 sayılı Yönerge’dir. Yönerge 98/50/EC sayılı Yönerge ile 29 Haziran 1998 tarihinde değiştirilmiştir. BLANPAİN, **Labour Law**, s.340; Yönerge’nin çalışanların korunmasına yönelik hükümlerini üç gruba ayırarak değerlendirmek mümkündür. Birincisi Yönerge, işletmenin devri durumunda devreden ve devralanın haklarını ve yükümlülüklerini ele almaktadır. İkinci olarak devre bağlı olarak çalışanların sayısının azaltılması durumunda devreden ve devralana karşı çalışanların korunması ele alınmış; son olarak da devreden ve devralanın devirden etkilenen çalışan temsilcilerine danışma ve bilgi verme konusu üzerinde durulmuştur. BARNARD, **Employment Law**, s.448; TITMAN Barry/CAMP Peter, **Titman&Camp: Individual Employment Law**, London-1989, s.180.

*İşletme veya İşletmenin Bir Bölümünün Devri Halinde İşçi Haklarının Korunmasına İlişkin 2001/23/EC sayılı Konsey Yönergesi'nin*⁵¹⁶ 7. maddesine göre, devreden ve devralan devirden etkilenen çalışanların temsilcilerini devrin öngörül-
düğü tarih, devrin nedenleri, yol açacağı yasal, ekonomik ve sosyal sonuçlar, çalışan-
larla ilgili öngörülen önlemler konusunda bilgilendirmekle yükümlüdürler (m.7/1).
Devreden ve devralan, çalışanları ilgilendiren önlemler öngörmeleri halinde bir an-
laşmaya varmak amacıyla çalışan temsilcileri için zamanında danışma müessesesini
işletmek zorundadırlar⁵¹⁷. Bilgilendirme yükümlülüğünün devreden işveren tarafın-
dan devir yapılmadan önce; devralan işveren tarafından ise, devrin iş ve çalışma ko-
şulları bakımından işçiler üzerindeki etkilerinin görülmesinden önce ve uygun bir
zamanda yerine getirilmesi gerekmektedir⁵¹⁸. Böylece işçi sayısının azaltılması gibi
işçileri doğrudan ilgilendiren konularda onlarla bir mutabakat arayışına girilmiş ol-
maktadır⁵¹⁹.

İşletme veya işletmenin bir bölümünün devri halinde işçi haklarının korun-
masına ilişkin 2001/23/EEC sayılı Yönerge'nin 7. maddesinin devreden ve devralan-
nın, devirden etkilenen çalışan veya temsilcilerinin, devir tarihi, devir nedenleri, dev-
rin sonuçları ve devirle ilgili önlemler konusunda çalışanların bilgilendirilmesi ge-
rektiğine ilişkin işverenin işçiyi bilgilendirmesine ilişkin yükümlülükleri, Türk İş
Hukukuna aktarılmamıştır. İşyeri devrine ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. mad-
desi ile büyük ölçüde 2001/23/EC sayılı Konsey Yönergesi'ne uyum sağlanmış-

⁵¹⁶ Belirtelim ki, İşçi ile işveren arasında mevcut dayanıksız iş ilişkisinin sürekliliğinin sağlanması ve iş güvencesinin tehlikeye düşmemesi için iş hukukunda bazı kurumlar geliştirilmiştir. Bunlardan biri de işyerinin devrinde işin sürekliliği ve iş sözleşmesinin yeni işverenele devamının sağlanmasıdır. SÜZEK, *İş Hukuku*, s.168; MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*, s.160 vd; Bu konuda İşletme veya İşletmenin Bir Bölümünün Devri Halinde İşçi Haklarının Korunmasına İlişkin 2001/23/EC sayılı Konsey Yönergesi kabul edilmiştir. Bkz. Council Directive No. 2001/23/EC, 2001 O.J. (L82) 16-20, on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses, or parts of undertakings or businesses; Bu yönerge, işyeri devri ile ilgili 77/187/EEC sayılı Yönerge ile 98/50/EC sayılı Yönergeye eklemeler yapmıştır. Önceki yönergelerde konusunda bilgi için bkz. BARNARD, *Employment Law*, s.448; BOWERS, s.360; 2001/23 sayılı Yönerge, açık denizlere çıkan (deniz aşırı sefer yapan) gemiler hariç olmak üzere, özel ve kamu kesimindeki işyeri devirlerinde uygulanabilecektir.

⁵¹⁷ CRUMP/PUGSLEY, s.165; COLUCCI, s.542.

⁵¹⁸ ERALTUĞ, "Devir", s.91-92; COLUCCI, s.542.

⁵¹⁹ ERALTUĞ, "Devir", s.92.

ken⁵²⁰, bu konuda düzenlemeye gidilmemiş olması Türk Hukuku bakımından önemli bir eksiklik anlamına gelmektedir.

II. 2001/23/EC SAYILI YÖNERGENİN KAPSAMI

A. Konu Yönünden Kapsam

2001/23/EC sayılı Yönergenin 3. Bölümü, işletme veya işletmenin bir bölümünün devredilmesi durumunda çalışanlar için “*bilgilendirme ve danışma*” kurumunu düzenlemiştir. Nitekim 7. madde gereğince devreden ve devralan, devriden etkilenen çalışanları veya temsilcileri;

- a) devrin öngörüldüğü tarih,
- b) devrin nedenleri,
- c) devrin yol açacağı yasal, ekonomik ve sosyal sonuçlar,
- d) çalışanlarla ilgili önlemler

konusunda bilgilendirmekle yükümlü tutulmuştur⁵²¹. Devreden devrin gerçekleşmesinden önce yukarıda belirtilen bilgileri temsilcilere zamanında vermekle yükümlüdür (m.7/1,2). Devralan da, zamanında ve her halükarda istihdam ve çalışma koşulları bakımından çalışanları doğrudan etkilenmeden önce çalışanlarına yukarıda belirtilen konular ile ilgili bilgileri vermekle yükümlü tutulmuştur (m.7/3).

Üye devletler de, işletme ve işyerinin kendi kusuru olmaksızın çalışan temsilcisinin bulunmadığı durumda, ilgili çalışanların;

- a) öngörülen devir tarihi,
- b) devir nedeni,
- c) çalışanların devredilmesinin yasal, ekonomik ve sosyal sonuçları,

⁵²⁰ 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin 1. fıkrasına göre, “İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer”.

⁵²¹ BOWERS, s.379; RIDEOUT, s.202.

d) çalışanlarla ilgili öngörülen her önlemler,

hakkında önceden bilgilendirilmesini sağlamakla yükümlü tutulmuşlardır (m.7/son).

Devreden ve devralan, çalışanları ilgilendiren önlemler öngörmeleri halinde bir anlaşmaya varmak amacıyla çalışan temsilcileri ile zamanında müzakerelerde bulunmak ve danışma müessesesini işletmek zorundadırlar (m.7/4).

Yasa, tüzük ve idari hükümleri ile çalışan temsilcilerine çalışanlarla ilgili tedbirler hakkında karar almak üzere hakem kuruluna başvuru hakkı tanıyan üye ülkeler, 1. ve 2. fıkralarda belirtilen yükümlülükleri önemli sayıda çalışana ciddi dezavantajlar getirebilecek önemli iş değişikliğine yol açan devirlerle sınırlı tutabilecektir (m.7/5).

Bilgilendirme ve danışmanın en azından çalışanlarla ilgili olarak öngörülen önlemleri kapsamı gerekmektedir (m.7/6).

1. fıkrada belirtildiği üzere çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılmasının zamanında gerçekleştirilmesi önem arz etmektedir (m.7/7).

7. maddede belirtilen yükümlülükler, devir kararını işverenin vermesine ya da işvereni kontrol eden işletmenin vermesine bakılmaksızın tatbik edilecektir (m.7/8).

B. Yer Yönünden Kapsam

Yönerge, kazanç amacıyla faaliyet gösteren ya da göstermeyen, iktisadi faaliyetle meşgul olan kamusal ve özel işletmelere uygulanmaktadır. Kamusal idari otoritenin, idari bakımdan yeniden yapılanmasında veya idari fonksiyonların kamusal idari otoriteler arasında devri söz konusu olduğunda bu yönerge hükümleri uygulanmayacaktır (m.1/3). Kamusal idari otoritenin idari re-organizasyonu veya idari fonksiyonların kamusal idari otoriteler arasında devri bu Yönerge çerçevesinde bir devir olarak kabul edilmemektedir (m.1/3).

Bu yönerge, devredilecek işletme, iş veya işletme veya işin bir kısmının AB Antlaşmasının geçerli olduğu ülkelerde konuşlanmış olması halinde uygulanacaktır (m.1/4)⁵²². Yönerge, denizaşırı sefer yapan gemilere uygulanmayacaktır (m.1/5).

Üye Devletler 7. maddenin 1, 2 ve 3. fıkralarında belirtilen (çalışanlara bilgi verme ve danışma ile ilgili) yükümlülükleri çalışanların sayıları bakımından, çalışanları temsil eden bağlı buldukları birliğin seçim veya adaylık koşullarını karşılayan işletme veya işlerle sınırlandırabilecektir (m.7/9).

C. Kişi Yönünden Kapsam

2001/23/EC sayılı Yönerge, 2. maddesinde kişi yönünden kapsamın sınırlarını belirlemiştir. Aynı zamanda Yönerge'nin uygulaması açısından çeşitli tanımları da içerisinde barındıran bu maddeye göre;

“Devreden”, 1. maddenin 1. fıkrası uyarınca bir devir gereği işletme, iş veya işletme ya da işin bir kısmının sahibi olmaktan çıkan gerçek veya tüzel kişi şeklinde tanımlanmıştır.

“Devralan”, ise, 1. maddenin 1. fıkrası uyarında bir devir gereği işletme, iş veya işletme ya da işin bir kısmının sahibi haline gelen gerçek veya tüzel kişidir.

Yönerge'nin uygulaması açısından önem teşkil eden diğer bir kavram da *“çalışan temsilcisi”* kavramıdır. Yönerge, bu konuda bir tanım getirmemiş, üye Devlet yasa ve uygulamasına yollamada bulunmuştur. Aynı şekilde *“çalışan”* açısından da üye ülkede *“ulusal istihdam hukuku gereği koruma altına alınmış olan herhangi bir kimse”* tanımlaması yapılmıştır.

Yönerge, iş sözleşmesi veya iş ilişkisi bakımından ulusal hukuk düzenlemelerini ihlâl edici bir tutum takınmamaktadır. Bilakis üye ülke düzenlemelerine saygıyı prensip edinmiştir.

⁵²² İşletme veya işletmenin bir bölümünün devri durumunda çalışanların korunmasına ilişkin Yönerge hükümleri, AB üyesi ülkelerin dışında açılmış işletmelerde uygulanmaz. BARNARD, **Employment Law**, s.469.

Yönerge'nin 2. maddesi, Yönerge'nin uygulanması nedeniyle, belirli süreli çalışanlara veya geçici iş ilişkisi ile çalışanlara yönelik olarak, iş sağlığı ve iş güvenliği konularında farklı uygulama yapılmasını önleyici bir takım düzenlemeler yapmıştır. Söz konusu hükme göre üye ülkeler bu şekilde çalışanları, “*Çalışılan veya çalışılacak olan çalışma saatlerinin miktarına 25 Haziran 1991 tarih ve 91/383/EEC sayılı belirli süreli istihdam ilişkisi veya geçici istihdam ilişkisi içinde çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesini teşvik eden önlemlere eklemeler getiren Konsey Direktifi 1. madde 1. fıkrası anlamında belirli süreli istihdam akdi veya geçici istihdam ilişkisi olmasına veya 91/383/EEC sayılı Direktifin 1. madde 2. fıkrası gereğince geçici istihdam ilişkisi olmasına ve devrolunan işletme, iş veya işletme ya da işin bir kısmının işverenin geçici işçi istihdam eden bir iş olmasına bakarak bu Direktifin kapsamı dışına çıkarmaz*”.

III. 2001/23/EC SAYILI YÖNERGENİN UYGULANMASI

2001/23/EC sayılı Yönerge, yasal bir devir veya birleşme sonucu bir işletmenin veya bir işletmenin bir kısmının bir başka işverene her türden devrine uygulanmak üzere kabul edilmiştir. Başta işverenin kendi iradesi ile işyerini devretmesi olmak üzere işverenin ölümü, işyerinin özelleştirilmesi veya devletleştirilmesi gibi haller iş akdinin tarafı olan işverenin değişmesi sonucunu doğurur (m.1/1).

Bir işletmenin, bir iktisadi faaliyette bulunmak amacıyla, kaynakların bir araya getirilmesi şeklindeki özelliğini kaybetmeden devrolunması halinde, iktisadi faaliyet asli ya da yardımcı faaliyet olsun veyahut olmasın bir devir söz konusudur (m.1/2).

İşyerinin devrinde, çalışanların haklarının zarar görmemesi için Yönerge çeşitli düzenlemeler getirmiştir⁵²³. Zira devir esnasında çalışanların sözleşmelerinin devamının sağlanması, bu süreç ile ilgili olarak çalışanlara bilgi verilmesi bu düzenlemelerin başlıcalarını oluşturmaktadır. Gerçekten de Yönergenin “*Çalışanların Haklarının Korunması*” başlıklı 3. maddesinde devrin gerçekleştiği tarihte devrede-

⁵²³ Bkz. Commission of The European Communities, **Commission Report on The Council Directive 2001/23/EC**, Brussels-2007, s.2 vd.

nin istihdam akdi veya ilişkisinden kaynaklanan hak ve yükümlülüklerinin bu devir nedeniyle devralana geçeceği kabul edilmiştir. Ayrıca üye devletlerin, devrin gerçekleştiği tarihte var olan bir istihdam akdi veya ilişkisinden kaynaklanan ve devrin gerçekleşmesi öncesine ait yükümlülüklerden, devreden ve devralanın devir tarihinden sonra birlikte ve ayrı ayrı sorumlu tutulmalarını garanti altına alması da Yönerge'nin amir bir hükmü olarak karşımıza çıkmaktadır (m.3). Bunun için üye devletlerin, devreden bu madde uyarınca devralana devredeceği hak ve yükümlülüklerini, devrin gerçekleşmesinden önce devralana bildirmesini garanti altına alacak uygun önlemleri alması gerekecektir⁵²⁴.

Yönerge'nin 9. maddesi ile çalışanlara ve onların temsilcilerine sağlanan hakların çiğnenmesi halinde çalışanların ve onların temsilcilerinin yargıya veya idari makamlara başvurabilmesi imkânı tanınmıştır. Hükme göre üye devletlerin, Yönerge'den kaynaklanan yükümlülüklere uyma konusundaki aykırı davranışlarından dolayı, işçi temsilcilerinin ve tüm işçilerin gerekli başvuru sistemleri ele alınmıştır. Buna göre önce idari makamlara oradan da yargı sürecine müracaat etmek suretiyle haklar takip edilebilecektir (m.9).

Litvanya haricinde bütün üye devletler, ya işyeri konseyleri ya da sendika temsilcileri aracılığı ile Yönerge'nin bilgi verme ve danışma hükümlerini benimsemişlerdir. Hatta pek çoğunda, formel danışma organizasyonları olmasa bile bilgi verme ve danışma düzenlemelerine yer verilmiştir⁵²⁵.

IV. AVRUPA BİRLİĞİNE ÜYE BAZI ÜLKELER BAKIMINDAN DEĞERLENDİRME

A. Almanya

1972 yılında, Alman Yasama Kurulu'nun 613a Medeni Kanunu'nu (Civil Code-Bürgerliches Gesetzbuch-BGB) kabulü ile birlikte, bu Kanun'un 1. Bölümünde

⁵²⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. Commission of The European Communities, **Commission Report**, s.5.
⁵²⁵ Litvanya Hukuku Yönerge'nin bilgilendirme ve danışmaya ilişkin bir düzenleme benimsemiştir. Avusturya Hukuku açısından da Yönerge'nin devrin tarihi hakkında bilgi verme zorunluluğu içerip içermediğine ilişkin şüphe bulunmaktadır. Fransa ve İtalya'da Yönerge'nin 7. maddesinin 6. fıkrası aktarılmamıştır. SARGEANT, **Report Directive 2001/23/EC**, s.95.

bireysel iş sözleşmelerinde devirden doğan hak ve yükümlülükler, 2. ve 3. Bölümünde ise, devreden ile devralan işverenin birlikte sorumluluğu düzenlenmiştir⁵²⁶.

98/50/EC sayılı Yönerge'yi yürürlüğe koymak için, İşyeri Nizamnamesinde (*Betriebsverfassungsgesetz-BetrVG*) değişikliğe gidilmiştir. İlave olarak § 613a Paragraf 5 BGB, Gemi Adamı Kanunu ve Diğer Kanunlarda Değişiklik Yapan Kanun ile, işçinin, işyeri devrinden önce bilgilendirilme hakkı yürürlüğe konulmuştur. Aynı zamanda Federal İş Mahkemesi (Federal Labour Court) tarafından geliştirilen içtihatların bir sonucu olarak § 613a Paragraf 6'da yapılan değişiklik ile de, istihdam ilişkilerinin devrinde de işçinin hakları bir sisteme bağlanmıştır⁵²⁷.

2001/23/EC sayılı Yönerge ile yapılan değişikliklerle birlikte, devir sırasında devirden etkilenen işçileri bilgilendirmeye ilişkin düzenlemelerle § 613a BGB Paragraf 5 ve 6'da yapılan değişiklikler sonucunda, önceki işveren ile yeni işveren, devirden önce devirden etkilenecek işçileri devrin planlandığı tarih, devrin nedenleri, devrin çalışanlar üzerindeki hukuki, ekonomik ve sosyal etkileri ve çalışanların olumsuz etkilerden korunması için gerekli önlemleri yazılı olarak bilgilendirmekle yükümlü tutulmuşlardır. Çalışanlara bu bilgilendirme bir ay içinde yazılı olarak yapılmalıdır⁵²⁸.

Alman Hukuku'nda, İşyeri Nizamnamesi (BetrVG)'nin. 111. ff. Bölüm'de uygulaması belirlenen 2001/23/EC sayılı Yönergenin 7. maddesinin 3. fıkrası önemli bir unsur haline gelmiştir⁵²⁹. Söz konusu düzenleme normalde, 20'den daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinin devri işlemlerinde uygulanmaktadır⁵³⁰. İşverenin, iş gücünün önemli bir bölümü veya işgücü için ciddi dezavantajlar oluşturacak işletmede

⁵²⁶ Bu tarihten sekiz yıl sonra, § 613a BGB'de, 77/187/EWG sayılı Yönergenin uygulanması için İş Kanunu Uyum Yasası (Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz, BGB1. I, 1308, 21 Ağustos 1980) ile değişiklik yapıldı. Bu değişikliklerle, § 613a BGB'nin 1. Paragraf 2. ve 4. Bölümlerinde iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmelerinde işyeri transferi nedeniyle çalışanların hakları ve yükümlülükleri ve BGB, 4. Paragrafında ise, devredilen işyerlerinde işten çıkarma yasakları ele alınmıştır. ZACHERT/RADNER, s.30; WEISS/SCHMİDT, s.116.

⁵²⁷ ZACHERT/RADNER, s.30; WEISS/SCHMİDT, s.116-117.

⁵²⁸ ZACHERT/RADNER, s.31.

⁵²⁹ Commission of The European Communities, **Commission Report**, s.11 vd; SARGEANT Malcolm, **Implementation Report Directive 2001/23/EC**, 2006, s.81.

⁵³⁰ SARGEANT, **Report Directive 2001/23/EC**, s.96.

planlanan değişiklikler hakkında, çalışma konseyini tam ve mümkün olduğu kadar çabuk bir zaman dilimi içinde bilgilendirmesi gerekmektedir⁵³¹.

Eğer işveren ve çalışma konseyi anlaşmaya varamazsa, Hakem Kurulu (Einigungsstelle) bir sosyal plan hazırlayacaktır⁵³². Kurulun kararları bağlayıcı değildir⁵³³.

Ortak karar yöntemine başvurulamaması veya varılan uzlaşmanın ihlali halinde, iş konseylerinin iş mahkemesine başvurma hakkı bulunmaktadır. Devreden işverene, her bir ihlal için para cezası uygulanmaktadır⁵³⁴.

B. Fransa

İş Kodu'nun L.122-12. maddesi, devir sırasında işçinin korunmasına ilişkin ana düzenlemeleri oluşturmaktadır. 2005-843 sayılı Kanun'un 20. maddesinde özel ve kamu sektörü arasındaki işyeri devirlerinde işçinin haklarının korunmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır⁵³⁵. Deniz İş Kanunu'nun gemiciler ile gemi sahipleri arasındaki ilişkileri düzenleyen 102-8. maddesi, İş Kanunu'nun L.122-12. maddesinin temel prensiplerini yeniden oluşturmuştur⁵³⁶.

İş Kodu'nun L.432-1. maddesine göre, eğer ekonomik organizasyon veya işletmenin hukuki durumunda özellikle birleşme, satış veya devir gibi bir durum değişikliğine gidilmesi halinde, işyeri konseyleri bu durumlarda bilgilendirilme ve danışılma hakkına sahip olmaktadır⁵³⁷.

⁵³¹ Bkz.SARGEANT, **Report Directive 2001/23/EC**, s.81; Commission of The European Communities, **Commission Report**, s.11 vd.

⁵³² SARGEANT, **Report Directive 2001/23/EC**, s.81.

⁵³³ SARGEANT, **Report Directive 2001/23/EC**, s.82.

⁵³⁴ ERALTUĞ K. Ayşegül, "Avrupa Birliği ve Türk Hukuku'nda İşyeri ve İşletmelerin Devri Halinde İşçi Haklarının Korunması", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 30. Yıl Armağanı**, Ankara-2006, s.94.

⁵³⁵ MOREAU, s.12; SARGEANT, **Report Directive 2001/23/EC**, s.82; Commission of The European Communities, **Commission Report**, s.14 vd.

⁵³⁶ MOREAU, s.13.

⁵³⁷ SARGEANT, **Report Directive 2001/23/EC**, s.82; İşyeri konseylerinin genel yetkisi, Kanun tarafından tanımlanmaktadır. Bu yetkiler, Yönerge'de belirtilen konuları kapsamaktadır. MOREAU, s.4 vd.

Danışma süreci bilgilendirmeyi de kapsamakta ve Yönerge tarafından bir gereklilik olarak görülmektedir. İşveren planlanan değişikliklerin nedenleri hakkında işçilere bilgi vermeli ve şayet etkilenecekler ise işçiler ile ilgili olarak alınan tedbirler hakkında işyeri konseyine danışmalıdır⁵³⁸.

İşyeri konseylerine devir işleminin uygulanmasından önce de bilgi verilmeli ve danışılmalıdır. Bu gereklilikler yargı organları bakımından katı biçimde yorumlanmaktadır⁵³⁹. Yönergenin 7. maddesinin 4. fıkrası uygulanmamaktadır fakat, uygulamada işveren işyeri konseylerine, eğer işveren tarafından veya işletmenin kontrolündeki işveren tarafından, anlaşmada özel bir hüküm bulunmasa bile, bir karar alınmış ise bu karar hakkında işyeri konseyine bilgi verilmeli ve danışılmalıdır⁵⁴⁰.

İşyeri konseyleri elli veya daha fazla işçinin çalıştığı işletmelerde işçiler tarafından seçilmektedir. Eğer sayı bu sayıdan az ise ve işyeri konseyi oluşturulamamaktadır. Sonuç olarak, çalışan sayısı 50 işçiden daha az ise, toplu işçi çıkarma dışında, bir işletmenin devrinde bilgilendirme ve danışma zorunluluğundan söz edilemeyecektir⁵⁴¹.

C. İtalya

İtalyan Hukuku'nda işyerinin devri halinde bilgilendirme yükümlülüğü 29 Aralık 1990 tarih ve 428 sayılı Kanun'un 47. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, 15'ten daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde devreden ve devralan bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmek zorundadır⁵⁴². Söz konusu Kanun'un 47. maddesi, Yönergenin 7. maddesinin 1. fıkrasının uygulanmasını sağlamaktadır⁵⁴³. Söz konusu bildirim devirden 25 gün önceden yapılmalıdır. Bu bildirim 20 Mayıs 1970 tarihli ve

⁵³⁸ SARGEANT, **Report Directive 2001/23/EC**, s.82.

⁵³⁹ SARGEANT, **Report Directive 2001/23/EC**, s.82.

⁵⁴⁰ MOREAU, s.28.

⁵⁴¹ SARGEANT, **Report Directive 2001/23/EC**, s.83; MOREAU, s.28.

⁵⁴² COLUCCI, s.574; SARGEANT, **Report Directive 2001/23/EC**, s.83; SCIARRA, s.14; Commission of The European Communities, **Commission Report**, s.15 vd.

⁵⁴³ COLUCCI, s.574.

300 sayılı Kanun'un 19. maddesi gereğince oluşturulmuş sendika işyeri temsilcisine yapılır⁵⁴⁴.

Eğer, sendika işyeri temsilcisi tarafından talep edilen bir belge varsa ve o yazı bildirim yapıldığı andan itibaren yedi gün içinde bildirilmiş ise, devreden ve devralan sendika yöneticileri ile ortak görüşmelere başlamalıdır⁵⁴⁵. Şayet görüşmelere başlanıldığı andan itibaren on gün içinde bir anlaşma olmaz ise, danışma sürecinin sona erdiği kabul edilir⁵⁴⁶.

Devirden dolayı bilgilendirmenin:

- a) Devrin planlanmasının nedenleri,
- b) Devrin hukuk sistemi içinde işçiler açısından doğurduğu ekonomik, hukuki ve sosyal açıdan doğurduğu sonuçlar ve,
- c) Devrin sonucunda öngörülen tedbirleri kapsamı gerekmektedir⁵⁴⁷.

Yönerge'nin 7. maddesinin 3. fıkrasına ilişkin bir uygulama İtalyan Hukuku'nda mevcut değildir⁵⁴⁸. 47. maddenin 4. paragrafı ise, işletme yönetimi tarafından transfer kararı alındığında bile bilgi verme ve danışma zorunluluğunu ele almıştır. 47. maddenin 1. paragrafı bu zorunluluğu 15 işçiden daha fazla sayıda işçi istihdam eden işletmeler ile sınırlı tutmuştur⁵⁴⁹.

⁵⁴⁴ Temsilcinin bulunmaması durumunda, ulusal düzeyde en çok temsilciyi içinde bulunduran konfederasyona bağlı kategori birliğe yapılır. COLUCCI, s.575.

⁵⁴⁵ COLUCCI, s.574.

⁵⁴⁶ COLUCCI, s.574; SARGEANT, **Report Directive 2001/23/EC**, s.83.

⁵⁴⁷ COLUCCI, s.574.

⁵⁴⁸ Söz konusu hüküm şu şekildedir: “Yasa, tüzük ve idari hükümleri çalışan temsilcilerine çalışanlarla ilgili tedbirler hakkında karar almak üzere hakem kuruluna başvuru hakkı tanıyan Üye Devletler 1. ve 2. fıkralarda belirtilen yükümlülükleri önemli sayıda çalışana ciddi dezavantajlar getirebilecek önemli iş değişikliğine yol açan devirlerle sınırlı tutabilir. Bilgilendirme ve danışma en azından çalışanlarla ilgili olarak öngörülen önlemleri kapsamalıdır. 1.fıkarda belirtildiği üzere bilgi verilmesi ve danışmalarda bulunulması zamanında gerçekleştirilmelidir”.

⁵⁴⁹ Bkz. COLUCCI, s.574; SARGEANT, **Report Directive 2001/23/EC**, s.84; SCIARRA, s.14.

428 sayılı Kanun'un 47. maddenin 3. paragrafında, bilgi verme ve danışma zorunluluğu hususunda bir eksiklik olması durumu, 1970 tarih ve 300 sayılı Kanun'un 20. maddesine göre hukukî bir ihlal olarak değerlendirilmiştir⁵⁵⁰.

Bilgi verme ve danışma prosedürü, işletme sözleşmeleri ve bölümlerine bağlı ekonomik ve istihdam konuları ile ilgilidir. İşletme düzeyinde danışma prosedürleri, etkili iş değişikliği ve yeni teknoloji değişikliklerinin meydana gelmesi halinde öngörülmektedir. Nihayet, özel toplu sözleşmeler yoluyla, bilgi verme ve danışma prosedürü, işletmenin taşınması, kapanması, birleşmesi ve üretimin devri konuları ile ilgili hükümler getirilebilmektedir⁵⁵¹.

D. İngiltere

İşyerinin Devri (İstihdamın Korunması) Düzenlemeleri 2006 yılında yapılan değişikliklerle (SI 2006/246) yürürlüğe girmiştir⁵⁵². Bu düzenlemeler 1999 tarihinde yürürlüğe giren İş İlişkileri Kanunu'nun 38. bölümünde düzenlenen hükümlere göre, Yönerge'nin ötesine geçen düzenlemelerdir⁵⁵³.

Söz konusu düzenlemenin 13. maddesi, işçi temsilcilerine⁵⁵⁴ danışma ve bilgi verme yükümlülüğü ile ilgilidir. 13. maddenin 2. fıkrasına göre, devirden dolayı danışma konusu düzenlenmiştir. Hükme göre, bu sürecin devir işleminin başlamasından uygun bir süre öncesinden başlatılması gerekmektedir⁵⁵⁵. Aynı hükme göre, devralan ve devreden, zamanında alınması gerekli tedbirler konusunda gerekli bilgileri sağla-

⁵⁵⁰ SARGEANT, **Report Directive 2001/23/EC**, s.85; COLUCCI, s.575.

⁵⁵¹ COLUCCI, s.575.

⁵⁵² İşyeri Devrinde Çalışanların Haklarının Korunması (Transfer of Undertakings Protection of Employment –TUPE), na ilişkin düzenleme 1981 yılında yürürlüğe girmiştir. 77/187 sayılı Yönerge'nin uygulanması da İngiliz Hukuku açısından söz konusu idi. DESMOND/ANTİLL, s.346.

⁵⁵³ Bkz. SARGEANT, **Report Directive 2001/23/EC**, s.85; Commission of The European Communities, **Commission Report**, s.15.

⁵⁵⁴ Bunlar yetkili sendika tarafından atanmış olan veya bunların bulunmadığı halde işçiler tarafından seçilmiş sendika temsilcileridir. ERALTUĞ, “Devir”, s.98; SARGEANT, **Report Directive 2001/23/EC**,s.85; Bilgilendirme yalnızca devir nedeniyle bilgi hakkına sahip olma şeklinde algılanmayacak, aynı zamanda devir gerçeğinin hukuki, ekonomik ve sosyal gerçekliklerine de değinilmesi gerekecektir. PITT, s.233.

⁵⁵⁵ DESMOND/ANTİLL, s.422.

mak zorundadır (m.13/2). Düzenlemenin içeriği, bütün kategorileri ile birlikte Yönerge'nin 7. maddesinin 1. fıkrası ile tam uyumludur⁵⁵⁶.

İngiliz Hukuku'nda konuyla ilgili hakem kurulu bulunmamaktadır. Düzenlemenin 13. maddesinin 12. fıkrasında, işveren veya onun kontrolündeki diğer bir kişi tarafından alınan devir kararında, kararın sonuçlarına bakmaksızın işverene önemli sorumluluklar yüklenmektedir.

Bilgi verme sürecinde işçi temsilcilerine işveren tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, devir tarihi, devrin nedenleri, devirden etkilenen işçi grupları ve devrin ekonomik ve sosyal sonuçları, işveren tarafından öngörülen ve işçiler açısından söz konusu olabilecek tedbirler hakkında bilgi verilmesi gerekmektedir⁵⁵⁷.

Yönerge'nin 7. maddesinin 5. fıkrası İngiliz Hukuku'nda uygulanmamaktadır⁵⁵⁸. İşyeri devrine ilişkin düzenlemenin 13. maddesinin 11. fıkrasına göre, işveren işçi temsilcilerinin seçimi için etkili işçileri davet eder⁵⁵⁹. Onlar belirlenen zaman dilimi içinde başarısız olurlar ise, işveren herhangi bir etkili işçiye 13. maddenin 2. fıkrasında belirtilen hususlar hakkında bilgilendirme işlemi yapar⁵⁶⁰.

Devir tarihinden itibaren üç ay içinde söz konusu yükümlülüğün ihlali iddiasıyla iş mahkemelerine başvuru hakkı tanınmış bulunmaktadır. İşverence aksi ispat edilemez ise, mahkemece işçilerin azami 13 haftalık ücretleri tutarında tazminata

⁵⁵⁶ Bkz. NEAL, s.38; Yönerge'nin söz konusu düzenlemesi şu şekildedir: "Devreden ve devralan devirden etkilenen çalışanların temsilcilerin aşağıdaki hususlar hakkında bilgilendirmesi zorunludur.

- devrin öngörüldüğü tarih
- devrin nedenleri
- çalışanların devrinin yol açacağı yasal, ekonomik ve sosyal sonuçlar
- çalışanlarla ilgili öngörülen önlemler

Devreden devrin gerçekleşmesinden önce yukarıdaki bilgiyi temsilcilere zamanında vermelidir. Devralan yukarıdaki bilgileri zamanında ve her halükarda istihdam ve çalışma koşulları bakımından çalışanları doğrudan etkilenmeden önce çalışanlarına verir" (m.7/1).

⁵⁵⁷ DESMOND/ANTİLL, s.423; SELWYN, s.202.

⁵⁵⁸ Düzenlemesi şu şekildedir: "Üye Devletler 1, 2 ve 3. fıkralarda belirtilen yükümlülükleri çalışanların sayıları bakımından, çalışanları temsil eden bağlı buldukları birliğin seçim veya adaylık koşullarını karşılayan işletme veya işlerle sınırlandırabilir.

⁵⁵⁹ DESMOND/ANTİLL, s.421.

⁵⁶⁰ Bkz. SARGEANT, **Report Directive 2001/23/EC**,s.91; Commission of The European Communities, **Commission Report**, s.15; NEAL, s.39

hükmolunmakta; tazminat miktarı ihlalin ağırlığı göz önüne alınarak ve hakkaniyete göre belirlenmektedir⁵⁶¹.

§ 11. BELİRLİ-BELİRSİZ SÜRELİ AÇIK İŞLER BAKIMINDAN ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

I. BELİRLİ SÜRELİ ÇALIŞMA HAKKINDA ÇERÇEVE SÖZLEŞMEYE İLİŞKİN 99/70/EC SAYILI KONSEY YÖNERGE'SİNE GÖRE ÇALIŞANLARIN BİLGİLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN ESASLAR

Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına⁵⁶² İlişkin 28 Haziran 1999 tarih ve 99/70 sayılı Yönerge ile⁵⁶³, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin işyerindeki açık işler konusunda bilgilendirilmesi ve işçi temsilcilerinin işletmelerdeki belirli süreli işlerden haberdar edilmeleri hakkında düzenlemeler yapılmıştır (m.6, 7). Buna göre; işverenler belirli süreli çalışanları, daimi işlerde istihdam edilme konusunda diğer çalışanlarla eşit fırsatlara sahip olmaları için boşalan işlerden haberdar edecektir. Böylece belirli süreli çalışanlara diğer çalışanlarla aynı kalıcı pozisyonlara sahip olma fırsatı tanınmış olacak ve iş veya işletmede açılan iş olanakları konusunda çalışanlar bilgilendirilmiş olacaklardır⁵⁶⁴.

⁵⁶¹ Bkz. ERALTUĞ, “Devir”, s.98; PITT, s.237-238; Şikayet başvurusu sendika tarafından yapılabileceği gibi, devirden etkilenen her bir işçi tarafından da yapılabilir. CRUMP/PUGSLEY, s.166.

⁵⁶² Çerçeve Anlaşmanın amacı, belirli süreli işlerde çalışma koşullarını iyileştirme ve belirli süreli çalışanların ayrımcılığa tâbi tutulmamasıdır. Belirli süreli iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisinin başarısının suistimal edilmesini önleyecek bir çerçeve oluşturmaktır. Çerçeve anlaşmaya ilişkin 99/70/EC sayılı Yönerge belirli süreli çalışanlar için üç ana hakkı içermektedir. **Birincisi** part time çalışanlarda olduğu gibi ayırım yapılmamasının temel prensip olarak hükme bağlanmasıdır. Buna göre belirli süreli çalışanlar, belirsiz süreli çalışan emsal işçiye göre haksız ayırma tabi tutulmayacaktır. Yönergenin **ikinci** ayağını ise, belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanımının önlenmesi amacı oluşturmaktadır. Bu durum özellikle belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenmesinde sınırlar getirerek sağlanmaya çalışılmıştır. Yönerge'nin **üçüncü** ayağı ise, **çalışanlara bilgi verme** ile ilgilidir. BARNARD, **Employment Law**, s.432.

⁵⁶³ Yönerge ışığında belirli süreli iş sözleşmesi yapma koşulları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. BAŞTERZİ Süleyman, “Avrupa Birliği Konseyi'nin 99/70 Sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 sayılı İş Kanununun Öngördüğü Sistem”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 30. Yıl Armağanı**, Ankara-2006, s.119; Yönerge'nin belirli süreli çalışanlar hakkındaki ayırım yasağına ilişkin düzenlemeleri konusundaki ayrıntılı açıklamalar için bkz. BARNARD, **Employment Law**, s.432.

⁵⁶⁴ ÜNAL, “AB'de Belirli Süreli Çalışma”, s.7.

İşverenler mümkün olduğunca belirli süreli çalışanların mesleki eğitimini kolaylaştırmak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler⁵⁶⁵. İşletmelerde kanuni işçi temsilcilerinin oluşturabileceği taban çalışan sayısının hesabında belirli süreli çalışanlar da (m.7/1) dikkate alınacaktır⁵⁶⁶. Yine işverenler mümkün olduğunca, işletmedeki belirli süreli çalışanlara, işçi temsil organları hakkında uygun bilgileri vermek durumundadır⁵⁶⁷.

Bu bilgi verme, işletme ya da işyerinde uygun bir yerde genel duyuru yapılması yoluyla sağlanabilecektir⁵⁶⁸. Ayrıca işverenler, mümkün olduğu ölçüde, belirli süreli çalışanların niteliklerini, kariyerlerini ve mesleki hareketliliklerini geliştirmek üzere uygun eğitim fırsatlarından yararlanmalarını teşvik edeceklerdir. 1475 sayılı İş Kanununda bu konuyla ilgili herhangi bir düzenleme yer almamaktaydı. Bu konudaki düzenleme boşluğu 4857 sayılı İş Kanunun döneminde de devam etmektedir⁵⁶⁹.

Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşma, işçi temsilcilerinin sayısı ile ilgili eşik tespit edilirken, belirli süreli işlerde çalışanların da hesaba katılmasını (m.7/1) ve işverenlerin işçi temsilcilerini işyerindeki belirli süreli işlerden mümkün olduğunca haberdar etmelerini öngörmüştür (m.7/3). Daha önceden de değindiğimiz gibi, hukukumuzda işyeri işçi temsilciliği kurumu bulunmamaktadır⁵⁷⁰. Ancak işyeri sendika temsilciliğinden söz edilmektedir. İşverenin işyeri sendika temsilcilerine bildirim veya onlarla görüşme yapması gereken hususlar Kanunda düzenlenmiştir (İK, m.29/4). Bu nedenle işyeri sendika temsilcilerinin de belirli süreli işlerle ilgili olarak bilgilendirilmeleri hakkında bir düzenleme bulunmamaktadır⁵⁷¹.

⁵⁶⁵ BARNARD, **Employment Law**, s.434.

⁵⁶⁶ ÜNAL, “*AB’de Belirli Süreli Çalışma*”, s.7.

⁵⁶⁷ AB’ye üye devletler, Yönerge’yi 10 Temmuz 2001 tarihi itibarıyla ulusal yasalara geçirecekleri taahhüdünde bulunmuşlardı. ÜNAL, “*AB’de Belirli Süreli Çalışma*”, s.7; BARNARD, **Employment Law**, s.434.

⁵⁶⁸ URHANOĞLU CENGİZ İftar, “*4857 Sayılı İş Kanunu’nun, Avrupa Birliğinin 18 Mart 1999 Tarihli Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına Göre Değerlendirilmesi*”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:10, S:1, 2008, s.88;

⁵⁶⁹ URHANOĞLU, s.88.

⁵⁷⁰ Ayrıntı için bkz. Aş.B1.3, § 17, s.192.

⁵⁷¹ URHANOĞLU, s.88-89; Ancak belirtelim ki, 4857 sayılı İş Kanunu’nun “*Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi*” başlıklı 11. ve “*belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımının sınırları*” başlıklı 12. maddesi ile Türk İş Hukuku mevzuatı ile 99/70/EC sayılı Yönerge arasında uyum sağlanmıştır. Fakat belirli-belirsiz süreli açık işlerden çalışanların bilgilendirilmesi konusunda bir düzenleme yapılmamıştır.

II. AVRUPA BİRLİĞİNE ÜYE BAZI ÜLKELER BAKIMINDAN DEĞERLENDİRME

Belirli süreli çalışma Avrupa'da önem arzeden bir çalışma şeklidir ve bu çalışma biçiminde sürekli artış görülmektedir⁵⁷². 99/70/EC sayılı Yönerge bu çalışma biçimine özgü bazı esaslar belirlemiş bulunmaktadır. Bunlardan biri de çalışanların ve temsilcilerinin bilgilendirilme ve danışılma haklarıdır.

Alman Hukuku'nda Yönerge, 21 Aralık 2000 tarihli Kısmi Çalışma ve Belirli Süreli İstihdam Sözleşmeleri Kanunu (*Teilzeit- und Befristungsgesetz-TzBfG*) ile yürürlüğe girmiştir. Yönerge'nin 6. maddesinin 1. ve 2. fıkraları, Kanun'un 18 ve 19. maddeleri ile iç hukuka aktarılmıştır. Belirli süreli çalışan işçiler ile belirsiz süreli çalışanlar arasında, işçi temsilciliği organlarının sayısı ile ilgili eşik hesaplanırken bir ayırım yapılmamaktadır. Kanun (TzBfG)'un 20. maddesine göre işveren işletme veya işyerindeki işçi temsilcilerine, belirli süreli çalışan işçi sayısının işletmedeki tüm işgücü içindeki oranına ilişkin bilgi vermek zorundadır⁵⁷³.

Fransız Hukuku'nda, 99/70/EC sayılı Yönerge'nin 6. maddesine uyum sağlanabilmesi için 17 Ocak 2002 tarihli Kanun kabul edilmiştir. Hüküm Fransız İş Kodu'nun belirli süreli çalışma üzerine diğer hükümlerin bulunduğu yere eklenmiştir. İş Kodu'nun 122-3-17-1. maddesine göre, belirli süreli çalışan işçilere yönelik olarak tam süreli boş kadrolar üzerine bilgilendirmenin yapılması gerekmektedir⁵⁷⁴.

Fransız İş Kodu'nun L 432-4-1. maddesi, en az 300 işçinin çalıştığı şirketlerde işverenlere çalışma konseyine her bir istihdam dönemi hakkında bilgi vermeyi teşvik etmektedir⁵⁷⁵. Bu bilgi, altı aylık periyodlar halinde belirli süreli çalışan işçile-

⁵⁷² 2004 yılında AB ortalaması % 13.7 (bu tarihten 3 yıl önce % 13'tü) olmuştur. Bununla birlikte bazı üye ülkelerde belirli süreli çalışma daha geniş yer bulmaktadır. Örneğin İspanya'da % 30'un üzerinde ve Polonya ve Portekiz'de ise % 20'nin üzerinde belirli süreli çalışma şekliyle istihdam söz konusudur. Commission of The European Communities, **Report by The Commission Services on The Implementation of Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 Concerning The Framework Agreement on Fixed-term Work Concluded by ETUC, UNICE and CEEP (EU 15)**, s.5 vd.

⁵⁷³ The Implementation of Council Directive 1999/70/EC, s.34; ZACHERT/RADNER, s.23.

⁵⁷⁴ Ayrıca işçi temsilcilerinin seçimi için gerekli eşik tespit edilirken, belirli süreli çalışan işçilerin de dikkate alınması gerekmektedir. The Implementation of Council Directive 1999/70/EC, s.35.

⁵⁷⁵ The Implementation of Council Directive 1999/70/EC, s.36; SCIARRA, s.15.

rin sayısı ve diğer unsurlar ile bu işçiler tarafından çalışılan gün sayısını içermektedir⁵⁷⁶.

İtalyan Hukuku'na 99/70/EC sayılı Yönerge'nin aktarılması 6 Eylül 2001 tarih ve 368 sayılı Kararname ile gerçekleşmiştir. Kararname'nin 9. maddesinin 1. fıkrasına göre, işveren belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar ile aralarında bir ayırım olmaksızın belirli süreli işçiler için boş kadroların duyurulmasını sağlamak zorundadır⁵⁷⁷. Kararnamenin 9. maddesinin 2. fıkrasına göre işverenlere, şirketlerde işçi temsilcilerine belirli-belirsiz süreli boş işlerle ilgili bilginin prosedürlerini ve araçlarını bildirmeyi sağlama yükümlülüğü getirilmiştir⁵⁷⁸.

İngiliz Hukuku'nda, belirli süreli çalışanlara ilişkin düzenlemeler Büyük Britanya ve Kurey İrlanda'da olmak üzere iki ayrı düzenleme ile 2002 ve 2003 yıllarında yürürlüğe girmiştir. İngiltere'de belirli süreli çalışanlara yönelik ayırım yasağına ilişkin kurallar bağlamında Çerçeve Anlaşmanın 6. maddesi yürürlüğe konulmuştur. Böylece sürekli çalışan işçiler ile belirli süreli çalışan işçiler arasında eğitim ve bilgilendirilme süreçlerine ilişkin ayırım yasağı getirilmiştir⁵⁷⁹. Belirli süreli çalışan işçiler aynı zamanda sürekli boş kadrolar konusunda bilgilendirilme hakkına sahip olacaktır. İşveren bu bilgilendirmeyi ilan, duyuru veya reklam gibi çeşitli vasıtaları kullanmak suretiyle yapabilecektir⁵⁸⁰.

İngiliz Hukuku'nda işverenlerin işçi temsilcilerine belirsiz süreli işler üzerine bilgi verme veya danışma konusunda genel bir uygulama zorunluluğuna ilişkin düzenleme bulunmamaktadır⁵⁸¹.

⁵⁷⁶ The Implementation of Council Directive 1999/70/EC, s.38; SCIARRA, s.16.

⁵⁷⁷ The Implementation of Council Directive 1999/70/EC, s.31; SCIARRA, s.16; TREU, s.40.

⁵⁷⁸ The Implementation of Council Directive 1999/70/EC, s.32; NEAL, s.43.

⁵⁷⁹ The Implementation of Council Directive 1999/70/EC, s.31; HARDY, s.97.

⁵⁸⁰ The Implementation of Council Directive 1999/70/EC, s.33; HARDY, s.97.

⁵⁸¹ Ancak toplu işçi çıkarma, işletmelerin devri ve iş sağlığı ve güvenliği gibi çeşitli özel konular bağlamında bu gerekliliğin bulunduğunu belirtmemiz gerekir. The Implementation of Council Directive 1999/70/EC, s.33.

§ 12. KISMİ-TAM SÜRELİ AÇIK İŞLER HAKKINDA ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

I. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA HAKKINDA ÇERÇEVE SÖZLEŞMEYE İLİŞKİN 97/81/EC SAYILI YÖNERGE'YE GÖRE ÇALIŞANLARIN BİLGİLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN ESASLAR

15 Aralık 1997 tarihinde, sosyal taraflar arasında sonuçlandırılan kısmî çalışma üzerine Çerçeve Anlaşmaya ilişkin 97/81/EC sayılı Yönerge Konsey tarafından kabul edilmiştir⁵⁸². Yönerge daha sonra 7 Nisan 1998 tarih 98/23/EC sayılı Konsey Yönergesi ile Kuzey İrlanda ve İngiltere'yi de içine alacak şekilde genişletilmiştir. 97/81/EC sayılı Yönerge 20 Ocak 1998 tarihinde yürürlüğe girmiştir⁵⁸³.

Yönerge, kısmî süreli olarak çalışan işçilere⁵⁸⁴ karşı ayrımcılığı ortadan kaldırmak, çalışma kalitesini iyileştirmek amacıyla hazırlanmıştır⁵⁸⁵. Çerçeve Anlaşma aynı zamanda Avrupa istihdam stratejisi üzerine katkıda bulunmak amacıyla olduğunu da hem önsözünde hem de 1. maddesinde açık bir biçimde belirtmiştir⁵⁸⁶.

⁵⁸² BLANPAÏN, **Labour Law**, s.233; BARNARD, **Employment Law**, s.429.

⁵⁸³ Report by the Commission's Services on The Implementation of Council Directive 97/81/EC of 17 December 1997 Concerning The Framework Agreement on Part-Time Work Concluded By UNICE, CEEP and ETUC, 2003, s.3; BARNARD, **Employment Law**, s.429.

⁵⁸⁴ Kısmi süreli çalışma, normal süreli çalışan emsal bir işçinin bir yıllık ortalama çalışma süresi veya haftalık çalışma süresi üzerinden hesaplanan, tam süreli işçiye göre çalışma süresi normal çalışma süresinden daha az olan bir çalışma şeklini ifade eder. BLANPAÏN, **Labour Law**, s.234. Yönerge'ye göre kısmi zamanlı çalışan işçi; *"karşılaştırılabilir bir tam zamanlı işçinin normal çalışma saatlerinden; haftalık olarak veyabir yıla kadar süreli istihdamın ortalaması olarak hesaplandığında, normal çalışma saatleri daha az olan çalışan anlamındadır"* (m.3/1); Karşılaştırılabilir tam zamanlı işçi ise; *"Aynı kuruluşta kıdem diploma, beceri gibi diğer hususlar da dikkate alınarak, aynı tipte iş akdi olan veya istihdam ilişkisi içinde bulunan aynı veya benzer bir iş/meslekle meşgul olan tam zamanlı işçi anlamındadır. Karşılaştırılabilir tam zamanlı işçi olmadığı hallerde karşılaştırma, uygulanan toplu sözleşme referans alınarak yapılır veya uygulanan bir toplu sözleşme de yoksa ulusal mevzuat, diğer toplu sözleşmeler veya uygulama esas alınır"* (m.3/2).

⁵⁸⁵ Komisyonun, atipik çalışma şekillerinin kullanımını sınırlama ve çeşitli düzenlemeler getirme konusundaki ilk çabaları başarısızlığa uğramıştır. Ancak geç de olsa bu konudaki çabalar sonuç vermiş ve bu istihdam şekilleri iş yaratma için önemli bir fırsat olarak algılanmıştır. Aynı zamanda bu çalışma şekilleri, bir yandan istihdam güvenliğini sağlarken diğer yandan da işçiler açısından iş hayatı ve aile hayatı arasında bir uyumun sağlanması amacıyla hizmet etmiş ve esnek çalışma uygulamalarına kapı aralaması nedeniyle işverenlerin ihtiyacına da cevap vermiştir. BLANPAÏN, **Labour Law**, s.233.

⁵⁸⁶ Bkz. Implementation of Council Directive 97/81, s.3; BARNARD, **Employment Law**, s.431; JEFFRY Mark, *"Not Really Going to Work? Of The Directive on Part Time Work, 'Atypical*

97/81/EC sayılı Yönerge'nin *Kısmi Zamanlı İş İmkânları* başlıklı 5. maddesinin 1. fıkrasında, kısmî ve tam zamanlı çalışan işçiler arasında ayırım yapmamanın temel prensip olduğu hükme bağlanmıştır.

Yönerge'nin 5. maddesinin 2. fıkrasında kısmî zamanlıdan tam zamanlıya ya da tersi bir geçişi reddeden işçinin iş sözleşmesinin işverence feshedilememesi ele alınmıştır⁵⁸⁷.

İşverenin mümkün olduğunca işçilerin tam süreliiden kısmi süreliye veya kısmi süreliiden tam süreliye geçirilme isteklerini dikkate alması gerekmektedir (m.5/3, a-b). Ayrıca kısmi veya tam süreli açık kadroların işçilere işletme içinde kolayca ulaşabilecekleri biçimde duyurulması önemli bir gerekliliktir (m.5/3-c).

Ayrıca işletmede yönetici pozisyonu dahil her düzeyde kısmi zamanlı çalışmaya geçmeyi kolaylaştıracak ve uygun olan hallerde kısmi zamanlı işçilere kariyer yapma fırsatı yakalayabilmeleri için meslekî eğitime ulaşmalarını kolaylaştıracak önlemlerin alınması da işverenler açısından bir yükümlülük olarak getirilmiştir (m.5/3-d).

Yönerge'nin 5. maddesinin 3. fıkrasının (e) bendine göre, açık kısmi zamanlı işler konusunda işverence işçi temsilcilerine doğru bilgi aktarılması gerekmektedir⁵⁸⁸.

Özellikle part-time statüde çalışmakta olan işçilerin, işletmede işverence durulacak olan boş işler hakkında bilgiye erişimi kolaylaştırılmalı ve bu tür işlerden haberder olmaları sağlanmalıdır. Belirtelim ki, Yönerge hükümlerine göre, kısmi

Work" and Attempts to Regulate It", Industrial Law Journal, Vol.27, No:3, September-1998, s.193 vd.

⁵⁸⁷ Bu durum 4857 sayılı Kanun'un işçinin değişikliğe itiraz etmesi halinde iş sözleşmesinin feshedilemeyeceğine ilişkin 22. maddesi hükmü ile Türk İş Hukuku'na uyarlanmıştır. Gerçekten de işverenin bu tür bir değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir. İşçi bu değişiklik isteğini yazılı olarak reddedebilmektedir. İşveren bu değişikliğin geçerli bir nedene dayanmadığını yazılı olarak açıklamadıkça iş sözleşmesini feshedemeyecek; şayet buna aykırı davranırsa işçi bu işleme karşı dava açabilecektir. Bu konuda bkz. Aş.Bl.3, § 19.II, s.257; JEFFRY, s.198.

⁵⁸⁸ Önemle belirtelim ki, üye devletler veya sosyal taraflar, bu sözleşmenin getirdiği hükümlerden daha ileri hükümleri uygulayabilecek veya yeni hükümler getirebileceklerdir (m.6/1). Bkz. BLANPAİN, *Labour Law*, s.235-236.

veya tam süreli açık işler hakkında çalışanların bilgilendirilmesine ilişkin husus, işverenler açısından bir zorunluluk değildir⁵⁸⁹. Hükme, işverenin mümkün olduğunca bu hususu göz önünde bulundurması şeklinde bir anlam yüklemek mümkündür⁵⁹⁰.

II. AVRUPA BİRLİĞİNE ÜYE BAZI ÜLKELER BAKIMINDAN DEĞERLENDİRME

Alman Hukuku'nda Kısmî Süreli ve Tam Süreli İstihdam Sözleşmeleri Kanunu (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen -Teilzeit- und Befristungsgesetz-TzBfG), kamu kurumlarında bir iş sözleşmesi ile çalışan kişiler dahil olmak üzere, özel hukuk istihdam sözleşmeleri temelinde istihdam edilen tüm işçilere uygulanmak üzere kabul edilmiştir⁵⁹¹.

Kısmî Süreli ve Tam Süreli İstihdam Sözleşmeleri Kanunu (TzBfG) gereğince işverenler boş kadrolar var olduğu takdirde bu kadrolar için tam zamanlı çalışma arzusu içinde olduğunu gösteren kısmî süreli çalışanların isteklerini dikkate almak zorundadırlar⁵⁹². İşveren işyerinde kısmî süreli bir iş olduğunda, bunu işletme içinde açıkça ilan etmelidir (TzBfG, m.7/1). Ayrıca işverenler, işyeri veya işletmedeki mevcut uygun çalışma yerleri hakkında da çalışanlara bilgi vermek zorundadırlar. Bunun için işçinin önceden çalışma süresini, süre ve şartlar yönünden değiştirmek isteğini işverene bildirmesi gerekmektedir (TzBfGm.7/2). İşverenlerin işçi temsilcilerine de işletmedeki mevcut planlanan kısmî süreli işleri ve tam süreliden kısmî süreliye veya tersi değişiklikler konusunda da bilgi verme zorunluluğunda olduğu hükme bağlanmıştır⁵⁹³. İşçi temsilcisi, istek üzerine gerekli belgeleri sağlamak zorundadır (TzBfG, m.7/3).

⁵⁸⁹ JEFFRY, s.197.

⁵⁹⁰ JEFFRY, s.197.

⁵⁹¹ ZACHERT/RADNER, s.23.

⁵⁹² Implementation of Council Directive 97/81, s.24.

⁵⁹³ Bkz. AYDEMİR Murteza, "97/81 Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi ve Alman Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak 4857 sayılı İş Kanununda Kısmi Çalışma ve Bu Çalışmadan Kaynaklanan İşçilik Hakları", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 30. Yıl Armağanı**, Ankara-2006, s.211-212 vd.

İtalyan Hukuku'nda Yönerge, 25 Şubat 2000 tarih ve 61 sayılı Kanun (Decreto Legislativo Delegato) ile Şubat ayı içerisinde uygulanmaya başlanmıştır.

İşletmedeki var olan eşit ve benzer sorumluluklar içeren boş kadrolara, tam zamanlı çalışmadan kısmi zamanlı çalışmaya transfer olmaya hazır olanlara ve kısmi süreli tam süreli çalışmaya dönmek isteyenlere imkân tanınması gerekmektedir (m.5 Paragraf 2).

Kısmi süreli çalışan işçi istihdam etme niyeti içinde olan işveren, derhal aynı yerde tam süreli çalışan işçilere de bilgi vermek zorundadır. İşveren tam süreli kısmi süreli çalışmaya geçmek isteyen işçilerin isteklerini dikkate almak zorundadır. Bu isteği red için uygun nedenler bulunması gerekmektedir (m.5 Paragraf 3).

Fransız Hukuku'nda Yönerge, 1 Şubat 2000 yılında 2000-37 sayılı Kanun ile yürürlüğe konulmuştur. Bu Kanun ile Fransız İş Kodu'nun L-212-4-2. maddesi değiştirilmek suretiyle "kısmî süreli işçi" kavramı tanınmıştır.

Fransız Hukuku'nda işyeri işçi temsilcilerinin çalışanların kısmi süreli tam süreli veya tersi değişiklik istekleri dahil Yönerge'de mevcut tüm hususlarda işveren tarafından bilgilendirilmesi esası benimsenmiştir⁵⁹⁴.

Ş 13. AVRUPA İŞ KONSEYİNİN KURULMASI VE ÇALIŞANLARA BİLGİ VERİLMESİ VE DANIŞILMASINA İLİŞKİN 94/45/EC SAYILI KONSEY YÖNERGESİ

I. GENEL OLARAK

Topluluğa üye ülkelerin farklı hukuk sistemlerine sahip olması, özellikle şirketler hukuku ve yönetime katılma hakları konularında birbirinden ayrılımları çeşitli

⁵⁹⁴ Bkz. Implementation of Council Directive 97/81, s.31; Kısmi ve tam süreli boş işlere ilişkin bilgilendirme usulleri, Belçika, Danimarka, Hollanda, Portekiz, İspanya ve İsveç hukuklarına da aktarılmıştır. Report By The Commission's Services On The Implementation Of Council Directive 97/81/EC of 17 December 1997 Concerning The Framework Agreement on Part-Time Work Concluded By UNICE, CEEP and The ETUC, s.24 vd; Almanya örneği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. AYDEMİR, s.211; Örneğin Hollanda'da çalışanların kısmî süreli tam süreli boş işe başvurusuna işverenin hangi sürede cevap vermesi gerektiği ve işverenin talebi reddetmesi halinde nedenlerini de bildirmesi gerektiği düzenlenmiştir. Report By The Commission's Services On The Implementation Of Council Directive 97/81/EC, s.35.

sorunların ortaya çıkmasına yol açmış ve topluluk düzeyinde bilgilendirme ve danışma konusundaki girişimlerin uzun süre sonuç vermemesine neden olmuştur⁵⁹⁵.

Topluluk ölçeğindeki işletme ve işletme gruplarında çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarının kullanılmasına ilişkin düzenleme⁵⁹⁶ ilk kez Avrupa İş Konseyi'nin Kurulması ve Çalışanlara Bilgi Verilmesi ve Danışılmasına Dair 22 Eylül 1994 Tarih ve 94/45/EC sayılı Konsey Yönergesi ile yapılmıştır⁵⁹⁷.

Topluluk düzeyinde çalışanların yönetime katılımı çerçevesinde bilgi verme ve danışma mekanizmalarına yer veren diğer bir düzenleme de, Avrupa Şirketlerinde Çalışanların Yönetime Katılımına Dair 8 Ekim 2001 tarih ve 2001/86/EC sayılı Konsey Yönergesi'dir⁵⁹⁸.

94/45/EC ve 2001/86/EC sayılı Yönergeler, boyutu bir üye devletin sınırlarını aşmış, Avrupa çapında büyümüş olan ve bu yüzden tek bir devletin hukuk sistemi ile kontrol edilemeyen çok uluslu şirketlerdeki bilgilendirme, danışma ve yönetime katılma konularını ele almıştır.

Sosyal tarafların da büyük çabalarıyla oluşturulan Avrupa İş Konseylerinin kurulması hakkındaki 94/45/EC sayılı Yönerge ile Topluluk ölçekli işletmelerde çalış-

⁵⁹⁵ 1972 yılında Komisyon, topluluk bünyesinde bilgi verme ve danışma konusunda hükümler içeren bir düzenlemeye girişmiştir. Beşinci yönerge olarak da bilinen bu girişimde komisyon, üye ülkelerin şirketler hukuku sistemlerini uyumla hale getirmelerini öngörmekte ve çalışanların temsilcilerini de içerecek iki aşamalı bir danışma kurulu sistemini zorunlu tutmakta idi. Ancak gerek 1970 tarihli Sanders tasarısı, gerekse 1972'deki Beşinci Yönerge yasalama olmadığından Avrupa Topluluğu bilgi verme ve danışma konusunda uzun süre somut ve özel bir yasal düzenleme geliştirememiştir. Bunda üye devletlerin sosyal politika alanındaki yasal tasarrufla bulunma yetkilerini Topluluğa devretmeye gönülsüz olmaları, işveren kesiminin yoğun muhalefeti ayrıca üye ülkelerden İngiltere'nin çok uzun bir süre bu tasarılarla engel olması bu düzenlemelerin yasalama engellemiştir. STREECK, s.647-648; ŞERİF Nurhan, **Örgüt Yapısının Çalışanlar Üzerindeki Etkileri**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul-1994, s.71.

⁵⁹⁶ Bu Yönergelere ilişkin mevzuat uyumu sorunları hakkında bkz. TİSK, **AB Müktesebatı**, s.9-21.

⁵⁹⁷ O.J.L.254, 30.09.1994, P.0064-0072; Özellikle sendikaların büyük önem verdiği Avrupa çapında toplu sözleşmelerin bir ilk adımı olarak gördükleri bu Direktif iki veya daha fazla AB ülkesinde faaliyet gösteren şirketlerde çalışanlara Avrupa çapında bilgi verilmesi ve danışılması yükümlülüğünü getirmektedir. Böylece işverenler, İş Konseylerine katılma bu konseylere resmen katılmak ve çalışanlara onları ilgilendiren konularda bilgi vermek ve danışmak yükümlülüğü ile karşı karşıya kalmışlardır. ÜNAL Ayşe, "AB Düzeyinde Sosyal Diyalogun Bir Ayağı- Avrupa İş Konseyleri ve Bu Konudaki Yeni Gelişmeler", **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:8, S:3, 2005, s.2; CARLEY/HALL, s.103-104.

⁵⁹⁸ Council Directive No. 2001/86/EC, 2001 O.J. (L294) 22-32,

şanların bilgilendirilmesi ve çalışanlara danışılma hakkının getirilmesi amaçlanmış ve bu kapsamda, her Topluluk ölçekli işletmede çalışanlara bilgi verme ve danışma hizmeti sunma amaçlı bir prosedür tesis edilmesi öngörülmüştür⁵⁹⁹.

Yönerge, işletmelerde Avrupa İş Konseyi'nin oluşturulması koşullarını belirledikten sonra işletmenin merkezi yönetiminin yükümlülüklerinden söz etmektedir. Avrupa İş Konseyi'nin oluşturulması, verilen bilgilerin gizliliği gibi konulardaki yükümlülükler, bütçe kuralları, bilgi alma hakları gibi konularda detaylı bilgiler verilmiştir.

Bu Yönerge'nin amacı (m.1), Topluluk içindeki işletmelerde ve topluluk içindeki işletme gruplarında çalışan işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılması hakkının geliştirilmesini sağlamaktır⁶⁰⁰.

⁵⁹⁹ 94/45 sayılı yönerge İngiltere'nin direnci nedeniyle yıllarca çıkarılamamış ve ancak Sosyal Protokolün imzalanmasından sonra İngiltere'nin dışında kalan üye devletler için bağlayıcı olmak üzere kabul edilebilmiştir. TEKİNALP Gülören/TEKİNALP Ünal, **Avrupa Birliği Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul-2000, s.637; AB 94/45/EC sayılı ve 22 Eylül 1994 tarihli Konsey Yönergesi, 15 Aralık 1997 tarih ve AB 97/74/EC sayılı Yönerge ile değiştirilmiştir. Yönerge, Topluluk içindeki işletmelerde ve işletme gruplarında işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılması konusundaki yöntemleri belirlemektedir. Commission of The European Communities, **Industrial Relations In Europea**, Brussels-2006, s.173; Belirtelim ki, üye ülkelere ilişkin bağlayıcılık açısından 94/45 sayılı Yönerge'nin çıkarıldığı dönemde, Yönerge kapsamına giren üye ülkeler arasında İngiltere bulunmamaktaydı. Çünkü İngiltere 1992 Maastricht Anlaşmasına eklenen Sosyal Protokol'e ve Protokol'ün bağlılığını beyan ettiği 1989 Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nın ilke ve hedeflerine o dönemde dahil olmadığı için, bu yöndeki tutumunu 1997 Amsterdam Anlaşması'ndan sonra 97/74 sayılı Yönerge ile değiştirene kadar 94/45 sayılı Yönergenin kapsamına girmemiştir. Hatta Yönerge'nin çıkarıldığı 1994 yılından 1997 yılına kadar İngiltere 94/45 sayılı Yönerge'nin dışında kalmış söz konusu Yönerge'nin koşulları ile bağlanmamış, İngiliz çalışanların Yönerge kapsamında sunulan bilgi verme ve danışma haklarından mahrum kalmasına neden olmuş ve İngiliz Yurttaşları çalışanların Yönergenin yükümlü tutacağı çok uluslu şirketlerdeki gerekli toplam iş gücü sayısı olan 1000 çalışanın hesaplanması sırasında ayrı tutulmasına yol açmıştır. GOLD/HOLD, s.181; CARLEY/HALL, s.104.

⁶⁰⁰ Yönerge çalışanlar açısından bazı olumlu gelişmeler içermektedir. Bu olumlu gelişmelerden ilki, çok uluslu işletmelerin işletmelerini bir ülkeden diğerine taşıırken, çalışanları bilgilendirmek ve onları haklarını korumakla yükümlü olmasıdır. Konseyler sayesinde farklı ülkelerin işçilerinin karşı karşıya gelmeleri asgariye indirilmiş olacaktır. İkinci olarak konseyler taraflar arasında istendiği ve başvurulduğu takdirde bilgilerin sağlanmasını öngörmektedir. Üçüncü olarak konseyler çok uluslu işletmelerde çalışan farklı ülkelerdeki çalışanların veya onların temsilcilerinin bir araya gelmelerini sağlamaktadır. Bu hem işçilerin birbirinin deneyimlerinden yararlanmasını sağlayacak hem de uluslararası dayanışmayı teşvik edecektir. Son olarak yönetici ve çalışanları işbirliğine teşvik eden sosyal diyalog girişimleri endüstri ilişkileri açısından uzlaşmacı endüstri ilişkilerine zemin hazırlayacaktır. ÜNAL, "AB İş Konseyleri", s.2.

Yönerge, üye devletlerin iş hukukunu bu konuda yaklaştırmayı değil, birlik ölçeğinde faaliyet gösteren işletmelerde bilgilendirme ve danışma işlevlerini doğrudan yerine getirecek organların kurulmasını amaçlamaktadır⁶⁰¹.

II. YÖNERGE’NİN KAPSAMI

Bilgi verme ve danışma yükümlülüğü kapsamına girecek şirketlerin hangileri olduğu çalışan sayısına göre tespit edilmektedir (m.2/a). Buna göre en az iki farklı üye ülkede en az 150’şer ve toplamda 1000’den fazla çalışanı bulunan **çok uluslu şirketlerde** çalışanlar kapsama girecektir⁶⁰². Böylece Topluluk ölçekli işletme, iki AB ülkesinin her birinde en az 150 kişi ve toplam olarak 1000’den fazla eleman istihdam eden şirketlerdir⁶⁰³. Bu işletmelerin, yönetimin işçileri bilgilendirmesi ve onlara danışılmasını sağlamak için bir Avrupa İş Konseyini kurması veya buna yönelik prosedürü tesis etmesi gerekmektedir. Konseyleri kurma sorumluluğu, Topluluk ölçeğindeki işletme ya da işletme grubunun merkezine aittir. Şirket Konseylerinin kurulabilmesi için, şirket yönetimi veya çalışanların girişimde bulunması gerekmektedir. Her iki tarafından girişimde bulunmaması halinde, şirket konseyleri kurulmayacaktır⁶⁰⁴.

Bilgi verme ve danışmanın hangi konular için geçerli olduğu 94/45/EC sayılı Yönerge’de ilgili şirket yönetimi ve çalışan arasında sürdürülecek pazarlıklar sonucu belirlenecek şekilde esnek bırakılmıştır. Düzenlemelerin tümü kurumsal ve operasyonel pazarlığa tâbidir⁶⁰⁵. Başka bir söyleyişle Yönerge, bilgi verme ve danışmanın tanımını, kapsadığı konuları, söz konusu hakların uygulanma koşulları gibi önemli konularda büyük bir esnekliği içinde barındırmaktadır⁶⁰⁶.

⁶⁰¹ TİSK, **AB Müktesebatı**, s.69; KAYHAN, s.65; ÜNAL, “*Avrupa İş Konseyleri*”, s.3 vd.

⁶⁰² CARLEY/HALL, s.105.

⁶⁰³ Kurumsal çerçeve açısından 94/45 sayılı Yönerge’nin ilgili Topluluk ölçekli şirketlerin tanımlanmasında getirilen çalışan sayısı sınırlamasının bir kısıtlılık doğurduğu iddia edilebilir. Ancak Yönerge’nin söz konusu bilgi verme ve danışma prosedürünü ve kurumsal çerçeveyi oluşturma ve etkin biçimde yürütme için gerekli koşulları sağlamaya ilişkin yükümlülükleri kapsam dahilindeki şirketlerin yönetimine yüklemesi, bilgi verme ve danışmanın topluluk ölçeğinde etkin bir çerçeveye oturmasına yardımcı bir etken olarak değerlendirilebilir. KÜÇÜKTOK, s.58-59.

⁶⁰⁴ ÜNAL, “*Avrupa İş Konseyleri*”, s.4.

⁶⁰⁵ GOLD/HOLD, s.183.

⁶⁰⁶ KÜÇÜKTOK, s.58.

Yönerge’de bilgi verme ve danışmaya ilişkin uygulamaların yürütüleceği kurumsal çerçeve olarak Avrupa İş Konseyleri’nin ya da diğer bilgi verme ve danışma prosedürlerinin işleyişini, kurumsal oluşumunu, işlevini, harekete geçeceği koşulları, toplanma ve işlerliğe dair prosedürlerini ve finansal kaynaklarını belirleme konusu, ilgili tarafların özerkliği ilkesinden hareketle çalışan temsilcileri ile ilgili şirketin yönetimi arasında sürdürülecek pazarlıkların (m.6/2) sonucuna bırakılmıştır⁶⁰⁷.

94/45/EC sayılı Yönerge’nin 6. maddesinin 3. fıkrasında, tarafların bilgi verme ve danışma konusunda ilgili Topluluk ölçekli şirkette bir Avrupa İş Konseyi yerine, diğer bir bilgi verme ve danışma prosedürü üzerinde anlaşabilecekleri vurgulanmıştır.

Sonuç olarak belirtebiliriz ki, 94/45 sayılı Yönerge, bilgi verme ve danışmanın tanımı, kapsadığı konular, söz konusu hakların uygulanma koşulları gibi önemli konularda büyük bir esnekliği içinde barındırmaktadır⁶⁰⁸.

III. YÖNERGE’NİN UYGULANMASI

Bilgi verme ve danışma etkinlikleri için Topluluk çapındaki şirketlerde Avrupa İş Konseylerinin kurulmasına yönelik 94/45 sayılı Yönerge, bilgi verme ve danışmanın tanımını yapmış, ancak çalışanların şirketlerde kendilerini etkileyebilecek işleyiş ve yatırım kararlarına dair süreçlerde söz sahibi olacakları bir çerçevede çalışanların yönetime katılma hakkına ilişkin bir tanımlama getirmemiştir⁶⁰⁹. Yönergede çalışanlara *danışılması*, çalışanların temsilcileri ile şirketin merkezi ya da daha üst yönetim birimleri arasında görüş alışverişinin sürdürülmesi ve bir diyalogun tesis edilmesi olarak tanımlanmıştır (m.2/f).

Bilgi verme ve danışmanın uygulanması açısından kurumsal çerçeve olarak 94/45 sayılı Yönerge, söz konusu şirketlerde Avrupa İş Konseyleri’nin ya da üzerinde uzlaşmaya varılacak diğer bilgi verme ve danışma prosedürünün kurulmasını düzenlemektedir. Söz konusu Avrupa İş Konseyleri’nin ya da diğer bilgi verme ve da-

⁶⁰⁷ KÜÇÜKTOK, s.57.

⁶⁰⁸ KÜÇÜKTOK, s.58.

⁶⁰⁹ KÜÇÜKTOK, s.67.

nışma prosedürünün kurulması için gerekli koşul ve araçları yerine getirme sorumluluğu Topluluk ölçekli şirketin merkezi yönetimine (m.4/5) yüklenmiştir. İşletme merkezi kendiliğinden harekete geçebileceği gibi, bu hususta belirli bir sayıdaki işçinin ya da bunların temsilcilerinin başvurusu da sistemi harekete geçirebilmektedir. Örneğin, ana işletmeye bağlı en az iki işletme ya da en az iki üye ülkedeki en az iki kuruluştaki çalışanların temsilcileri veya en az 100 çalışanın yazılı başvurusu, bilgilendirme ve danışma sisteminin kurulması için harekete geçilmesini sağlayabilmektedir⁶¹⁰. Ancak çalışanların bu yöndeki geçerli talebinin ardından şirket yönetimi 6 ay içinde harekete geçmezse, bir Avrupa İş Konseyi'nin kurulması kaçınılmaz olacaktır (m.7).

Avrupa İş Konseyi ile şirketin merkezi yönetiminin yılda bir kez şirketin genel durumu, mali performansı, üretim ve satış performansı, istihdama dair genel durum ve olası eğilimler, yatırımlar, şirketin yeniden yapılandırılmasına dair olası gelişmeler, yeni çalışma ve üretim yöntemlerinin devreye sokulması, üretim birimlerinin kaydırılması, şirket evlilikleri, toplu işten çıkarmalar ya da şirket birimlerinin kapatılması gibi konularda bilgi verme ve danışma için toplanabileceği Yönerge'nin 2. maddesinde düzenlenmiştir. Yine üretim birimlerinin kaydırılması, kapatılması ya da toplu işten çıkarma gibi çalışanların çıkarlarını doğrudan etkileyen durumlarda Avrupa İş Konseyi'nin kendi talebi üzerine bilgi verme ve danışma toplantısı talep edebileceği hükme bağlanmıştır (m.3).

Yönerge'nin 5. maddesinin 2. fıkrasında söz konusu pazarlıkların *Özel Müzakere Organı (Special Negotiating Body-SNB)* aracılığı ile sürdürüleceği belirtilmiştir⁶¹¹.

Bu amaçla, önce en az 3 en çok 17 üyeden oluşan bir organ⁶¹² kurulmaktadır (m.5/3). Böylece kurumsal çerçeveden Özel Müzakere Organı'nda çalışanların temsilinde coğrafi dağılımın sağlanması hedeflenmiştir. Özel Müzakere Organı'nın

⁶¹⁰ TİSK, **AB Müktesebatı**, s.69.

⁶¹¹ CARLEY/HALL, s.105.

⁶¹² Özel Müzakere Organı temsilcileri, Avrupa Çalışma Konseyi üyeleri ve çalışanların temsilcileri, işlevlerini yerine getirirken çalıştıkları ülkedeki mevzuat ve uygulama çerçevesinde temsilcilere sağlanan kouma ve güvencelerin aynısından yararlanacaklardır (m.10/1). Ayrıca işlerinin başında olmadıkları döneme ait ücretlerini de alma hakkına sahip olacaklardır (m.10/2).

görevi, Avrupa İş Konseyi'nin ya da diğer bilgi verme veya danışma prosedürünün ölçeği, yapısı, işlevleri, düzenlemeleri ve buluşma yöntemleri konusunda Topluluk ölçekli şirketin merkezi yönetimi ile yazılı bir anlaşmaya varmak şeklinde belirtilmiştir (m.5/3). Ayrıca Yönerge'de Özel Müzakere Organı'nın talep etmesi halinde kendi seçtiği uzmanlardan destek alabileceği belirtilmektedir (m.5/4). Pazarlık sürecinde Özel Müzakere Organı en az üçte ikilik oy çokluğu ile söz konusu Topluluk ölçekli şirkette Avrupa Çalışma Konseyi'nin ya da diğer bir bilgi verme ve danışma prosedürünün açılmaması ya da müzakerelere son verilmesi yönünde (m.5/5) karar alabilmektedir. Bu durumda sürecin tekrar en başa dönüp bir özel müzakere organının aynı amaçla oluşturulabilmesi için her iki taraf daha erken bir tarih üzerinde anlaşmadıkları sürece, çalışanlar söz konusu kararın alınmasından en erken iki yıl sonra tekrar geçerli bir talepte bulunabilir. Bu bakımdan bu madde ile Yönerge'nin bağlancılığında büyük bir esnekliğin ortaya çıkmasına olanak sağlandığı söylenebilir⁶¹³.

Yönerge, tüm şirketler için geçerli olacak tek tip bir iş konseyi öngörmüş değildir. Bunların oluşumu konusunda tarafların kendilerine en uygun biçimi seçmeleri mümkündür. Ayrıca taraflar çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılmasına ilişkin olarak istedikleri düzenlemeyi yapabileceklerdir. Anlaşmaya varılmaması halinde konsey⁶¹⁴ Yönerge, ekinde yer alan ikincil hükümlere göre kurulacak ve işleyecektir. Bu hükümler uyarınca Çalışma Konseyi, en az 3 ve en çok 30 üyeden oluşacaktır (m.7/1).

Yönerge çıkarıldığı dönemde İngiltere dışında diğer üye ülkelerde uygulanmaya başlamıştır⁶¹⁵. İngiltere 1992 Maasticht Antlaşmasına eklenen Sosyal Protokol'e ve Protokol'ün bağlılığını beyan ettiği 1989 Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nın ilke ve hedeflerine o dönemde bağlı olmadığı için, bu yöndeki

⁶¹³ KÜÇÜKTOK, s.61.

⁶¹⁴ Yönetim merkezi ve özel müzakere komitesi, bir Avrupa Çalışma Konseyi yerine bir veya daha fazla bilgi verme ve danışma prosedürü tesis etmek üzere yazılı bir karar alabilir. TISK, **AB Müktesebatı**, s.70.

⁶¹⁵ Commission of The European Communities, **Report From The Commission to The European Parliament and Council (94/45/EC)**, Brussels, 2000, s.2

tutumunu 1997 Amsterdam Antlaşması'ndan sonra 97/74/EC sayılı Yönerge ile de-
ğiştirene kadar 94/45 sayılı Yönerge'nin kapsamına girmemiştir⁶¹⁶.

1994 yılında 94/45/EC sayılı Yönerge'nin kabul edilmesinin ardından Avru-
pa'da faaliyet gösteren yaklaşık 700'ü aşkın çok uluslu şirkette İş Konseyi oluşturu-
lmuştur⁶¹⁷. Bu Yönerge ile AB yasa koyucuları işletmelerde sınırötesi karar alma
yapısını artırmayı ve çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılmasına ilişkin hakların ulu-
sal düzeyde tanımlanmasından kaynaklanan boşluğu doldurmayı hedeflemiştir⁶¹⁸.

Yönergede kapsam dahilindeki şirket yönetiminin söz konusu düzenlemelere
göre tanımlanmış olan yükümlülüklerinin eksiksiz olarak yerine getirilmesinin sağ-
lanması için üye ülkelere idari ya da adli yaptırımlar koyma yetkisi tanınarak Yöner-
genin bağlayıcılığını yürütme görevi de büyük oranda üye devletlere (m.11/3) tanın-
mıştır.

94/45/EC sayılı Yönerge, AB müktesebatına uyum çalışmaları bakımından
ancak topluluk çapında faaliyet gösteren işletmelerde bilgilendirme ve danışma me-
kanizmalarını düzenlemekle birlikte bazı durumlarda bu Yönerge'ye ilişkin uygula-
maların Türk şirketleri açısından da önem taşıdığını belirtmemiz gerekir. Buna gö-
re⁶¹⁹ AB'de merkezi ve Türkiye'de yavru şirketi bulunan bir şirketin Avrupa'da iş
konseyi oluşturması halinde Türkiye'deki şirketini de gönüllü olarak bu konseye
dahil etmesi imkânı yanında; AB'de faaliyet gösteren çok uluslu bir Türk şirketinin
üye devletlerde en az 1.000 kişiyi ve en az iki üye devletin her birinde en az 150 ki-
şiyi istihdam etmesi halinde de 94/45/EC sayılı Yönerge'nin, şirketin Türkiye'deki
bölümüne de kapsamasından söz edilebilecektir.

⁶¹⁶ NEAL C. Alan, **United Kingdom**, s.13; KÜÇÜKTOK, s.40.

⁶¹⁷ ÜNAL, "*Avrupa İş Konseyleri*", s.4.

⁶¹⁸ Daha ayrıntılı bilgi ve değerlendirmeler için bkz. ÜNAL, "*Avrupa İş Konseyleri*", s.4.

⁶¹⁹ Bkz. TİSK, **AB Müktesebatı**, s.76.

§ 14. AVRUPA ŞİRKETLERİNDE ÇALIŞANLARIN YÖNETİME KATILMASINA İLİŞKİN 2001/86/EC SAYILI KONSEY YÖNERGESİ

I. GENEL OLARAK

94/45/EC sayılı Yönerge'nin yürürlüğe girmesinin ardından bilgi verme ve danışma konusunun Avrupa İş Konseyleri'nden sonraki ikinci temel kurumsal çerçevesi olan Avrupa Boyutlu İşletme Statüsünün tanımlanmasına dair model ortaya çıkmıştır. Bu durum çalışanların *katılım hakları* ile ilgili 2001/86 sayılı Yönerge'nin eşlik ettiği Avrupa Şirketi Statüsü'ne yönelik 2157/2001 sayılı düzenlemeye son biçiminin verilmesini sağlamıştır⁶²⁰. Yönerge ile 2157/2001 sayılı Konsey Kuralına (Avrupa Şirketi Tüzüğü'ne) ek yapılmıştır. Bu Tüzük hükümlerini gözeterek kurulmuş olan bir Avrupa şirketi⁶²¹, AB'ye üye devletlerin her birisinde farklı yasal prosedürlere tabi olmak yerine, bir tek yasal çerçeveye (Avrupa Şirketi Tüzüğü'ne) tâbi olacaktır. Bu durum, Yönerge tarafından şirketlere sağlanmış önemli bir avantajdır. Ayrıca şirketlerin Avrupa düzeyinde yeniden yapılanmalarının önünün açılacağı ve bunun büyük ekonomik yarar sağlayacağı ümit edilmiştir. Özellikle idari ve hukuksal maliyetlerin azalması ve tek bir hukuksal statüye tâbi olunması da çok önemli bir avantaj olarak ortaya çıkmaktadır⁶²². Yönerge, bir Avrupa şirketi kurmanın veya mevcut şirketlerin Avrupa şirketine dönüştürülmesinin dört yolunu tarif ederek başlamakta, devamında ise işçilerin bilgilendirilmesi, işçilere danışılması, yönetime ve kararlara katılma süreçlerini belirlemektedir⁶²³.

⁶²⁰ BARNARD/DEAKİN, s.485-486; Council Regulation No. 2157/2001/EC, O.J. (L294) 21; ÜNSAL Engin, "Sosyal Diyalog Yeniden Düzenlenmelidir", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 11/2006, s.850.

⁶²¹ Avrupa Şirketi 2004 yılında yaşama geçirilmiş ve süratle tüm Birlik üyesi ülkelerde kurulmaya, işçiler bu şirketlerde yönetime katılmaya ve Yönerge doğrultusunda işyerlerinde işçiler bilgilendirilmeye ve işçilere danışılmaya başlanmıştır. ÜNSAL, s.850.

⁶²² HEKİMLER Alpay, "Avrupa'da Faaliyet Gösteren Çok Uluslu Şirketler İçin Yeni Bir Dönem", **Çimento İşveren Dergisi**, C:16, S:5, Eylül-2002, s.6.

⁶²³ 2001/86/EC sayılı Yönerge ile taraflara iki seçenek sunulması yoluyla, işletme seviyesinde yönetime katılım haklarının gelişmiş olduğu ülkelerden Avrupa Anonim Şirketi sayesinde bir kaçışın gerçekleştirilerek başka bir ülkeye geçilmesine engel olmak için bir yapı oluşturulmuştur. HEKİMLER Alpay, "Avrupa Anonim Şirketlerinde Çalışanlara Tanınan Yönetime Katılım Haklarının Genel Esasları", **A. Can TUNCAY'a Armağan**, Legal Yayınevi, İstanbul-2005, s.44.

Bu Yönerge’de, Avrupa şirketinde çalışanların katılımı için düzenlemeler yapılmakta ve çalışanların şirket içindeki yeri ve rolü kabul edilmektedir. Yönerge’nin 2. maddesinde katılım kavramı çalışanların bilgilendirilmesi, danışılması ya da çalışan temsilcilerinin işletme bünyesinde alınan kararları etkileyebilecekleri herhangi bir mekanizma olarak açıklanmıştır⁶²⁴.

2001/86/EC sayılı Yönerge de, 94/45 sayılı Yönerge’de olduğu gibi, Topluluk çapında faaliyet gösteren işletmelerde bilgilendirme ve danışma mekanizmalarını düzenlemektedir⁶²⁵.

II. YÖNERGE’NİN KAPSAMI

Avrupa Anonim Şirketinde istihdam edilen çalışanların katılım haklarını düzenleyen ve toplam 17 maddeden oluşan 2001/86/EC sayılı Yönerge’nin *giriş* bölümünde, çalışanların yönetime katılım konusunda kazanılmış olan haklarının korunmasının asıl amaç olduğu vurgulanmıştır⁶²⁶. Yönerge’nin uygulama alanı, Yönerge’nin 1. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre 2157/2001 sayılı Tüzük kapsamında oluşturulan Avrupa Anonim Şirketlerinde çalışan kişilerin katılım hakları ele alınmaktadır. 2157/2001 sayılı düzenleme, bir Avrupa Şirketi’nin 2001/86 sayılı Yönerge’deki koşullara göre bilgi verme ve danışmaya ilişkin düzenlemelerde bir anlaşmaya varılmadığı sürece kurulamayacağını belirterek bilgi verme ve danışmayı, söz konusu statü ile koşul tutma yaklaşımını (m.12/2) benimsemiştir. Ayrıca Yönerge’de bir Avrupa Şirketinin, düzenlenmiş olan bilgi verme ve danışmaya ilişkin çerçeveye aykırı uygulamalara giremeyeceği de hükme bağlanmıştır (m.12/4).

⁶²⁴ KAYHAN, s.61 vd.

⁶²⁵ CARLEY Mark, **Industrial Relations Developments In Europe**, Luxembourg-2005,s.83 vd; Eğer bir Avrupa şirketi, 94/45/EC sayılı konsey Direktifi anlamında kurulmuş ise, bu direktif, o şirkete uygulanmaz. Eğer, özel görüşme organı görüşme yapmaya veya görüşmeleri sonlandırmaya karar verirse, 94/45 sayılı direktif hükümleri uygulanır (m.13); 2157/2001 sayılı Konsey düzenlemesi, ister birleşme isterse dönüşüm gibi çeşitli yollarla mevcut ulusal ölçekteki şirketlerin, Topluluk düzeyinde yeniden yapılanmalarını düzenlemektedir. Bu nedenle 2001/86/EC sayılı Yönerge, söz konusu şirketlerin Avrupa Şirketi statüsüne geçerken ulusal ölçekte düzenlenmiş mevcut bilgi verme, danışma ve kimi yönetime katılma haklarını da düzenlemek zorunda kalmıştır. KÜÇÜKTOK, s.59.

⁶²⁶ HEKİMLER, “*Yönetime Katılma*”, s.43.

III. YÖNERGE’NİN UYGULANMASI

Yönerge’de çalışanlara *bilgi verme*, Avrupa Şirketi’nin ilgili organının çalışan temsilcilerine ya da Temsilci Organ’a⁶²⁷, Avrupa Şirketi’nin kendisi ya da bir başka üye ülkedeki alt kuruluşu ya da tek bir üye ülkedeki karar alma kurumunun yetkilerini aşan konular hakkındaki sorulara ilişkin çalışan temsilcilerinin, konunun çalışanları ilgilendiren boyutları hakkında derinlemesine bilgi sahibi olabilecekleri şeklinde bilgi verilmesi olarak tanımlanmıştır (m.2/i).

Danışma ise, aynı şekilde Avrupa Şirketi’nin ilgili organı ile çalışan temsilcileri ya da Temsilci Organ arasında bir diyalog ve görüş alışverişi mekanizmasının oluşturulması şeklinde tanımlanmıştır (m.2/j).

2001/86/EC sayılı Yönerge, çalışanların *yönetime katılma hakkı* konusunda da bir tanım geliştirmek durumundadır. Yönerge’de çalışanların yönetime katılması, çalışan temsilcilerinin ya da *Temsilci Organ’ın*, Avrupa Şirketi’ndeki Yönetim Organı ya da Danışma Organının bazı üyeleri atama ya da seçme hakkı veya söz konusu organlara bazı üyelerin atanması ya da seçilmesi konusunda öneri ya da red hakkı üzerinden Avrupa Şirketinin işleyişine etki etmesi şeklinde tanımlanmıştır (m.2/k).

Temsilci Organ ile muhatabının bilgi verme ve danışma toplantılarının kapsamı 94/45/EC sayılı Yönerge’deki yaklaşıma yakın tutulmuştur. Avrupa Şirketinde, Temsilci Organ ile muhatabın toplantıları şirketin yapısı, ekonomik ve finansal durumu ile ilgili olarak şirketin üretim ya da satışın büyütülmesi, muhtemel eğilimleri ile birlikte istihdamın ve yatırımların durumu ve şirket organizasyonunda yeni çalışma ya da üretim yöntemlerinin devreye sokulması, üretim transferi, şirket birleşmeleri, şirketlerin kapatılması ya da toplu işten çıkarma gibi konularda yapılır⁶²⁸. Ayrıca çalışanların çıkarlarını önemli ölçüde etkileyen özellikle işyerinin taşınması, transferi, kapatılması ya da toplu işten çıkarma gibi istisnai durumlarda da Temsilci Organ bilgilendirilir.

⁶²⁷ Yönerge’de Avrupa Şirketi bünyesinde bilgi verme ve danışma etkinliklerinin sürdürüleceği kurumsal çerçevede, Temsilci Organ olarak tanımlanmıştır (m.2/e).

⁶²⁸ BARNARD/DEAKIN, s. 487.

Özel Müzakere organı⁶²⁹ ile muhatabın pazarlıkları Özel Müzakere Organı kurulabildikten hemen sonra başlayacak ve altı ay sürecektir. Bu süre ikinci bir altı aya kadar daha uzatılabilmektedir (m.5/2). 2001/86/EC sayılı Yönerge'nin müzakere süreci ile ilgili hükümlerinin düzenlendiği 2. Bölümünde, Avrupa Çalışma Konseyleri'nin yasal çerçevesini tayin eden 94/45/EC sayılı Yönerge'de olduğu gibi, *Özel Müzakere Komisyonu*'nun oluşturulması hükmüne bağlanmış ve bu organ bilgi verme ve danışma hakları ile donatılmıştır⁶³⁰.

2001/86/EC sayılı Yönerge'nin 3. maddesinde Özel Müzakere Komisyonu'nun nasıl oluşturulacağı, üyelerin seçimi, dağılımı, komisyonda görev alabilecek diğer kişiler, görüşme süreci ile birlikte ortaya çıkacak masrafların nasıl ve kimler tarafından karşılanacağı gibi konular oldukça ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu maddenin 1. fıkrasına göre, ister kuruluş, ister birleşme isterse dönüşüm yoluyla bir Avrupa Şirketi kurmayı planlayan katılımcı şirketler, bu planlarını açıklamalarının ardından *derhal* çalışanların bilgi verme, danışma ve yönetime katılma haklarının düzenlenmesine yönelik pazarlıkların başlaması için çalışan temsilcileri ile bir araya gelmeleri gerekmektedir.

Avrupa yasa koyucusu, sadece bir Komisyon kurma zorunluluğu getirmek ile kalmayarak, çalışanların çıkarlarını gözetmeye yönelik olarak bu komisyona seçilecek olan üyeler ile ilgili kriterleri de getirmeyi uygun bulmuştur (m.7). Buna göre Komisyona seçilecek veya atanacak olan üyeleri, Avrupa Anonim Şirketinin kuruluşuna iştirak edecek olan şirketlerde istihdam edilen çalışan sayısının da dikkate alınacağı belirtilmiştir. Daha açık bir ifade ile, Avrupa Anonim Şirketinin oluşumuna iştirak eden ve bu şirketlerin faaliyet gösterdikleri üye ülkelerde iş gören istihdam

⁶²⁹ Bu amaçla, özel bir görüşme organı belli kriterlere dikkat edilerek kurulur (m.3/2). Her üyenin bir oyu olan özel görüşme organında alınan kararlar, eğer çalışanların salt çoğunluğunu da temsil ediyorsa, salt çoğunlukla alınır. Eğer görüşmelerin sonuçları, katılım haklarında bir azalmaya yol açıyorsa, en az iki üye devlette, istihdam edilen işçileri temsil eden üyelerin oylarını da içerecek şekilde, oyların en azından 2/3 oy çoğunluğu ile alınması durumunda kabul edilir. Ayrıca, bu durum, çalışanların 2/3 oranında kabul ettiğini de göstermesi lazımdır (m.3/4).

⁶³⁰ KÜÇÜKOKTOK, s.59-60; Bu açıdan 94/45/EC sayılı Yönerge ile 2001/86/EC sayılı Yönerge arasında paralellikler görülmektedir. Diğer bir ifade ile 94/45/EC sayılı Yönerge hükümleri genel olarak esin kaynağı olduğu gibi, etkisini ayrıntılarda da göstermektedir. HEKİMLER, "*Yönetime Katılma*", s.45.

eden, tüm üye ülkelerin en azından bir temsilci ile katılımının sağlanması gerekmektedir⁶³¹.

Kuruluşa iştirak eden şirketlerin faaliyet gösterdikleri tüm üye ülkelerde çalışanların müzakere sürecine dahil edilmesi Yönerge ile belirlenmiş olmakla birlikte, temsilcilerin seçim yoluyla mı yoksa atama yoluyla mı belirleneceği üye ülkelerin ulusal yasa koyucusunun inisiyatifine bırakılmıştır (m.2). Bununla birlikte üye ülkeler mümkün olduğu ölçüde, şirketlerin faaliyet gösterdikleri tüm üye ülkelerin en azından birer temsilci ile katılmasını garanti etmek zorundadır (m.2). Ancak bu hüküm de uygularken komisyonlarda görev yapacak toplam üye sayısının yükseltilemeyeceğini de dikkate almak zorundadırlar. Şüphesiz bu yönde bir uygulamaya gidilmesinin nedeni, AB bünyesinde çalışanların katılım haklarının yakınlaştırılması ile birlikte geleneksel ve ulusal endüstri ilişkileri sistemlerinin ilkelerinin dikkate alınmasıdır⁶³².

Türkiye’de henüz böyle bir uygulamanın hayata geçtiğini söylemek mümkün değildir. Çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılmasına öncelik tanıyarak bu uygulamanın Türk Ticaret Kanunu’na taşınmasında, çalışma barışının sağlanması açısından büyük yararlar bulunmaktadır. Ülkemiz açısından da böyle bir model öngörmek, en azından belirli sayıda işçi çalıştıran işletmeler açısından (50 ve daha fazla işçi gibi) sınırlamalar getirmek suretiyle, bu nitelikteki işyeri/işletmelerde oransal olarak işçi temsilcilerinin katılımı ile yılda en az iki-üç kez işçiyi bilgilendirme ve danışma adı altında toplantılar⁶³³ yapılması öngörülebilir⁶³⁴. Bu sayede çalışanların yönetim organlarında temsil edilmesi yoluyla yönetim sorumluluğunun paylaşılması sağlanmış olacaktır. Elbette ki, çalışanlar da işletmenin geleceği açısından önemli kararlar da paylarının olmasını isteyebileceklerdir. Böylece ileride bir olumsuzluk ortaya çık-

⁶³¹ HEKİMLER, “*Yönetime Katılma*”, s.45.

⁶³² HEKİMLER, “*Yönetime Katılma*”, s.46.

⁶³³ Bu toplantılarda özellikle, işletmeyi yönetenlerin tümü hazır bulunmak suretiyle, işletmenin veya işyerinin genel gidişatı, kar-zarar durumu, ekonomik göstergelerin o işletme veya işyerine etkisi, yatırımlar ve pazarlama yöntemleri konusunda çalışanların bilgilendirilmesi yoluna gidilebilir. Çalışanlar da, varsa önerilerini özellikle verim ve kalitenin artırılması yönünden yapmaları gerekenleri, işçi sağlığı ve işyeri güvenliği konusundaki görüşlerini yöneticilere aktarabilirler. ÜNSAL, s.850.

⁶³⁴ ÜNSAL, s.850.

tığında sorumluluk da paylaşılmış olacaktır⁶³⁵. Çalışanların yönetime katılmasının, çalışma barışına olan katkısı inkâr edilemez.

2001/86/EC sayılı Yönerge, AB müktesebatına uyum çalışmaları bakımından ancak topluluk çapında faaliyet gösteren işletmelerde bilgilendirme ve danışma mekanizmalarını düzenlemekle birlikte bazı durumlarda bu Yönerge'ye ilişkin uygulamaların Türk şirketleri açısından da önem taşıdığını belirtmemiz gerekir. Buna göre Avrupa Şirketi Statüsüne sahip bir işletmenin varlığı halinde, 2001/86/EC sayılı Yönerge kapsamında çalışanların bilgilendirilmesi, danışılması ve yönetime katılımı için gerekli mekanizmanın oluşturulması gerekebilecektir⁶³⁶.

Ş 15. İŞLETMELERDE ÇALIŞANLARIN BİLGİLENDİRİLMESİ VE DANIŞMA SÜRECİNİN İŞLETİLMESİNE İLİŞKİN 2002/14/EC SAYILI KONSEY ÇERÇEVE YÖNERGESİ

I. GENEL OLARAK

Avrupa Topluluklarında İşçilere Bilgi Verilmesi ve Danışılması Hakkında Genel Bir Çerçeve Belirlenmesine İlişkin 2002/14/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Yönergesi⁶³⁷ ile üye devletlerde bulunan işletme ve işyerlerinde işçilerin bilgilendirilme ve danışılma haklarının yasal çerçevesi belirlenmiştir⁶³⁸. Böylece üye

⁶³⁵ ÜNSAL, s.850.

⁶³⁶ TİSK, **AB Müktesebatı**, s.76.

⁶³⁷ Directive No. 2002/14/EC, 2002 O.J. (L80) 29-34,

⁶³⁸ 2002/14/EC sayılı Yönerge'nin Topluluğun *birincil hukukundaki* dayanağını Avrupa Topluluğu Anlaşması'nın 137. maddesi oluşturmaktadır. Bu maddeye göre Topluluk, 136. maddede belirtilen sosyal diyalogun geliştirilmesi hedefine yönelik olarak üye devletlerin işçilere bilgi verilmesi ve danışılması alanındaki faaliyetlerini destekleyecektir. *İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı'nın* 17. paragrafında üye devletlerde yürürlükte olan farklı uygulamalar göz önüne alınarak, bilgi verme, danışma ve işçilerin katılımı konularında bir bütün halinde ve aynı doğrultuda ilerleme sağlanması zorunluluğu ifade edilmiştir. Topluluk Şartı'nın 18. maddesinde işletmelerde çalışma koşulları ve işin düzenlenmesi bakımından işgücünü etkileyen teknolojik değişiklikler yapıldığında; işçilerin istihdamını etkileyen yeniden yapılandırma ya da birleşme hallerinde; toplu işten çıkarma durumlarında ve Topluluk sınırları içerisinde oturduğu ülkeden başka bir üye devlette çalışan işçilerin çalıştıkları işyerlerindeki istihdam politikalarından etkilenmeleri halinde bilgi verme, danışma ve katılım mekanizmalarının işletilmesi hüküm altına alınmıştır. ERALTUĞ, "*Bilgi Verme ve Danışma*", s.114; Bu Yönerge, çalışanların bilgilendirilmesi ve danışma mekanizmasının işletilmesi bakımından "çerçeve yönerge" niteliğindedir. Bu durum, bundan sonra çıkarılacak tüm yönergelerin, burada yer alan ilkeler doğrultusunda hükümler içermesi ve genel anlamda tüm uygulama ve yasal metinlerde bu ilkelere saygı gösterilmesi anlamına gelmektedir.

devletlerde faaliyet gösteren ve belirli bir büyüklüğe sahip tüm şirketlerin, yönetim ile çalışanlar arasında sürekli bir diyalog, bilgi akışı ve iletişimi sağlanmak üzere bilgilendirilme ve danışılma mekanizması oluşturulması zorunlu kılınmıştır.

Yönergenin kabulü ile birlikte⁶³⁹, Topluluk ölçekli etkinlik gösteren büyük çokuluslu şirketler yerine daha çok küçük ve orta ölçekli girişim ve kuruluşların girildiği görülmektedir. Yani 2002/14/EC sayılı Yönergenin çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılmasına ilişkin düzenleme getirdiği alan, kurumsal kapsamı açısından 94/45 sayılı yönergeye kıyasla oldukça farklıdır. 94/45 sayılı Yönerge en az iki farklı üye ülkede en az 150'şer ve toplamda 1000'den fazla çalışmanı bulunan çok uluslu şirketlere uygulanmakta iken bu ölçekte bir çok ulusluluk boyutuna sahip olmayan şirketleri kapsamamaktaydı. Komisyon bu uygulama boşluğunun Avrupa çapında bilgi verme ve danışmaya ilişkin önemli bir eksiklik yarattığı görüşünden hareketle konuyu 2002/14 sayılı Yönerge ile çözümlenmeye çalışmıştır⁶⁴⁰.

İşçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışma kavramlarının genel çerçevesini oluşturan Mart 2002 tarihli Yönerge, AB'nin bilgilendirme ve danışma kavramlarını, ulusal boyutun (toplu işten çıkarmalar ve işletmelerin el değiştirmesi) ötesine genişletip özel koşulların dışına taşımış ve daha genel sorunların ele alınarak daha genel

⁶³⁹ Bilgi verme ve danışma hakkı konusunda yapılacak düzenlemelerin Avrupa Toplulukları Antlaşmasının 137. maddesinin 2. paragrafı gereğince nitelikli çoğunluğu gerektirip gerektirmediğine ilişkin tartışmalar, teklifin uzun süre gündemde kalmasına yol açmış, özellikle İngiltere'nin yetki ikamesi muhalefetiyle karşılaşmıştır. Yetki ikamesi çerçevesindeki itiraz, bilgilendirilme ve danışılma haklarının Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 27. maddesinde çalışanların temel hakkı olarak tanınmış olması ve bunun Topluluğun korunması ve sayılması zorunlu temel değerleri arasında bulunması göz önüne alınarak, üye devletlerin bu konunun düzenlenmesi konusunda istekli olmamaları durumunda Komisyonun girişimiyle düzenlenmesinin mümkün olduğu gerekçesiyle yerinde görülmemiştir. Yönerge, Avrupa Parlamentosu ve Konsey tarafından 11 Mart 2002'de ortak karar alma yöntemiyle kabul edilmiştir. (OJ., 5 January 1999, C 002) ERALTUĞ, "*Bilgi Verme ve Danışma*", s.114.

⁶⁴⁰ KÜÇÜKTOK, s.53-54; Bu Yönerge'de bilgi verme ve danışma konusundaki düzenlemeler, Avrupa Birliği mevzuatında *Toplu İşten Çıkarma Hakkında 98/59/EC sayılı Yönerge'nin 2. maddesi; İşletmelerin Devri Halinde İşçi Haklarının Korunması hakkında 2001/23/EC sayılı Yönerge'nin 7. maddesi ile Avrupa İşçi Kurullarının Kurulması hakkında 94/45/EC sayılı Yönergelerin* bilgi verme ve danışmaya ilişkin hükümlerinin tamamlayıcısı olup, bunlarla bir bütün halinde yürürlüktedir. Ulusal düzeyde yürürlükteki mevzuat ve uygulamalarda genel olarak işçilere bu konuda yeterli düzeyde koruma sağlayan düzenlemeler saklıdır. ERALTUĞ, "*Bilgi Verme ve Danışma*", s.115; EWING K.D./TRUTER G.M., "*The Information and Consultation of Employees Regulations: Voluntarism's Bitter Legacy*", *The Modern Labour Law Review*, 2005, (68) 4, s.627; DIX Gil/OXENBRIDGE, **Information and Consultation at Work: From Challenges to Good Practise**, Mart 2003, s.8-9.

kararların alınması noktasına taşımıştır. Bu Yönerge’de, işletme yönetiminin karar alma süreçlerine işçilerin danışma aracılığıyla müdahalesini sağlayan işçi katılımının biçimlerine ağırlık verilmiştir. Yönerge’de işçilerin şirketin mülkiyetine katılmaları tartışılmadığı gibi çalışanların şirketlerin yönetim kurullarına müdahaleleri de ele alınmamıştır⁶⁴¹.

Çalışanlar ile işverenler arasındaki diyalogun geliştirilmesi, Topluluğun önemli amaçlarından biridir. Nitekim bu husus, Yönerge’nin *giriş* bölümünde vurgulanmıştır. Özellikle işletmelerin önemli yatırım ve işleyiş kararları hakkında çalışanlarına bilgi verme ve danışmalarına ilişkin düzenlemelerin işletmeyi başarıya ulaştırmadaki önemi inkâr edilemez. Zira işyerinde çalışanlar ile işveren arasındaki diyalogun gelişmesi, verimliliğe olumlu etkide bulunacak, iş organizasyonunun esnekliği sağlanmış olacaktır.

Küreselleşmenin getirdiği yeni koşullara uyum sağlama ve yeniden yapılandırmanın başarılı olabilmesi için özellikle iş organizasyonunda yeni biçimler meydana getirmede, bilgi verme ve danışmanın bir önkoşul olduğu Yönerge’nin *giriş* (9) paragrafında değinilen hususlardan biridir.

Bu Yönerge’nin amacı, topluluk içindeki işletmeler veya kuruluşlardaki çalışanların bilgilendirme ve danışma hakları konusunda uyulması gereken asgari şartları düzenleyen bir genel çerçeve oluşturmaktır (m.1).

Yönerge’ye ilişkin ana kavramlardan olan “*Bilgi verme*”, işveren tarafından, işçi temsilcilerine bir konu hakkında bilgi edinmelerini ve inceleyip değerlendirebilmelerini mümkün kılan bir verinin aktarılmasıdır (m.2/f). “*Danışma*” ise, işçi temsilcileri ile işveren arasında görüş alışverişinde bulunulması ve diyalog kurulmasını ifade eder.

⁶⁴¹ WİNDEY Paul, “*Bilgilendirme ve Danışma: Avrupa Düzeyi, Ulusal Düzey*” www.celik-is.org/egitim/dergi/dergi-19/34-55.pdf, 08.02.2008, s.55.

II. YÖNERGENİN KAPSAMI

2002/14/EC sayılı Yönerge çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması yöntemini belirlemede üye ülkeleri serbest bırakmıştır. Üye ülkelerde faaliyet gösteren ve belirli bir büyüklüğe sahip tüm şirketlerin, yönetim ve çalışanlar arasında sürekli bir diyalog, bilgi akışı ve iletişimi sağlamak üzere bilgilendirme ve danışma mekanizması oluşturulmalarını zorunlu kılmıştır⁶⁴². 2002/14/EC sayılı yönerge, belirli büyüklüğe ulaşmış tüm işletmelerde bilgilendirme ve danışma mekanizmasının oluşturulmasını öngörmektedir.

2002/14/EC sayılı Yönerge, bilgi verme ve danışma hakkı yönünden kısıtlı bir uygulamayı ön plana çıkarmaktadır. İşletmelerin hassasiyet arz eden konularda bilgi verme konusunda korunmaları gerektiğine vurgu yapılmış (*Giriş – paragraf 25*), işverenin işletmeyi ciddi biçimde zarara uğratabilecek durumlarda ve bir üst yönetim ve danışma organından ivedilikle uygulanması gereken işleyiş ve yatırım kararları hakkında da bilgi verme ve danışmanın kısıtlanabileceği (*Giriş – paragraf 26*) belirtilmiştir.

Bilgi verme ve danışmaya ilişkin düzenlemelerin üye ülkelerdeki ulusal hukuk sistemleri ve endüstri ilişkileri sistemleriyle uyumlu bir şekilde tanımlanıp uygulanacağı da Yönergenin 1. maddesinin 2. fıkrasında hükme bağlanmıştır. 2002/14/EC sayılı Yönerge, yönetime katılmaya ilişkin bir düzenleme getirmemiştir. Bu Yönergenin de, 94/45/EC sayılı Yönerge gibi, çalışanların yönetime katılmasını kapsam dışında tuttuğu söylenebilir⁶⁴³.

A. Kişiler Yönünden Kapsamı

Yönergenin kişiler yönünden kapsamına üye devletlerde ulusal iş hukuku mevzuatı ve uygulamaları uyarınca işçi olarak tanımlanan gerçek kişiler ile işveren olarak tanımlanan gerçek veya tüzel kişiler dahil olmaktadır. İşçi temsilcisi kavramı-

⁶⁴² KAYHAN, s.66.

⁶⁴³ KÜÇÜKTOK, s.75.

nın tanımlanması da tamamen ulusal mevzuat ve uygulamalara bırakılmıştır⁶⁴⁴. Devlet memurları Yönerge'nin kapsamına girmemektedir⁶⁴⁵.

B. Yer Yönünden Kapsamı

2002/14/EC sayılı Yönerge'nin 3. maddesi, işletme veya işyerlerinde çalışan işçi sayısına ilişkin eşiği hesaplama yönteminin belirlenmesini üye devletlere bırakmıştır. Üye ülkenin yapacağı tercihe göre, herhangi bir üye ülkede en az 50 işçi çalıştıran işletmeler veya herhangi bir üye ülkede en az 20 işçi çalıştıran işyerleri, Yönergenin yer yönünden kapsamına girmektedir⁶⁴⁶. Kâr gayesi ile işletilmekte olup olmadığına bakılmaksızın bir üye devlette yerleşik olarak ekonomik bir faaliyette bulunan kamu ya da özel sektör teşebbüsleri "*işletme*"; ulusal mevzuat ve uygulamalara göre, bir üye devlette yerleşik olan herhangi bir ekonomik faaliyeti sürekli olarak maddi ve beşeri kaynakları ile yürüten işletme birimleri ise "*işyeri*" şeklinde tanımlanmaktadır (m.2/a).

Yönergenin 3. maddesinin 2. fıkrasına göre, üye devletlerin mevzuatlarında yapılacak düzenlemelere, Yönergenin ilke ve amaçları ile uyumlu olmak şartıyla siyasi, meslekî, dinî, eğitsel, bilimsel, sanatsal ve yardımlaşma ile ilgili amaçlarla kurulan; aynı zamanda bilgi verme ve düşünce açıklamalarında bulunmayı da amaç edinen kuruluşlara ait işyeri ve işletmelerle ilgili olarak özel hükümler konulabilecektir.

C. Zaman Yönünden Kapsamı

Üye ülkeler açısından 2002/14/EC sayılı yönergenin bağlayıcılığını ve Yönergenin kurumsal kapsamını oldukça önemli ölçekte daraltan konu ise, üye ülkelerde söz konusu düzenlemenin yürürlüğe gireceği tarihten önce çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılmasına ilişkin zorunlu bir uygulamanın var olup olmadığı ile ilgilidir⁶⁴⁷. Yönergenin 10. maddesine göre, düzenlemenin yürürlüğe girdiği tarih olan 22 Mart 2002 tarihi itibarıyla bir üye ülkede çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılmasına

⁶⁴⁴ ERALTUĞ, "*Bilgi Verme ve Danışma*", s.116.

⁶⁴⁵ BRİDGFORD Jeff, www.epsu.org/IMG/pdf/epsu_toolkit_TR.pdf, (Erişim Tarihi, 08.10.2007).

⁶⁴⁶ KÜÇÜKTOK, s.76; ERALTUĞ, "*Bilgi Verme ve Danışma*", s.115.

⁶⁴⁷ KÜÇÜKTOK, s.77.

dair ya da çalışanlara bilgi verme ve danışma amaçlı olarak işyerinde temsil edilme-lerine dair genel, kalıcı ve yasal bir sistem bulunmuyorsa, üye ülkeler 2002/14/EC sayılı kapsamına giren işyeri ve işletmelerin ölçeğini standart uygulama oranında kısıtlayabileceklerdir. Bu durumda üye ülkeler 2002/14/EC sayılı Yönerge’de düzenlenen bilgi verme ve danışma çerçevesinin uygulanmasını 23 Mart 2007 tarihine kadar en az 150 çalışanı istihdam eden işletmeler veya 100 çalışanı bulunan işyerleri ile sınırlayabileceği öngörülmüştür. Aynı şekilde üye ülkelere Yönerge’de düzenlenen bilgi verme ve danışma çerçevesinin uygulanmasını 23 Mart 2008 tarihine kadar en az 100 çalışanı bulunan işletmeler veya 50 çalışanı bulunan işyerleri ile sınırlama yetkisi verilmiştir.

D. Konu Yönünden Kapsamı

Yönergenin 4. maddesinde 3 fıkra halinde bilgi verme ve danışma yükümlülüğünün *konu* yönünden kapsamına yer verilmiştir. Buna göre işveren; işçi temsilcilerine, işyeri ve işletmelerin yakın geçmişteki ve gelecekteki gelişimi ile ekonomik durumu hakkında bilgi vermek; işyeri ve işletmelerde istihdamın durumu, yapısı ve özellikle yakın gelecekte istihdamı olumsuz olarak etkileyebilecek olan hallerle ilgili olanlar başta olmak üzere alınması öngörülen tedbirler ve nihayet işgücü organizasyonuna veya toplu işten çıkarma ve işletmelerin devri halleri de dahil olmak üzere sözleşme ilişkilerinde esaslı değişiklikler yapılmasına meydan verecek kararlar hakkında bilgi vermekle ve danışmakla yükümlüdür.

Üye devletler, ulusal mevzuat ile konulan koşullar ve sınırlamalar dahilinde, işçilere veya üçüncü şahıslara açıklama yapma yetkisi bulunmayan işçi temsilcileriyle onlara yardımcı olan uzmanlara, işyeri veya işletmenin yasal çıkarlarıyla ilgili herhangi bir bilginin verilmesinde gizlilik koşulunu öngören bir düzenleme yapabileceklerdir⁶⁴⁸. Temsilci ve uzmanların gizli bilgileri saklama yükümlülükleri görevleri sona erdikten sonra da devam edecektir. Ancak, bir üye devlet, işçi temsilcilerine ya da onlara yardımcı olanlara gizli bilgileri gizlilik yükümlülüğüyle bağlı olmaları kaydıyla işçilere veya üçüncü kişilere aktarma yetkisi verebilecektir (m.6).

⁶⁴⁸ BRIDGFORD Jeff, www.epso.org/IMG/pdf/epsu_toolkit_TR.pdf, (Erişim Tarihi, 08.10.2007).

Üye devletler, belirli durumlarda ve ulusal mevzuat ve uygulamalarla konulan koşullar ve sınırlamalar dâhilinde, işyerine veya işletmeye veyahut da işleyişe, objektif kıstaslara göre ciddi bir zarar verilmesinin söz konusu olması halinde, işverenin bilgi verme ve danışma yükümlülüğünü kaldırabileceklerdir.

III. YÖNERGENİN UYGULANMASI

Yönergenin 2. maddesinin (f) ve (g) bentlerinde yapılan bilgi verme ve danışma kavramlarına ilişkin tanımlar, işverenin bilgi verme ve danışma yükümlülüğünün işçi temsilcilerine karşı olduğunu göstermektedir⁶⁴⁹. Yani işçilere tanınan bilgi verilme ve danışılma hakları işçi temsilcileri aracılığı ile kullanılabilir⁶⁵⁰. Yönergenin işçi temsilcilerinin güvencesine ilişkin 7. maddesinde, işçi temsilcilerinin işlevlerini yerine getirmeleriyle ilgili olarak yeterli ölçüde koruma ve güvenceden yararlanması öngörülmüştür.

Bilgilendirilme ve danışılma haklarının kullanılması işçilerin talebiyle mümkündür. Aksi halde işverenin bilgi verme ve danışma yükümlülüğünden söz edilmeyecektir⁶⁵¹.

Yönergenin 1. maddesine göre, üye devletlerin⁶⁵², bilgi edinme ve danışılma hakkına ilişkin düzenlemeleri en geç 23 Mart 2005 gününe kadar iç hukuka aktarmaları öngörülmüştür. Bu konudaki düzenlemelerin, ulusal düzeyde işveren ve işçi ta-

⁶⁴⁹ Bilgilendirilme ve danışılma hakkının sürecine ilişkin düzenlemelerde, zamanlama, yöntem ve içerik yönlerinden işçi temsilcilerinin yeterli bir çalışma yapmaları ve gerekirse danışma süreci için hazırlanmalarına imkân tanınması göz önünde tutulacaktır. Danışma yönteminin usul ve esaslarına ilişkin koşullar Yönerge’de sayılmak suretiyle belirtilmiştir. Danışma görüşmelerinin işverenin yönetim hakkına dayanarak alacağı kararlar üzerinde anlaşma sağlanmasına yönelik olması hususu göz önünde tutulmalıdır. ERALTUĞ, “*Bilgi Verme ve Danışma*”, s.117.

⁶⁵⁰ ERALTUĞ, “*Bilgi Verme ve Danışma*”, s.116.

⁶⁵¹ ERALTUĞ, “*Bilgi Verme ve Danışma*”, s.116.

⁶⁵² Avrupa Birliğine 2004 yılından önce kabul edilen üyeler şunlardır: Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Hollanda, Portekiz, İspanya, İsveç ve İngiltere; 2004 yılından sonra kabul edilen üyeler: Çekoslovakya, Kıbrıs, Estonya, Macaristan, Letonya, Litvanya, Malta, Polonya, Slovakya, Slovenya.

rafları arasında veya işletme ya da işyeri düzeyinde görüşmelerle varılan anlaşma hükümleriyle ve işyeri uygulamaları ile yapılması da mümkündür⁶⁵³.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, Almanya ve Avusturya mevzuatları açısından Yönergenin gereklerini tam olarak yerine getiren üye ülkelerdir. Almanya’da *İşletme Düzeni Yasası (BetrVG)*, Avusturya’da *Çalışma Düzeni Yasası (ArbVG)* hükümlerine göre, işyeri düzeyinde işçiler tarafından seçilen ve işyerinde çalışan tüm işçilerin temsilcilerinden oluşan işçi kurulları bilgilendirilme, danışılma ve birlikte karar verme hak ve yetkilerine sahiptirler⁶⁵⁴. Almanya diğer Avrupa ülkelerinden farklı olarak birlikte karar verme gibi gelenekselleşmiş katılım mekanizmalarına sahiptir. Zira bu ülkede, katılım hakları gerek işletme seviyesinde gerekse işyeri seviyesinde hiçbir ülkede olmadığı kadar geniştir⁶⁵⁵. İşçiler tarafından seçilen temsilcilerden oluşan işçi kurulları, bilgilendirilme ve danışılma haklarına sahip bulunmaktadır⁶⁵⁶.

Bu amaçla kurulan işyeri konseyleri, işyerinde çalışma barışının bozulmamasını ve müzakereler yoluyla taraflar arasında anlaşmaya varılmasını temel amaç olarak benimsemiştir⁶⁵⁷.

İşletme Düzeni Yasası’nda 1996 yılında Avrupa İşçi Kurulları Yasası ile yapılan değişiklikle 94/45/EC sayılı Yönergeye uyum sağlanmıştır⁶⁵⁸. Bu Yasa’da 2001

⁶⁵³ Üye devletlerin mevzuat uyumu henüz tam olarak sağlanamamıştır. Komisyon, Yönergeyi iç hukukuna aktarmayan Belçika, İtalya, Lüksemburg, İspanya ve Estonya’ya karşı dava açma kararı almıştır. ERALTUĞ, “*Bilgi Verme ve Danışma*”, s.118.

⁶⁵⁴ ALES Edoardo, **Directive 2002/14/EC Establishing A General Framework For Informing and Consulting Employees in The European Community**, 2007, s.44, 50.

⁶⁵⁵ HEKİMLER, “*Çalışma Konseyi*” s.52; ERALTUĞ, “*Bilgi Verme ve Danışma*”, s.118-119; KUTAL, s.69; Başka ülkelerde sendikalar tarafından yürütülen bir çok görevler Almanya’da işyeri konseylerine bırakılmıştır. İşyeri konseylerinin oldukça geniş bilgi, danışma ve birlikte yönetim hakları vardır. YORGUN, s.637.

⁶⁵⁶ HEKİMLER, “*Çalışma Konseyi*”, s.23 vd.

⁶⁵⁷ Wolfsburg’da Volkswagen fabrikasında 62.000 işçiyi kapsayan bir uygulamada, Uluslararası otomobil piyasasındaki hızlı gelişmelere bağlı olarak fabrika yönetimi maliyetleri düşürücü, istihdam hacmini daraltıcı ve verimliliği arttıran politikalara ağırlık vermeye karar verince “işyeri konseyi” işverenenden önce hareket ederek, işçi sendikasının felsefesine uygun, işçileri koruyan ve işverenin rekabet gücünü zedelemeyen alternatif politikalar oluşturabilmiştir. SELAMOĞLU Ahmet, **İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim**, Kamu-İş, Ankara-1995, s.77; Yasal düzenlemelere göre, belirli sayıda işçi çalıştıran işletmelerde (ki bu sayı 6 işçiyle Almanya’da en düşük, 100 işçiyle Belçika’da en yüksektir) bir yasal gereklilik olmasına rağmen bütün işletmelerde iş konseylerinin varlığından söz etmek mümkün değildir. Ayrıca bkz. HEKİMLER, “*Çalışma Konseyi*”, s.23.

⁶⁵⁸ ERALTUĞ, “*Bilgi Verme ve Danışma*”, s.119.

yılında İşçi Kurulları Reform Yasası ile yapılan değişiklikle, işçi kurullarının organizasyonu ve seçim yöntemi yeniden düzenlenerek, bunlara işyerinde istihdamın artırılması ve güvence altına alınması görevi verilmiş ve bu konularda işverene önerilerde bulunma yetkisi tanınmıştır (Bölüm 92/a). Bu öneriler özellikle çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, kısmi zamanlı çalışmanın artırılması ve yaşlı işçiler için kısmi çalışma, iş organizasyonunun yeni biçimleri, çalışma yöntemlerinde ve üretim süreçlerinde değişiklik, işçilere ustalık kazandırılması, dış kaynak kullanımının ve alt işverenliğin alternatifleri gibi konularla ve genel olarak üretim ve yatırım programıyla ilgilidir. İşveren bu konuda işçi kurullarına danışmakla ve önerileri reddettiği takdirde gerekçesini bildirmekle yükümlüdür. İşverenle kurul arasında işletmenin yeniden yapılandırılmasından etkilenenlerin mağduriyetlerinin nasıl giderileceğine ilişkin olarak bir anlaşma da yapılmaktadır⁶⁵⁹.

Hollanda da, işçi kurulları uygulamasının yerleşik olduğu Avrupa ülkelerindedir. İşçi Kurulları Yasasında 2002/652 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikler 2002/14/EC sayılı Yönerge'nin iç hukuka aktarılması sağlanmıştır⁶⁶⁰.

Bazı ülkelerde iş konseyleri kurulması ile ilgili düzenlemeler toplu sözleşmelerle belirlenmektedir⁶⁶¹. Örneğin Danimarka'da ilk olarak 1947'de imzalanan Toplu İş Sözleşmesi ile danışma niteliğinde iş konseylerinin kurulması kabul edilmiştir⁶⁶². 1964 yılında imzalanan Ortak Danışma Komiteleri Sözleşmesi ise işveren ya da işçilerin çoğunluğu istediğinde 50'den çok işçi çalıştıran her işletmede Ortak Danışma Komitelerinin kurulmasını öngörmüştür⁶⁶³. Bu komiteler günümüzde danışma niteliğinin ötesine geçerek verimlilik, iş düzenlemesi, sağlık gibi konularda işbirliği yap-

⁶⁵⁹ ERALTUĞ, “*Bilgi Verme ve Danışma*”, s.120.

⁶⁶⁰ Özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra ekonomik gelişmenin sağlanması ve verimliliğin artırılması hedefi yönetime katılmanın itici gücü olmuştur. Savaşı takip eden yıllarda Danimarka, Belçika, Fransa, Almanya ve Hollanda gibi Avrupa ülkelerinde işçi ve işveren arasında çatışmaları azaltmak ve iş birliğini geliştirmek için İş Konseylerinin kurulması yasallaştırılmıştır. ERALTUĞ, “*Bilgi Verme ve Danışma*”, s.120; İşçi temsilcilerinin şirket yönetim ve denetleme kurullarında temsili şeklinde ortaya çıkan yönetime katılma uygulamalarının başta Almanya olmak üzere çeşitli Avrupa ülkelerinde genişletilmesinde Hristiyan Demokrat Partilerin önemli bir rolü olmuştur. DERELİ, “*Endüstriyel Demokrasi*”, s.378-379; ALES, s.65.

⁶⁶¹ Danimarka, İtalya ve Norveç'te Merkezi düzeyde toplu sözleşmelere dayalı olarak Kurulan İş Konseyleri bulunmaktadır. TISK, **AB Müktesebatı**, s.89.

⁶⁶² HODGSON C. James/ MOERE H. Geoffrey, **Labour Law and Practice in Denmark**, 1972, s.80 vd; ALES, s.43.

⁶⁶³ HODGSON/MOERE, s.82.

maya yönelmiş bulunmaktadır⁶⁶⁴. Danimarka’da 1974 yılında çıkartılan *Anonim Şirketler Yasası* ile de işçilere işletmelerin üst düzey karar organlarında temsil edilme imkanı sağlanmıştır. 1980 yılında yapılan değişiklikle 35 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde işçilerin en az iki olmak üzere yönetim kurullarının en az üçte birini oluşturmalarına imkan tanınmıştır⁶⁶⁵.

Fransa’da 50’den çok işçinin çalıştığı özel sektör işletmelerinde işçiler tarafından seçilen işçi temsilcileri ile işverenden oluşan işletme kurulları, işçi işveren işbirliğinin tipik bir örneğini oluşturmaktadır⁶⁶⁶. Bu kurullarda şirketin durumuna ilişkin olarak bilgi paylaşımında ve danışmalarda bulunmaktadır. Fransa’da danışma ve müzakere mekanizmalarında işçilerin temsili, işletme kurullarına işçiler tarafından seçilen işçi temsilcileri ve sendika tarafından atanan sendika temsilcileri olmak üzere ikili bir yapıda gerçekleşmektedir⁶⁶⁷. İşletme kurullarının stratejik rolü giderek artmakta, yasa koyucu tercihini kurulun işverenden ekonomik konularda geniş ölçüde bilgi alan bir müzakere tarafı haline gelmesi yönünde kullanmaktadır⁶⁶⁸. Önemle ifade etmek gerekirse, yargı organlarınca verilen kararlarda da, işletme yönetimleri, işletme kurulları ile düzgün bir diyalog kurmaya zorlanmaktadırlar⁶⁶⁹. İşyeri kurulları ile Topluluk mevzuatı normlarının doğrudan etkisine işaret edilen ve Paris Yüksek Mahkemesi tarafından verilen bir kararda, sendika ile eşgüdümün sağlanması konusu üzerinde durulmuştur⁶⁷⁰. Nitekim bu karar 2002/14/EC sayılı yöner-

⁶⁶⁴ KAĞNICIOĞLU, s.284.

⁶⁶⁵ TOKOL Aysen, *AT’na Üye Ülkelerde Sendikal Hareketler*, Uludağ Üniversitesi, Bursa-1993, s.49.

⁶⁶⁶ ALES, s.48.

⁶⁶⁷ ERALTUĞ, “*Bilgi Verme ve Danışma*”, s.120.

⁶⁶⁸ Fransız İş Kodu’nun L.321 ve devamı maddelerinde toplu işten çıkarma durumunda Kurulun işletmenin yeniden yapılandırılması planları konusunda işvereni ikna edememesi veya bir anlaşma temini maksadıyla diyalog kurulamaması halinde, iki danışma toplantısı arasında mahkemeye başvurarak, bir bilirkişi atanması ve yeniden yapılandırma planlarında öngörülen tedbirlerin yetersizliği iddiasıyla tedbiren durdurulması isteminde bulunma hakkı tanınmıştır. MOREAU, s.28.

⁶⁶⁹ ERALTUĞ, “*Bilgi Verme ve Danışma*”, s.121.

⁶⁷⁰ Yüksek Mahkemece 1995-2000 yılları arasında verilen kararlarda, işverene iş güvencesine ilişkin tedbirlerin yeniden yapılandırma planlarına dahil edilmesi zorunluluğu gibi özel bir yükümlülük getirilmiştir. Renault olayı olarak bilinen ve 2002/14 sayılı Yönerge’nin çıkarılması sürecinde etkili olan sorunla ilgili bir davada, Paris Temyiz Mahkemesi tarafından, Topluluk Hukukunun Avrupa İşçi Kurulları ile ilgili normlarının doğrudan etkisine dayanılarak Renault yönetiminin bilgi verme ve danışma yükümlülüğünü yerine getirmemiş olması nedeniyle sürecin durdurulmasına karar verilmiştir. Bu Karar, Topluluk düzeyinde yeniden yapılandırma

genin çıkarılması sürecinde de etkili olmuştur. 18 Ocak 2005 tarihli ve 2005-32 sayılı Sosyal Bütünleşme Programı Hakkındaki Kanun ile Fransız İş Kodu'nun L.431 ve devamı maddelerinde yapılan değişiklikle iç hukukun Yönerge ile uyumu sağlanmıştır⁶⁷¹.

İngiltere'de 2002 yılında Hükümet tarafından sosyal ortaklara danışma süreci başlatılmış, 2002'nin Temmuz ayında *Yüksek Performanslı İşyerleri: Modern Ekonomilerde Çalışanların Katılımının Rolü* başlıklı tartışma belgesi ve ardından da 2003 yılında Tüzük taslağı yayımlanmıştır⁶⁷². 2004 yılında kabul edilen ve 6 Nisan 2005 tarihinde yürürlüğe giren Çalışanlara Bilgi Verilmesi ve Danışılması hakkında 3426 sayılı Tüzük⁶⁷³, Hükümet, İngiliz İşverenleri Konfederasyonu (CBI) ve İşçi Sendikaları Kongresi (TUC) arasında varılan anlaşma çerçevesinde çıkarılmıştır. Bu Tüzük ile 50 ve daha fazla işçinin çalıştığı işletmelerde çalışan işçilere, şirketin yapısı, istihdam planları ve iş organizasyonundaki değişiklikler hakkında bilgi alma ve danışılma hakkı tanınmıştır⁶⁷⁴. İşverenin bilgi verme ve danışma yükümlülüğünün doğması için öncelikle işçilerin en az yüzde onunun bir bilgi verme ve danışma anlaşması yapmak üzere seçtikleri veya işverence tanınan sendikanın bulunması halinde, sendika temsilcileri vasıtasıyla, işverene resmi bir başvuruda bulunması veyahut da bu sürecin işverence başlatılması gerekmektedir⁶⁷⁵. Bu anlaşma yasal olarak bağlayıcı niteliktedir. Ancak işçi ve işverenler herhangi bir zamanda bu konuda ihtiyari olarak bağlayıcı olmayan anlaşmalar da yapabileceklerdir⁶⁷⁶.

İşverenin bilgi verme ve danışma yükümlülüğünün ihlalden doğacak uyuşmazlıklar Merkezi Tahkim Kurulu (CAC) tarafından çözümlenecektir. İşverenin

planlarının sendika ile eşgüdümü yönünden dönüm noktası teşkil etmektedir. ERALTUĞ, "*Bilgi Verme ve Danışma*", s.121, 29 nolu dipnot.

⁶⁷¹ Bkz. ERALTUĞ, "*Bilgi Verme ve Danışma*", s.121; European Commission, **Industrial Relations Developments in Europe 2004**, Lüksemburg-2005, s.90; ALES, s.49.

⁶⁷² ALES, s.77.

⁶⁷³ ALES, s.77; GOLLAN Paul J./WILKINSON Adrian, "*Implications of The EU Information and Consultation Directive and The Regulations in the UK – Prospects For The Future of Employee Representation*", **The International Journal of Human Resource Management**, Temmuz-2007, s.1146; HALL Mark, "*Assesing the Information and Consultation of Employee Regulations*", **Industrial Law Journal**, Vol:34, N:2, June-2005, s.104.

⁶⁷⁴ ALES, s.77; GOLLAN/WILKINSON, s.1152; HALL, "*Assesing*", s.105.

⁶⁷⁵ ERALTUĞ, "*Bilgi Verme ve Danışma*", s.122; HALL, "*Assesing*", s.120.

⁶⁷⁶ ERALTUĞ, "*Bilgi Verme ve Danışma*", s.123.

Tahkim Kurulu kararına uymaması halinde İş Yüksek Temyiz Mahkemesi'nce para cezasına hükmedilmesi öngörülmüştür⁶⁷⁷.

İsveç'te işçilerin temsili özellikle sendikalar vasıtasıyla yerine getirilmektedir. Avrupa İşçi Kurulları dışında zorunlu veya ihtiyari herhangi bir kurumsal yapı bulunmamaktadır⁶⁷⁸. Sendikalar genel olarak, işyerlerinde güçlü bir biçimde temsil edilmektedirler. Yerel sendika temsilcileri mevzuat ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine uygun olarak birlikte karar verme yetkisine sahiptirler⁶⁷⁹. Çalışma Yaşamının Birlikte Düzenlenmesine İlişkin Yasada 2005/392 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikle 2002/14/EC sayılı Yönerge iç hukuka aktarılmıştır⁶⁸⁰.

İrlanda İşçi Sendikaları Kongresi (ITUC) Yönergenin iç hukuka aktarılması konusunda güçlü bir destek vermiştir. İşveren kuruluşları ise, bu durumun işletme üzerinde külfet yaratacağı düşüncesiyle karşı çıkmışlardır⁶⁸¹. Komisyonun İrlanda'ya karşı Yönerge hükümlerine aykırılık nedeniyle gerekçeli görüş isteminde bulunma sürecini başlatması üzerine, işçilere bilgi verilmesine ve danışılmasına ilişkin olarak gerekli düzenlemeler yapılmıştır⁶⁸².

Danimarka, İşçilere Bilgi Verilmesi ve Danışılmasına İlişkin 2005/303 Sayılı Yasayla; Finlandiya, Birlikte Yönetim Yasası'nda 139/2005 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikle Yönerge hükümlerini iç hukuka aktarmıştır⁶⁸³.

Avrupa Birliğine 2004 yılından sonra kabul edilen ve ağırlığı Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinin oluşturduğu Çekoslovakya, Kıbrıs, Estonya, Macaristan, Letonya, Litvanya, Malta, Polonya, Slovakya, Slovenya gibi ülkelerde, işyerinde temsil kurumu ve katılma mekanizmaları büyük ilgiyle karşılanmıştır⁶⁸⁴. Bu ülkelerin siyasal

⁶⁷⁷ ERALTUĞ, “*Bilgi Verme ve Danışma*”, s.122.

⁶⁷⁸ ALES, s.75.

⁶⁷⁹ ERALTUĞ, “*Bilgi Verme ve Danışma*”, s.123.

⁶⁸⁰ ALES, s.75.

⁶⁸¹ ERALTUĞ, “*Bilgi Verme ve Danışma*”, s.122; Ayrıntı için ayrıca bkz. ALES, s.57.

⁶⁸² ALES, s.57.

⁶⁸³ ALES, s.46.

⁶⁸⁴ Yönergenin uygulanması açısından Almaya, Avusturya, Slovenya, Fransa, Hollanda ve Portekiz gibi ülkelerde 2007 yılının sonuna kadar bazı küçük değişiklikler yapılmıştır. Bazı üye ülkelerde ise radikal sayılmamakla birlikte bazı büyük değişiklikler yapılmıştır. Bu değişiklikler özellikle, çalışanlara bilgi verme ve danışma ile ilgili konuların kapsamı ve tanımları ve bu alanda

sistemlerinin değişmesinden önce, işyerlerinde temsil ve katılma kurumu ya sendikalar vasıtasıyla ya da işçilerin işletmelerin ortağı olduğu öz-yönetim anlayışına⁶⁸⁵, veyahut da işçilerce seçilen temsilcilerle kamu otoriteleri arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi ve yönetim organizasyonuna ilişkin düzenlemelere⁶⁸⁶ dayanmaktaydı. Günümüzde ise Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde çalışanların yönetime katılımı üç şekilde gerçekleşmektedir. Karar alma süreçlerine katılma hakkı Çek Cumhuriyeti ve Slovakya'da sendikalara, Macaristan ve Slovenya'da işçilerce seçilen işçi kurullarına ya da temsilcilerine tanınmıştır. Polonya toplu iş hukuku mevzuatına göre karar alma süreçlerine katılma mekanizmaları toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenebilmektedir. Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde işçi kurulları, ekonomik konularda danışılma; kültürel ve sosyal yardımlar başta olmak üzere işçilerin yasal haklarıyla ilgili olarak işverenle birlikte karar alma, yorum yapma, öneri ve uyarılarda bulunma haklarına sahiptirler⁶⁸⁷.

Polonya ve Slovakya'da 2002'de Avrupa İş Konseyleri hakkındaki 94/45 sayılı Yönergenin uygulanmasına ilişkin Yasalar, bu ülkelerin tam üyelikleriyle birlikte yürürlüğe girmiştir. Slovakya, İş Kanunu'nda 2003 yılında yaptığı değişiklikle 2002/14/EC sayılı Yönergenin hükümlerini iç hukuka aktarmış bulunmaktadır⁶⁸⁸. Litvanya, Letonya, Çek Cumhuriyeti ve Slovenya da 2002/14/EC sayılı yönergeyi iç hukuka aktarmışlardır⁶⁸⁹.

topluların rolü konularında gerçekleştirilmiştir. Bu ülkeler de Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Finlandiya, Yunanistan, Hırvatistan, Litvanya, Norveç, Slovakya ve İsveç'tir. Örneğin Finlandiya'da 2005 yılında yapılan değişiklikler ile bazı koşullar altında seçilen işçi temsilcileri üzerine hükümlerde değişikliklere gidilmiş, personelin eğitimi planları ve bunların uygulanması konularında çalışanlara bilgi verme ve danışma konularında değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Diğer üçüncü grup olarak değerlendirilen ve çalışanlara bilgi verme ve danışma konusunda mevzuatlarında radikal değişiklikler gerçekleştiren ülkeler ise, Bulgaristan, Kıbrıs, Estonya, İrlanda, İtalya, Malta, Polonya, Romanya ve İngiltere'dir. Bu ülkelerde bilgi verme ve danışma üzerine temel bazı metinler (tüzükler) kabul edilmiştir. Toplu işçi çıkarma ve işletmelerin devri durumunda çalışanların haklarının korunması ile ilgili önemli düzenlemeler yapılmış ve çalışanların bilgi alma hakları konusunda önemli gelişme kaydedilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, **Industrial Relations Developments in Europea 2007**, Lüksemburg-2008, s.48-52.

⁶⁸⁵ Bu sistem eski Yugoslavya'da uygulanmakta idi. ERALTUĞ, "*Bilgi Verme ve Danışma*", s.123.

⁶⁸⁶ Sistem 1970 ve 1980'lerde Polonya, Romanya, Macaristan ve Bulgaristan'da uygulanmakta idi. ERALTUĞ, "*Bilgi Verme ve Danışma*", s.123

⁶⁸⁷ ERALTUĞ, "*Bilgi Verme ve Danışma*", s.123.

⁶⁸⁸ ALES, s.71.

⁶⁸⁹ ALES, s.61, 60, 41, 73.

Türk İş Hukuku açısından da, çalışanların bilgilendirilmesi ve danışma mekanizmasının işletilmesi konusundaki AB Müktesebatına uyum çalışmaları bakımından 2002/14/EC sayılı Yönerge'nin hükümleri önem arz etmektedir. Zira bu Yönerge, Topluluk çapında faaliyet gösterme şartı aranmaksızın, belirli bir büyüklüğe ulaşmış tüm işletmelerde bilgilendirme ve danışma mekanizmasının oluşturulmasını öngörmektedir⁶⁹⁰. Ancak henüz 2002/14/EC sayılı Yönerge'nin ülkemiz açısından uygulanmasını sağlayacak hükümlere mevzuatımızda yer verilmiş değildir.

⁶⁹⁰ TİSK, **AB Müktesebatı**, s.78.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKU'NDA İŞVERENİN ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

§ 16. İŞVERENİN ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN SINIRLARI

İşçinin kendisi için faydalı olan ve işverene herhangi bir zarar vermeyecek nitelikte bulunan bilgileri istemesi halinde, bu bilgileri vermek işveren için sadece bir hak değil, aynı zamanda bir yükümlülüktür⁶⁹¹. Çalışma ilişkilerinde bilgilendirilme hakkı, katılım ve diyalogu sağlaması açısından korunan bir hukuki menfaat olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak önemle belirtelim ki, bu hakkın kullanımı da, taraflara önemli sınırlamalar getirmekte ve kötüye kullanım engellenmektedir. Gerçekten de gerek doğru ve yeterli bilgilendirme bakımından olsun, gerekse bu hakkın kapsamı yönünden olsun, bir takım sınırlamalardan bahsetmek mümkündür. Özellikle işçinin işverenin emri ve gözetiminde olması, bilgilendirilme hakkının işlerliğini olumsuz etkileyebilmektedir. Öte yandan, işçinin de bu hakkın kapsamını geniş yorumlayıp, işletmenin ticari sır veya çeşitli bakımlardan gizlilik arz eden bilgilerini veya yönetimin bilgisinde kalması gerekli hususları talep etmesi mümkün değildir⁶⁹².

Önemle belirtmek gerekirse, işverenin üçüncü kişiler veya işletme veya işyerinde çalışmakta olan diğer işçiler açısından sır teşkil eden⁶⁹³ ve özel hayata konu bir

⁶⁹¹ KAPLAN Emine Tuncay, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S:2, 2003, s.9.

⁶⁹² OKUR Zeki, “Yeni Teknoloji ve İş Hukuku”, **Çimento İşveren Dergisi**, C:20, S:3, Mayıs-2006, s.3 vd.

⁶⁹³ Konumuz bakımından *iş sırrı* kavramı, iş ve işyeri ile ilgili bulunan, üçüncü kişiler tarafından bilinmeyen, kamuya mal olmamış ve aleniyet kazanmamış, ancak işyerinde çalışan kişi ve/veya kişiler tarafından bilinen, işverenin de başkaları tarafından öğrenilmesini istemediği, saklı kalmasında haklı menfaatinin bulunduğu, basitçe ve kolaylıkla öğrenilemeyecek her türlü bilgidir. Görüldüğü üzere iş sırrı kavramının anlamı oldukça geniştir. Üretim teknolojisi, üretim süreci, bilgisayar programları, işletmenin herkesçe bilinmeyen organizasyon biçimi, hammadde kaynakları, kredi olanakları, yatırım, bilanço teknikleri, personel yönetimi, makine kullanım metotları, stok bilgileri, müşteri listeleri, fiyat bilgileri, kamusal olmayan finansal verileri, formül, numune, icat, metot, teknik ve yöntemler, fiyatı belirleyen masraflar, kâr marjı, yeni desen ve modeller, çalışma tarzı gibi yapılan işle veya işyeri ile ilgili her şey sır olabilir. Bkz. UŞAN M. Fatih, **İş Hukukunda İş Sırrının Korunması**, 1.B., Ankara-2003, s.29.

takım bilgileri vermesi mümkün değildir⁶⁹⁴. İşveren özellikle özlük hakkına konu olan bu bilgileri özenle saklamak, bilgisayar ortamında korunması için gerekli tedbirleri almak ve diğer kişiler tarafından görülmemesini sağlamakla yükümlüdür⁶⁹⁵. Ancak işverenin bilgisayara yüklediği bu bilgilerin işletme içinde bu hususu bilmekte haklı menfaati olan personel şefliği veya muhasebe servisi gibi bürolara açık olmasında bir sakınca yoktur. Bu, işletme içi gizlilik ilkesine riayet için zorunluluk teşkil eder⁶⁹⁶.

Günümüzde, işletmelerin hacim ve muhasebesinin artması ve ekonomide ve teknolojiye meydana gelen değişimler bu yerlerin yapısını etkilemektedir. Buna bağlı olarak çalışanların sayısı artmakta ve işletmelerin büyümesi nedeniyle işyerlerinde bazı güvenlik önlemleri almak bir zaruret haline gelmektedir. Özellikle işletmelerin video kamerayla görüntülenme şeklinde korunmasına günümüzde oldukça yaygın biçimde rastlanmaktadır. Ancak bu gibi güvenlik araçlarının sadece imalatın seyrini takip veya işyeri güvenliğini sağlamak amacıyla yapılması oldukça önem arz etmektedir. Dolayısıyla işçilerin iş esnasındaki davranışlarını belirlemek için genel bir video kamera kontrolünü kabul etmek mümkün değildir⁶⁹⁷. Zira bu durumda işverenin menfaati, işçinin kişilik hakkına yönelik saldırıyı meşru göstermez. Bununla birlikte kısmi kontroller yapılabilir. Ancak bunun için dahi önceden işçilere bilgi verilmesi gerekir. Aynı husus, telefon konuşmalarının dinlenmesinde de geçerlidir⁶⁹⁸.

§ 17. BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN UYGULANMASINDA İŞVERENİN BAŞVURABİLECEĞİ YÖNTEMLER

İşletmenin kendilerini etkileyecek yatırım ve işleyiş kararları hakkında, işletmenin organizasyon yapısı, ekonomik ve finansal durumu, işleyiş ve üretimi, toplu işçi çıkarma, transfer ve çalışma koşulları ve bu koşulların değişmesi konularında

⁶⁹⁴ ODAMAN, **Ahlak ve İyiniyet**, s.150.

⁶⁹⁵ Bilgi için bkz. AYDINLI İbrahim, “İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısı’nın Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi”, **TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat dergisi**, Kasım 2005, s.28.

⁶⁹⁶ KAPLAN, s.9.

⁶⁹⁷ KAPLAN, s.10

⁶⁹⁸ KAPLAN, s.10.

çalışanlara veya onların temsilcilerine bilgi verilebilir. Bilgilendirme yanında çalışanlara danışılması durumunda da çalışanlarla veya onların temsilcileri ile müzakere yapılabilir. Nitekim AB Hukukuna ilişkin çalışanların bilgilendirilme ve danışılma hakkına dair gerek AB düzeyinde kabul edilen *sözleşme, şart ve yönerge* düzenlemelerinde gerekse Türk çalışma hayatına ilişkin Kanun, yönetmelik düzeyinde kabul edilen düzenlemelerde, bilgilendirilme hakkı yerine getirilirken, çalışanlara ve/veya onların temsilcilerine (işyeri sendika temsilcilerine) bilgi verme (ve birlikte müzakere etme) usulü kabul edilmiştir. İşçinin bilgilendirilme hakkına ilişkin düzenlemelerde, işçinin bilgilendirilmesi için kullanılacak yöntemler konusunda, özellikle toplu işçi çıkarmada (İK, m.29), *işyeri sendika temsilcisine*, kısa çalışma (4447, EK m.1) uygulamasına gidildiğinde ise *işyerinde toplu iş sözleşmesi tarafı sendika varsa* sendikaya yapılacak bildirimden söz edilmektedir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmeliklerde de çalışanlara ve temsilcilerine bilgi verilmesinden söz edilmiştir. Aşağıda Türk İş Hukuku mevzuatı ışığında işçinin bilgilendirilme hakkının söz konusu olduğu durumlarda başvurulabilecek yöntemler ele alınmıştır. Bu yöntemler başlıca, *işverence çalışma koşulları hakkında yazılı belge vermek suretiyle bilgilendirme*, işyerlerinde uygun yerlere konulan *çizelge veya işveren talimatı yoluyla bilgilendirme*, işyerlerinde *çalışanlarla ve/veya onların temsilcileri ile müzakere etme veya danışma yoluyla bilgilendirme*, işverence *çalışanları çeşitli duyuru yöntemleri ile bilgilendirme*, işçinin korunması ilkesi çerçevesinde *genel düzenlemeler yapmak suretiyle işçinin bilgilendirilmesi* şeklinde belirtilebilir.

I. YAZILI BELGE VERMEK

Türk İş Hukuku'nda işçinin bilgilendirilme ve danışılma hakkının kullanılması suretiyle işyeri düzeyinde sosyal diyaloğa yönelik uygulamaların ne şekilde gerçekleştireleceğine dair yeknesak bir düzenleme yoktur. Öncelikle çalışma koşulları bakımından işçinin bilgilendirilme hakkına ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinin son fıkrası, işverene bu konuda bilgilendirmeye ilişkin olarak *yazılı bir belge verme zorunluluğu* getirmiş bulunmaktadır. Söz konusu hükme göre "*Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret*

eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmesinin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren **yazılı bir belge vermekle yükümlüdür**". Ancak aynı hükmün son cümlesi bu zorunluluğa bir istisna getirmiş ve "süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü"nün uygulanmayacağını hükme bağlamıştır (İK, m.8/son). Öte yandan iş sözleşmesinin iki aylık süre dolmadan sona ermiş olması durumunda da, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunluluğu getirilmiştir (İK, m.8/son). Burada belirtilen yazılı belgeden kasıt *adi yazılı belgedir*. Yani noter veya başkaca bir resmi makamın onayına gerek yoktur.

İşçinin bilgilendirilmesinde *yazılı* şeklin söz konusu olduğu diğer bir uygulama da çalışma koşullarında esaslı değişikliğe gidilmesi durumunda gündeme gelmektedir. Çalışma koşullarında esaslı değişikliği düzenleyen İK'nun 22. maddesine göre, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı değişikliği ancak durumu işçiye **yazılı** olarak bildirmek suretiyle yapabilir".

Ayrıca, iş güvencesi kapsamına giren işçiler için, işveren *yazılı* şekilde yapmak zorunda olduğu fesih bildiriminde, feshe maruz kalan işçilere, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde (İK, m.19/1) belirtmekle yükümlü tutulmuştur. Yani işveren fesih sebebi konusunda işçiyi bilgilendirecek ve bunu açık ve kesin bir şekilde yazılı olarak belirtecektir.

II. ÇİZELGE, İŞVEREN TALİMATI, DUYURU VEYA EĞİTİM

İşverenin mevzuattan kaynaklanan çeşitli tedbirler veya yasal haklar konusunda çalışanlara bilgi vermesi hatta danışması gerekebilir. Özellikle işverenin, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği için aldığı tedbirler hakkında nelere dikkat etmeleri gerektiği konusunda da bilgi verme zorunluluğu bulunmaktadır (İK, m.77/1). Nitekim İK'nun 77. maddesinin 2. fıkrasında işverenlerin alması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda işçileri bilgilendirmek ve gerekli *iş sağlığı ve güvenliği eğitimini* vermek zorunda olduğu hükme bağlanmıştır.

İşveren işçileri aldığı tedbirler hakkında münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadır. Bu bilgilendirmenin tek bir defaya mahsus olmaması, iş devam ettiği sürece devam etmesi ve ortaya çıkacak değişikliklere de uyarlanması gerekir. İşveren gerek meslekî tecrübelerinden dolayı alınmasını öngördüğü, gerekse mevzuat gereği almak zorunda bulunduğu tedbirleri mümkünse *çizelge veya talimat* belirleyip işyerinde çalışanların bilgisine sunabilir.

Önemle belirtelim ki, iş sözleşmeleri çalışma ilişkilerini ana çizgileri ile ele aldığından ayrıntılı iş koşullarına daha alt düzenlemelerde yer verildiği görülmektedir. Bunun önemli bir göstergesi de, işverenin yönetim hakkına dayanarak oluşturduğu *işveren talimatları*⁶⁹⁹. İşveren talimatları, *işin görülmesine* ilişkin olabileceği gibi, *işçilerin işyerindeki davranışlarına ilişkin* de olabilir. Gerçekten de, günlük çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri, ara dinlenmesinin nasıl uygulanacağı, yıllık ücretli izinlerin kullanılma zamanının belirlenmesi veya işyerinde işin dağıtımı veyahut da kullanılacak araç ve gereçler ile bunlara ilişkin teknikler konusunda verilecek talimatlar genellikle *işin görülmesine* ilişkindir⁷⁰⁰.

İşyerine giriş ve çıkışlarda uyulacak kurallar, giyinme ve soyunma odalarının, park yerlerinin, yemekhane, dinlenme ve spor tesislerinin kullanımı, kaza ve yangın durumunda yapılacak işlemler, hastalık durumunda rapor alımı için izlenecek prosedür, sigara kullanımı gibi hususlar da işçilerin *işyerindeki davranışlarına* yönelik talimatlar şeklinde ortaya çıkmaktadır⁷⁰¹.

İşverenin, işin görülmesi ve işyerindeki davranışlara ilişkin *bireysel nitelikli* talimatları, işçinin bilgisine sunulmasıyla birlikte yürürlüğe girer⁷⁰². Bu bilgilendirme iş sözleşmesine ek olarak verilecek bir belge ile söz konusu olabileceği gibi, sonradan yapılabilecek bir yazılı bilgilendirme ile de mümkün olabilir. Ayrıca işçiye e-mail yoluyla da bu konuda bilgi verilmesi mümkün ise de, geç öğrenme gibi çeşitli

⁶⁹⁹ SÜZEK, *İş Hukuku*, s.61.

⁷⁰⁰ SÜZEK, *İş Hukuku*, s.61.

⁷⁰¹ SÜZEK, *İş Hukuku*, s.61.

⁷⁰² SÜZEK, *İş Hukuku*, s.63; Belirtelim ki, Yargıtay, genel nitelikli talimatın hukuki sonuç doğurabilmesi için, onun işçinin bilgisine sunulmasını yeterli bulmamakta, sözleşme koşulu haline gelmiş olmasını zorunlu görmektedir. Y9HD, 12.06.1980, 7147/7134, SÜZEK, *İş Hukuku*, s.63.

sakıncaları ortadan kaldırmak ve uyuşmazlıkları önlemek için işçiye yazılı olarak tebliğ yapılması daha yararlı olacaktır. Bu talimatlar yürürlükten kaldırılırken de, işçinin bilgisine sunulmalıdır. Bu durum aynı zamanda İK'nun 22. maddesinde belirtilen *değişiklik feshine* ilişkin hükümlerin uygulanmasını da gerektirebilir.

Teknoloji alanında meydana gelen gelişmeler, işletmelerde bilgisayar kullanımını yaygınlaştırmış bulunmaktadır. İnternetin kullanılmaya başlanması ile birlikte, işletmelerin pek çoğu kendilerine web sayfası edinmiş durumdadırlar. Gerek işletmenin gerekse ürünlerinin tanıtımının yapıldığı bu sayfalarda aynı zamanda işletme yönetimine dönük bazı bilgilere de yer verilmektedir. Ayrıca yönetimin çalışanlara yönelik bir takım bilgilendirmeleri internet aracılığı ile de yapması mümkündür. Bu web sayfasına konulacak genel bir duyuru yoluyla bilgilendirme şeklinde olabileceği gibi, personelin e-mail adresine gönderilmesi suretiyle de gerçekleştirilebilecektir. Belirtelim ki, bu yolla yapılacak bilgilendirmelerde çalışma koşullarında esaslı değişikliğe yol açılmamalıdır. Zira bu bilgilendirmelerin işçiye *yazılı* şekilde yapılması şartı aranmaktadır (İK, m.22). Özellikle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitici programlara yer vermek, işçilerin bu yolla pratik bilgiler edinmesini sağlamak, işyeri uygulamaları hakkında bilgi vermek, işletmenin genel işleyiş yapısı ve malî durumu hakkında bilgilendirme yapmak, bir takım yönetsel kararların ve işletmenin dönemsel performansının çalışanlarca görülmesini sağlamak gibi uygulamalara yer verilebilir.

İşverenin işyeri duvarlarına (veya ilan panosuna) ilan asmak, levhalar yoluyla özellikle iş sağlığı ve güvenliği konularında uyarıcı bilgilendirmeler yapmak, işçilere imza karşılığında işyerinde uygulanan bir takım kuralları içeren talimatnameler vermek de, çalışanların doğrudan bilgilendirilmelerine yönelik uygulamalar arasında değerlendirilebilir.

Ancak işverenin kararlarını yalnızca ilân etmesi, görüş alışverişininin sağlanması ve diyalogun kurulması için yeterli değildir. Kararların alınmasından önce işçi-

lere bilgi verilmesi ve görüşlerine başvurulması ve bu görüşlerin kararları etkileyebilmesi gerekir⁷⁰³.

III. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ

2821 sayılı “Sendikalar Kanunu”na göre, işyeri sendika temsilcileri, toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen işçi sendikası tarafından atanırlar (SK, m.34/1). Sendikanın atayabileceği temsilci sayısı işyerinde çalışan işçi sayısına göre değişir. İşyerinde işçi olarak çalışan ve taraf sendikaya üye olan veya olmayan tüm işçiler, atanacak temsilci sayısının belirlenmesinde dikkate alınır⁷⁰⁴. Sendikalar Kanunu’nun 34. maddesinin 1. fıkrasına göre, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, ellibir ile yüz arasında ise en çok iki, yüzbir ile beşyüz arasında ise en çok üç, beşyüzbir ile bin arasında ise en çok dört, binbir ile ikibin arasında ise en çok altı, ikibinden fazla ise en çok sekiz temsilci atayabilir.

İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri Sendikalar Kanununun 35. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, “*İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi, işyerine münhasır kalmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlenmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir*”.

Görüldüğü gibi işyeri sendika temsilcileri esas olarak, işçi-işveren, işveren-sendika ve sendika-işçi arasındaki ilişkiyi kurmak ve iş birliğini sağlamakla görevli tutulmuşlardır⁷⁰⁵.

İşyeri sendika temsilciliği aracılığı ile işçinin bilgilendirilme ve danışılma haklarına ilişkin düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu’nun *toplular işçi çıkarmaya* ilişkin 29. maddesinde yer almıştır. İşverenin toplu işçi çıkarmadan otuz gün önce işyeri sendika temsilcilerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)’nin İlgili

⁷⁰³ ÜNAL, “Avrupa İş Konseyleri”, s.3.

⁷⁰⁴ SÜMER, s.207-208.

⁷⁰⁵ SÜMER, s.208.

Bölge Müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna yapacağı bildirimde 29. maddenin 3. fıkrasına göre belirtilen “işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenen işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması” zorunlu tutulmuştur.

Toplu işçi çıkarmaya ilişkin uluslararası belgelerde belirtildiği gibi⁷⁰⁶, ülkemiz İş Hukuku sisteminde de, bu faaliyet belirli prosedürlere bağlanmıştır. İK’nun 29. maddesinde bu prosedüre ilişkin bilgi verilmektedir. Buna göre, işveren ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, yukarıda belirtilen ilgili makamlara bildirmekle yükümlü (m.29/1) tutulmuştur. Belirtilen bildirim amacını, toplu işçi çıkarmanın muhatabı olan işçilerin bilgilendirilerek, görüşlerinin alınmasına olanak sağlanmasıdır⁷⁰⁷.

Ancak önemle belirtelim ki, her işyerinde sendikal örgütlenme bulunmamaktadır. Türk İş Hukuku uygulamasında işçi temsilciliği kurumuna da yer verilmediğinden, işyeri sendika temsilcilerinin bulunmadığı yerlerde bu kimselere bildirim yapılamayacak, dolayısıyla bunlarla görüşme de gerçekleşmeyecektir⁷⁰⁸. Bu nedenle yapılacak bir kanun değişikliği ile işyeri sendika temsilcilerinin bulunmadığı hallerde işçilere danışılmasına olanak sağlayan bir düzenlemeye gidilmesi gerekir⁷⁰⁹.

1992 yılında “İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında” 135 sayılı ILO Sözleşmesi onaylanarak⁷¹⁰ Anayasamızın 90. maddesine göre kanun hüküm haline getirilmiş ve böylece bu Sözleşmeden doğan yükümlülüklerin yerine getirilmesi zorunluluğu doğmuştur⁷¹¹. Türkiye’nin

⁷⁰⁶ Bkz. Yuk. Bl 2, § 9, s.121 vd.

⁷⁰⁷ AYDIN, “*Toplu İşçi Çıkarma*”, s.674.

⁷⁰⁸ AYDIN, “*Toplu İşçi Çıkarma*”, s.673; EYRENCİ, “*Toplu İşçi Çıkarma*”, s.556.

⁷⁰⁹ AYDIN, “*Toplu İşçi Çıkarma*”, s.674. Yazara göre, bir başka çözüm de, işyerinde sendikal örgütlenmenin bulunmadığı hallerde, işverenlere o işkolundaki en güçlü işçi sendikasının temsilcileriyle görüşme yapma zorunluluğu getirilebilir. Böylece hem işkolunun özelliklerini bilen kimselerle görüşme yapılmasının avantajları ve hem de uluslararası belgelere uygun bir durum ortaya çıkacaktır. Bkz. AYDIN, “*Toplu İşçi Çıkarma*”, s.674.

⁷¹⁰ 3845 sayılı Kanunla 1992 yılında kabul edilen Sözleşmenin Bakanlar Kurulunca onayı metni için bkz. RG 25 Şubat 1993, 22252.

⁷¹¹ Bkz. ÇELİK Nuri, “*İşyeri İşçi Temsilciliği*”, **Toker DERELİ’ye Armağan**, s.408-409.

Avrupa Birliği Hukuku⁷¹² ile uyumunun sağlanması bakımından da işçi temsilciliği konusunun ele alınarak yeni düzenlemelere gidilmesi gerekmektedir⁷¹³.

Ne var ki, 4857 sayılı İş Kanunu ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, işyeri sendika temsilciliği dışında işyerinde işçi temsilciliği kurumuna yer vermemiştir. İşyeri düzeyinde sosyal diyalog ancak yetkili bir sendikanın varlığı halinde mümkün olabilmektedir. Ülkemizde sendikalaşma oranının düşük kalması ve yetki işlemlerinin karmaşıklığı, işyeri sendika temsilciliği yoluyla sosyal diyalogu son derece sınırlandırmaktadır⁷¹⁴.

Bu duruma son vermek için 2002 yılında 4773 sayılı Kanun ile 1475 sayılı Eski İş Kanunu'nda yapılan değişiklik neticesinde geçici bir madde eklenmişti⁷¹⁵. Söz konusu madde hükmüne göre, *“İşyeri temsilcileri ile ilgili olarak yeni bir düzenleme getirilinceye kadar, işyerinde sendika temsilcilerinin bulunmadığı hallerde, o işyerinde çalışan işçiler tarafından 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 34 üncü maddesinde belirlenen sayıda seçilecek işçi temsilcileri görev yaparlar”* denilmiştir. Bu hüküm işyeri düzeyinde sosyal diyalog açısından önemli bir adımdı⁷¹⁶. 1475 sayılı

⁷¹² Avrupa Birliği ülkelerinde uygulanan AB hukukunun niteliği, başlangıçtan beri tartışmalara konu olmuştur. AB üyesi ülkelerde uygulanan hukukun uluslararası hukuk mu, yoksa teşkilatın iç hukuku mu olduğu konusunda görüş ayrılıkları giderilememiştir. AB hukukunun kendine özgü bir yapı taşıdığı ve bu nedenle ulusal ve uluslararası hukuktan farklılık taşıdığını belirtmek gerekir. Avrupa Birliği hukukunun üye devletlerde uygulama aşaması en karmaşık yönünü oluşturmaktadır. Teoride AB hukuku, üye devletlerin iç hukuku sayılmaktadır. Bu durum AB hukukunu uluslararası hukuktan ayırır. AET’yi kuran anlaşmanın tüzük çıkarma yetkisi verdiği alanlarda, ulusal devletler yetkilerini kaybederler. Roma Anlaşmasının 189 maddesine göre tüzükler, genel anlamda geçerliliğe sahiptir. Tüzükler tümüyle bağlayıcıdır ve her üye devlette doğrudan geçerlidir. Birlik üyesi ülkeler kimi alanlarda karar alma yetkisini AB kurumlarına devretmişlerdir. Konsey tüzüğünün AB resmi gazetesinde yayınlanması ile bu yeni düzenleme bütün üye devletlerin yasama, yürütme ve yargı organları için doğrudan doğruya ve kayıtsız bağlayıcılık kazanır. Bu durumda üye ülkeler tarafından uygulanacak hukuk önemli ölçüde uluslararası merciler tarafından oluşturulmaktadır. Bu durum üye hükümetlerin karar alma sürecinde etkin olabildiklerini ortaya koyar. Buna karşın, Konsey kararları çoğunluk oyuyla alındığı için, karara karşı olanlar bakımından da bağlayıcıdır. Tüzüklerin doğrudan uygulanmaları üye ülke vatandaşlarının doğrudan doğruya AB hukukuna atıf yapmalarına neden olur. Ayrıntı için bkz. ÜLGER İrfan Kaya, *“Avrupa Birliği Hukukunu Ne Derece Tanıyoruz”*, <http://uiportal.net/content413.html>. (Erişim Tarihi: 11.11.2008).

⁷¹³ ÇELİK Nuri, *“İşçi Temsilciliği”*, s.409.

⁷¹⁴ KORAY/ÇELİK, s.469-470.

⁷¹⁵ Eski Kanunda 4773 sayılı Kanunla değişik 24. madde, işçi temsilcilerine de bilgi verilmesini öngörüyordu. İşçi temsilcilerine 29. maddede yer verilmemiştir. Yeni Kanunun işçi temsilciliğini kaldırması, endüstriyel demokrasi örneği olan bir kuruma son verilmiş olması bakımından doğru karşılanmamıştır. MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*, s.585.

⁷¹⁶ KORAY/ÇELİK, s.470.

Kanuna eklenen bu hüküm 4857 sayılı İş Kanununun ön tasarısında da yer almıştı. Ancak sendikaların karşı çıkması nedeniyle yasalaşamamıştı⁷¹⁷.

İşçi temsilciliği, işçi sendikalarının savunduğunun aksine, sendikasız işyerlerinde örgütlenme bilincini artıran bir işlevi üstlenebilirdi⁷¹⁸. Önemle belirtelim ki, işçi temsilciliği kurumu, sosyal politika bağlamında AB sürecinin önemli konuları arasında yer almaktadır.

Çalışanların işyeri düzeyinde sosyal diyaloga katılımları ülkemizde bazı durumlara ilişkin olarak işyeri sendika temsilcileri aracılığıyla yürütülmektedir. Dolayısıyla işveren ile çalışanlar arasında gerçekleştirecek bazı sosyal diyalog uygulamalarında özellikle toplu işçi çıkarma sırasında çalışanlarla görüşme ve müzakere sürecinin işleminde (İK, m.29); kısa çalışma uygulamasına gidilmesi durumunda da işyerinde toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bildirimde bulunma sonrasında (4447, Ek m.1) sendikalar çeşitli roller üstlenmişlerdir.

Ancak yukarıda da ifade edildiği üzere birçok işletme ve işyerinin sendikasız olduğu, dolayısıyla her işyerinde sendika temsilcilerinin bulunmadığı bilinen bir gerçektir. Bu boşluk dolayısıyladır ki, örneğin sendikaların olmadığı işyerlerinde toplu işçi çıkarma gibi durumlarda işçilere bilgi verme ve danışma hatta onlarla müzakere yapma konularında yasanın ilgili hükümlerini uygulamada sorunlar bulunmaktadır. Aynı şekilde 4447 sayılı Kanun'un Ek 1. maddesinde düzenlenmiş bulunan *Kısa Çalışma* uygulamasına gidilmesi durumunda da, işverenin bu kararını ve gerekçesini derhal Türkiye İş Kurumuna ve varsa işyerindeki toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya bildirmesi gerekmektedir. Bu düzenlemenin sonucuna göre, eğer o işye-

⁷¹⁷ İşçi temsilciliği, sendikal örgütlenmenin önünde bir engel olarak görülmüştür. Uygulamada işverenlerin işçi temsilcisi aracılığı ile işyerine sendikanın girmesini engellemesi kaçınılmaz olarak algılanmıştır. Mevzuatımızda yer alan, işçi sendikasının yetki alması ve toplu iş sözleşmesi akdetmesi halinde sendika temsilcisi tayin etme hakkının devamı öngörülmüştür. Bkz. TÜRK-İŞ, **Olağan Genel Kurul Raporu**, Ankara-2003, s.257; Taslağın Dokuzuncu Bölümünün ilk düzenlemesi olan "İşçi Temsilcileri" başlıklı 113. maddede, temsilcilerin en az on işçinin çalıştığı yerlerde iki yılda bir yapılacak seçimlerle belirleneceği ve kendi işyerlerinde sendikalı işyerlerinde işyeri sendika temsilcilerinin görevlerini yapacakları düzeleştirilmiştir. TINAR Mustafa Yaşar, "*Endüstriyel Demokrasinin Kaçan Fırsatı*", **Mercek**, Temmuz-2003, s.77 vd.

⁷¹⁸ KORAY/ÇELİK, s.471; Sendikalaşmayı cazip hale getiren iş güvencesi düzenlemeleri de var iken, işçi sendikaları aslında tam tersine, akıllı kullanıldığında sendikalaşmayı destekleyecek bir fırsatı kendi elleriyle kaçırmışlardır. TINAR, s.78.

rinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi yoksa, işverenin hiçbir sendikaya bildirimde bulunmasına gerek olmayacaktır⁷¹⁹.

Bu noktada önemle değinmemiz gereken diğer bir uygulama da AB düzeyinde geniş bir uygulama alanı bulan *iş konseyleri* de ülkemizde henüz tesis edilememiştir. Ancak bunların kurulmasını yasaklayan bir düzenleme de yoktur. Bilindiği gibi iş (çalışma) konseyleri çalışanlarla yöneticiler arasında başta danışma ve bilgilendirme olmak üzere yönetime katılmayı ifade eden bir mekanizmadır.

AB Hukuku açısından bakıldığında, Birliğe üye ülkelerde iş konseylerinin önemli bir yerinin olduğunu söyleyebiliriz⁷²⁰. Nitekim bu kuruluşlara ve sendikalara bilgilendirme, danışma ve yönetime katılma konularında kapsamlı bir dizi hakların tanıdığı görülmektedir⁷²¹. Ancak önemle belirtelim ki, bu ülkelerde iş konseyleri oldukça heterojen bir yapı arz etmektedir. Zira bilgilendirme, danışma ve yönetime katılma hakları açısından bunlar arasında ülkeden ülkeye önemli farklılıklar bulunmaktadır⁷²².

⁷¹⁹ CANIKLIOĞLU, CANIKLIOĞLU Nurşen, “4857 sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”, A. Can TUNCAY’a Armağan, Legal Yayınevi, İstanbul-2005, s.511.

⁷²⁰ Bkz. Yuk.Bl.1, § 6-I-B, s.49; Almanya’da uygulamadaki yönetime katılma düzenlemelerinden birisi, işyeri konseyleri aracılığı ile sağlanmaktadır. Kanunla düzenlenmiş bir çok yönetime katılma hakkını kullanan işyeri konseyleri en az 5 işçi çalıştıran işyerlerinde sendikalardan bağımsız olarak kurulabilmektedir. Ancak bu bağımsızlık, işçi sendikalarının akılcı politikaları sayesinde kesinlikle sendika karşıtlığı şeklinde algılanmamakta, tam tersine işçi ve işveren kuruluşlarının katılımıyla adeta bir sosyal diyalog merkezine dönüşebilmektedir. İşyerinde sendika olsun olmasın, işçi sendikaları işyeri konseyinde görevli işçilere haklarını nasıl daha iyi kullanabileceklerine ilişkin eğitim materyalleri dağıtmakta ve bu işçileri eğitmektedirler. Böylece sendikasız işyerlerindeki işyeri konseyi temsilcileriyle de bağlantı ve diyalog kurulmuş olmaktadır. TINAR, s.79; Yine Avusturya’da 5 işçi, Danimarka ve Hollanda’da 35 işçi, Yunanistan, İspanya ve Fransa’da 50 işçi, Belçika’da 100, Lüksemburg’da ise 150 veya daha fazla işçi çalıştıran bütün işletmelerde iş konseyleri kurulması zorunludur. GÜNGÖR Fatih, “AB Ülkelerinde Bilgi Alma, Danışma ve Katılım Hakları”, **Sendikal Notlar**, S:19, Ağustos-2003, s.70.

⁷²¹ KORAY/ÇELİK, s.138.

⁷²² Örneğin AB üyesi dokuz ülkede (Belçika, Almanya, Yunanistan, İspanya, Fransa, Lüksemburg, Hollanda, Avusturya ve Portekiz), iş konseyleri için zorunlu sistemler mevcuttur. Danimarka’da iş konseyleri sektörler arası toplu sözleşmeler uyarınca kurulur; anonim şirketlerin denetim kurullarında işçi temsili yasayla düzenlenmiştir. İtalya, İrlanda ve Birleşik Krallık’ta işçi katılımı toplu sözleşme hükümleri uyarınca ya da işverenin gönüllü inisiyatifi ile hayata geçirilmektedir. Belçika, Almanya, Yunanistan, İspanya, Fransa, Lüksemburg, Hollanda, Avusturya ve Portekiz’de iş konseyleri yasa uyarınca oluşturulmaktadır. Yunanistan’da ise isteğe bağlıdır; Alman Hukuku bakımından işyeri konseylerinin yapısı ve işleyici için bkz. FRENCH, s.18 vd; TİSK, **AB Müktesebatı**, s.89; ENGELS, s.12; KORAY/ÇELİK, s.133; BRUUN/MALMBERG, s.4 vd; YANNAKOUROU, 25; İş konseylerinin üyeleri ya sadece işçilerden (Almanya, Yuna-

İş konseyleri özellikle çalışanların bilgilendirilme ve danışılma hakları bakımından önemli yetkilerle donatılmışlardır. Nitekim işyeri konseylerinin ekonomik, malî ve sosyal konularda bilgi alma, istişarede bulunma, müzakere etme, ortak karar alma gibi yetkileri bulunmaktadır. İşletmenin piyasadaki rekabet gücü, üretim ve verimlilik, işletmenin malî yapısı, bütçe ve maliyet hesabı, personel giderleri, işletmenin geleceğine ilişkin hedef ve beklentiler, bilimsel araştırma, kamusal yardım, işletmenin organizasyon şeması, bilanço, kâr ve zarar hesabı, satışlar, siparişler, pazar, üretim, maliyet kalemleri, maliyet fiyatları, stoklar, verimlilik, istihdam, program, istihdam politikası, yapısal değişimler, işletmelerin kapanması, personel politikası, iş organizasyonu ve verimlilik, çalışma standartlarının denetimi, meslekî eğitim ve yeniden eğitim, iş alma ve işten çıkarma kriterleri, iş sınıflandırması, engelli işçilerin rehabilitasyonu, para cezalarından elde edilen gelirlerin tahsisi, yeni teknolojiler konularında bilgi alma ve danışılma haklarına yer verilmiştir⁷²³.

Önemle belirtelim ki, iş konseylerinin yetkileri, bilgi alma ve danışılma hakkından ortak karar alma hakkına varıncaya değin ülkeden ülkeye büyük ölçüde değişiklik göstermektedir. Bilgi, genellikle işletmenin ekonomik, mali ve sosyal konularına ilişkindir. Danışılma, esas olarak tek başına yönetim tarafından alınan ekonomik kararların sosyal sonuçlarına ilişkindir. Ortak karar alma hakkı, belirli sosyal konularla sınırlanmıştır. Bu şekilde karar alma hakkının en geniş biçimde uygulandığı ülke Almanya'dır⁷²⁴.

Almanya'da iş konseyleri pek çok konuda bilgi alma ve danışmada bulunma hakkına sahiptir. Bu konuları başlıca şu şekilde belirtmek mümkündür⁷²⁵:

- İş konseyinin birlikte belirleme hakkına sahip olması halinde, yönetim önceden tam bilgi vermek zorundadır.

nistan, İspanya, Hollanda, Avusturya ve Portekiz) ya da işçiler ve yöneticilerden (Belçika, Danimarka, Fransa ve Lüksemburg) oluşur. GÜNGÖR, s.82.

⁷²³ GÜNGÖR, s.71.

⁷²⁴ GÜNGÖR, s.82.

⁷²⁵ GÜNGÖR, s.71; FRENCH, s.20-22; Almanya'da 100 ya da daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde, işletmenin ekonomik durumu hakkında bilgi almak için bir ekonomik komite kurulması zorunludur. GÜNGÖR, s.76.

- İş konseyi, işyeri düzeni ve işçi idaresine ilişkin konularda, mesai sürelerinin haftanın günlerine tahsisi, günlük mesainin başlangıç ve bitiş saatleri içinde verilen molalar,
- İşyerindeki normal mesai süresinin geçici olarak uzatılması ya da kısaltılması, ücret ödemelerinin hangi yöntemle göre, nerede ve ne zaman yapılacağı,
- Yıllık tatillere ilişkin genel prensiplerin belirlenmesi, izin cetvellerinin hazırlanması ve tek tek işçiler tarafından kullanılacak olan izinlerin başlangıç ve bitiş saatlerinin kesinleştirilmesi,
- İşçilerin davranışlarını ya da performanslarını izlemek amacıyla geliştirilmiş olan teknik cihazların alımı ve kullanımı,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye ve işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatında öngörülen koruyucu tedbirleri uygulamaya dönük düzenlemeler,
- Faaliyet alanı işyeri, işletme veya işletme grubuyla sınırlı olan sosyal hizmetlerin biçimi, yapısı ve idaresi, işletme tarafından işçilere kiralanmış odalar ve apartman daireleri ya da evlerin tahsisi ve tahliyesi ve bunların kullanımına dair genel şartların belirlenmesi,
- Ücret tespitine yön veren prensiplerin belirlenmesi ve yeni tespit yöntemlerinin benimsenmesi ve uygulanması ya da var olan yöntemlerin değiştirilmesi de dahil olmak üzere ücret tespitiyle ilgili düzenlemelerden kaynaklanan sorunlar,
- Parça başına ücret, prim ve benzeri akort ücretlerin tespiti,
- İş performansının iyileştirilmesine dönük tekliflerin değerlendirilme ölçütleri.

AB Türkiye’den, ulusal düzeyde sosyal diyalogun yanında, sektör ve işletme düzeylerinde de sosyal diyalogun gerçekleştirilmesini beklemektedir⁷²⁶. Dolayısıyla bu konularda AB yönergelerine uygun düzenlemeler yapılmak suretiyle işyeri/işletme düzeyinde sosyal diyalog uygulamalarının genişletilmesine ve var olan aksaklıkların giderilmesine önem verilmesi gerekmektedir.

§ 18. ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN KAPSAMI

I. KİŞİLER YÖNÜNDEN KAPSAM

A. Genel Olarak

Şüphesiz ki, iş ilişkisinde çalışanlara bilgi verme ve danışma yükümlülüğünün tarafları, iş görme borcunun yükümlüsü olan işçi ile bu ilişkinin diğer tarafı olan işverendir. İş Hukuku açısından bilgilendirilme hakkının kapsamında yer alma, iş sözleşmesi ile çalışanlar için geçerli olduğundan, taraflar arasında iş görme borcunu içeren bir sözleşme (istisna, vekalet ve şirket sözleşmesi) bulunsa dahi, İş Hukuku kapsamında değerlendirilen bu hakkın uygulanması söz konusu olmayacaktır⁷²⁷. Öte yandan kamu kurumlarında memur ve sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalışıyor olsa bile İK’nun uygulama alanı dışında kalan kişiler açısından da kural olarak bu hakkın uygulanması mümkün olmayacaktır. Ancak *çırak ve stajyer* statüsünde çalışanlar açısından bu hakkın nasıl değerlendirileceğinin ayrıca belirtilmesi gerekmektedir.

⁷²⁶ DERELİ, “AB Süreci”, s. 33; YILMAZ, s. 63

⁷²⁷ Kamu hukuku çerçevesinde, kamu kurum ve kuruluşlarında memur veya sözleşmeli personel statüsünde çalışanların bağlı buldukları kurum ve kuruluşlar tarafından bilgilendirilmesi ancak 4982 sayılı “Bilgi Edinme Hakkı Kanunu” çerçevesinde mümkün bulunmaktadır. Bu Kanun uyarınca, çalışanların gerek idare ile ilgili gerekse kişisel bir takım bilgileri edinebilmeleri ancak *talep* etmeleri halinde mümkün bulunmaktadır. Yani bu Kanun’a ilişkin düzenleme Devlet’e, kendiliğinden bilgi verme yönünde herhangi bir yükümlülük yüklememektedir. Bkz. Yuk.Bl.1, § 2-II, s.17.

Çalışmanın bu bölümünde, işçi ve işveren kavramlarına değinilecektir. Çünkü İş Hukukunun aktörlerini oluşturan bu kişilerin tanımını yaptıktan sonra, çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarının kapsamını incelemek daha uygun olacaktır⁷²⁸.

B. İşçi

1. İşçi Kavramı

4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sözleşmesini tanımlayan 8. maddesinin 1. fıkrası gereğince “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi), bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir”. İşçi sıfatının kazanılması iş sözleşmesinin varlığına dayandığı için, her şeyden evvel tarafların serbest iradeleri ile kabul edilmiş bir sözleşme ilişkisinin bulunması zorunludur⁷²⁹. Bu nedenle cezaevlerinde veya çocuk ıslahevlerinde yapılan çalışmalar, tarafların serbest iradeleri yerine kamu hukukuna ilişkin bir yükümlülüğe dayandığından ne bir iş sözleşmesinin varlığından ne de işçi niteliğinin kazanılmasından söz edilir⁷³⁰. İK'nun 2. maddesinin 1. fıkrası da işçi kavramını tanımlarken “Bir iş sözleşmesine dayanarak” çalışma olgusu üzerinde durmuştur. Bu nedenle çıraklık, istisna, vekalet, adi şirket gibi sözleşmelere dayanarak çalışan kişiler işçi değildir⁷³¹. İK'nun, 2. maddesinin 1.

⁷²⁸ Avrupa Birliği'nin 14 Ocak 1991 tarih 91/533/EEC sayılı “İşverenin İş Akdi veya İş İlişkisinde Uygulanacak Kurallar Hakkında Çalışanları Bilgilendirme Sorumluluğuna İlişkin Konsey Yönergesi”nin 1. maddesinin 1. fıkrası gereğince Yönerge'nin “...yürürlükteki kanunlarca tanımlanan ve/veya idare edilen bir iş akdi veya istihdam ilişkisine bağlı olarak ücretli çalışan herkeşe” uygulanacağı belirtilmiştir. Aynı şekilde “İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 tarih ve 89/391/EEC sayılı Konsey Yönergesi” de, Kapsam başlıklı 2. maddesinde bu Yönerge'nin kamu ve özel tüm ekonomik sektörlerde uygulanacağını (m.2/1), ancak kendine has özellikleri olan silahlı kuvvetler, polis teşkilatı ve sivil savunmada Yönerge hükümlerinin geçerli olmadığını belirtmiş; Tanımlar başlıklı 3. maddesinde de çalışan kavramından, “bir işveren tarafından istihdam edilen kişi”nin anlaşılması gerektiği ve bu kavrama çırak ve stajyerlerin de dahil edildiğini vurgulamıştır. Ancak ev işlerinde çalışanları işçi kavramına dahil etmemiştir. Aynı şekilde toplu işçi çıkarmaya ilişkin 98/59/EC sayılı Yönerge; işletme veya işletmenin bir bölümünün devri durumunda çalışanların haklarının korunmasına ilişkin 2001/23 sayılı Yönerge de iş sözleşmesine dayanarak çalışanları kapsamına almıştır. Ayrıca topluluk ölçekli işletmelerde çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarının uygulanması açısından kabul edilen 94/45/EC sayılı Yönerge ile 2001/86/EC sayılı Yönerge'de çalışan kavramından işçi kavramının anlaşılması gerektiği açıktır. Yine belirli büyüklüğe ulaşmış tüm işletmelerde uygulanmak üzere kabul edilmiş ve çerçeve yönerge niteliği taşıyan 2002/14/EC sayılı Yönerge'de memurları kapsam dışında bırakmıştır. Ayrıntı için bkz. Yuk.BI.2, s.171 vd.

⁷²⁹ SÜZEK, *İş Hukuku*, s.119.

⁷³⁰ SÜZEK, *İş Hukuku*, s.120.

⁷³¹ SÜMER, s.17.

fıkrasında “*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi...denir*” hükmü getirilmiştir⁷³². Zira işin doğası gereği, işçinin gerçek kişi olması gerekir⁷³³.

2. Çırak ve Stajyerler

Çırakların hukuki durumu 3308 sayılı “Mesleki Eğitim Kanunu”nda (MEK) düzenlenmiştir. Kanunun 3. maddesinin (c) bendine göre, çırak “*Çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları iş içerisinde geliştirilen kişi*” olarak tanımlanmıştır. Çırak, öğrenmek ve çalışmakla ödevli bir kişidir. Zira çıraklık sözleşmesinin esaslı unsuru, bir *meslek ve sanatın öğretilmesidir*⁷³⁴. Bu bakımdan çıraklık sözleşmesi, iş sözleşmesinden ayrılır. Bu nedenle çıraklar hukukumuzda göre işçi niteliğini taşımazlar⁷³⁵.

⁷³² Diğer iş kanunları da işçi kavramını kendi kapsamlarına göre tanımlamışlardır. 854 sayılı Deniz İş Kanunu’na göre, “*Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kapitan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere*” gemi adamı denir (m.2/B). Söz konusu maddede “*diğer kişiler*” den de söz edildiği için, gemilerde çalışan aşçı, garson, müzisyen, temizlikçi gibi kişiler de bu yasa anlamında işçi kabul edilecektir; 5953 sayılı Basın İş Kanunu’na göre, “*Bu kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir*” (m.1/2). Aynı Kanununun 4. maddesinde de “*Gazeteci ile kendisini çalıştıran işveren arasındaki iş akdinin yazılı şekilde yapılması mecburidir*” denilmiştir. Basın İş Kanunu anlamında işçi olarak kabul edilmek için, *fikir ve sanat işlerinde çalışıyor olmak gerekir*. Yani gazetede çalışmakla birlikte fikir ve sanat işlerinde çalışmayanlar örneğin, gazete matbaasında çalışanlar, kameramanlar vb. işverene iş akdiyle bağlı olsalar da gazeteci sayılmazlar ve bu çalışmaları dolayısıyla 4857 sayılı Kanunun kapsamı içinde yer alırlar; İşçi kavramınının 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’na göre daha geniş ele alındığını belirtmemiz gerekir. Zira bu Kanun’un 2. maddesinin 1. fıkrasında, “*hizmet akdine dayanarak çalışanlara işçi*” denildikten sonra, aynı maddenin 2. fıkrasında, “*Bu kanun bakımından araç sahibi hariç nakliye mukavelesine göre esas itibarıyla bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı veya neşir mukavelesine göre eserini neşire terk etmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket mukavelesine göre ortaklık payı olarak esas itibarıyla fiziki veya fikri emek arzı suretiyle – bu mukavelelerin aynı durumdaki herkese açık olması kaydıyla – bir işyerinde*” çalışanlar da işçi kabul edilmiştir. 2821 sayılı Kanununun 2. maddesinin 2. fıkrasında “*araç sahibi hariç nakliye mukavelesine göre esas itibarıyla bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı...meslek edinmiş*” olanlar işçi sayıldıklarına göre, sadece bir işverene bağımlı bir biçimde çalışan diğer deyimle işverenle arasında iş akdi bulunan hamallar değil herhangi bir işyerine bağlı olmaksızın taşıma işi yapan *serbest hamallar* da Sendikalar Kanunu anlamında işçi sayılmışlardır; 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK) işçi kavramını tanımlamamıştır. Ancak 2. maddesinde “*Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir*” denilmek suretiyle, aslında bu Kanuna göre de iş sözleşmesiyle çalışan kişilerin işçi sıfatını taşıdığını kabul etmek gerekir. Bkz. SÜZEK, **İş Hukuku**, 119 vd.

⁷³³ Ayrıntılı bilgi için bkz. EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.33-34; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.120; DEMİR, **Bireysel İş Hukuku**, s.12; MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.115; ŞAKAR, s.43; SÜMER, s.15.

⁷³⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. UŞAN M. Fatih, **Çıraklık Sözleşmesi**, Konya-1994, s.1 vd; UŞAN M. Fatih, “*3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun Çıraklık Sözleşmesine İlişkin Hükmülerinin Uygulamada Ortaya Çıkan Aksaklıkları ve Çözüm Önerileri*”, **Çimento İşveren**

Çıracılar, esas olarak MEK'na tâbidirler. Bu Kanun'un kapsamına giren işyerlerinde çalışan çıracılara BK ve kural olarak İK hükümleri uygulanmaz⁷³⁶. Zira MEK'nun 13. maddesinin son fıkrasında, bu Kanuna tâbi olan çıracılara Borçlar Kanunu'nun çıraklık sözleşmesine dair hükümleri ile iş sağlığı ve güvenliği kuralları dışında İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı öngörülmüştür.

Stajyerler de çıraklar gibi, işçi sayılmamaktadır. Zira bunlar da, bir meslek konusunda aldıkları teorik bilgiyi uygulama ile tamamlamak amacıyla bir işverenin işyerinde bulunurlar. Bunların amacı, teorik olarak edindikleri mesleki bilgileri geliştirmek ve deneyimlerini artırmaktır. Önemle belirtelim ki, zorunlu staj süresini tamamlayan kişi, aynı işverenin yanında çalışmasını sürdürürse, artık bu tarihten sonra işçi sıfatını kazanır⁷³⁷.

Yine İK'nun 4. maddesinin (f) fıkrasında da, bu Kanun'un "*iş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında*" uygulanmayacağı hükmüne bağlanmıştır. Maddenin gerekçesinde işyerindeki iş kazası ve meslek hastalıkları risklerine çırak ve stajyerlerin de maruz kaldığı, konuyla ilgili Avrupa Birliği Yönergesi'nde (89/391/EEC sayılı Yönerge) olduğu gibi iş güvenliğine ilişkin kurallardan çırak ve stajyerlerin de yararlanmasının sağlandığı ifade edilmiştir⁷³⁸.

Çırak ve stajyerler hakkında İK'nun 77 ve devamı maddelerinde yer alan iş sağlığına ve güvenliğine ilişkin hükümler ile bu hükümlere dayanılarak çıkarılmış bulunan yönetmelikler aynen uygulanacaktır. İK, sadece çırak ve stajyerlerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamına alınması ile yetinmemekte, iş sağlığı ve güvenliği konusunu AB standartlarına yaklaşan daha ileri bir düzeye getirmektedir⁷³⁹. Buna

⁷³⁵ **Dergisi**, C:8, S:2, (Mart-1994), s.9 vd; UŞAN M. Fatih, "*Çıraklık Alanında Yapılan Son Yasal Değişikliklerin Değerlendirilmesi*", **Çimento İşveren Dergisi**, C:17, S:1 (Ocak-2003), s.19 vd. EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.34; SÜMER, 29; MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.123.

⁷³⁶ UŞAN, **Çıraklık**, s.23; DEMİRCİOĞLU Murat/CENTEL Tankut, **İş Hukuku**, 11.B, İstanbul-2006, s.47-48; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.34; SÜMER, s.29; ŞAKAR, s.45; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.126; MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.123-124; ESENER, s.115.

⁷³⁷ SÜMER, s.29; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.34; MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.123.

⁷³⁸ SERATLI Gaye Burcu, "*4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği*", **AÜHFD**, C:3, S:2, 2004, s.216.

⁷³⁹ ALP, "*Temel Sosyal Haklar*", s.30.

göre işveren, işyerinde alınan güvenlik önlemlerine uyulmasını denetlemek, işçileri mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermekle yükümlü tutulmaktadır (İK. md. 77/2). Bu haktan Kanun kapsamına giren bütün işçiler yanında, çırak ve stajyerler de yararlanmaktadır⁷⁴⁰.

3. Memur ve Sözleşmeli Personel

Memur kavramı, 1982 Anayasası'nın 128. maddesinin 1. fıkrasında ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/A maddesinde tanımlanmıştır. Söz konusu tanımlara göre memurlar, devlet, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini yerine getirmekle görevlendirilmiş, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ile diğer çalışma koşulları kanunla düzenlenen kişilerdir. Memurlar 657 sayılı Kanunun kapsamında yer alır ve kendilerine iş hukuku mevzuatı değil, idare hukuku mevzuatı uygulanır⁷⁴¹.

Sözleşmeli personel ise, 05.02.1992 tarih ve 3771 sayılı Kanunla değişik 29.01.1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye (KHK) uygun olarak istihdam edilen çalışan grubunu oluşturur. 399 sayılı KHK, kamu iktisadi teşebbüsleri (KİT) ile bağlı ortaklıklarda istihdam edilen personelin tâbi olacağı çalışma koşullarını düzenlemektedir. 399 sayılı KHK'ye ekli I sayılı cetvelde yer alan ve bu KHK'ya tabi bulunan üst düzey yöneticileri *memur* statüsüne sokulmuş (KHK, m.3/b), ekli I sayılı cetvel dışında kalan 399 sayılı KHK'da öngörülen çerçevede kurulacak bir sözleşme ile işe alınan personel ise ne işçi ne de memur statüsünde değerlendirilmiştir (KHK, m.3/c)⁷⁴². Sözleşmeli personelin çalışma koşulları tümüyle 399 sayılı KHK ile düzenlenmiştir. Önemle belirtelim ki, KİT'lerinde çalışan tüm personel sözleşmeli personel statüsünde değildir. Bu kurumlarda şüphesiz *işçi* statü-

⁷⁴⁰ CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.38.

⁷⁴¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. DERDİMAN Cengiz, **İdare Hukuku**, Bursa-2007, s.405-413.

⁷⁴² İşçi niteliği taşıyan personel, memur, sözleşmeli personel ve geçici personelden oluşmaktadır. Sözleşmeli ve geçici personel hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uygulanmaktadır. DERDİMAN, s.408.

sünde çalışan personel de mevcuttur ve tamamen İK'nun kapsamı içinde yer almaktadır.

C. İşveren

İK'nun 2. maddesinin 1. fıkrasına göre, “*işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren...denir*”. Tanımdan da anlaşılacağı üzere, işveren gerçek kişi olabileceği gibi, tüzel kişi (dernek, şirket, sendika, KİT, belediye gibi) veya tüzel kişiliği olmayan (bakanlıklar, adi şirketler gibi) kuruluşlar da olabilir⁷⁴³.

İşveren, işçiye en üst düzeyde emir ve talimat veren kişidir. Ancak bazı durumlarda emir ve talimat verme yetkisi işletme sahibinin küçük yaşta olması veya hukuki işlem ehliyetine sahip olmaması nedeniyle, yasal temsilci tarafından kullanılır⁷⁴⁴.

D. İşveren Vekili

Günümüzde işyeri veya işletmelerde çalışan işçilerin sayısının artması, bu yerlerin işlerinin geniş ve karmaşık hatta uzmanlık isteyen yapısı dikkate alındığında, bir işverenin bunların hepsine bizzat ayrı ayrı yönetim hakkı uygulaması ve onlardan işin ifasını talep etmesi, onlara karşı çeşitli işlemler yapmasını bekleme anlamsız ve çoğu kez imkânsızdır⁷⁴⁵. Tüm bu nedenlerle işverenler, işyerinde otoritelerini temsil

⁷⁴³ Diğer iş kanunları da kendi kapsamlarına göre işveren kavramına tanım getirmişlerdir. Deniz İş Kanunu (m.1/1, 2/B), Basın İş Kanunu (m.1,4) ve Sosyal Sigortalar Kanununa (m.2/1) göre bir iş sözleşmesine dayanarak işçi (gemi adamı, gazeteci, sigortalı) çalıştıran kişiler işveren sayılır. İşveren sıfatını kazanabilmek için mutlaka işyerinin maliki olmak gerekmez; Sendikalar Kanunu'nun 2. maddesinin 4. fıkrasına göre işveren, “*işçi sayılan kimseleri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarına*” işveren denir. Sendikalar Kanunu işletmenin bütününe yöneten işveren vekillerinin de işveren sayılacaklarını hükme bağlamıştır (m.2/6-7). Yine Sendikalar Kanunu'na göre bir adi şirkette fiziki veya fikri emek arzı suretiyle ortak olanların dışındaki ortaklar da işveren sayılırlar (m.2/5).

TİSGLK'na göre toplu iş sözleşmeleri iş akitlerinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlediğinden (m.2), bu Kanun açısından da, iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran kişiler işveren sayılırlar. TİSGLK'nun 62. maddesinin 2. fıkrasına göre, işyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimse (işletmenin bütününe yönetmese bile) bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılırlar. Ayrıntılı bilgi için bkz. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.130 vd; MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.126 vd; NARMANLIOĞLU, s.103 vd.

⁷⁴⁴ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.34; NARMANLIOĞLU, s.104.

⁷⁴⁵ AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi, 1.Cilt**, s.75.

edecek işveren vekili adı verilen kimselere ihtiyaç duyarlar⁷⁴⁶. Konuyu düzenleyen İK'na göre işveren vekili, “işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler”dir (m.2/4.c.1). İşveren vekilleri işyerlerinde konumlarına göre, ustabaşı, müdür, müdür yardımcısı, personel (insan kaynakları) müdürü, genel müdür, genel müdür yardımcısı gibi sıfatlarla anılırlar⁷⁴⁷.

İşveren vekili, işin ve işyerinin yönetiminde görev almaktadır. İşveren vekili yetki çerçevesi içerisinde yer alan işlerden sorumlu olur. Örneğin muhasebe müdürü mali işlerden sorumlu olurken; ustabaşının görev alanı içerisine giren işlerden sorumlu olmayacaktır. İşveren vekili açısından önemli olan diğer bir unsurdan, işveren adına hareket etmesidir⁷⁴⁸.

İşverenin gerek işe alma sürecinde gerekse işe alındıktan sonra iş ilişkisine ilişkin çalışma koşulları hakkında bilgi verme yükümlülüğünün, işyerinin veya işin yönetiminde görev alan işveren vekilinin yetki alanına girmesi de mümkündür. Bu konuda özellikle işyerlerinde personel (insan kaynakları) müdürü olarak görev alan kişilerin sorumlu olduğu söylenebilir. Öte yandan iş ilişkisinin sona ermesi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işçinin bilgilendirilme hakkına ilişkin konularda personel müdürü, işyeri müdürü, genel müdür veya müdür yardımcıları ve ustabaşı gibi ilgili işveren vekillerinin sorumluluğu söz konusu olabilecektir.

İşveren vekilinin kendisine bırakılan yetki alanı içinde kalan ve işçilere karşı yaptığı işlemlerden doğan sorumluluğun işverene ait olacağı İK'nun 2. maddesinin 5. fıkrasında hükme bağlanmıştır. Belirtelim ki buradaki sorumluluk tamamen *hukuki*

⁷⁴⁶ İşveren vekili kavramına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. GÜVEN Ercan/AYDIN Ufuk, “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili”, **ESADER**, C.XIV, S:1-2, Eskişehir 1998, s.465-486; LAÇİNER Vedat, **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul-1998, s.3 vd; BAŞBUĞ Aydın, “İşveren Vekilinin İşvereni Dolaylı Temsili ve İş Hukuku Açısından Sonuçları”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S:3, 2004, s.1 vd.

⁷⁴⁷ İşveren vekilleri işyerlerinde aynı zamanda işverene karşı işçi sıfatını da taşıyabilir. Bu niteliğe sahip işveren vekillerine öğretide *yönetici işçi* de denilmektedir. Ancak, işçi sıfatı taşımamaları durumunda aynı şey söylenemez. Bkz. AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi**, 1.Cilt, s.75.

⁷⁴⁸ Tüzel kişilerde ve ticaret şirketlerinde en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olan organ işveren sıfatına sahiptir. Buna karşılık, işverenden aldıkları temsil yetkisine istinaden işveren adına değişik düzeylerde işin yönetiminde görev alan ve talimat verme yetkisine sahip bulunan genel müdür veya müdürler işveren değil, işveren vekili sıfatına sahiptirler. Önemle belirtelim ki bir holdinge bağlı şirketlerde çalışan işçilerin işvereni de holding veya şirket topluluğu değil, iş sözleşmesinin tarafı olan şirkettir. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.130-133, 149.

sorumluluktur. Örneğin işveren vekilinin bilgilendirme yükümlülüğünü ihlal nedeniyle oluşan maddi ve manevi zararlardan sorumluluk doğrudan işverene ait olacaktır. Ancak *cezaî sorumluluk* açısından, *cezaların kişiselliği* ilkesi gereğince suç teşkil eden bir eylemden dolayı işveren vekili de sorumlu tutulacaktır⁷⁴⁹. Örneğin, iş sözleşmesinin yazılı yapılmadığı durumlarda, işçiye genel ve özel çalışma koşulları hakkında bilgi verme esasına dayanan belge verme zorunluluğuna (m.8/3) aykırı davranıştan kaynaklanan *idari para cezasından* işveren vekili sorumlu olacaktır.

II. YER YÖNÜNDE KAPSAM

İşverenin çalışanlara bilgi verme ve danışma yükümlülüğünün uygulandığı yerler, çalışanların iş sözleşmesine istinaden iş görme borcunu yerine getirdikleri işyerleridir. Bu nedenle bu hakkın uygulanması açısından *işyeri/işletme* kavramlarının tanımlanması, kapsamının belirlenmesi ve sınırlarının çizilmesi son derece önem arz etmektedir. Nitekim İK, belirli nitelikli işyerlerine uygulanmakta, bazı işyerlerini kapsam dışında bırakmaktadır. İK., ve diğer ilgili mevzuatta düzenlenen ve çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarına ilişkin düzenlemelerin uygulanacağı yerlerin de kural olarak bu mevzuatın özellikle 4857 sayılı Kanunun kapsamına giren işyerlerinden olması gerekmektedir.

A. İşyeri/İşletme Kavramı

4857 sayılı İş Kanununa göre: “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür”⁷⁵⁰.

⁷⁴⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*, s.146; SÜMER, 19; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.39.

⁷⁵⁰ Diğer iş kanunları da, işyeri kavramına kendi uygulama alanlarına göre tanım getirmişlerdir. Nitekim 2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre: İşin yapıldığı yere işyeri denir. İşin niteliği ve

İşyeri sayılmak için yukarıda belirtilen unsurların yan yana gelmesi yeterli olmayıp, bunların belirli bir amaç için işveren tarafından İK, m.2/1 de belirtildiği gibi örgütlenmesi, belirli bir ortak yönetim altında organize edilmesi gerekir. Nitekim işyerinin kapsamını belirleyen İş Kanununun 2. maddesinin 3. fıkrasında da işyerinin, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu⁷⁵¹ kapsa-

yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle yukarıda belirtmiş olduğumuz işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır şeklinde 4857 sayılı Kanunla paralel bir düzenleme içermektedir. Ancak 4857 sayılı Kanunun yaptığı tanım, sendikalar Kanununa göre yapılan (ve aynı zamanda eski İş Kanunu) tanımdan oldukça geniştir. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.157; 854 sayılı Deniz İş Kanunu açıkça işyeri kavramını tanımlamamışsa da, işyerinin yasanın 1. maddesinden gemiye hasredildiği anlaşılmaktadır. 5953 sayılı Basın İş Kanununda, “gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajansları” işyeri olarak kabul edilmiştir. Deniz İş Kanun yönünden işyeri, denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemiler olup, bu da Kanun tarafından dar bir işyeri tanımı kabul edildiği anlamına gelmektedir. MOLLAMAHMUTOĞLU, s.152-153; Bununla birlikte DİK; aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla ise veya işverenin gemide çalıştırdığı gemi adamı sayısı beş veya daha fazla ise yüz grostonilatolunun altında olan gemileri de işyeri saymaktadır (m.1/2).

751

4857 sayılı Kanunun 2. maddesinin 3. fıkrasında **“işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür”** ifadesi yer almıştır. Bu halde, artık bir işyeri işverenin organizasyonu içinde yer alıyorsa o işyerinden sayılacaktır. Yeni istihdam, üretim, iş organizasyonu teknikleri, bilgisayar teknolojisi (tele çalışma, internet üzerinden çalışma) ve diğer işyeri dışındaki çalışmalar, iş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun daha esnek bir şekilde değerlendirilmesine yol açmış ve klasik işyeri tanımının sınırları dışına çıkılmaya başlanmıştır. Örneğin işçilerin evlerinde yaptığı çalışmalarda işverenin yönetim hakkı ve bağımlılık ilişkisi zayıflamaktadır. Ancak bu çalışmalar işverenin iş organizasyonunun içinde yer aldığından evlerde yapılan çalışmalar da işyerinde yapılmış sayılacaktır. Aynı şekilde, ülke genelinde uzak mesafede bulunsun da yasanın gerekçesinde belirtildiği gibi örneğin bir beyaz eşya fabrikasının bakım ve onarım yerleri, bir ilaç fabrikasının pazarlama birimleri, bir otomobil fabrikasının servis hizmeti yerleri ve bilgisayar teknolojisinin kullanıldığı işlerde irtibat büroları da işyerinden sayılır. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.162; 2. maddenin gerekçesinde de belirtildiği gibi, *“Teknolojik ve ekonomik gelişmeler...çok yönlü ve yapısal değişiklikleri beraberinde getirmiş, bir işyerinin amacının gerçekleştirilmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu ‘yerin’ dışına taşmış, işveren, kurulan ‘iş organizasyonu’(nu) işçinin evine, bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde...veya ilin içinde...işlerin yürütüldüğü bir örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimini duymuştur. Bu olgular dikkate alınarak ve Avrupa Birliğine üye ülkelerdeki değerlendirme ve kavramsal gelişmeler göz önünde tutularak ...üçüncü fıkra...hükmü eklenmiştir”* Teknolojik ve ekonomik gelişmeler işyeri kavramında içerik itibarıyla yeni açılımlara yol açmıştır. Örneğin tele evde çalışma, ödünç iş ilişkisi, gezici görev yapan elemanların durumu, bu anlamda değerlendirilebilir. Keza alt işveren ilişkisinde de alt işveren işçisinin kimin işyerinde çalıştığı gibi problemlerle karşılaşılacaktır. İşyeri ile (işverenle) bağlantılı diğer bir husus da, sermayenin konsantrasyonu ve tek elden yönetimi çerçevesinde Türkiye’de de kendisini gösteren holdingleşme ve şirket grupları halinde bunların (ayrı ayrı işverenlere ait) birbirinden bağımsız işyerleri mi yoksa aynı (işverene ve) işletmeye ait birden çok işyerleri mi sayılacağıdır. Bu konuda ilke anılan yerlerin her birinin ayrı ve bağımsız bir işyeri olarak benimseneceğidir. Artık işverenin iş organizasyonunda çalışma kavramı üzerinde durulmaktadır. Söz konusu kavram iş sözleşmesinin bağımlılık unsuru yönünden kimi sorunlara yol açmaktadır. Bu bağlamda işçinin işini yaptığı yer bazen hizmet sözleşmesinin tarafı olan işverene ait işyeri olmakta bazen ise, onun işyerinin sınırları dışına (ödünç iş ilişkisi yoluyla) taşınmaktadır. Aynı şey evde çalışma için de söylenebilir. Tüm bunlarda işçi iş sözleşmesi tarafı olan işverenin iş organizasyonuna bağlı bir biçimde iş görmektedir.

mında bir bütün olduğu hükme bağlanmıştır. Bu organizasyonun az veya çok sürekli olması gerekir⁷⁵². Örneğin tek bir nakil işinin gerçekleştirilmesi işyerinin oluşmasına yol açmaz.

Tüm bu açıklamaların ardından işyeri kavramını, bir işveren tarafından mal veya hizmet üretimine yönelik teknik bir amacın gerçekleştirilmesi için, maddi olan ve olmayan unsurlar ile, işgücünün bir araya getirildiği, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlardan da oluşan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür⁷⁵³ şeklinde tanımlamak mümkündür. İşyeri mal ve hizmet üretimine yönelik teknik bir amaç takip eder⁷⁵⁴.

İş Kanunlarında yer alan işletme ve işyeri kavramlarının farkının ortaya konulması gerekir. İşyeri, mal veya hizmet üretimine yönelik teknik bir amacı olduğu halde işletme kural olarak iktisadi ve mali (kar sağlama) amacı güder⁷⁵⁵. Teknik bir üretim amacına yönelik işyerinin işletmeden farkı olarak piyasa ile kar veya zararla doğrudan bir ilgisi yoktur⁷⁵⁶. Örneğin işletmeye bağlı bir fabrikanın amacı doğrudan kâr yapmak değildir. Bunun için mal üretimi yapmaktır.

İşletmede genel olarak iktisadi bir amaç güdülmekle birlikte, bu hususta mutlak bir zorunluluk da yoktur. Örneğin bir fikrin gerçekleşmesine hizmet amacıyla veya bir kamu hizmetinin görülmesi için de bir işletme kurulabilir⁷⁵⁷.

Hatta ödünçte fiilen ödünç alana sunduğu hizmet bile kendi işverenine olan iş görme borcunun ifası niteliği taşımaktadır. AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi*, 1. Cilt, s.127.

⁷⁵² SÜZEK, *İş Hukuku*, s.158.

⁷⁵³ İşyeri kavramının tanımı ve unsurları için ayrıca bkz. GÜZEL Ali, *İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi*, İstanbul-1987, s.79 vd; AYDINLI İbrahim, *Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları*, Ankara-2001, s.vd; DEMİR, *İş Hukuku ve Uygulaması*, s.13vd; SÜZEK, *İş Hukuku*, s.157; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.147; EYRENCİ/ TAŞKENT/ULUCAN, s.39; SÜMER, s.22 vd.

⁷⁵⁴ DEMİRCİOĞLU, s.26.

⁷⁵⁵ İşyeri kavramı da işletme gibi, sermaye, yönetim ve personel olmak üzere üç unsurdan oluşan ve süreklilik gösteren bir yapıyı işaret etmektedir. İşyeri, işletmenin takip ettiği ekonomik amaçtan farklı olarak teknik bir amaç güder ve bu nedenle de maddi ve gayri maddi araçlarla belirli bir teknik amacı gerçekleştirmeye yönelik, süreklilik arz eden organize bir bütün şeklinde tanımı uygun düşer. ÇELİK, s.52-53; AYDINLI, *İşletme*, s.41-42.

⁷⁵⁶ Bkz. SÜZEK, *İş Hukuku*, s.163; Öğretide bir görüşe göre, işletme tıpkı bir siyasal topluluk gibi, yasama (işletme yönetmeliklerinin hazırlanması), yürütme (yönetim yetkisi) ve yargı (disiplin yetkisi) gibi üç fonksiyonun bünyesinde yer aldığı; bun fonksiyonları gerçekleştirecek organların ve usullerin belirli olduğu bir yapıdır. MOLLAMAHMUTOĞLU, s.149, 126 nolu dipnot.

⁷⁵⁷ NARMANLIOĞLU, s.127; GÜZEL, *İşletme*, s.67; SÜZEK, *İş Hukuku*, s.163

İşletme, genellikle işyerine göre daha geniş bir kavramdır. Örneğin bir bankanın şubeleri; otelcilik işletmesinin otelleri; denizcilik işletmesinin gemileri ayrı işletmenin kapsamına giren birden çok işyerini meydana getirirler. Ancak işletmeyi çeşitli işyerlerinin toplamı olarak tanımlamamak gerekir⁷⁵⁸. Zira bazen işletme tek bir işyerinden ibaret de olabilir. Bir işverenin tek bir fabrikası varsa, bu hem işyeri hem de işletme durumunda olup, üretime yönelik tarafı işyeri, iktisadi amaç güden yönü ise işletme sayılır⁷⁵⁹. Gerçekten de bu gibi durumlarda, iktisadi ve teknik amacın birleşmesi ve işyeri ve işletme kavramlarının birbirine benzemesi ve iç içe geçmesi ve aynı anlamda kavramlar olarak karşımıza çıkması söz konusudur⁷⁶⁰.

O halde işletme, işyerinden farklı olarak iktisadi bir amacın gerçekleştirilebilmesi için bir işverene ait birden fazla (veya bir) işyerinin örgütlenmesinden oluşan bir ünitedir şeklinde tanımlanabilir⁷⁶¹.

İşletme kavramı esas itibariyle İktisat ile Ticaret Hukukunun alanına giren bir konudur. Ancak İş Hukukunda da işletme kavramına başvurulmasını gerektiren çeşitli düzenlemeler bulunmaktadır⁷⁶².

B. İşyerinin Kapsamı

İşin yapıldığı yer,⁷⁶³ mal ve hizmet üretiminin yapıldığı yerdir⁷⁶⁴. Yani, işyerindeki teknik amacın gerçekleştirildiği, mal ve hizmet üretiminin yapıldığı ve dola-

⁷⁵⁸ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.164; SÜMER, s.22-33.

⁷⁵⁹ NARMANLIOĞLU, s.126; GÜZEL, **İşletme**, s.65-66; SÜZEK, s.163-164; ÇELİK, s.62; SÜMER, s.22.

⁷⁶⁰ DEMİR, **İş Hukuku Uygulaması**, s.20; SÜMER, s.22

⁷⁶¹ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.164; SÜMER, s.22.

⁷⁶² Toplu İş Hukukunda aynı işverene ait aynı işkolundaki işyerleri işletme olarak kabul edilmiş ve bu işyerleri için tek bir toplu iş sözleşmesi yapılması zorunluluğu öngörülmüştür. İş Kanununda işletme kavramına birçok hükümde yer verilmiştir. Örneğin, işletmenin bütünüdür yönetiminde görev alan kişiler işveren vekili sayılmışlar (İK; m.2/4) ve işletmenin bütünüdür sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcılarını iş güvencesinin kapsamı dışında bırakılmışlardır (İK, m.18/5). Yine işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler, iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep olarak kabul edilmiştir (İK, m.18/1). Bir başka hükümde işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucunda işyerinden toplu işçi çıkarılabilmesine olanak sağlamıştır (İK, m.29/1). SÜMER, s.22,

⁷⁶³ 1475 sayılı EİK'nun, "işin yapıldığı yere işyeri denir" tabirinden hareketle, işin yapıldığı yer *asıl işyeri* olarak kabul ediliyordu. GÜZEL, "İşyerinin Devri", s.74; Öğretide *asıl işyeri* tabiri-ne karşı çıkmıştır. Zira kavramın mefhum-u muhalifinden işyerine bağlı yerlerin "tali işyeri" olarak kabul edilmesi anlamı ortaya çıkmaktadır. 1475 sayılı eski İş Kanununun 1. maddesinin

yısıyla işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcunu yerine getirdiği yerdir⁷⁶⁵. Şüphesiz ki, böyle bir yer kural olarak gerek bireysel iş hukuku ve gerekse toplu iş hukuku bakımından işyeri kabul edilecektir⁷⁶⁶.

İşyerinde takip edilen teknik amacın gerçekleşmesine katılan; bu anlamda onu tamamlayan, tâli mahiyette çalışmanın yapıldığı, teknik olarak işyeri bütünlüğü içinde yer alan üretim mekanlarıdır⁷⁶⁷. İK, m.2/2 hükmüne göre, “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve yanı yönetim altında örgütlenen yerler” işyerine bağlı yerler olarak kabul edilmiştir.

4857 sayılı Kanunda işyeri, işveren tarafından mal (tekstil, ilaç, lastik vb) ve hizmet (otel, okul, hastane vb) üretmek amacıyla (teknik amaç⁷⁶⁸) üretim unsurlarının (maddi olan – bina, makine, malzeme gibi- ve maddi olmayan-marka, patent, alacak gibi- unsurlar ve personel olarak işçiler-emek) örgütlendiği birim (teknik bi-

ilk fıkrasına ve halen yürürlükte bulunan Sendikalar Kanununun 2. maddesinin 8. fıkrasına göre ele alınan bu ifadeye 4857 sayılı İş Kanununda yer verilmemiştir. Bununla beraber, adı geçen yasanın 2. maddesinin 2 ve 3. fıkralarından aynı sonuca ulaşmak ve **mal ve hizmet üretimine yönelik teknik amacın esas itibariyle gerçekleştiği alanın işin yapıldığı yer olduğunu ileri sürmek mümkündür**. Ancak işin esas itibariyle yapıldığı yerin **asıl işyeri** olarak nitelendirilmesi uygun olmaz. Çünkü işyeri İK m.2/2 ve 3’te belirtilen kısımlarla birlikte bir bütün oluşturur ve aynı hukuki sonuçlara tabi olur. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.159; Gerçekten de Eski İş Kanununun (1475) işyerinden saydığı yerler göz önüne alınarak ve bunlara kıyasla işin yapıldığı yer olarak işyeri *asıl işyeri* şeklinde değerlendiriliyordu. Bununla anlatılmak istenen husus, işyeri kurmakla takip edilen teknik amacın gerçekleştiği yer olsa gerektir. Fakat öğretilerde de isabetle belirtildiği üzere, bu durumda işyerinden sayılan yerlerin *tali işyerleri* gibi mütalaa edilmesi gerekmektedir ki, işyeri kanunen, kavrama dahil edilen yerlerle bir bütün olarak ele alındığından, böyle bir ayırım kanuna uygun bir ayırım değildir. Yeni İş Kanunu, işyerinin bağlı yerler, eklen-tiler ve araçlarıyla birlikte bir iş organizasyonu bütünü olduğunu açıkça ifade etmek suretiyle bu yanlış anlaşılmanın önünü kesmiştir. MOLLAMAHMUTOĞLU, s.152.

⁷⁶⁴ SÜMER, s.20; AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt**, s.127.

⁷⁶⁵ SÜMER, s.20.

⁷⁶⁶ AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt**, s.127.

⁷⁶⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.154; Aralarında teknik mahiyette bir ilişki olmadığı halde **iktisadi bütünlük** oluşturan yerler bu şekilde işyeri olarak başlangıçta kabul edilmişken, artık 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri göz önünde bulundurulduğunda bunun mümkün olmadığı açıktır. Gerçekten de, Yargıtay’ın bir kararında (Y10HD, 17.11.1975, 3998/6073, MOLLAMAHMUTOĞLU, s.155, 150 nolu dn) aynı kişiye ait bir fırın ile fırın mamüllerinin satıldığı büfe bir işyeri olarak kabul edilmişti. Oysa bu iki yer arasında teknik anlamda bir bağılılık bulunmadığı (nitelik yönünden bağılılık); ekmek üretimi için ekmek satımının teknik bir gerek olmadığı diğer bir anlatımla ekmeğin satılmamasının, teknik olarak ekmeğin üretimini engelleyecek bir faktör oluşturmayacağı; 4857 sayılı Kanunda kullanılan ifadeyle, “*işyerinde üretilen mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı*” bulunmadığı açıktır. MOLLAMAHMUTOĞLU, s.155.

⁷⁶⁸ İşyerini belirleyen diğer önemli bir unsur da onun amacıyla ilgilidir. Maddenin gerekçesinde de ifade edildiği gibi, işyeri, işletmeden farklı olarak mal veya hizmet üretimine yönelik **teknik bir amaç** izler. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.158.

rim) olarak doğru kavramsal bir tanıma oturtulmuştur⁷⁶⁹. Bu tür faaliyet alanları tek işyeri olarak nitelendirilir. Aralarında nitelik yönünden bağ bulunmayan, açıkçası faaliyetleri teknik yönden birbirini tamamlamayan ya da farklı yönetim altında örgütlenmiş bulunan yerler ise ayrı işyerleri olarak kabul edilmiştir⁷⁷⁰. İşin yapıldığı yer, teknik anlamda mal ve hizmet üretiminin yapıldığı ve gerçekleştirildiği yer olabilir. Bu gibi hallerde işyeri, sadece işin yapıldığı yerden ibaret olabilir. Bir konfeksiyon atölyesi ile otel işletmesi böyledir. Özellikle iktisadi ve teknik amacın birleştiği bu gibi işyerlerinde işyeri ve işletme kavramları da birbirine benzeyen, iç içe geçmiş, aynı anlamda kavramlar olarak karşımıza çıkar. Mal ve hizmet üretimi ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerlerin, aynı işyerinden sayılması ve hukuki bağlılığın bir arada bulunması şarttır. Örneğin bir çelik tencere fabrikasının çelik saçlarının depo edildiği yer, kesilerek preslendiği atölye, tıraşlanarak ve galvanize edilerek parlatıldığı imalathane ve bakalit kapak saplarının takıldığı yerler, ayrı işyerleri olabilir. Hatta bunlar için ayrı işyeri numarası da alınmış olabilir. Ancak bu işyerlerinde yapılan işler aynı teknik amaç için organize edilmiş ise, işin niteliği ve yürütümü (yönetimi) bakımından işyerine bağlı yerler kabul edilecektir⁷⁷¹.

İK'nun 2. maddesinin 2. fıkrasına (Send.K.m.2/9) göre, “*dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler*” de işyerinden sayılır. Hükümdeki gibi ibaresinden de anlaşılacağı şekilde eklentiler sayılan yerlerle sınırlı değildir⁷⁷². Örneğin hükümde sayılmamasına karşın garaj ve otopark yerleri de eklenti sayılır ve işyerine dahil-

⁷⁶⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.148; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s.40.

⁷⁷⁰ Yargıtay, bankalarda Genel Müdürlük (merkez) ile her bir şubeyi; Türk Hava Yollarının Genel Müdürlüğü ile bilet satış yerlerini, denizcilik şirketine ait her bir gemiyi, ayrı ayrı işyerleri saymıştır. Karar için bkz. EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s.40.

⁷⁷¹ Ancak aynı işverene ait olmakla birlikte, sadece kendi tencere fabrikasına değil, başka fabrika ve imalathanelere de **fason** üretim (bakalit kapak sapı) yapan, özellikle işçilerinin ücret bordroları ile işe giriş ve çıkışlarını ayrı belgelendiren **bağımsız bir organizasyona** sahip işyeri de artık ayrı bir işyeri olarak kabul edilecektir. ÇELİK Nuri, **İş Hukuku**, s.52; Uygulamada Yargıtay da verdiği bir kararında, iktisadi olarak birbirini tamamlayan nitelikte bir bütün olan yerlerin **tek bir işyeri** olduğunu; fakat bunun yeterli bir ölçü olmadığını, o iş gereğince bağlı olmaksızın çalışılan yerin bağımsız bir işyeri olduğu kararlaştırılmıştır. Y9HD, 22.11.1964, 6840/7266, DEMİR, **İş Hukuku Uygulaması**, s.21, dn.50.

⁷⁷² SÜZEK, **İş Hukuku**, s.162.

dir⁷⁷³. Eklentilerin mutlaka işin görüldüğü yerin coğrafi sınırları içinde bulunması zorunluluğu yoktur⁷⁷⁴. *Eklenti*, asıl işin/üretim yapılmasıyla doğrudan bağlantılı olmayıp, dolaylı bağlantı içinde bulunan yerlerdir⁷⁷⁵. Eklentide ya hiç iş yapılmakta (dinlenme gibi) ya da başka bir iş (kreşte hemşirelik gibi) yapılmaktadır.

İş Kanunu (m.2/2) hükmü ve Send.K.m.2/9 hükmü herhangi bir sınırlama yapmaksızın tüm araçları işyeri kavramına dahil etmiştir. *Araç*, işin görülmesine doğrudan veya dolaylı bir şekilde hizmet eden, sabit yahut hareketli, canlı veya cansız vasıtalar⁷⁷⁶. İşyerinde görülmekte olan faaliyete katkıda bulunan sabit veya hareketli her türlü araç işyerinden sayılır. O halde işyerinde kullanılan nakliye aracı, otobüs, kamyon, otomobil, sabit vinç, grayder, boldozer gibi iş makineleri vb. bu kavrama dahildir. Ayrıca genellikle ilkel yerlerde rastlanan at, katır, eşek gibi hayvanlar da bu kavrama dahildir⁷⁷⁷. İşverenin aracın maliki olması zorunlu değildir⁷⁷⁸. Örneğin, işveren işçilerini başka birisinden kiraladığı otobüsle işyerine getirip götürmekte ise, bu araç da işyerinden sayılır. Araçların işyerinin coğrafi sınırları içinde yer alması da gerekmez. Aracın işyerinden sayılabilmesi için teknik amaca hizmet ediyor olması yani işin yapılması ve hizmetin görülmesi için kullanılıyor olması gerekir⁷⁷⁹.

Araçların işyerinden sayılması için ya işverenin mülkiyetinde bulunmaları ya da kullanımlarının kira gibi bir hukuksal işlemle işverene bırakılmış olması gerekir. Bu nedenle aralarındaki sözleşme gereği işverenin işçilerinin ulaşımını üstlenen bir ulaşım firmasının ulaşımında kullandığı araçlar, işyerinden sayılmayacaktır⁷⁸⁰.

⁷⁷³ SÜZEK, *İş Hukuku*, s.162.

⁷⁷⁴ Sadece aranan şartları içeren işverenlerin kurmakla yükümlü oldukları *emzirme odaları* ile *yurtların* işyerine 250 metreden daha uzakta olmaması gerekir.

⁷⁷⁵ AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi*, 1.Cilt, s.127.

⁷⁷⁶ AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi*, 1.Cilt, s.126.

⁷⁷⁷ AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi*, 1.Cilt s.126.

⁷⁷⁸ SÜZEK, *İş Hukuku*, s.162.

⁷⁷⁹ DEMİRCİOĞLU, s.27.

⁷⁸⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*, s.157.

C. Kapsam Dışında Kalan Yerler Ve İşler

1. 50 ve Daha Az İşçi Çalıştırılan Tarım ve Orman İşlerinin Yapıldığı İşyerleri

50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde (veya işletmelerinde) İK. hükümleri uygulanmaz (İK, m.4/1-b). Ancak çalıştırılan işçi sayısı 50'den çoksa (51 ve daha yukarı) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde de İK. hükümleri uygulanacaktır. Buradaki işçi sayısının, hukuken o işyerinin işçisi niteliği taşıyan (belirli/belirsiz süreli, tam/kısmi süreli) tüm işçileri ihtiva edecek şekilde anlaşılması gerekmektedir⁷⁸¹. Burada belirtilen tarım ve orman işleri İK, m.4/2-c⁷⁸², d⁷⁸³, e⁷⁸⁴ hükümlerinin kapsamına girmeyen işlerdir.

2. 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu'nun 3. Maddesindeki Tanıma Uygun Üç Kişinin Çalıştığı İşyerleri

Esnaf işyerleri, İK'nun uygulama alanının dışında tutulmaktadır. Dolayısıyla bu işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin iş sözleşmelerine İK. hükümleri değil, Borçlar Kanunu (BK) hükümleri uygulanmaktadır. Buna göre, 5362 sayılı "Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu"nun⁷⁸⁵ 3. maddesinin (a) bendinde belirtilen tanıma⁷⁸⁶ uygun üç kişinin çalıştığı işyerleri (İK, m.4/1) kapsam dışında bırakılmıştır⁷⁸⁷.

⁷⁸¹ AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi*, 1.Cilt, s.129.

⁷⁸² Madde hükmüne göre, "Tarım sanatları ile tarım aletleri makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler" (İK, m.4/2-c).

⁷⁸³ Madde hükmüne göre, "Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri" (İK, m.4/2-d).

⁷⁸⁴ Madde hükmüne göre, "Halkın faydalanmasına açık veya işyerlerinin müstemilatı durumunda olan park ve bahçe işleri" (İK, m.4/2-d).

⁷⁸⁵ R.G., 21.06.2005, 25852.

⁷⁸⁶ "Bu Kanunun uygulanmasında;

a) Esnaf ve sanatkâr: İster gezici ister sabit bir mekânda bulunsun, Esnaf ve Sanatkâr ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulunca belirlenen esnaf ve sanatkâr meslek kollarına dahil olup, ekonomik faaliyetini sermayesi ile birlikte bedenî çalışmasına dayandıran ve kazancı tacir veya sanayici niteliğini kazandırmayacak miktarda olan, basit usulde vergilendirilenler ve işletme hesabı esasına göre deftere tabi olanlar ile vergiden muaf bulunan meslek ve sanat sahibi kimseleri...ifade eder".

⁷⁸⁷ İK'nun uygulama alanı yönünden tek işçinin çalıştığı avukat, hekim, mali müşavir gibi serbest meslek sahiplerine ait çok sayıda işyerinde istihdam edilen katip, odacı, hemşire, sekreter gibi işçiler İK. hükümlerinden yararlanırken, çok daha ağır şartlarda çalışan tornacı, dökümcü, dokumacı, fırıncı gibi esnaf ve küçük sanatkârların üç kişi çalıştırdıkları işyerindeki işçilerin

İK'da belirtilen en fazla *üç kişinin* tespiti uygulamada sorun çıkarmaktadır. Bu sayıya bizzat esnaf ve küçük sanatkârın (yani işverenin) de katılmasının gerekip gerekmediği tartışmanın önemli bir ayağını oluşturmaktadır⁷⁸⁸. Bunun dışında bu sayının tespitinde işçilerin yanında çırakların da sayılıp sayılmayacağı tartışmanın diğer bir yönünü teşkil etmektedir.

Kanaatimizce, işverenle birlikte üç işçinin daha çalıştığı esnaf işyerinde, İK hükümlerinin uygulanması gerekir. Dolayısıyla üçten fazla kişinin çalıştığı esnaf işyerinden söz edilirken, bu üç kişinin tespitinde işveren yanında çırak gibi başka sıfatlarla çalışanların da dikkate alınması gerekir⁷⁸⁹.

3. Kapsam Dışında Kalan İşler

Çalışanlara bilgi verme ve danışma yükümlülüğü, kural olarak İK'nun kapsamı içinde kalan işler için geçerli bir yükümlülüktür. Kanun, bazı işleri kapsamı dışında bıraktığı için, bu işlere ilişkin olarak İK hükümlerinin uygulanması söz konusu olmayacaktır. Örneğin işverenin İK, m.8/3 gereğince çalışma koşulları hakkında yazılı belge verme yükümlülüğü; İK, m.18-21 hükümleri gereğince, iş güvencesi kapsamına giren işçiler açısından fesih nedeni konusunda bilgilendirme yükümlülüğü; toplu işçi çıkarmaya ilişkin İK, m.29 hükmü gereğince çalışanlarla konunun müzakerede edilmesi yükümlülüğü, kapsam dışında kalan işler açısından söz konusu olmayacaktır. Bu nedenle, bu işlerin de ne olduklarının belirlenmesi çalışmamız açısından önem arz etmektedir.

İK'nun kapsamının dışında tutulması hakkaniyete uygun görülmemektedir. Bkz. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.181-182.

⁷⁸⁸ Öğretide ağırlıklı olarak bu sayıya, yalnızca esnaf işyerinde çalışan işçiler girer; işveren ve çıraklar dahil edilmezler görüşü benimsenmiştir. Bkz. ŞEN Murat, "*İş Kanununun Uygulama Alanına Giren Esnaf İşyerleri*", **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:6, S:2, 2001, s.10, dn.35'te belirtilen yazarlar; Diğer görüş ise, bu sayıya işverenin de dahil olduğunu belirtmiştir. Bkz. NARMANLIOĞLU, s.72; SÜMER, s.33; Yargıtay bazı kararlarında öğretideki baskın görüşü benimsemiştir. "...507 sayılı Kanunun 2. maddesinin tanımladığı biçimde esnaf niteliğindedir ve İş Kanununun 5 inci maddesinin 1 inci fıkrasının 5 inci bendine göre bunların çalıştırdığı işçi sayısı üç kişiyi aşmadığı için yerleri (araçları) İş Kanununun kapsamı dışındadır", Y10HD, 10.7.1975, E.6347, K.4491, ŞEN, "*Esnaf İşyerleri*", s.10. dn.36; Yargıtay daha sonraki kararlarında esnafın da sayıya katılması yönünde kararlar vermiştir. Y9HD, 21.12.2000, 19826/19413. AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi**, 1. Cilt, s.130.

⁷⁸⁹ SÜMER, s.33-34; Bu konuda daha ayrıntılı açıklamalar için bkz. ŞEN, "*Esnaf İşyerleri*", s.10-11.

Belirtelim ki, İK'nun kapsamı dışında kalan bu işler için BK'nun iş sözleşmesine ilişkin 313-354. madde hükümleri uygulanacaktır⁷⁹⁰.

Hava taşıma işleri, İK. kapsamına girmemektedir (İK, m.4/1-a). Örneğin hava taşıma işlerinde uçuş personeli olarak görev yapan pilot, hostes, telsizci gibi kişiler İK. kapsamında yer almayacaktır⁷⁹¹.

Deniz taşıma işleri de, İK'nun uygulama alanı dışında kalmakta ve bu işlere genel olarak DİK hükümleri uygulanmaktadır (İK, m.4/1-a). Örneğin denizde her türlü araçla yapılan taşımacılık faaliyeti, İK'nun kapsamına girmemektedir⁷⁹².

Bir ailenin üyeleri veya üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dahil) hısımları arasında ve dışarıdan başka biri katılmayarak *evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde* İK. hükümleri uygulanmamaktadır (İK, m.4/1-d). Bu işler özellikle halıcılık ve dokumacılık gibi işlerdir.

Ev işleri de İK'nu kapsamında değildir. Ev işleri, yemek, çamaşır, ütü, çocuk bakımı, öğretmenlik, vs. gibi bir evin gündelik işlerini ifade eden bir kavramdır⁷⁹³.

Rehabilite edilenler ve bunların yaptığı işler de İK'nun kapsamı dışındadır (İK, m.4/1-h). Rehabilitasyon, meslekte yeniden kazanma gücüne kavuşabilmek için, hasta ve sakat kişilerin tâbî tutuldukları tıbbî ve meslekî eğitimidir.

Süreksiz nitelikli işler de, İK'nun kısmen kapsamı dışında kalmaktadır. Süreksiz iş, niteliği gereği en çok 30 iş günü süren işlerdir ve İK'nun bazı hükümleri bu işlere uygulanmamaktadır (İK, m.10)⁷⁹⁴. Bu hükümler arasında işverenin çalışma koşulları hakkında belge verme yükümlülüğüne ilişkin 8. madde; feshe ilişkin 17.

⁷⁹⁰ SÜMER, s.32.

⁷⁹¹ Ancak, havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler hakkında İK hükümleri uygulanacaktır. (İK, m.4/2-b).

⁷⁹² Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya, ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri İK'nun kapsamının içinde yer alır (İK, m.4/2-a). Yine bunun gibi DİK'nun kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler de, İK'nun kapsamında yer almaktadır (İK, m.4/2-f).

⁷⁹³ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.180; SÜMER, s.33.

⁷⁹⁴ Ayrıca bkz. Aş.Bl. 3, § 18, s.211 vd.

madde; toplu işçi çıkarmaya ilişkin 29. madde; kısmi/tam süreli açık işler hakkında bilgi vermeye ilişkin 13. madde hükümleri de bulunmaktadır.

III. ZAMAN YÖNÜNDEN KAPSAM

İK. hükümlerinin, bu Kanunun uygulandığı yerler, kişiler ve işler bakımından uygulanma zamanının tayini, çalışanların hak ve yükümlülüklerin başlangıç süresinin tayini açısından da önem arz etmektedir.

İK'nun 1. maddesinin 3. fıkrasına göre, "*İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı*" olmaktadır. Yani, İK'nun işyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler hakkında uygulanması, bu niteliklerin edinilmesi ile başlamaktadır⁷⁹⁵. Bunun için, İK, m.3'te öngörülmuş olan bildirim günü önem arzetmemektedir. Buna göre iş sözleşmesinin yapılması ile birlikte sözleşmenin taraflarından biri işçi, diğeri de işveren sıfatını kazanmaktadır. İşyerleri de (fabrika, mağaza gibi meskenler) işçi çalıştırmaya başladıkları andan itibaren İK'nun hükümlerine tâbi olmaktadır. Örneğin işyerinin faaliyete başlaması ile birlikte iş sözleşmesi de yapılmışsa, iş sözleşmesi gereğince söz edilebilecek hak ve yükümlülükler açısından sözleşmenin başlangıç tarihi, işyerinin yetkili makamlara (geç bildirilse dahi) bildirim tarihi değil, daha önceki bir tarih olan, iş ilişkisinin başladığı tarih olarak hesaplanacaktır. Buna göre kanaatimizce işverenin İK, m.8/3 gereğince çalışanlara, çalışma koşulları hakkında vermekle yükümlü olduğu belgeyi düzenleme zorunluluğu için öngörülen 2 aylık sürenin başlangıç tarihi olarak (geç bildirilmiş olsa bile) işyerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) Bölge Müdürlüğüne bildirildiği tarih değil, iş ilişkisinin başladığı tarih esas alınacaktır.

Zira, işverenin işyerini, işveren vekillerini ve çalıştırdığı işçileri süresi içerisinde ÇSGB Bölge Müdürlüğüne bildirmemesi, işveren, işyeri, işveren vekili ve işçiler hakkında İK. hükümlerinin uygulanmasına engel olmamaktadır (İK, m.1/3).

⁷⁹⁵ SÜMER, s.34.

IV. KONU YÖNÜNDEN KAPSAM

Türk İş Hukuku bakımından işverenin çalışanlara bilgi verme ve danışma yükümlülüğünün kapsamı, Avrupa Birliği İş Hukuku yönünden, işverenin çalışanlara bilgi verme ve danışma yükümlülüğünün kapsamından daha dar bir anlamı ifade etmektedir. Zira AB Hukuku yönünden yukarıda yapmış olduğumuz değerlendirmelerde, gerek işyeri düzeyinde gerekse topluluk ölçekli işletmelerde işverenin çalışanlara bilgi verme ve danışma yükümlülüğü ele alınmış ve buna ilişkin kapsamın sınırları da oldukça geniş tutulmuştur. Çalışanlara sözleşme ilişkileri veya iş organizasyonunda meydana gelen temel değişikliklerden, işletmenin performansı ve stratejik planlarına kadar pek çok alanlarda bilgi verme ve danışma zorunluluğu getirilmiştir. Özellikle AB üyesi ülkelerde geniş bir uygulama alanı bulan 2002/14/EC sayılı genel çerçeve Yönergesi ile, işletmenin ekonomik durumu, aktiviteleri, işletmede meydana gelmesi muhtemel veya gerçekleştirilen en son yapısal değişiklikler; işyerindeki istihdamın durumu ve istihdamda meydana gelmesi öngörülen değişiklikler konusunda çalışanlara bilgi verme ve danışma zorunlu tutulmuştur. Ayrıca işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği, kısmî veya belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar için, kısmi tam süreli veya belirli belirsiz süreli açık işler konusunda da çalışanlara bilgilendirilme ve danışılma hakkı tanınmıştır.

Türk İş Hukuku açısından özellikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulünden sonra, çalışma koşulları, toplu işçi çıkarma, iş sağlığı ve güvenliği, kısmi tam süreli açık işler gibi konularda çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarının tanınmasına ilişkin düzenlemelere gidildiği görülmektedir. Türk İş Hukuku bakımından çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarının *konu bakımından kapsamına* ilişkin yaptığımız bu genel değerlendirmenin ardından öneminden dolayı konuya ilişkin ayrıntılı açıklamalarımızı şimdi ayrı bir başlık altında inceleyeceğiz.

§ 19. İŞVERENİN ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

I. ÇALIŞMA KOŞULLARI BAKIMINDAN BİLGİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

A. Çalışma Koşullarının Tespiti ve Bilgilendirmenin Şekli

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi kural olarak herhangi bir şekilde bağlı olmaksızın sözlü, yazılı, hatta örtülü (zımni) bir biçimde de kurulabilir⁷⁹⁶. 4857 sayılı Kanun'un 8. maddesinin 1. fıkrasına göre, “İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe özel bir şekilde tâbi değildir”. İş sözleşmesinin tarafları, aralarında kurulan iş ilişkisinin koşullarını serbestçe belirleyebilir ve Kanun'un öngördüğü emredici düzenlemelere aykırı olmamak koşuluyla sınırlarını diledikleri gibi belirleyebilirler. Ancak belirtelim ki, iş sözleşmesinin taraflar arasında yazılı şekilde yapılması⁷⁹⁷, bu ilişkinin koşulları hakkında özellikle işçi tarafının haberdar olmasını kolaylaştıracaktır. Böylece taraflar arasında sonradan çıkması muhtemel uyuşmazlıkların önüne geçilmiş olacaktır⁷⁹⁸.

Genel anlamda çalışma koşulları, iş ilişkisinin tâbi olduğu tüm koşulları ifade eder. İşin ifa yeri, ifa zamanı, temel ücret, yıllık ücretli izin süreleri gibi işin ifa sürecine ilişkin hususlar çalışma koşullarını oluştururlar. Öte yandan doğrudan işin ifası ile ilgili olmayıp, işçinin o işyerinde çalışması nedeniyle tâbi olduğu güvenlik, sağlık, ısınma, havalandırma sistemi, sigara odası gibi hususlara ilişkin koşullar da, geniş anlamda çalışma koşulları kapsamında yer alır⁷⁹⁹.

⁷⁹⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*, s.199 vd; SÜZEK, *İş Hukuku*, s.189 vd.

⁷⁹⁷ SEVİMLİ Ahmet, “İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı”, *Çimento İşveren Dergisi*, C:17, S:2, (Mart-2003), s.11 vd.

⁷⁹⁸ 4857 sayılı Kanununun 8. maddesinin 2. fıkrası gereğince süresi bir yıl ve daha fazla süren iş sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunlu görülmüştür. Bir yıldan daha az süren işler için ise yazılı iş sözleşmesi yapılması zorunluluğu yoktur. Belirtelim ki, belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından da yasada bir şekil öngörülmediğinden, bu sözleşmeler ne kadar sürerse sürsün, yazılı şekilde yapılma zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak tarafların belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile, süresi bir yıldan daha az süren iş sözleşmelerini yazılı yapmalarında bir engel bulunmamaktadır. Ayrıca bkz. SÜZEK, *İş Hukuku*, s.244 vd.

⁷⁹⁹ ALPAGUT Gülsevi, “İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdüğü”, *Çimento İşveren Dergisi*, Eylül-2004, C:18, S:5, s.53.

Çalışma koşullarının hukuki temellerini, Anayasa, kanun hükümleri, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, işyeri uygulamaları ve işyeri iç yönetmeliği ve işverenin yönetim hakkı belirler⁸⁰⁰. Ancak çalışma koşulları bu kaynaklarda düzenlenirken bunların ayrıntılı olarak belirlenmesi mümkün olmayabileceği gibi, kimi durumlarda çeşitli nedenlerle koşullarda değişiklik yapma ihtiyacı da ortaya çıkabilmektedir⁸⁰¹.

İşçi ile işveren arasında kurulan iş ilişkisinin koşulları hakkında çalışanların bilgilendirilme hakkına ilişkin düzenlemeler işyeri düzeyinde sosyal diyalog uygulamalarının önemli bir göstergesi olarak kabul edilmektedir.

AB düzeyinde, iş sözleşmesi ilişkisinin temel unsurları hakkında tüm işverenlerin uymak zorunda oldukları bilgileri içeren belge geliştirilmesi ihtiyacı üzerine, işverenin çalışanları bilgilendirme sorumluluğunun hangi yolla yapılacağına tespiti ve çalışanların sözleşmeden kaynaklanan menfaatlerinin korunabilmesi; iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisinin temel unsurlarından oluşan herhangi bir değişimin çalışanlara yazılı iletilmesi ihtiyacının karşılanması için 91/533/EC sayılı Yönerge kabul edilmiştir⁸⁰². İK'nun 8. maddesinin 3. fıkrası ile söz konusu Yönerge'ye uyum sağlanmaya çalışılmıştır. Yönerge esas itibarıyla, çalışanların tarafı olduğu iş ilişkisinin koşulları hakkında işverenlerce ve yeterince bilgilendirilmesini sağlamak üzere yürürlüğe girmiştir.

Bilgilendirmeye ilişkin asgari koşulların, yazılı sözleşme yapılmayan durumlarda hangi hususlara ilişkin olduğu İK'nun 8. maddesinin son fıkrasında düzenlenmiş bulunmaktadır. Buna göre; *“Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür”*. Madde hükmünde de öngörüldüğü gibi, belgenin yazılı olması ve hükümde öngörülen hususlarla ilgili bilgi içermesi

⁸⁰⁰ ALPAGUT, “İnceleme”, s.53.

⁸⁰¹ ALPAGUT, “İnceleme”, s.53.

⁸⁰² Bkz. Yuk. Bl 2, § 6-II, s.71 vd.

gerekmektedir. Buradaki yazılı şekilden kasıt, şüphesiz ki, adi yazılı şekildir. İşverenin adı, soyadı ve unvanını içermelidir. Ayrıca işçinin imzasına gerek yoktur⁸⁰³.

İşverenin, İK'nun 8. maddesinin son fıkrası gereğince işçiye vermekle yükümlü olduğu belgede, madde hükmünde belirtilen hususlara ilişkin olarak eksiksiz ve doğru bilgi vermesi gerekir. Aksi halde yasal belge verme yükümlülüğünün yerine getirildiğinden söz edilemeyecektir⁸⁰⁴.

İK'nun 8. maddesinin son fıkrasında yazılı yapılan bir sözleşmenin içeriğinden bahsedilmemekle birlikte, fıkrada yer alan yazılı asgari bilgilendirmeye ilişkin unsurların, yazılı iş sözleşmelerinde bulunması gerektiği sonucunu çıkarmak da mümkündür. Zira kanun koyucu, yazılı iş sözleşmesi yapılan hallerde bilgilendirmeye ilişkin unsurların yazılı sözleşme içerisinde yer alacağını düşünmüş ve yazılı yapılmayan hallerde işçileri korumak üzere 3. fıkra hükmünü getirmiştir. Böylece işçi hem çalışma koşulları hakkında bilgilendirilmiş olacak hem de ileride sorun ortaya çıkarsa bir ispat aracına kavuşmuş olacaktır⁸⁰⁵.

Maddede anılan yazılı belge ile çalışma koşulları hakkında bilgi verme yükümlülüğü, hem belirli hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından geçerli olacaktır. Ancak belirli süresi bir ayı aşmayan sözleşmelerde sözü edilen belgenin verilmesi gerekli değildir (İK, m.8/3).

Buna karşın iş sözleşmesi bir yıl veya daha uzun süreyi kapsadığı durumda yazılı yapılması gerekirken (İK, m.8/2) yazılı yapılmadığında veya belirsiz süreli olduğu veyahut da bir yıldan daha az süre içerdiği için yazılı yapılması gerekmeyen hallerde işverenin belge verme yükümlülüğünden söz edilecektir⁸⁰⁶. Ancak ister belirli süreli olsun isterse belirsiz süreli olsun, sözleşmenin yazılı olarak yapılarca imzalanması durumunda artık maddede sözü edilen belge verme yükümlülüğünden söz edilmeyecektir. Çünkü Kanunun 8. maddesinin son fıkrasında, “*yazılı*

⁸⁰³ Burada, işverenin imzasıyla yazılı biçimde düzenlenen belgenin ilgili işçiye verildiğini gösteren ve işçinin imzasını içeren bir tutanak düzenlenebilir. Belgenin işyerinde kalacak nüshası üzerine “*aslını aldım*” ibaresinin yazılıp işçi tarafından imzalanması mümkündür. AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt**, s.413.

⁸⁰⁴ AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi, 1.Cilt**, s.413.

⁸⁰⁵ AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi, 1.Cilt**, s.412.

⁸⁰⁶ AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi, 1.Cilt**, s.413.

sözleşme yapılmayan” hallerde yazılı belge ile çalışma koşulları hakkında bilgi verme yükümlülüğünden söz edilmiştir⁸⁰⁷.

İş ilişkisinin başladığı tarihten itibaren en geç iki ay içinde madde hükmünde belirtilen *belgenin* işçiye verilmesi gerekir. Bu sürenin aşılması madde hükmünde belirtilen düzenlemeye aykırılık oluşturur⁸⁰⁸. İş ilişkisi kurulup işlemeye devam ederken henüz 2 aylık süre dolmadan (ölüm dışında)⁸⁰⁹ herhangi bir nedenle son bulursa, bu durumda belgenin sözleşmenin son bulunduğu tarihte verilmesi gerekir (İK, m.8/son)⁸¹⁰.

B. Bilgilendirmenin Kapsamı

1. Kural

a) Genel Kaynaklarla Belirlenen İş Koşulları

91/533/EEC sayılı Yönerge'nin 2. maddesinin son fıkrasında, 2. maddenin (f), (g), (h), (i)⁸¹¹ bentlerinde belirtilen bilgilerin, gerekli olması durumunda söz konusu alanlarda düzenleme getiren kanun, tüzük, idari ve hukuki hükümler veya toplu sözleşmelerle verilebileceği belirtilmiştir.

⁸⁰⁷ İşçiye çalışma koşullarının yazılı bir belgeyle verilmesi yerine sözlü olarak anlatılıp, “*çalışma şartları bana anlatıldı*” biçiminde ifade ve işçinin imzasını içeren bir belgenin varlığı halinde yasanın aradığı belge verme şartının gerçekleştiğinden söz edilemeyecektir. AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi, 1.Cilt**, s.413.

⁸⁰⁸ AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi, 1.Cilt**, s.414.

⁸⁰⁹ Sözleşmenin henüz 2 aylık süre içindeki bir tarihte, işçinin ölümüyle son bulması durumunda, işverenin yazılı belge verme yükümlülüğü yoktur. AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi, 1.Cilt**, s.414.

⁸¹⁰ Bildirim süresine uyularak yapılan fesihlerde (ve Yargıtay’a göre para peşin ödenmeden yapılan usulsüz fesihlerde) önellerin bittiği tarih, sözleşmenin son bulunduğu tarihtir. Bu durumda henüz 2 aylık süre dolmuyorsa, belgenin en geç önelin bittiği gün verilmesi yasal sürede verilme olarak kabul edilir. Fakat fesheden tarafından önel tanınmış olsa da, eğer önelin bitimi 2 aylık süreyi aşıyorsa, bu durumda belgenin önelin bittiği tarihte değil, önel içinde olsa da en geç 2 ayın dolduğu gün verilmesi gerekir. AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi, 1.Cilt**, s.414.

⁸¹¹ 91/533/EEC sayılı Yönerge'nin söz konusu düzenlemesi şu şekildedir:

- f) çalışana verilecek ücretli izin süresi veya bunun belirtilmediği durumda bu tür izne karar verme ve tahsisi için uygulanacak yöntem hakkında bilgi verme,
- g) İşveren ve çalışanlarca belirlenen ihbar sürelerinin uzunluğu, iş akdi veya istihdam ilişkilerinde belirtilmeli veya bunun olmaması durumunda bilgilendirme aşamasında bu ihbar sürelerine karar verme yöntemleri tespit edilmelidir,
- h) Çalışanın hak kazandığı temel ücreti, ücretin diğer unsurları ve ücret ödemelerinin hangi sıklıkla yapılacağı,
- i) Çalışanların normal günlük veya haftalık çalışma süresi.

İş ilişkisinde, işçinin işverene karşı kişisel bir bağımlılığı söz konusudur. Zira işin görülmesi süreci içerisinde işçi işverenin emir ve otoritesi altındadır. Bu noktada işçinin ezilmesini engellemek ve emeğinin sömürülmesinin önüne geçebilmek için, işverenin yönetim hakkını sınırlama ve giderek işçiyi koruma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. *İşçinin korunması*, iş hukukunun önemli bir ilkesidir⁸¹². *İşçinin korunması ilkesinin* kapsamına yalnızca maddi ve ekonomik değerler değil, işçinin kişiliği, onuru, sağlığı ve beden bütünlüğü de girmektedir. Bu bakımdan işçi, çalışma yaşamının ve işyeri ortamının yaratacağı her türlü mesleki tehlikeye karşı da korunmaktadır.

İşçinin korunması ilkesi, sosyal devlet anlayışına uygun olarak 1982 Anayasası'nın 49. maddesinin 2. fıkrasında "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır" denilmek suretiyle açık bir biçimde ifade edilmiştir.

İş Hukuku alanında işçilerin korunması, genellikle emredici hukuk kuralları ile sağlanır. Emredici nitelikteki hukuk kuralları ile sözleşme serbestisi, işçinin korunması amacıyla önemli ölçüde sınırlandırılmıştır⁸¹³. Emredici hukuk kurallarının bir kısmı nisbi emredicidir. İşçi yararına olmak kaydıyla bu kuralların aksi kararlaştırılabilir.

İş koşullarından sayılan *çalışma süreleri*, *işçiye ödenecek asgari ücret*, *işçiye verilecek yıllık dinlenme izni*, *fesih halinde tanınacak ihbar süreleri* ve *çalışanların günlük ve haftalık çalışma süreleri*, İş Kanununda nisbi emredici olarak düzenlenmiştir. İşçi lehine olmak kaydıyla, işçiye ödenecek asgari ücretin üzerinde ücret kararlaştırılabilecek, işçiye tanınan feshi ihbar sürelerinin üzerine çıkılabilecek, kanunda belirtilen izin sürelerinden daha uzun izin süreleri kararlaştırılabilecek ve en çok çalışma süresinin altına inilebilecektir. Sonuç olarak taraflar iş koşulu olarak kabul edilen yukarıdaki asgari durumların aksini işçi lehine kararlaştırabileceklerdir.

⁸¹² Bu konuda açıklamalar için bkz. Yuk.Bl.1, § 4-III, s.49.

⁸¹³ SÜMER, s.8.

Bu hükümlerle yasa koyucu, çalışma süreleri, asgari ücret, yıllık izin, ihbar süreleri gibi konularda işveren tarafından işçi aleyhine bir takım düzenlemelerin önüne geçmek istemiştir. Taraflara bu konularla ilgili sözleşme serbestisi tanınmış ancak, belirtilen asgari ölçütlerin dışına çıkılarak aksi koşulların işçi aleyhine kararlaştırılması yasaklanmıştır. İşçi ve işveren arasında yazılı sözleşme yapılmadığı durumlarda işveren bu koşullarla ilgili keyfi hareket edemeyecek, işçiye en geç iki ay içinde yapacağı bildirimde *işçiye ödenecek ücret, yıllık izin, ihbar süreleri ve günlük ve haftalık en çok çalışma süreleri* konularında en azından İK'da belirtilen asgarî/azamî koşulları sağlamak zorunda kalacaktır.

Bu genel açıklamanın ardından özellikle yazılı sözleşme yapılmayan durumlarda çalışanların yasal hakları konusunda işverence bilgilendirilmesine ilişkin bu koşulları ve özel durumlarını aşağıdaki gibi belirtmek mümkündür.

aa) Asgari Yıllık Ücretli İzin Süreleri

1982 Anayasası 50. maddesinde, çalışanların *dinlenme hakkı* güvence altına alınmıştır. Buna bağlı olarak *yıllık ücretli izin hakkının* yasayla düzenleneceği hükme bağlanmıştır⁸¹⁴. Yıllık dinlenme hakkı, hem işçinin sağlığının korunması hem de iş gücünün yenilenmesini sağlaması açısından son derece önemlidir. 4857 sayılı İş Kanunu 53-61. maddeleri arasında *yıllık ücretli izin* konusunu düzenlemiştir⁸¹⁵.

İş Kanununun 53. maddesinin 1. fıkrasına göre işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için işyerinde fiilen işe başladığı günden itibaren en az bir yıl çalışmış

⁸¹⁴ Yıllık izin ücreti hakkında ayrıntı için bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s707 vd; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.648 vd; SÜMER, s.142, NARMANLIOĞLU, s.540 vd; Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceği hakkında bkz. Y9HD, 28.05.2002, E.2002/3171, K.2002/9105, Kamu-İş, **Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları**, 2000-2005, Ankara-2006, s.206; Y9HD, 30.01.2002, E.2001/16766, K.2002/1701, Kamu-İş, **Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları**, 2000-2005, Ankara-2006, s.411; Davanın açıldığı tarihte, işçi çalışmasını sürdürmekte ise, yıllık ücretli izin ücretini isteme hakkı yoktur. İzin ücretini çalışırken aldığı kabul edilecek olursa, işçinin Anayasal hakkı olan dinlenme hakkından vazgeçtiği sonucuna varılır ki, bunun kabulü mümkün değildir. Y9HD, 13.02.2002, E.2001/17459, K.2002/2727, Kamu-İş, **Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları**, 2000-2005, Ankara-2006, s.442.

⁸¹⁵ Yıllık ücretli izin hakkında 4857 sayılı İş Kanunu'nun getirdiği düzenlemelere ilişkin genel değerlendirme ve eleştirileri için bkz. ÇUBUKÇU Erdoğan, "4857 sayılı Yeni İş Kanunu Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzni Hakkında Düşünceler", **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:21, S:4, (Mayıs-2008), s.1 vd.

olması gerekir. İş Kanununun 54. maddesinin 3 ve 4. fıkraları uyarınca, işçi çalışma sürelerine (ve çalışılmış gibi sayılan sürelerle) göre hak kazandığı yıllık ücretli iznini izleyen hizmet yılı içinde kullanır⁸¹⁶.

İK'nunda yıllık ücretli izin süreleri, işçilerin işyerindeki hizmet sürelerinin uzunluğu ve yaşları esas alınmak suretiyle belirlenmiştir. Kanun'un 53. maddesinin 4. fıkrası uyarınca “işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden, b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden, az olamaz”.

Genç işçiler ve belirli yaşın üstündeki işçilerin fiziki açıdan korunmalarını sağlamak amacıyla İş Kanununun 53. maddesinin 5. fıkrasında, onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresinin yirmi günden az olamayacağı kurala bağlanmıştır.

bb) Asgari Feshi İhbar Süreleri

Sürelili fesih hakkı taraflara, belirsiz süreli iş sözleşmesini tek taraflı irade beyanıyla bildirim sürelerinin bitiminde sona erme yetkisi veren bir bozucu yenilik doğuran haktır⁸¹⁷. Sürelili fesih hakkı, görüldüğü gibi, belirsiz süreli iş sözleşmesi için geçerli olan bir hakkın kullanımımıdır. Zira belirsiz süreli bir sözleşmeyle sınırsız bir süre için bağlanmak kişi özgürlüğüyle bağdaşmaz. Tarafları böyle bir sözleşmeyi

⁸¹⁶ Yıllık ücretli izne hak kazanma bakımından işçinin belirsiz veya belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışması önem taşımaz. İşyerinde bir yıl *belirli süreli sözleşmeyle* çalışan işçi de yıllık ücretli izne hak kazanır. *Kısmi süreli* veya *çağrı üzerine iş sözleşmesi* ile çalışanlar da yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanırlar. *Geçici iş ilişkisi* ile çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında, geçici iş sözleşmesinde aksi belirtilmediği takdirde, *Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği* 'nde belirtilen hükümler uygulanacaktır. Buna göre, işçinin asıl işverenin bu konudaki yönetim hakkı devam etmekle birlikte, geçici iş sözleşmesinde bu konuda yetkinin geçici işverene geçtiği ve işçinin bu hakkını geçici işveren yanında kullanacağı kararlaştırılabilecektir. Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmayacaktır (İK, m.53/2). Ayrıntı için bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.707 vd; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.648 vd; SÜMER, s.142.

⁸¹⁷ Feshi ihbar süreleri ile ilgili ayrıntılı açıklamalar için bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.511 vd; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.400 vd; SÜMER, s.89 vd, NARMANLIOĞLU, s.354 vd; Bildirimli fesihte ihbar önellerinin toplu iş sözleşmesi ile artırılması hakkında değerlendirme için bkz. ŞEN Murat, “*Bildirimli Fesihte İhbar Önellerinin Toplu Sözleşmeyle Artırılması Durumunda İhbar Tazminatı*”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S:3, 2004, s.1 vd.

sürelî fesih yoluyla bozmaya götüren nedenler çeşitli olabilir⁸¹⁸. Örneğin işçinin başka bir işe girme isteği, ailevi nedenler, ekonomik veya teknik nedenler söz konusu olabilir. Sürelî fesih hakkı hem işçi için hem de işveren için geçerlidir⁸¹⁹.

4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinin 1. fıkrasında, belirsiz sürelî iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerektiğinden söz edilmiştir. Kanunun bu hükmü gereğince yapılan feshi ihbar neticesinde iş sözleşmesi bir süre daha devam eder ki, bu sürelerin miktarı Kanunun 17. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre, “iş sözleşmeleri;

a) işi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) işi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) iş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

feshedilmiş sayılır”.

Görüldüğü gibi, İK’nun 17. maddesinin 2. fıkrası *asgari bildirim (feshi ihbar) sürelerini* düzenlemiştir. Zaten hükmün arkasından gelen 3. fıkrada, “Bu süreler as-

⁸¹⁸ Önce, 4773 sayılı İş Güvencesi yasası ve ardında da 4857 sayılı İş Kanunu ile kabul edilen iş güvencesi sisteminde, işveren tarafından sürelî fesih hakkının kullanılması *geçerli neden* kavramı ile sınırlandırılmıştır. Buna göre, işverenin işletmenin veya işin gereklerine ya da işçinin yetersizliği veya davranışlarına dayanarak sürelî fesih bildiriminde bulunması gerekecektir (İK, m.18/1). İş güvencesi kapsamına girmeyen işçiler için ise, fesih hakkının kötüye kullanıldığı iddialarını bertaraf eden meşru nedenler bu kapsamda değerlendirilebilecektir. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.401.

⁸¹⁹ Sürelî fesih hakkının kullanılması durumunda iş sözleşmesi derhal sona ermemekte, belirli sürenin sonuna kadar devam etmektedir. Bu durum feshin işverence gerçekleştirilmesi durumunda işçinin zarar görmemesi; işçi tarafından gerçekleştirildiğinde ise, işverenin hazırlıksız yakalanmaması ve dolayısıyla işverenin iş ve emek kaybına uğramasının önüne geçilmesi amacıyla yöneliktir. Böylece işverenin yeni işçi, işçinin ise yeni bir iş bulmalarına olanak tanınmış olmaktadır. Ayrıntı için bkz. ŞEN Murat, “*Yargıtay Kararları Işığında Sürelî Fesih Yeni İş Arama İzni*”, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Ağustos-2006, s.30 vd.

gari olup sözleşmeler ile artırılabilir” denilerek sürelerin asgari olduğu hükme bağlanmıştır⁸²⁰. Belirtelim ki, bildirim sürelerine ilişkin hükümler, nispi emredici nitelikte olduğu için tarafların anlaşmasıyla ortadan kaldırılamaz veya azaltılamaz. Tarafların yasanın altında kararlaştırdıkları sürenin yerine yasadaki bildirim sürelerinin uygulanması yoluna gidilir.

İK'nun 8. maddesinin son fıkrası uyarınca en geç iki ay içinde yazılı olarak işçiye yapılacak bilgilendirmede, tarafların fesih sırasında uymaları gereken feshi ihbar süreleri konusunda yukarıda belirtilen esaslara uygun olarak, Kanun hükmünde belirtilen asgari süreler dikkate alınabileceği gibi, bu hükümlerin işçi lehine aksinin kararlaştırılması da söz konusu olabilecektir.

cc) İşçiye Ödenecek Asgari Ücret

aaa) Ücretin Miktarı

İş Kanununun 32. maddesinin 1. fıkrası gereğince “*Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para*

⁸²⁰ “İhbar tazminatı sosyal kamu düzeni ile ilgili olup, arttırılmış ihbar önellerine ait ücrete, sadece işveren mahkum edilebilir. İşçi sayal ihbar öneline ait ücretten sorumludur” Y9HD, 30.04.2002, E.2001/20615, K.2000/6928, Kamu-İş, **Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları**, 2000-2005, Ankara-2006, s.96; Yargıtay ihbar önellerinin arttırılmasına ilişkin TİS hükmünün kamu düzenine aykırı olmaması gerektiğini hükme bağlamıştır. Karara göre: “işçi ihbar tazminatı isteğinde bulunmuş, mahkemece anılan toplu iş sözleşmesi hükmü uygulanmak suretiyle işçinin işyerinde çalıştığı süreye göre 40 hafta üzerinden hesaplanan ihbar tazminatı hüküm altına alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanununda arttırılabileceği öngörülen ihbar önellerinin, sözleşmelerle fahiş şekilde arttırılmasının kamu düzenine aykırılık oluşturacağı kuşkusuzdur. İşçi lehine olarak öngörülen bu artışın da bir sınırının olması gerekir. Gerçekten toplu iş sözleşmesi hükümlerinin de, sözleşme adaleti anlayışı çerçevesinde ele alınması ve uygulanması bir zorunluluktur. Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinde ihbar önellerinin arttırılmasına dair bir üst sınır olmaması, bu artışın sınırsız, olarak yapılabileceği şeklinde yorumlanmamalıdır. Aksine düşünce tarzı, toplu iş sözleşmesi ile ihbar önelinin 10 yıl olarak belirlenmesine ve uygulanmasına da imkan verebilir. Yine, işverence kötünüyete dayanan bir fesih durumunda hesaplanması gereken kötünüyet tazminatının tutarı da dikkate alındığında, toplu iş sözleşmesinde fahiş şekilde belirlenen ihbar önellerine hakim müdahalesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bunun karşısında yer alan sözleşme serbestisi ilkesi ile çözüme gidilmesi, zaman zaman hakaniyete uygun olmayan sonuçlara yol açabilmektedir. Yukarıda yapılan açıklamalara göre, ihbar önellerinin arttırılmasını öngören 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinde bir üst sınır belirlenmemiş olması, kanunda bu yönde bir boşluk bulunduğu şeklinde değerlendirilmelidir. Kanunlarımızda boşluk bulunan hallerde 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 1. maddesine göre hakim, örf ve adete bu da yoksa kendisi kanun koyucu olsaydı nasıl kural koyacak ise ona göre bir karar vermek durumundadır”. Y9HD, 21.03.2006, E.2006/109, K.2006/7052, **Çimento İşveren Dergisi**, Ocak-2007, S:1, C:21, s.28-29.

ile ödenen tutardır". İş Kanununun *asıl ücret* olarak nitelendirdiği, işçiye ödenen *temel (çıplak) ücret* para ile ödenen tutarı kapsar⁸²¹.

Sözleşmede ücretin miktarı kararlaştırılmadığı takdirde, ücret, işçinin kişisel özellikleri, hizmet süresi, mesleki deneyimi, yapılan işin türü ve niteliği, işyerinin özellikleri, aynı veya benzer işlerde çalışanlara ödenen ücretler, işyerindeki uygulamalar ve o konudaki yerel adetler göz önünde tutularak saptanacaktır⁸²².

İş sözleşmesinin tarafları asgari ücretin altında kalmamak şartıyla, sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler⁸²³. 1982 Anayasasının 55. maddesinin son fıkrasında *asgari ücrete* yer verilmiştir. Söz konusu hükme göre, "*Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur*". Asgari ücret, İş Kanununun 39. maddesi ile 01.08.2004 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği⁸²⁴nde (AÜY) düzenlenmiştir.

İşçilere, *Asgari Ücret Komisyonu* tarafından belirlenen ücretlerden daha düşük ücret ödenemez. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmelerine bunun aksine hükümler konulamaz (AÜY, m.12/1).

Gerek zorunluluktan dolayı gerekse tarafların isteği ile yazılı şekilde yapılan iş sözleşmelerinde veya yazılı yapılması zorunluluğu olmayan hallerde, iş sözleşmesinin esaslı unsuru olmasına rağmen, tarafların ücret konusuna ve miktarına hiç de-

⁸²¹ Ayrıntı için bkz. CENTEL Tankut, **İş Hukukunda Ücret**, İstanbul-1988, s.150 vd; ÇELİK Nuri, **İş Hukuku**, s.116 vd; NARMANLIOĞLU, s.224; ESENER, s.160 vd; GÜLER Mikdat, "*Ücretin Belirlenmesi ve Değiştirilmesi Yöntemlerine İlişkin Yargıtay Kararının Düşündürdükleri*", **Kamu-İş**, C:7, S:3, 2004, s.1 vd.

⁸²² NARMANLIOĞLU, s.216; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s.101; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.287; İş sözleşmesinin yapılması sırasında taraflar asgari ücretin altında kalmamak koşuluyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını diledikleri gibi belirleyebilirler. Hemen belirtelim ki, iş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmemiş olması taraflar arasında bir iş sözleşmesinin olmadığı anlamına gelmez. Bu durumda ücret Borçlar Kanununun 323. maddesinin 1. fıkrasına göre örf ve adete göre tespit edilir. Nitekim Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararına göre de, ücret, asgari ücretten az olmamak üzere rayiç esasına göre, yani *emsal işlerde* çalışan işçilerin ücretleri göz önünde tutularak belirlenir (YİBK, 18.11.1964, 2/4, RG. 27.11.1964.); Ücret adaletinin iş davranışları üzerindeki etkisi için bkz. ÇAKIR Özlem, **Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri**, Kamu-İş, Ankara-2006, s.59 vd.

⁸²³ Bkz. GÜLER Mikdat, "*Ücretin Belirlenmesi*", s.1 vd; UŞAN M. Fatih, "*Türk Tabipler Birliği Asgari Ücret Tarifesinin Uygulanabilirliği*", **Çimento İşveren Dergisi**, C:20, S:3, (Mayıs-2006), s.48; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.288; MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.373.

⁸²⁴ R.G., 01.08.2004, 25540

ğınmemiş olmaları sözleşmenin kurulmadığı anlamına gelmeyecektir⁸²⁵. Ancak İş Kanununun 8. maddesinin 3. fıkrası hükmü, işverene yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işçiye en geç iki ay içinde temel ücreti ve varsa ücret eklerini *yazılı olarak* bildirme zorunluluğu getirmiştir. Söz konusu hükümde işverence işçiye en geç iki ay içinde yapılması gereken bildirimde bulunması gereken unsurlar arasında, ücret eklerine de yer verilmiştir. Ücretin miktarının yukarıdaki esaslara göre saptanıp işçiye bildirilmesi gerekir. İşçiye ödenecek ücretin asgari ücretin altında gösterilmesi söz konusu olmayacaktır⁸²⁶.

bbb) Ücretin Ödenme Dönemi

İşçi ücretleri, memurlardan farklı olarak (Devlet Memurları Kanunu, m.164/I), peşin değil, işin ifasından sonra ödenmektedir. Ancak bazen Kanunla veya sözleşmeyle ücretin peşin ödenmesi öngörülmüş olabilir. Örneğin Basın İş Kanunu (BİK)'na göre, gazeteciler için "*kararlaştırılan ücret her ay peşin olarak ödenir*" (BİK, m.14/1). Yine yıllık izne çıkan işçilerin bu süreye ilişkin ücretleri izne başlamadan peşin ödenir veya avans olarak verilir (İK, m.54/1). Ayrıca toplu iş sözleşmesi ile de ücretlerin peşin ödeneceğine ilişkin hükümler konulabilir.

⁸²⁵ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.286; NARMANLIOĞLU, s.216.

⁸²⁶ İşverenler, işçilere Kanunun 39. maddesine göre belirlenen asgari ücretten daha az bir ödeme yapamaz. 1475 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak, asgari ücrete ilişkin hükümler yalnızca iş kanunlarına tâbi olarak çalışan işçiler için değil Borçlar Kanununun kapsamındaki işçiler için de uygulanacaktır (m.39/1). Asgari ücrete ilişkin yükümlülüğe uymayan işveren veya işveren vekilleri hakkında, asgari ücretten daha az ücret ödediği her işçi ve her ay için yüz milyon lira nispi para cezası yaptırımını öngörülmüştür (m.102/I-a). Bkz. CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.21; İşçiyle işveren arasında yapılan sözleşme *kısmi süreli iş sözleşmesi* niteliğinde ise, taraflar arasında yazılı yapılmayan iş sözleşmesi nedeniyle işverence en geç iki ay içinde yapılması gereken bildirimde, asgari ücret hakkındaki bilgilendirmenin tam miktar olarak gösterilmesi zorunluluğu bulunmamaktadır. İşçi de böyle bir talepte bulunamaz. Zira İş Kanununun 13. maddesinin 2. fıkrası gereğince, kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreyle orantılı olarak ödenecektir. Kısmi süreli iş sözleşmesinde, ücretin şekli ve miktarı taraflarca serbestçe kararlaştırılabilir. Ancak işçiye belirli bir süre için ödenecek ücret, aynı süre için hesaplanan asgari ücretin altına düşemez. İşçinin asgari ücreti de çalıştığı gün ve saatler oranında hesaplanır. ÇELİK Nuri, "*Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı*", **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:6, S:2, 2002, s.1 vd; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.306; DEMİR, **İş Hukuku ve Uygulaması**, s.34; NARMANLIOĞLU, s.220; Kuşkusuz işverenin yapacağı bildirimde, asgari ücretin üzerinde bir ücret kararlaştırmasına da hukuki bir engel bulunmamaktadır. NARMANLIOĞLU, s.234-235; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.295.

İşçinin ücreti, niteliği itibariyle belirli aralıklarla ödenmelidir. Ancak bu aralığın işçi açısından çok uzun, işveren açısından da çok kısa olmaması gerekir. İş Kanunu bu konuda her iki tarafın da çıkarlarını bağdaştırmak suretiyle, ücretin *en geç ayda bir* ödeneceğini, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresinin bir haftaya kadar indirilebileceğini hükme bağlamıştır (İK; m.32/4).

İşçinin, ücretinin ödenme zamanı konusunda haberdar olması, kendisinin ve eşinin ve çocuklarının ihtiyaçlarını karşılaması açısından son derece önemlidir. Bu konunun iş sözleşmesinde belirsiz hale getirilmesinden söz edilemez. Ücretin düzenli aralıklarla ödenmesi de işçi açısından önem arz eder. Gerçekten de, ihtiyacını ücretin ödenme dönemlerini göz önünde bulundurarak karşılamak zorunluluğunda bulunan işçinin ücretinin ödenme zamanının, işverenin arzuladığı gibi düzensiz zaman dilimlerine terk edilmesi işçi açısından sıkıntılar doğurabilir. Bu nedenle işçinin ücretinin günlük mü, haftalık mı yoksa aylık mı olduğunu bilmesi gerekir (İK, m.8/3; m.32/4).

dd) En Çok Çalışma Süresi

Çalışma sürelerinin belirlenmesi konusunda İK'nu işçinin yasal haklarının sınırlarını tespit etmiş ve buna ilişkin işçi aleyhine olmayacak kararlandırmaları ise taraflar arasında yapılacak müzakerelere bırakmıştır. Özellikle fazla çalışma veya yoğunlaştırılmış çalışma uygulamalarını, işverenin işçiyle bu konuyu görüşüp müzakere etmeden ve onun *onayını* almadan tek yanlı uygulaması mümkün olmayacaktır. Yani bu uygulamalar için bir nevi *çalışanlara danışma* müessesesinin işleme söz konusudur.

İşçinin korunması amacıyla çalışma sürelerini sınırlayan kanun koyucu⁸²⁷, yine aynı amaçla bu sınırın hangi nedenlerle ve koşullarda aşılabileceğini, hüküm ve

⁸²⁷ Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 11. maddesi gereğince, “Çalışma süreleriyle ilgili olarak öngörülen sınırlamalar, işyerleri ya da yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir”. Yani, iş mevzuatında belirtilen sürelerle getirilen sınırlamalar kişisel olarak işçileri korumak içindir. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.604. Buna karşılık işyerleri için böyle bir sınırlama söz konusu olmayıp, postalar halinde işçilerin çalıştırılması yoluyla işyerinde haftanın her günü yirmidört saat faaliyetin devam etmesi mümkündür.

sonuçlarını düzenleme gereği duymuş ve Kanun'un 41-43. maddelerinde bunun esaslarına yer vermiştir⁸²⁸.

aaa) Tam Süreli Çalışma

Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir (ÇSY, m.3)⁸²⁹. İş Kanununun 66. maddesinin 1. fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. İK'nun 66. ve ÇSY 3. maddesi gereğince işçinin işinde fiilen çalışarak geçirdiği sürelerin dışında kalan *çalışma süresinden sayılan haller* yani *farazi çalışma süreleri* de iş süresinden sayılır. İK'nu, yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işçiye çalışma süresi hakkında bilgi verilmesi zorunluluğunu getirmiştir. İşveren bu konuda işçiyi yasal hakları konusunda bilgilendirebileceği gibi, bunun ötesinde işçi lehine uygulanacak hükümler hakkında da bilgilendirme yapmak durumundadır (İK, m.8/3). Bu durumda işçinin işyerinde çalışacağı normal günlük çalışma süresi, işyerinde fazla çalışma uygulanıp uygulanmayacağı ve haftalık çalışma sürelerinin denkleştirmeye tâbi tutulup tutulmayacağının belirlenmesi işçi açısından önem arzeden hususlar olarak öne çıkmaktadır.

aaaa) Normal Çalışma Süresi

Hukukumuzda normal çalışma süresi İş Kanununun 63. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, "*Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır*". Söz konusu hükümde, haftalık normal 45 saat olarak belirlenen çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine nasıl dağıtılacağı hususu öncelikli olarak tarafların anlaşmasına bırakılmıştır. Eğer taraflarca aksi kararlaştırılmamış ise, işyerlerinde bu sürenin haftanın çalışılan günlerine eşit dağıtılması esası benimsenmiştir.

⁸²⁸ ASTARLI Muhittin, "*Alman ve Türk Hukuklarında Fazla Saatlerle Çalışma Ücretlerinin Asıl Ücrete Dahil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Geçerlilik Koşulları*", **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:9, S:4, 2008

⁸²⁹ İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (ÇSY), R.G., 06.04.2004, 25425.

Şüphesiz ki taraflar bu konuda kanuni düzenlemeye atıf yapmak suretiyle, haftalık çalışma süresinin kanunda belirtilen süre olarak kararlaştırıldığını benimseyebilirler.

bbbb) Haftalık Ortalama Çalışma Süresi

1475 sayılı İş Kanunu döneminde çalışma süreleri açısından benimsenen katı sistem, gelişen ekonomik ve teknolojik koşullar karşısında eleştiriliyor ve esnek çalışma sürelerine dayalı bir sistemin benimsenmesi savunuluyor idi⁸³⁰. İK'nun 2003 yılında yürürlüğe girmesiyle birlikte, çalışma süreleri açısından da esnek çalışmaya dayalı bir uygulamanın benimsendiğini söyleyebiliriz⁸³¹. Avrupa Birliği'nin 93/104 sayılı Yönergesi'ne de uygun olarak İK'nun 63. maddesinin 2. fıkrasında benimsenen hükme göre, *"Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir"*. Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 5. maddesinin 1. fıkrasına göre de *"Bu halde yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışılması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir"*.

Görüldüğü gibi, İş Kanununun 63. maddesiyle getirilen bu düzenlemeyle çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi mümkün olabilmiştir. Yani taraflar, haftalık çalışma süresini, mutlaka haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölmek zorunda kalmayacak, *tarafların anlaşması ile haftanın iş günlerinde farklı çalışma süreleri* kararlaştırılabilecektir. Böylece *yoğunlaştırılmış iş haftası uygulanabilecek*, ortalama haftalık çalışma süresi olan 45 saatin aşılması koşuluyla bazı haftalarda *haftalık çalışma süresinin üzerine* çıkılabilecektir. Bu durumda haftalık çalışma süresinin 45 saati aştığı haftalarda *fazla çalışma* yapıldığı ileri sürülemeyecektir.

⁸³⁰ EYRENCİ Öner, *"İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği"*, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Mayıs-Ağustos-2001, s.1vd; ŞEN Sebahattin, *"Esnek Üretim ve Esnek Çalışma"*, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Mayıs-2000, s.51 vd.

⁸³¹ Ayrıntı için bkz. SUBAŞI İbrahim, *"İş Hukukunda Çalışma Süreleri"*, **A.Can TUNCAY'a Armağan**, İstanbul-2005, s.308 vd.

Önemle belirtelim ki, tüm bu hususlardan söz edilebilmesi için, haftalık ortalama çalışma süresine göre çalışılmasının yani işyerinde bazı haftalarda yoğunlaştırılmış çalışma dönemleri uygulanabileceğine ilişkin düzenlemenin işçi tarafından da uygun bulunması gerekir⁸³². Yani işveren tek taraflı olarak, işçiye bu şekilde bir çalışma zorunluluğu yükleyemez. İşçiye karşı böyle bir çalışma şeklinin ileri sürülmesi için önceden mevcut çalışma sistemi hakkında işçinin görüşünün alınması gerekecektir. Taraflar sözleşmenin yapılması sırasında bu hususu müzakere edebilecekleri gibi, sonradan da işveren tarafından bu konuda işçi bilgilendirilebilir. İş sözleşmesi taraflar arasında yazılı şekilde yapılmış ve bu konuda hiçbir hüküm dile getirilmemişse, haftalık normal çalışma süreleri esasına göre işçinin çalıştırılması benimsenmiş olacağından, işveren sonradan bu konuda bir değişiklik yapmak istiyorsa, işçiye ayrıca, işyerinde yoğunlaştırılmış iş haftası uygulanacağı konusunda bilgi vermek ve konuyu müzakere etmekle yükümlüdür. İşçinin söz konusu çalışma şeklini *onaylaması* halinde yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasına geçilebilecektir. Önemle belirtelim ki, işyerinde yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasına ilişkin anlaşmanın *yazılı* şekilde yapılması gerekir (ÇSY, m.5/1)⁸³³. Bu anlaşmanın iş sözleşmesinin yapılmasından itibaren belirli bir süre sonra yapılması zorunluluğu da bulunmamaktadır.

cccc) Normali Aşan Çalışmalar

Normali aşan çalışmalar 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte yeni bir boyut kazanmıştır. Kanun normali aşan çalışmaları iki ayrı gruba ayırmış bulunmaktadır. Bunlardan birincisi fazla çalışma diğeri de fazla sürelerle çalışmadır⁸³⁴.

⁸³² SÜZEK, **İş Hukuku**, s.606; SUBAŞI, s.328.

⁸³³ İşverene, yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasına geçilmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesi ile de tanınmış olabilir. Toplu iş sözleşmesinin normatif nitelikteki bu hükmü parasal nitelik taşımadığından, o işyerinde çalışan ancak toplu iş sözleşmesi ile bağlı olmayan işçiler de işverence uygulanacak yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasına tâbi olurlar (Sen.K.m.31/3-4). SUBAŞI, s.328.

⁸³⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. EKONOMİ Münir, "4857 sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma Kavramı", **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S:3, 2004, s.1 vd; ÇİL Şahin, "4857 sayılı İş Kanunu'na Göre, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2007/3, s.57 vd; MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.690; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.502 vd; AKYİĞİT Ercan, **İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi**, 2.Cilt, 2.b., Ankara-

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma, İK'nun 41-43. maddeleri ile 06.04.2004 tarihli *İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği*'nde düzenlenmiştir.

İş Kanununun 41. maddesinin 1. fıkrasına göre, “*Fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır*”⁸³⁵. 4857 sayılı İş Kanunu'nda fazla çalışmalardan farklı olarak *fazla sürelerle çalışma* kavramına da yer verilmiştir. Kanunun 41. maddesinin 3. fıkrasına göre, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda, kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla çalışma değil, *fazla sürelerle çalışmadır*. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir (İK, m.41/3). Halbuki *fazla çalışma* durumunda yani haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak belirlendiği durumlarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli artırılması suretiyle ödenir (İK, m.41/1).

İş Kanununun 41. maddesinin 7. fıkrası gereğince “*Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir*”. Yani işverence önceden işçinin bilgisine sunulmaksızın tek yanlı olarak fazla çalışma uygulamasına gidilemez. Bu husus Fazla Çalışma Yönetmeliğinin 9. maddesinde de vurgulanmıştır. Hükme göre, “*Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir...Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay, her yıl başında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır*”. Böylece işçinin yalnızca onayı yeterli olmayacak, aynı zamanda bu onayın yazılı olması⁸³⁶ gerekecek ve her yıl başında işçilerden alınması gerekecektir⁸³⁷.

2006, s.1201; ASTARLI,, s.1 vd; AKYİĞİT Ercan, “*Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar*”, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Mayıs-2005, s.1 vd.

⁸³⁵ 1475 sayılı İş Kanununda fazla çalışma, günlük çalışma süresinin dışında yapılan çalışma olarak tanımlanmışken, 4857 sayılı yasada bu ölçüt değiştirilmiş ve kırkbeş saatlik haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmiştir. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.625. Krş: TUNÇOMAĞ Kenan /CENTEL Tankut, **İş Hukukunun Esasları**, 3.B., İstanbul-2003, s.147.

⁸³⁶ Önemle ifade etmek gerekirse, gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıktığı durumlarda *zorunlu nedenlerle* (İK, m.42/1) veya seferberlik

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmış olan işçi isterse, normali aşan çalışma ücreti yerine, fazla çalıştığı sürelerin karşılığını *serbest zaman* olarak da kullanabilir. Nitekim İK'nun 41. maddesinin 4. ve FÇY 6. maddesinin 1. fıkrasına göre, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, bu çalışmalarının karşılığı olan zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerde çalıştığı her saat karşılığında ise bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

Ancak belirtelim ki, normali aşan çalışmanın ücret yerine işçiye verilecek serbest zamanla karşılanması, işverenin yönetim hakkına dayanarak *tek yanlı uygulaması* ile gerçekleşecek bir husus değildir. Bu ancak işçinin yazılı isteği ile söz konusu olabilecek bir uygulamadır. Ancak işveren serbest zaman uygulamasına ilişkin taleplerin değerlendirilmesini, izin kullanılacağı zamanın belirlenmesini, yönetim hakkına dayanarak çalışanları da önceden bilgilendirmek suretiyle tayin edebilir. Ancak normali aşan çalışmaları tip sözleşmede veya iç yönetmelikte yer alan bir hükme dayanarak serbest zamanla karşılamak yoluna gidemez. Zira asıl olan fazla çalışma karşılığının ücret olarak ödenmesidir⁸³⁸. İşveren işçinin serbest zaman kullanma isteğini reddedemez⁸³⁹.

bbb) Kısmi Süreli Çalışma

Kısmî süreli iş ilişkisi ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucunda çalışma hayatında oldukça önem kazanmış bir iş ilişkisidir. Kısmî süreli iş ilişkilerinde ça-

sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde Bakanlar Kurulu kararıyla ve ancak *olağanüstü nedenlerle* (İK, m.43/1) yapılan normali aşan çalışmaları işveren tek yanlı olarak uygulayabilecektir. Yani bu durumlarda fazla çalışma yapılacağından önceden işçiye bildirilmesine gerek olmayacak ve işçinin onayı aranmayacaktır.

⁸³⁷ Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya işçilerin onayı, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile önceden alınabilir. Bu gibi hallerde artık işçinin yazılı onayının alınmaması isabetli olur. Bu nedenle, Yönetmeliğin işçilerin yazılı onayını her yıl başında alma zorunluluğu getiren kuralını (m.9), fazla çalışma için sözleşmelerde bu yönde hüküm bulunmayan hallerle sınırlı olarak uygulamak gerekir. Bununla beraber böyle bir dayanak bulunmamasına rağmen fazla çalışma yaptırılmışsa, bu çalışmaların da fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma olarak değerlendirilmesi gerekir. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.627.

⁸³⁸ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.655.

⁸³⁹ EYRENCİ Öner, "4857 sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, (Ocak, Mart – 2004), s.15-56; SOYER Polat, "Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, (Temmuz-Eylül 2004), s.797-808.

İşma süresi, normal olarak adlandırılan tam gün süreli çalışma ilişkisine göre *önemli ölçüde daha az* belirlenmektedir (İK, m.13/1)⁸⁴⁰. Bu bakımdan çalışmanın kısmî süreli mi yoksa tam süreli bir çalışma ilişkisi mi olduğunun da sözleşmede belirtilmesi ve bu durumun özellikle yazılı sözleşme yapılmayan durumlarda işçinin bilgisine sunulması gerekir (İK, m.8/3).

b) Çalışma Şekline İlişkin Koşullar ile Diğer Çalışma Koşulları

aa) Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışması

Bazı işyerlerinin, yapılan işin niteliğinden dolayı gece gündüz devamlı faaliyette bulunması söz konusu olabilir⁸⁴¹. İşin niteliği gerektirmemekle birlikte, işveren tarafından böyle bir uygulamaya karar verilmiş de olabilir⁸⁴².

Ayrıca Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği'nin 3. maddesinde, çalışma yapılan işyerlerinde postalara ilişkin bazı bilgilerin işyerlerinde ilan edilmesi öngörülmüştür. Buna göre, işveren veya işveren vekilleri, işyerindeki posta sayısı ile her postanın işe başlama ve bitirme saatlerini, postalar halinde çalıştırdıkları işçilerin ad ve soyadlarını, ara dinlenmelerini, hafta tatillerini ve bunlara ilişkin değişiklikleri düzenleyerek işyerinde işçilerin kolayca görüp okuyabilecekleri şekilde ilan etmekle de yükümlü tutulmuştur⁸⁴³.

⁸⁴⁰ Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. maddesine göre, Kısmi Süreli Çalışma: "İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma, kısmi süreli çalışmadır". Kısmi çalışma konusunda ayrıntı için bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.261 vd; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.216 vd; Önemli ölçüde daha az ibaresinden ne anlaşılması gerektiği ise hem 4857 sayılı Kanun'un gerekçesinde hem de ÇSY'de gösterilmiştir. Yönetmeliğin 6. maddesine göre, "İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır". Örneğin işyerinde 45 saat tam süreli çalışma yapılıyorsa, 30 saatin altındaki çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilir.

⁸⁴¹ 4857 sayılı İş Kanun'un 69. maddesi gece çalışmasını düzenlemiştir. Söz konusu maddenin 1. fıkrasına göre, "Çalışma hayatında 'gece' en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve herhalde en fazla onbir saat süren gün dönemidir". İşçilerin bu dönemde çalıştırılması *gece çalışması* olarak kabul edilecek ve gece çalışmasına ilişkin hükümler uygulanacaktır. Gece çalışmaları en çok yedi buçuk saat olabilir (İK, m.69/3)Ayrıntı için bkz. EKMEKÇİ Ömer, "4857 sayılı İş Kanununda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar" **Çimento İşveren Dergisi**, C:20, S:1, Ocak-2006,s.48-49.

⁸⁴² SÜZEK, **İş Hukuku**, s.612.

⁸⁴³ EKMEKÇİ, "Postalar Halinde Çalışma", s.48-49; 1475 sayılı Kanun döneminde yürürlükte bulunan Tüzükte ayrıca postaların başlama ve bitiş saatlerinde sonradan değişiklik yapmak istediğinde Bölge Çalışma Müdürlüğünden İzin alınması yükümü bulunmaktaydı. Yeni Yönet-

bb) Süresi Belirli İse Sözleşmenin Süresi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 9. maddesinin 2. fıkrasında “İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır” denildikten sonra 11. maddenin 1. fıkrasında bu sözleşme türleri tanımlanmıştır. Bu tanıma göre belirli süreli iş sözleşmesi, “Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi”dir.

Hükümden de anlaşıldığı üzere, belirli süreli iş sözleşmesi, ancak belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılabilecektir. Hükme göre, taraflar arasında yapılan bu sözleşmenin yazılı olma zorunluluğu da bulunmaktadır⁸⁴⁴.

İK'nun 8. maddesinin 2. fıkrasına göre, “Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur”. Dolayısıyla belirli süresi bir yıldan az olan iş sözleşmeleri ile, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunluluğu bulunmamaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesinin 2. fıkrası gereğince, “Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur”. Aynı Kanunun 11. maddesinin 1. fıkrasında ise iş sözleşmesinin şekli konusunda, 8. maddenin 2. fıkrası ile açıkça çelişen bir hüküm öngörülmüştür⁸⁴⁵. Çelişkiye neden olan 11. maddenin 1. fıkrası hükmü dikkate alındığında, tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Bu durumda İK'nun süresi bir ayı

melikte isabetli olarak Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin alınması yükümü kaldırılmıştır, sadece bir takım bilgilerin işyerinde ilan edilmesi ve bildirilmesi öngörülmüştür. EKMEKÇİ, “Postalar Halinde Çalışma”, s.49-50.

⁸⁴⁴ Belirli süreli iş sözleşmesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz, ALPAGUT Gülsevil, **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, TÜHİS, İstanbul-1998, s.5 vd; ALPAGUT Gülsevil, “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve İfa İmkânsızlığı”, **Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:6 (Nisan-Mayıs-Haziran 2005), s.605 vd; EKONOMİ Münir, “4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I) –Kavram, Süre, Yenileme”, **Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:9, (Ocak-Şubat-Mart 2006), s.297 vd; CAMKURT Mehmet Zülfi, “Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi ve Sonuçları”, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C: 21, S:4, (Mayıs-2008), s.66 vd; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.192.

⁸⁴⁵ Bkz.GÜLER Mikdat, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, **Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:5, (Ocak-Şubat-Mart 2005), s.312 vd

geçmeyen belirli süreli iş sözleşmeleri için yazılı belge verme zorunluluğunun uygulanmayacağını belirten 8. maddesinin son fıkrasının 2. cümlesinin bir anlamı kalmayacaktır⁸⁴⁶.

Aynı şekilde yazılı sözleşme yapılmayan durumlarda en geç iki aylık süre içinde işçiye iş koşullarını gösteren belge verme zorunluluğu getiren ve iki aylık süre dolmadan sona eren iş sözleşmelerinde ise en geç sona erme tarihinde yazılı belgenin verilmesini zorunlu tutan düzenlemelerin de anlamsızlaşacağını belirtmek gerekir⁸⁴⁷. Tüm bu anlatımlardan hareketle, sadece belirli süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı yapılması sonucuna varılması gerekir⁸⁴⁸.

İK'nu, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler açısından, tam süreliden kısmi süreliye veya kısmi süreliden tam süreliye geçirme isteklerinin işverence dikkate alınacağını ve boş yerleri zamanında duyuracağını 13. maddesinin son fıkrasında kabul etmiş; aynı yönlü düzenlemeyi belirli süreli çalışan işçiler için kabul etmemiştir. Yani belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin işyerindeki belirsiz süreli açık işlerden haberdar edilmesi hakkındaki düzenleme (99/70/EC sayılı Yönerge, m.12) mevzuatımızda yer almamıştır. Bu konuya ilişkin ayrıntıya yukarıda yer verildiği için burada tekrar değinilmeyecektir⁸⁴⁹.

cc) Deneme Süresi

İş Kanununun 9. maddesinin 2. fıkrasında ve 15. maddesinde taraflarca bir deneme süresi kararlaştırılabileceği hükme bağlanmıştır. İşçi ile işveren arasında yapılan her iş sözleşmesinde deneme süresinin varlığından söz edilemez. Bunun mutlaka sözleşmede kararlaştırılması gerekir. İK'nun 8. maddesinin son fıkrasında belirtilen unsurları içeren bir belge verme zorunluluğu, işçinin deneme süresi uygulamasından da haberdar olmasını sağlayabilir⁸⁵⁰.

⁸⁴⁶ SÜZEK, *İş Hukuku*, s.245.

⁸⁴⁷ SÜZEK, *İş Hukuku*, s.245.

⁸⁴⁸ SÜZEK, *İş Hukuku*, s.192.

⁸⁴⁹ Bkz. Yuk. Bl.2, § 12-I, s.132 vd.

⁸⁵⁰ ALPAGUT, *Hizmet Sözleşmesi*, s.76 vd; ESENER, s.154 vd; SÜZEK, *İş Hukuku*, s.211 vd.

Zira deneme süresi kararlaştırıldığında taraflar, deneme süresi içinde iş sözleşmesini bildirim süresine gerek kalmaksızın bildirimsiz ve tazminatsız feshedebileceklerdir⁸⁵¹. İşçinin bu süreçte hazırlıklı olması gerekir. İşveren sözleşmede deneme süresini işçinin bilgisi, yetenekleri, çalışkanlığı ve kişiliği konusunda bilgi sahibi olmak; işçi de çalışma koşullarının kendisine uygun düşüp düşmeyeceğini anlamak amacıyla isteyebilir.

dd) Fesih Halinde Uyulması Gereken Kurallar

İş sözleşmesinin yazılı yapılmadığı hallerde, işverence işçiye iş ilişkisinin kurulmasından itibaren en geç iki ay içinde verilmesi gerekli yazılı belgede, tarafların fesih halinde uyulması gerekli kuralların neler olacağı da yer alabilir. İş sözleşmesinin sona ermesi ve fesih konusu, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan sona ermeye ilişkin hükümlerle düzenleme altına alınmıştır⁸⁵². Genel olarak, feshe ilişkin koşullarda, işçinin aleyhine olacak şekilde hükümler kararlaştırılması mümkün değildir⁸⁵³. İşverence işçiye verilecek yazılı belgede, feshe ilişkin kurallar hakkında doğrudan mevzuat hükümlerine genel ifadeler yoluyla atıf yapılması mümkün olabileceği gibi, işverenin fesih hakkını kısıtlayan hükümlere yer verilmesi de söz konusu olabilir⁸⁵⁴.

⁸⁵¹ Taraflar arasında düzenlenen hizmet akdinde deneme süresi 2 ay olarak belirlenmiştir. İki aylık deneme süresi içerisinde hizmet akdi sona erdiğinden davacının ücret dışında bir alacak talep etmesi mümkün değildir. Y9HD, E.2006/15239, K.2006/18198, 20.06.2006, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2007/1, S:12, s.311.

⁸⁵² Ayrıntılı bilgi için bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.451 vd; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.395 vd; SEVİMLİ, K. Ahmet, "4857 sayılı İş Yasası Çerçevesinde İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshine Genel Bakış ve Tekbiçim (Yeknesak) Fesih Usulü Bulunmayışının Yaratacağı Olası Sorunlar", **Çimento İşveren Dergisi**, C:18, S:6, Kasım-2004, s.4 vd.

⁸⁵³ Ancak feshe yönelik hükümlerin uygulanmasında, gerek iş sözleşmesine gerekse toplu iş sözleşmelerine, işçi lehine de olsa bazı düzenlemelerin yapılamayacağı yine İş Kanunu hükümlerinden anlaşılmaktadır. Özellikle iş güvencesi sistemi içerisinde yer alan hükümler bu niteliktedir. Dolayısıyla bu sistem içinde kalan İK'nun 21. maddesinin son fıkrasına göre, "Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkrası hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir" denilerek, bu hususta sınırlama getirilmiştir. Buna göre, iş güvencesi tazminatının geçersiz fesihlerde işçinin sekiz aylık ücretinin üzerinde kararlaştırılması veya işe iade davasının açılmasının ardından boşta geçen sürenin en çok dört ayına kadar ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiğinden, bunun üzerinde sürenin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılması mümkün değildir. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.538; MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.545 vd.

⁸⁵⁴ Feshe karşı koruma, yalnızca kanuni düzenlemelerle değil, aynı zamanda sözleşmelerle özellikle toplu iş sözleşmeleri yoluyla da sağlanabilmektedir. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.538; Ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. ALPAGUT, **Hizmet Sözleşmesi**, s.1 vd; s.226 vd; SÜZEK Sarper, "İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması", **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:6, S:4, 2002, s.1 vd; İşverenin fesih hakkı, hem haklı fesih hem de süreli fesih yönünden sınırlandırılabilir.

ee) Diğer Çalışma Koşulları

İK'nun 8. maddesinin son fıkrası gereğince işverence çalışanlara verilmesi gereken yazılı belgede, *genel ve özel* bütün çalışma koşulları hakkında bilgi verilmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. Kanun bu genel ifadeyi kullanmasına rağmen diğer kalemleri de ayrı ayrı sayma yoluna gitmiştir. Bu nedenle yukarıda belirtilen ücret, çalışma süresi, feshe ilişkin koşullar, yıllık dinlenme hakkı, çalışma biçimine ilişkin koşullar yanında işverence işyerinde uygulanan diğer bütün çalışma koşullarının da Kanun'un 8/3. maddesi gereğince verilmesi gerekli belgede yer alması gerekmektedir.

2. İstisna

Belirtelim ki, yazılı sözleşme yapılmayan durumlarda çalışanlara bilgi (belge) verme yükümlülüğüne ilişkin İK'nun 8. maddesinin son fıkrası hükmü, yine aynı fıkranın 2. cümlesi gereğince "*Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde*" uygulanmayacaktır. Yani işverenin en geç iki ay içinde işçiye yazılı olarak yapması gereken bildirimde bulunması gerekli genel ve özel çalışma koşulları hakkında çalışanlara bilgi verme yükümlülüğü süresi bir ayı geçmeyen iş sözleşmelerinde söz konusu olmayacaktır⁸⁵⁵.

bilir. İK'na ait düzenlemeler nisbi emredici nitelikte olduğundan iş sözleşmelerine, işçi yararına olarak kanunda yer alan hükümlerden daha farklı hükümler koymak geçerli sayılmaktadır. Ancak işçi lehine düzenlemelerin de *dürüstlük kuralı* çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir. Nitekim Yargıtay bu konuda verdiği bir kararında: "*4857 sayılı İş Kanununda artırılabilmesi öngörülen ihbar önellerinin, sözleşmelerle fahiş şekilde artırılmasının kamu düzenine aykırılık oluşturacağı kuşkusuzdur. İşçi lehine olarak öngörülen bu artışın da bir sınırının olması gerekir. Gerçekten toplu iş sözleşmesi hükümlerinin de, sözleşme adaleti anlayışı çerçevesinde ele alınması ve uygulanması bir zorunluluktur. Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinde ihbar önellerinin artırılmasına dair bir üst sınır olmaması, bu artışın sınırsız olarak yapılabileceği şeklinde yorumlanmamalıdır*" demiştir. Y9HD, 21.03.2006, E.2006/109, K.2006/7052, **Çimento İşveren Dergisi**, Ocak-2007, S:1, C:21, s.28-29.

⁸⁵⁵ İK'nun 8. maddesinin son fıkrasının 2. cümlesinde geçen "*süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmeleri*" ibaresini, İK'nun 10. maddesinde düzenlenen süreksiz işlerle karıştırmamak gerekir. Zira burada "iş" in *sürekli* veya *süreksiz* olması, iş sözleşmesinin *belirli süreli* veya *belirsiz süreli* olması ile eşdeğer bir anlama sahip değildir. İşin süreksizliği İK'nun 10. maddesine göre *işin niteliğine* bakılarak anlaşılacak bir husustur. İK'nun 8. maddesinin son fıkrasında bahsedilen hususun gerçekten de süresi bir aydan daha az belirli süreli iş sözleşmesi şeklinde anlaşılması gerekmektedir. Zaten İK, niteliğine göre işleri *süreksiz* ve *sürekli* olarak ayırırken **otuz iş gününü** kıstas olarak aldığından tatil günlerinin dikkate alınmayacağı madde hükmünden açıkça anlaşılmaktadır. MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.186-187; Nitekim bu konuda Yargıtay'ın verdiği bir karara göre de, işçinin çalıştığı işin niteliğine değil de çalıştığı süreye

Nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işlerde de İK'nun 8. maddesi hükmü uygulanmayacaktır⁸⁵⁶. Dolayısıyla süreksiz işlerde de işverenin çalışanları genel ve özel çalışma koşulları hakkında bilgilendirme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Ancak süreksiz işlere ilişkin bu durum, İş Kanununun 37. maddesinin 2 ve 3. fıkrasında düzenlenen hususlardan işçinin haberdar edilmesine engel değildir. Zira İK'nun 37. maddesi, aynı Kanunun 10. maddesi gereğince süreksiz işlere uygulanamayacak hükümler arasında sayılmamaktadır. Bu işlerde dahi işveren, işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorunda kalacak ve bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintileri gösterecektir. Ayrıca ücretin ödeme dönemine ilişkin İK, m.32 hükmü ile asgari ücrete ilişkin m.39 hükmü süreksiz işler için de söz konusu olabilecektir⁸⁵⁷.

Aynı şekilde iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların bilgilendirilmesi konusunu içeren İK, m.77 hükmü de, İK. m.10'da belirtilen hükümler arasında sayılmamıştır.

bakarak süreksiz iş olduğunu kabul eden ve bu nedenle de davayı görev yönünden reddeden bir mahkeme kararı usul ve yasaya aykırı bulunmuştur. Y9HD, 13.10.1969, E.308, K.9795, MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.186, Bl.3, dn.45.

⁸⁵⁶ İK'nun "3 (işyerinin bildirilmesi), 8 (şekil), 12 (belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımının sınırları), 13 (kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi), 14 (çağrı üzerine çalışma), 15 (deneme süreli iş sözleşmesi), 17 (süreli fesih), 23 (yeni işverenin sorumluluğu), 24 (işçinin haklı nedenle fesih hakkı), 25 (işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı), 26 (derhal fesih hakkını kullanma süresi), 27 (yeni iş arama izni), 28 (çalışma belgesi), 29 (toplu işçi çıkarma), 30 (özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu), 31 (askerlik ve kanundan doğan çalışma), 34 (ücretin gününde ödenmemesi), 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59 (yıllık ücretli izin hükümleri), 75 (işçi özlük dosyası), 80 (iş sağlığı ve güvenliği kurulu) ve geçici 6 ncı (kıdem tazminatı fonu kurulması ve ilgili kanun yürürlüğe girinceye kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İK m.14 hükümlerine göre kıdem tazminatı haklarının saklı olduğu) maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz".

⁸⁵⁷ İK'nun 10. maddesinde çoğu mahiyeti itibariyle süreksiz işlere uygulanamayacak hükümlerden başka, süreksiz işlerde tatbik kabiliyeti fazla olmayan hükümler de bulunmaktadır. Süreksiz işler, nitelikleri gereği en çok otuz iş günü süren işler olduğundan bu işlerde, örneğin m.9 (iş sözleşmesinin türü ve çalışma serbestisi), m.22 (çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi), m.33 (işverenin ödeme aczine düşmesi ve ücret garanti fonu) hükümleri, her ne kadar m.10 hükmünde uygulanamayacak hükümler arasında sayılmasa da tatbik kabiliyeti fazla olmayan hükümlerdendir. MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.187.

C. Çalışma (İş) Koşullarının Değiştirilmesi Durumunda

1. Genel Olarak

Genel anlamda çalışma koşulları, iş görme ediminin ifa edileceği iş ilişkisinin tâbi olduğu tüm koşulları ifade eder⁸⁵⁸. İşin ifa yeri, ifa zamanı, ücret, çalışma süreleri, yıllık ücretli izin süreleri gibi işin ifa sürecine ilişkin hususlar çalışma koşullarını oluştururlar. Diğer yandan işin ifası ile ilgili olmayıp, işçinin o işyerinde çalışması nedeniyle tâbi olduğu koşullar; güvenlik, sağlık, ısınma, havalandırma sistemi, sigara odası gibi hususlar da *geniş anlamda* çalışma koşulları kapsamında yer alır. Çalışma koşullarının hukuki temellerini Anayasa, yasa hükümleri, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, işyeri uygulamaları, işyeri iç yönetmeliği ve işverenin yönetim hakkı oluşturur⁸⁵⁹.

2. İşverenin Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapması

Çalışma koşullarında bazı durumlarda değişiklik yapma ihtiyacı ortaya çıkabilir. Çalışma koşullarında değişiklik, geniş anlamda toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesini de kapsar. Ancak bireysel iş hukuku bakımından önem taşıyan husus, iş sözleşmesi, personel yönetmeliği veya iş sözleşmesi şartı haline gelmiş işyeri uygulaması ile belirlenen koşullarda değişiklik, bunun yöntem ve sonuçları ile ilgilidir⁸⁶⁰.

Öncelikle belirtelim ki, karşılıklı rıza ile her zaman sona erdirilebilen iş sözleşmelerinin, aynı yolla değiştirilmesi de mümkündür⁸⁶¹. Nitekim İş Kanununun 22. maddesinde bu husus açıkça düzenlenmiştir (m.22/son). Taraflar yapacakları *değişiklik sözleşmesi* ile emredici kanun hükümlerine, toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı-

⁸⁵⁸ ALPAGUT Gülsevil, “İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, **Çimento İşveren Dergisi**, (Eylül-2004), C:5, S:18, s.53; GÜLER Şerafettin, “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapmak”, **Çimento İşveren Dergisi**, C:21, S:5, (Eylül-2007), s.34 vd; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.496 vd; MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.457; ÇELİK Nuri, **İş Hukuku**, s.187; GÜMÜŞOĞLU Rıza, “İşletme Gereklere, Ücretsiz İzin, Çalışma Koşullarında Değişiklik ve Sözleşmenin Feshi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:12 (Ekim-Kasım-Aralık-2006), s.1587.

⁸⁵⁹ ALPAGUT, “İnceleme”, s.53; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.496 vd; ENGİN Murat, **İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere İle Feshi**, 1.b., İstanbul-2003, s.98; ÇELİK Nuri, **İş Hukuku**, s.187;

⁸⁶⁰ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.496 vd; ALPAGUT, “İnceleme”, s.53.

⁸⁶¹ ALP Mustafa, “İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi”, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, 2007, 56 vd.

rı olmamak kaydıyla çalışma koşullarında değişiklik yapabilirler. Tarafların aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirmesi mümkün olmakla birlikte, değişikliğin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamayacağı da aynı fıkra hükmüne bağlanmıştır.

İK'nun 22. maddesinde düzenlenen değişiklik feshi hükümlerinin uygulanabilmesi için işverence değişikliğin *tek taraflı* olarak yapılması ve değişikliğin işçi aleyhine ve *esaslı* olması gerekir⁸⁶².

İşverenin yönetim hakkı sınırlarını aşarak, asli edim yükümlülüklerine müdahale etmek suretiyle tek taraflı ve işçi aleyhine yaptığı esaslı değişiklikler *iş koşullarında esaslı değişiklik* olarak değerlendirilecektir⁸⁶³. Bunlar genellikle, ücrette azalma, sosyal statüde düşme sonucunu doğuran değişiklikler *esaslı değişiklik* olarak karşımıza çıkar⁸⁶⁴. Görüldüğü gibi, iş koşullarında esaslı değişiklikler, dikey bir alanda gerçekleşmekte ve değişiklik özellikle işçinin aleyhine olacak şekilde yapılmaktadır⁸⁶⁵.

Yargıtay'ın iş koşullarının esaslı değişikliğine ilişkin zengin bir içtihadı oluşturmuştur. Esasen 1475 sayılı Kanun döneminde oluşmuş bulunan bu içtihatlar, kavramsal açıdan İK. döneminde de geçerliliğini korumaktadır⁸⁶⁶. Buna göre Yüksek Mahkemenin iş değişikliği ile ilgili kararları incelendiğinde, servis şoförlüğünden traktör şoförlüğüne görevlendirme⁸⁶⁷, hamburger ustalığından hamallığa verilme⁸⁶⁸,

⁸⁶² Çalışma koşullarında işçinin yararına değişiklik yapılması halinde kural olarak İK, m.22 hükmü uygulanmaz. Çalışma koşullarında değişikliğin işçi aleyhine ve esaslı olması beklenmekle birlikte, lehe değişiklikler de her zaman işçinin yararına olmayabilir. Örneğin yüksek değerdeki iş çalışma koşullarını ağırlaştırıyor veya daha fazla sorumluluk yüklüyor ise bu durum da İK m.22 hükmüne göre esaslı değişiklik oluşturabilir ve işçi bu işte çalışmaya zorlanamaz. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.497.

⁸⁶³ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.497; AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi**, 1. Cilt s.867.

⁸⁶⁴ ALPAGUT, "*İnceleme*", s.56.

⁸⁶⁵ ALPAGUT, "*İnceleme*", s.57.

⁸⁶⁶ Y9HD, 25.10.2005, E.2005/18642, K.2005/34530, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2006/2, s.236; Y9HD, 08.11.2004, E.2004/7127, K.2004/25671, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuk Dergisi**, 5/2005, s.273; Y9HD, 21.12.2005, E.2005/14209, K.2006/40453 **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2006/2, s.192-193; Y9HD, 19.09.2005, E.2005/27703, K.2005/30371, **TÜHİS, İş Hukuk ve İktisat Dergisi**, Ağustos-2006, s.96.

⁸⁶⁷ Y9HD, 12.09.2000, 7261/11263, GÜNAY Cevdet İlhan, **Şerhli İş Kanunu**, Turhan Yayınevi, Ankara-2001, s.1502.

⁸⁶⁸ Y9HD, 25.05.2000, 3795/7345, GÜNAY, **Şerh**, s.1506.

makam şoförlüğünden kamyon veya iş makinesi şoförlüğüne verilme⁸⁶⁹, işçinin yeterli eğitiminin bulunmadığı departmana verilmesi⁸⁷⁰, işçinin tek taraflı ücretsiz izne çıkarılması⁸⁷¹ çalışma koşulları bakımından esaslı değişiklik olarak kabul edilmiştir.

İşyerinin değiştirilmesi ile ilgili kararlarda ise, işçinin Ankara'dan Çanakka-
le'ye nakli⁸⁷², işyerinin taşındığı yerin şehir merkezinden uzak olması ve servis temin edilmemesi ve, çalıştığı işyerindeki işin bitmesi nedeniyle başka bir işyerinde çalışması istenen işçiye yemek ve servis temin edilmemesi⁸⁷³ esaslı değişiklik olarak nitelenmiştir. Bununla birlikte belirtelim ki, aynı bina içinde başka bir bölümde görevlendirme, fiziki mekan, sosyal çevre ve ücret bakımından işçinin aleyhine bir sonuç doğurmadığında çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul edilemez⁸⁷⁴.

İş süresine ilişkin kararlarda ise, iş sürelerinin geceye kaydırılması ve işçinin hafta sonu çalışmaya zorunlu tutulması⁸⁷⁵, gece vardiyasında çalışan işçilerin üç saatlik istirahat sürelerinin bir saate indirilmesi⁸⁷⁶ esaslı değişiklik olarak kabul edilmiştir.

Önemle belirtelim ki, çalışma koşullarında esaslı değişiklik ve sözleşmenin işverence bu gerekçe ile feshedilmesi süreli fesih olup, belirli süreli iş sözleşmelerinde süreli fesih uygulanmaz⁸⁷⁷. Yani İK'nun 22. maddesinin feshe ilişkin düzenlemesi

⁸⁶⁹ Y9HD, 15.05.2000, 3079/6991, GÜNAY, **Şerh**, s.1506.

⁸⁷⁰ Y9HD, 08.05.2001, E.2000/2003, K.2001/7972, ALPAGUT, "İnceleme", s.57.

⁸⁷¹ Y9HD, 08.11.2004, E.2004/7127, K.2004/25671, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 5/2005, s.273.

⁸⁷² Y9HD, 20.12.1999, 16950/19674, GÜNAY, **Şerh**, s.1514.

⁸⁷³ Y9HD, 02.05.2000, 2384/6490, GÜNAY, **Şerh**, s.1507.

⁸⁷⁴ Y9HD, 08.11.1999, 14476/16882, GÜNAY, **Şerh**, s.1517.

⁸⁷⁵ Y9HD, 25.06.1996, 2531/14240, GÜNAY, **Şerh**, s.1537.

⁸⁷⁶ Y9HD, 07.12.1995, 20913/35276, ALPAGUT, "İnceleme", s.57.

⁸⁷⁷ Bu konuya ilişkin olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nu hazırlayan Bilim Komisyonu tarafından tasarıya bir hüküm konulmuştu. Hükme göre, "...belirli süreli iş sözleşmelerinde yukarıdaki hükümler uygulanmaz. Ancak belirli süreli iş sözleşmesinde işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkı saklı tutulmamişsa, işçi rıza göstermedikçe, işveren belirlenen şartları süre sonuna kadar uygulamakla yükümlüdür" (Tasarı, m.23/2); EYRENCİ/ TAŞKENT/ULUCAN, s.170; İş Kanununun 22. maddesinde öngörülen *değişiklik feshine* ilişkin hükümler, yalnızca iş güvencesi kapsamına giren işçiler için değil, kapsama girmeyen işçiler için de uygulanabilecektir. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.499; ALPAGUT, "İnceleme", s.58; Krş, EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.170; Böylece ilgili işçinin sözleşmesinin tipik veya atipik olması veya sürekli veya süreksiz nitelikte olması durumu değiştirmeyecektir. Hepsinde de İK'nun 22. maddesinin uygulanma olanağı bulunmaktadır. Hatta iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması da genel olarak 22. maddenin uygulanmasına engel değildir. AKYİĞİT,

belirli süreli iş sözleşmelerinde uygulanamaz. Belirli süreli iş sözleşmesinde işverenin esaslı değişiklik yapması işçinin rızasını gerektirir. İşçinin buna ilişkin bir rızası yoksa, işverenin eski çalışma koşullarını uygulamaması *temerrüd* oluşturur ve işçi Borçlar Kanunu'nun (BK) 325. maddesi uyarınca doğacak hukuki sonuçlardan yararlanır⁸⁷⁸.

3. Değişiklik Hakkında Bilgi Verilmesi

Yukarıdan itibaren itibaren izah ettiğimiz esaslar çerçevesinde, İK'nun 22. maddesi anlamında yapılan ve işçinin aleyhine esaslı değişiklik arz eden bir iş koşulunun işçi açısından bağlayıcı nitelik kazanabilmesi için işçinin bu değişiklik hakkında önceden bilgilendirilmesi gerekmektedir. Söz konusu hüküm ile 91/533/EC sayılı Yönerge'nin 5. maddesindeki hükme benzer bir düzenleme getirilmiştir⁸⁷⁹.

Bu konuda İK'nun 22. maddesinde öngörülen usule göre, iş sözleşmesiyle veya iç yönetmelik ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapmak isteyen işveren değişiklik önerisini işçiye *yazılı* olarak bildirmek suretiyle yapacaktır. Yazılı olarak bildirilmeyen değişiklik önerisi işçiyi bağlamayacaktır⁸⁸⁰. Yazılı şekilden kasıt *adi yazılı şekildir*. Bu bildirimde işverenin veya yetkili işveren vekilinin değişiklik önerisi açık bir biçimde yansıtılmalı ve işveren veya yetkili vekilinin imzası ile işçiye sunulduğu tarihin yer alması gerekir⁸⁸¹. Bu şekilde yapılmayan değişiklik önerisi işçiyi bağlamayacaktır. İK'nun 22. maddesine göre iş koşullarında yapılan esaslı değişiklik önerisinin, işçiye değişikliğin gerçekleştirilmesinden önce bildirilmesi gerekir.

İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt, s.871; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.499; Ancak değişiklik önerisi reddedilen işverenin bunun geçerli sebep sayılarak sözleşmeyi bu yüzden feshedebilmesi için, sözleşmenin belirsiz süreli olması şarttır. Zira geçerli sebeple fesih yasal açıdan yalnızca belirsiz süreli sözleşmelerde uygulama alanı bulabilmektedir. AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt**, s.871.

⁸⁷⁸ AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi, 1.Cilt**, s.870.

⁸⁷⁹ Bkz. Yuk. Bl.2 § 7-II-D, s.81.

⁸⁸⁰ Öğretide bir görüşe göre, çalışma koşullarında esaslı değişikliğin elektronik yazışma ortamında yapılan bir duyuruyla işçilere bildirilmesi durumunda, işçinin susmasının kabul olarak değerlendirilemeyeceği ve işçinin de bir mail yazarak bunu kabul ettiğini açıklamış olması gerekir. ALP, "*İş Sözleşmesi*", s.78-79.

⁸⁸¹ AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt**, s.868.

İşçi değişiklik önerisini altı iş günü içinde *yazılı* olarak kabul ederse iş ilişkisi işverenin önerisine uygun yeni çalışma koşullarıyla devam edecektir. Buna karşılık işçi değişiklik önerisini reddeder veya 6 iş günü içinde öneriyi *yazılı* olarak kabul etmezse, işçinin suskunluğu, öneriyi reddettiği anlamına gelecektir⁸⁸².

Yaptığı değişiklik önerisi reddedilen işveren, ya çalışma koşullarında değişiklik yapmaktan vazgeçecek ve sözleşme eski koşullarda devam edecek ya da değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshetmek zorunda kalacaktır (İK, m.22)⁸⁸³.

D. Mevzuatın Uyum Sorunu

1. İş Koşullarının Belirlenmesi ve Bu Koşullar Hakkında Bilgi Verilmesi Bakımından

İK'nun iş koşulları hakkında çalışanlara bilgi verilmesini içeren 8. maddesinin kabulü ile birlikte Avrupa Birliği İş Hukuku'na uyum alanında önemli bir adım atılmış bulunmaktadır. Kanun'un söz konusu hükmü 91/533/EC sayılı Yönerge'nin "Kapsam" başlıklı maddesi ile uyumluluk göstermektedir. Gerçekten de, Yönerge'nin 1. maddesinin 1. fıkrası istihdam ilişkisine taraf olan tüm çalışanları kapsamaktadır. Ancak 2. fıkra hükmünde kapsam konusunda *istisna* hükmü getirilmek suretiyle, süreksiz işlerde çalışanlara ve rastgele nitelikte çalışılan işlerde Yönergenin uygulanmayabileceği hükme bağlanmıştır. Böylece süreksiz işlerde çalışan işçiler için, işçilerin bilgilendirilmesi yükümlülüğü İK'nda da 91/533/EC sayılı Yönerge'ye paralel olarak istisna tutulmuştur. İstisna düzenlemesi Kanun'un 10. maddesinde hükme bağlanmak suretiyle, süreksiz işlere 8. madde hükmünün uygulanmayacağı ifade edilmiştir

91/533/EC sayılı Yönerge'nin 2. maddesi "*Bilgilendirme yükümlülüğü*" başlığı altında, işverence çalışanlara verilecek belgede yer alması gerekli unsurlar hakkında bilgi içermektedir. Yönerge'nin 2. maddesinin 1. fıkrasında, iş ilişkisinin ko-

⁸⁸² AKYIĞIT, *İş Kanunu Şerhi*, 1. Cilt, s.868.

⁸⁸³ Ayrıntılı bilgi için bkz. GÜLER Şerafettin, "*Esaslı Değişiklik*", s.36 vd.

şulları hakkında çalışanların bilgilendirilmesinden söz edilmiştir. Aynı maddenin 2. fıkrasına göre de, bilgilendirmede yer alacak unsurlar sıralanmıştır. Buna göre iş koşulları hakkında işverence işçinin bilgilendirilmesini sağlamak üzere, 2. maddenin 2. fıkrası hükmünde belirtilen unsurlara, iş ilişkisinin başlangıcından itibaren en geç 2 ay içinde verilmesi gerekli yazılı bir belgede yer verilecektir.

İK'nun 8. maddesi uyarınca 1 yıldan fazla süren iş sözleşmelerinin yazılı yapılması öngörülmüş; ancak bir yıldan az süren işler veya belirsiz süreli işler için yazılı iş sözleşmesi zorunluluğu aranmadığından işverence yazılı sözleşme yapılmayan durumlarda işçinin bilgilendirilmesini sağlamak üzere 8. maddenin 3. fıkrası hükmü yürürlüğe sokulmuştur.

Yönerge'nin 2. maddesinin 2. fıkrasında sayılan asgari unsurlara, İK'nun 8. maddesinin 3. fıkrasında getirilen hükümlerle büyük ölçüde paralellik sağlanmıştır. Kanun'un söz konusu hükmüne göre “*Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını...gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür*” şeklinde bir ifadeye yer vermiştir. 91/533/EC sayılı Yönerge'nin 2. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen unsurlardan bazıları Kanun'un 8. maddesinin 3. fıkrasında doğrudan dile getirilmemiştir. Bu nedenle bu unsurları “*genel ve özel çalışma koşulları*” kavramı içerisinde değerlendirmek mümkündür. Gerçekten de 91/533/EC sayılı Yönerge'de yer aldığı halde, 8. maddenin 3. fıkrası hükmünde;

- *Tarafların kimler olduğu (m.2/2/a),*
- *Yapılan işin cinsi ve çalışanın unvanı (m.2/2/c),*
- *Ücretli izin ile ilgili bilgiler (m.2/2/f),*
- *Gerekli görülen hallerde çalışma koşullarının düzenlendiği toplu sözleşmeler veya toplu sözleşmelerin işletme dışında çeşitli karma organlar veya kuruluşlarca bağıtlanması durumunda yetkili organ veya kuruluşların isimlerinin belirlenmesine (m.2/2/ii) yer verilmemiştir*

Ancak tüm bu hususları içeren bilgilerin 8/3. madde hükmünde geçen “*genel ve özel çalışma koşulları*” ifadesiyle karşılanması mümkün olabilecektir. Belirtelim ki Yönerge’nin 2. maddesinin 2. fıkrasının (b) bendinde belirtilen “*işyeri; belirli veya asli bir işyerinin olmaması durumunda çalışanın değişik yerlerde çalıştığına dair, işletmenin kayıtlı olduğu veya işverenin ikametgâhının bulunduğu yere ilişkin bilgiler*” konusunda da Kanun’da açık bir hüküm bulunmamaktadır.

Yönerge’de yer alan *işin başlangıcı (m.2/2/d), işin tahmini süresi (m.2/2/e), ihbar süreleri (m.2/2/g), ücrete ilişkin bilgiler (m.2/2/h) ve çalışma süreleri (m.2/2/i)* gibi unsurlar ile İK’nun 8. maddesinin 3. fıkrasında belirtilen belgede yer alması gerekli unsurlar arasında uyum bulunmaktadır.

91/533/EC sayılı Yönerge’nin 2. maddesinin son fıkrası hükmüne göre, “*paragraf 2(f), (g), (h) ve (i)’de belirtilen bilgiler, gerekli olması durumunda söz konusu alanlarda düzenleme getiren kanun, tüzük, idari ve hukuki hükümler veya toplu sözleşmelerle verilebilir*”. Söz konusu bent hükümleri, *Ücretli izin ile ilgili bilgiler (m.2/2/f), ihbar süreleri (m.2/2/g), ücrete ilişkin bilgiler (m.2/2/h) ve çalışma süreleri (m.2/2/i)* ile ilgilidir. Bu düzenlemelere dikkat edildiğinde, İK’nun işverence işçi aleyhine kararlaştırılmayacak ancak işçi lehine aksinin kararlaştırılması mümkün *nispi emredici hükümler* olduğu görülmektedir. Bu hükümlere ilişkin düzenlemelere Kanun koyucu asgari ölçülerde yer vermiş⁸⁸⁴ ve bu konuları işverenin inisiyatifine bırakmamıştır. Şüphesiz bu konuların genel düzenleyici hükümlerle belirlenmiş olması, Devletin iş hukuku alanına müdahalesinin bir sonucu olarak da ortaya çıkmaktadır. Bunun da işçinin yararına olduğuna kuşku yoktur.

2. Bilgi Verme Yükümlülüğünün Şekli Bakımından

91/533/EC sayılı Yönerge’nin “*Bilgilendirmenin Anlamı*” başlıklı 3. maddesinin 1. fıkrasında çalışanların bilgilendirilmesinin işin başlamasından en geç 2 ay sonra gerçekleştirilmesi gerektiğinden söz etmiş ve bu bilgilendirmenin şekli üzerin-

⁸⁸⁴ Ücretli izin sürelerinin asgari miktarları Kanun ile (m.53) belirlenmiştir. İhbar sürelerinin asgari miktarları da yine 4857 sayılı Kanun’un 17. maddesinde belirlenmiştir. Yine işçiye ödenebilecek asgari ücretin miktarının da idari kararlarla belirleneceğine ilişkin hüküm de İş Kanun’unun 39. maddesinde hükme bağlanmıştır. Ayrıca İş Kanunu çalışma sürelerinin üst sınırını da 63. maddesinde hükme bağlamıştır.

de durmuştur. Söz konusu hükme göre bilgilendirmenin şekli, *yazılı bir iş akdi ve/veya; işe yerleştirme mektubu ve/veya; en az m.2/2 (a), (b), (c), (d), (h) ve (i)'de öngörülen bilgileri içeren bir veya daha fazla yazılı belge* biçiminde gerçekleştirilmelidir.

Çalışana 1. fıkrada belirtilen belgelerden birinin öngörülen süre içinde verilmesi durumunda, işveren çalışana işe başladıktan sonra en geç 2 ay içinde en az madde 2 (2) de belirtilen bilgileri içeren *imzalı bir bildiri* vermekle yükümlüdür (m.3/2).

Yönerge'nin 3. maddesinin 1. fıkrası gereğince verilmesi gerekli belgeler, bilgilerin yalnızca bir kısmını içeriyor ise, 2. fıkra hükmünde öngörülen *imzalı yazılı bildiri* kalan diğer bilgileri de içermek zorundadır (m.3/2).

Yönerge'nin 3. maddesinin son fıkrasına göre, iş sözleşmesi veya iş ilişkisinin 2 aylık süre dolmadan sona ermesi durumunda madde 2 ve 3'te öngörülen bilgilendirmenin en geç bu sürenin sonuna kadar yapılması gerekmektedir.

İK., 8. maddesinde Yönerge'de belirtilen hükme paralel olarak, çalışanın bilgilendirilmesinin en geç iki ay içinde yapılması gerektiğini hükme bağlamıştır. İki aydan kısa süren işlerde bilgilendirmenin en geç iş ilişkisinin sona erdiği tarihe kadar yapılması gerektiğine ilişkin Yönerge hükmü de, Kanun'un 8. maddesinin 3. fıkrasının son cümlesinde yer almaktadır.

Yönerge'nin, bilgilendirmenin şekli konusundaki, "*yazılı bir iş akdi ve/veya; işe yerleştirme mektubu ve/veya; en az m.2/2 (a), (b), (c), (d), (h) ve (i)'de öngörülen bilgileri içeren bir veya daha fazla yazılı belge*" hükmü karşısında, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinin 3. fıkrasında "*yazılı bir belge vermekle yükümlüdür*" ifadesini kullanılmıştır. Bu anlamda Yönerge hükmünün daha kapsayıcı olduğu söylenebilir.

Ayrıca işverence, işçiye en geç iki ay içinde verilmesi gereken ve çalışma koşullarını içeren belge'nin bu koşulların bir kısmını içeriyor olması durumunda, çalışana işverence en geç iki ay içinde verilmesi gerekli *imzalı yazılı bildiri*de kalan

diğer hususların da bildirilmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. İK'nun 8. maddesi hükmünde, 91/533/EC sayılı Yönerge'nin 3. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen hükme benzer bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak işverence yazılı bir iş sözleşmesinin yapılmadığı durumlarda, çalışma koşullarını gösteren ve işçiye çalışmaya başlamasından itibaren en geç iki ay içinde verilmesi gerekli belgenin çalışma koşullarından bir kısmını içermesi durumunda, İK'nun 99/b. hükmü gereğince *idari para cezası* yaptırımının gündeme gelebileceğini belirtmemiz gerekir⁸⁸⁵.

Bu noktada belirtmek istediğimiz diğer önemli bir husus da, işverence İK, m.8/3 uyarınca çalışma koşulları hakkında belge verme yükümlülüğüne ilişkin hükmün yalnızca yazılı sözleşme yapılmayan durumlara özgülenmiş olmasıdır. Aslında iş sözleşmesinin yazılı yapılması durumunda da, işverence iş ilişkisinin kurulmasından itibaren en geç iki ay içinde çalışma koşullarını içeren bir belgenin düzenlenmesi zorunluluğunun olması gerektiği kanısındayız. Zira iş sözleşmesinin yazılı yapılması ile, çalışma koşulları hakkında yazılı belge verilmesi aynı anlama gelmemektedir. Birinci durumda taraflar arasında karşılıklı irade beyanlarının rızaya uygun bir biçimde açıklanması suretiyle kurulan bir hukukî işlem söz konusu iken; ikinci durumda, yani iş koşulları hakkında yazılı belge verilmesi durumunda, kurulmuş bir iş ilişkisi hakkında yazılı sözleşmede yer alan veya almayan hususlar hakkında açıklayıcı bilgiler verilmesi söz konusu olmaktadır. Böylece iş ilişkisi sözleşme ile kurulsa bile, yazılı belge verme zorunluluğu iş ilişkisinin kurulduğu yönünde bir kanıt özelliğini taşımaktadır⁸⁸⁶. 91/533/EC sayılı Yönerge, işverenin çalışma koşulları hakkında bilgi verme yükümlülüğünü ele alırken, iş ilişkisinin yazılı kurulup kurulmadığını gözetmemiştir. İK, m.8/3 hükmünde ise, çalışma koşulları hakkında işverence belge verme zorunluluğu, yalnızca yazılı sözleşme yapılmayan durumlara özgülenmiştir.

Önemle belirtelim ki, iş ilişkisinin yazılı bir sözleşme ile kurulması, bu ilişkinin koşullarına ilişkin tüm hususları detaylandırmayabilir. Bu durumda da işçinin iş ilişkisinin koşulları hakkında belirsizliğe itilmesi sakıncası ortaya çıkabilir. Bunun söz konusu olmaması için iş sözleşmesi yazılı yapılsa dahi, iş ilişkisinin kurulmasından itibaren yine de en geç iki ay içinde işverence işçiye, iş ilişkisinin genel ve özel

⁸⁸⁵ Bkz. AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi*, 2.Cilt, s.2200.

⁸⁸⁶ PITT, s.76; BLANPAİN, *Labour Law*, s.236; SLADE, s.48; PAINTER/PUTTICK, s.44.

koşulları hakkında İK. m.8/3 hükmünde sözü edilen bilgileri içeren bir belge verilmesi zorunluluğunun söz konusu olması gerektiği kanaatindeyiz.

3. Yurtdışına Çalışmaya Gönderilenler Bakımından

91/533/EC sayılı Yönerge açısından değinmemiz gereken bir durum da, 4. maddede “*Yurtdışında Çalışanlar*” başlığı altında düzenlenen hükümdür. Bu hükme göre, “*çalışan iş akdi veya iş ilişkisinin geçerli olduğu (gerek kanunlar ve/veya gerekse uygulamalarla) bir başka üye ülke veya ülkelerde çalışmak durumunda ise 3. maddede öngörülen belgeler seyahatten önce kendisine verilmeli ve asgari aşağıdaki bilgileri içermelidir:*

- a) *yurtdışında geçecek çalışma süresi;*
- b) *ücret ödemelerinde kullanılacak para birimi;*
- c) *gerekli hallerde yurtdışındaki çalışma süresinde elde edilecek maddi ve diğer avantajları;*
- d) *gerekli olduğu hallerde, çalışanın memleketine dönme koşulları” hakkında çalışanların bilgilendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.*

Yönerge'nin 4. maddesinin 2. fıkrası hükmünde, 1. fıkranın (b) ve (c) bentlerinde öngörülen bilgilendirmenin, gerektiğinde ilgili faaliyet alanı için geçerli kanun, tüzük, idari ve hukuki düzenlemelerle veya toplu sözleşmelerle yapılabileceği ifade edilmiştir.

Öte yandan, iş sözleşmesi veya iş ilişkisinin geçerli olduğu bir başka ülkede yapılacak işin süresi 1 ay veya daha az süreli ise 1. ve 2. fıkrası hükümlerinin uygulanmayacağı da Yönergenin 4. maddesinin son fıkrasında hükme bağlanmıştır.

İK., *yurtdışında çalışanlar* açısından Yönerge'de belirtilen hükme benzer bir düzenlemeye yer vermemiştir. Ancak Türkiye İş Kurumu, yurtdışında çalıştırılacak işçilerin “*bireysel tip iş sözleşmesi*” ile çalıştırılmalarını sağlamak üzere bu sözleşmelerin genel esaslarını belirlemiştir.

İŞKUR tarafından hazırlanan “Yurtdışı Hizmet Sözleşmesi”nde “İşverenin Bilgilendirme Yükümlülüğü” başlığı altında şu hususlara yer verilmiştir: İşveren; işin yapılacağı ülkedeki çalışma koşulları, ücret, günlük, haftalık ve fazla çalışma süreleri ile ücretlerini, hafta tatili ve genel tatillere ilişkin koşullar ile bu günlerde çalışma yapılması halinde ödenecek ücreti içeren açıklayıcı belgeyi işçiye; işçi tarafından imzalanmış işverenin kaşesini ve yetkili kişinin imzasını taşıyan bir nüshasını da Kuruma verir. Bu belgedeki bilgiler, ilgili ülkedeki çalışma mevzuatına uygun olarak hazırlanır. İşveren tarafından işçiye verilecek belge içeriğindeki bilgi ile işin yapılacağı ülkedeki uygulama arasında farklılıklar bulunması halinde işveren belgede belirtilen hususları uygulamakla sorumludur. İşin yapılacağı ülkedeki çalışma mevzuatında değişiklik söz konusu olduğunda, değişiklikler işçiye yazılı olarak bildirilir⁸⁸⁷.

4. Çalışma Koşullarının İşverence Değiştirilmesi Bakımından

91/533 sayılı Yönerge'nin Türk İş Hukuku mevzuatı açısından değerlendirmeye tâbi tutulması gereken diğer bir hükmü de, “*iş akdi veya iş ilişkisinde yer alan koşulların değiştirilmesi*” başlıklı 5. maddesidir. Hükme göre, “*Madde 2(2) ve Madde (4)1 de yapılan herhangi bir değişiklik, söz konusu değişikliğin yürürlüğe giriş tarihinden en geç 1 ay sonra işverence yazılı olarak çalışana bildirilmelidir*”

Paragraf 1 de öngörülen yazılı belgenin düzenlenmesi, madde 3'te, madde 4(1)'de öngörülen belgelerin yer aldığı kanun, tüzük, idari ve hukuki hükümler veya toplu sözleşmelerde değişiklik yapılması durumunda zorunlu değildir”.

İK'nun “*Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi*” başlıklı 22. maddesi ile Yönerge'nin 5. maddesinde öngörülen düzenlemeye uyum sağlanmıştır. Gerçekten de 22. maddede, iş koşullarında değişiklik yapılacağı zaman çalışanların önceden bilgilendirilmesi öngörülmektedir.

Yönerge'de “*söz konusu değişikliğin yürürlüğe giriş tarihinden en geç 1 ay sonra işverence yazılı olarak çalışana bildirilmelidir*” denilmesine rağmen, İK'nun 22. maddesinin 1. fıkrasında “*İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki nite-*

⁸⁸⁷ TİSK, AB Müktesebatı, s.13.

liğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz” denilmek suretiyle Yönerge'nin 5. maddesinde öngörülen düzenlemeden daha ileri sayılabilecek bir hüküm getirilmiş bulunmaktadır. Gerçekten de işveren bu değişikliği yapmadan önce buna ilişkin isteğini, işçiye yazılı olarak bildirmek zorundadır. Yazılı biçimde bildirilmeyen veya işçi tarafından altı iş günü içinde kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır. İşçi ancak bu değişiklik önerisini kabul ettiği takdirde, iş ilişkisi yeni koşullarla devam edecektir.

Yönerge'nin 5. maddesinin 2. fıkrasında getirilen istisna hükmü gereğince, değişiklik yasa, tüzükle veya idari işlem ile ya da toplu sözleşme ile yapılmış ise bildirim yapılmamasına gerek görülmemiştir. İK'nun 22. maddesinde böyle bir istisna hükmü getirilmeyerek bu anlamda da Yönerge'nin 5/2. maddesinde öngörülen düzenlemeden daha ileri bir düzenleme getirdiği söylenebilecektir.

5. Çalışma Koşulları Hakkında Bilgi Verme Yükümlülüğüne Aykırılık Bakımından

91/533/EC sayılı Yönerge'nin “*Hakların savunulması*” başlıklı 8. maddesinde, Yönerge'de öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde zarara uğrayanların kamu otoritelerine ve yargıya başvurabilme hakkı öngörülmüştür (m.8/1). Çalışanların durumu yetkili otoritelere ilettikten sonra haklarını yasal yollardan savunabilmeleri için alınması gerekli tüm önlemler, üye devletlerce ulusal hukuk sistemlerine uyarlanmak zorundadır.

Yönerge'nin 8. maddesinin 2. fıkrasına göre, yargı yoluna başvurulabilmesi, işçinin işverene yazılı başvuruda bulunması ve bu başvuruya işverenin 15 günlük süre içinde cevap vermemesi koşuluna bağlanabilecektir.

Yönerge hükümlerine aykırılığın sonucunda başvuru yapılabilecek mekanizmalara ilişkin benzer bir düzenlemeye İK'nda yer verilmemiştir. Ancak 1982 Anaya-

sası'nın 74. maddesi, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1⁸⁸⁸. ve 10. maddesi ile 3071 sayılı "Dilekçe Hakkının Kullanılmasına İlişkin Kanun"un 1. maddesi gereğince zarara uğrayanlar idari ve adli makamlara başvurarak haklarını arayabileceklerdir.

Yönergenin 8. maddesinin 2. fıkrası, çalışanların yargı yoluna başvurmadan önce idari makamlara başvuruda bulunmasını ve cevap alınamaması halinde 15 gün içinde yargı yoluna başvurmasını öngörmüştür. Bu düzenlemeye paralel hüküm 5521 sayılı Kanununun 10. maddesinde yer almaktadır. Söz konusu hükme göre, "*İş Kanununun uygulanması ile görevli olan idari merciler, kendilerine yapılan müracaatları 15 gün içinde idari yoldan neticelendiremedikleri ve iş mahkemelerinin görevi içinde gördükleri takdirde bu hususa dair olan evrak ve belgeleri yetkili iş mahkemesine tevdi ederler. Mahkeme, re'sen gün tayin ederek tarafları davet ve müracaat sahibinin davacı olduğunu tespitten ve zabıtnameye imzasını aldıktan sonra bu kanundaki esas ve usullere göre davayı görerek kararını verir. İdari merciin bu yoldaki tevdi, mahkemenin göreve müteallik kararını takyit etmez*".

Nihayet belirtelim ki, 91/533 sayılı Yönerge ile İK'nun yukarıya aldığımız ilgili düzenlemeleri arasında bir mevzuat yakınlaşması bulunmaktadır. Ancak bu istenilen seviyede değildir. Zira Yönerge'nin kapsam maddesi, iş sözleşmesinin yazılı yapılmaması halinde işçiye verilmesi gereken belgenin içeriği, yazılı iş sözleşmesinde yer alması gereken hususlar ve yurtdışında çalıştırılacak işçilerin bilgilendirilmeleri hakkında daha geniş düzenlemelere yer vermiştir. Bu nedenle İK'nun ilgili maddelerinin Yönerge doğrultusunda değiştirilmesi ve eksikliklerinin giderilmesi gerekmektedir⁸⁸⁹.

⁸⁸⁸ Kanun'un 1. maddesine göre, "*İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle (o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç) işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde iş mahkemeleri kurulur*".

⁸⁸⁹ Bkz. TİSK, **AB Müktesebatı**, s.13.

II. İŞ İLİŞKİSİNİN SONA ERMESİ NEDENİYLE BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

A. Genel Olarak

İş sözleşmesinin sona ermesi, İş Hukuku açısından işçinin en fazla korunma ihtiyacı içinde bulunduğu bir konudur. Zira bu durum, işçinin geçim kaynağı olarak gelirinin sona ermesine neden olmaktadır. Bu nedenle iş sözleşmesinin sona erme süreci yasalarla özel bir takım kurallara bağlanmıştır. İş sözleşmesinin özellikle işverence sona erdirilmesi durumunda bir takım problemler ortaya çıkmaktadır. Bu nokta, işçiye iş güvencesi ve iş istikrarı sağlayıcı önlemleri; işverenin fesih hakkını kısıtlayıcı müdahaleleri gerekli kılmaktadır⁸⁹⁰.

İş sözleşmesinin sona ermesi sürecinde önem arz eden konulardan biri de fesih sürecinde çalışanların bilgilendirilmesi ve onlarla bu konunun müzakere edilmesidir. İş sözleşmesinin gerek bireysel anlamda son bulması gerekse toplu işten çıkarma nedeniyle son bulması sürecinde çalışanların bilgilendirilme hakkının varlığı günümüz İş Hukuku'nda oldukça önem taşıyan konulardan biri haline gelmiştir⁸⁹¹.

⁸⁹⁰ MOLLAHAMHUTOĞLU, *İş Hukuku*, s.451.

⁸⁹¹ İş sözleşmelerinin feshinde uyulacak prosedür ILO'nun "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi" ile düzenlenmiştir. Sözleşme'nin onaylanması 09.06.1994 tarihli ve 3999 sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmenin Uygun Bulduğuna İlişkin Kanun'la (RG., 18.06.1994, 21964); ve uygulanması da Dışişleri Bakanlığı'nın 05.08.1994 tarihli ve EİUE-II/1883-7481 sayılı yazısı üzerine, 31.05.1963 tarihli ve 244 sayılı Kanun'un 3 üncü maddesine göre, 10.08.1994 tarihli ve 94/5971 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'yla (RG., 12.10.1994, 22079) kabul edilmiştir. Bkz. ŞEN Murat, *Uluslararası Sözleşmeler*, s.263 vd; Bu konu aynı zamanda, Avrupa Birliği tarafından düzenlenen Yönergelerde de ele alınmış ve iş ilişkisinin sona ermesi sürecinde işçinin bilgilendirilme hakkına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Bkz. "Toplu İşten Çıkarmalarla İlgili Üye Devletlerin Mevzuatlarının Yakınlaştırılmasına İlişkin 20 Temmuz 1998 Tarih ve 98/59/EC sayılı Konsey Yönergesi"; Üstelik 158 sayılı Sözleşme'nin başlığından da anlaşılacağı üzere, sadece toplu fesihler de değil, bireysel fesihlerde de çalışanların bilgilendirilmesi gerekecektir; Ancak Türk İş Hukuku açısından, İK'nun iş sözleşmesinin sona ermesi konusunda getirdiği düzenlemelerin, özellikle iş güvencesi sistemi içerisinde değerlendirilen işçiler açısından, önem arzettiğini belirtmek gerekir. 4857 sayılı İş Kanunu, iş güvencesini 18, 19, 20 ve 21. maddelerinde düzenlemiştir. Bu hükümlerde iş sözleşmesinin işverence uygulanacak onelli fesihlerde geçerli sebebe dayandırılması, feshin usulü, feshin itiraz ve geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları ele alınmıştır. Kanununun 18. maddesinin birinci fıkrasında otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri ile burada belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve en az altı aylık kıdemi olan işçilerin iş güvencesinden yararlanabileceği belirtilmektedir. Görüldüğü gibi, Kanunun uygulandığı işyerleri öncelikle otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri ile sınırlandırılmıştır. Öyleyse yirmi dokuz ve daha az sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde işverenler, önceden olduğu gibi, hiçbir neden göstermeden istedikleri zaman fesih bildirimlerini yazılı ve

Çalışmanın bu bölümünde öncelikli olarak Türk İş Hukukunda iş sözleşmesinin sona erme şekillerine genel olarak bakılacak, ardından da, gerek bireysel fesihlerde gerekse toplu işten çıkarmalarda çalışanlara bilgi verme ve danışma sürecine değinilecektir.

B. Türk İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Erme Şekillerine Genel Bakış

Türü ne olursa olsun herhangi bir sözleşme gibi, iş sözleşmesi de tarafların anlaşması ile sona erebileceği gibi, ölüm veya belirli sürenin bitmesi nedeniyle veya belirli hallerde bir fesih hakkına dayanılarak işçi veya işveren tarafından tek taraflı olarak sona erdirilmesi mümkündür⁸⁹². İş sözleşmesinin feshi, *sürelî (bildirimli) fesih* ve *haklı nedenle (bildirimsiz – derhal) fesih* olmak üzere iki ayrı fesih türünü kapsamaktadır⁸⁹³.

4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulüyle birlikte, hukuk sistemimizde *iş güvencesi* kabul edildiği için, süreli fesihleri *iş güvencesi hükümlerinden yararlanan ve yararlanamayan* işçiler bakımından ayrı ayrı değerlendirmek gerekir. Gerçekten de İş Kanununa göre, otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan ve en az altı aylık kıdemi olan işçiler bu güvencenin kapsamına girmektedirler (m.18). Bu niteliği taşımayan, yani otuzdan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan veya otuzdan fazla olsa bile altı aydan az kıdemi az olan işçiler ise iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Bunun gibi, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde çalışsalar ve altı aydan fazla kıdemi olsa bile, *“işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işe alma ve işten*

ya sözlü olarak yapabileceklerdir. Daha fazla bilgi için bkz. İNCİROĞLU Lütfi, **Sorulu Cevaplı Yeni İş Hukuku Uygulaması**, 3.b., İstanbul-2005, s.81 vd; SÜMER, s.92 vd; AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi, 1.Cilt**, s.591 vd; MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.558; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.430.

⁸⁹² Ayrıntılı bilgi için bkz. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.395 vd; MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.451 vd; AYDIN Ufuk, *“İş Sözleşmesinin Anlaşma İle Sona Erdirilmesi”*, **Çimento İşveren Dergisi**, C:18, S:3, Mayıs-2004, s.3 vd;

⁸⁹³ Bkz. SÜMER, s.85 vd; MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.451 vd; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.395 vd; AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi, 1.Cilt**, s.591 vd; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.143 vd; SÜZEK, *“Fesih Hakkının Sınırlandırılması”*, s.1 vd; ŞEN Murat, *“Yeni İş Arama İzni”*, s.30 vd; ODAMAN Serkan, *“Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayrımı”*, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S:2, 2003, s.1 vd.

çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında da iş güvencesi hükümleri” uygulanmayacaktır (m.18/son).

Gerek iş güvencesinin kapsamına giren gerekse bu kapsama girmeyen ve *belirsiz süreli iş sözleşmesi* ile çalışan işçilerin sözleşmeleri, *süreli fesih* yoluyla yani İK’nun 17. maddesinde öngörülmüş bulunan bildirim sürelerine uymak veya bu sürelerle ilişkin ücretin peşin ödenmesi yoluyla (m.17/5) sona erdirilebilecektir. İş güvencesi kapsamına girmeyen işçiler açısından sözleşmenin *belirsiz süreli olması* süreli fesih hakkının doğması için yeterlidir. Bu son durumda işverence işçiye bir sebep gösterme zorunluluğu da bulunmamaktadır.

Ancak iş güvencesi kapsamına giren işçiler bakımından bu hakkın doğumu ancak fesih için *geçerli nedenlerin* bulunmasına bağlıdır⁸⁹⁴. Aynı şekilde iş güvencesinin kapsamına giren işçilere yapılacak yazılı fesih bildiriminde *fesih nedeninin “açık ve kesin”* bir şekilde belirtilmesi gerekir. İş güvencesi kapsamına giren işçiler bakımından fesih için nedenin geçerli olduğunu ispat yükü işverene ait bulunmaktadır (İK, m.20/2)⁸⁹⁵.

İş sözleşmesinin *süreli fesih* yoluyla sona erdirilmesi yanında taraflarca *belirsiz fesih* yoluyla sona erdirilmesi de mümkündür. Gerçekten de İK’nun 24. ve 25. maddelerinde düzenlenmiş bulunan ve *haklı nedenle derhal fesih hakkı* olarak da nitelendirilen bu fesih yoluna başvurabilmek için iş sözleşmesinin belirsiz süreli veya belirli süreli olması bakımından bir fark bulunmamaktadır. Haklı nedenle fesih hakkının doğumu için İş Kanununun 24/I-III ve 25/I-IV. maddelerinde düzenlenen haklı nedenlerin varlığı şarttır.

⁸⁹⁴ ODAMAN, “*Geçerli Sebep*”, s.5 vd.

⁸⁹⁵ İş güvencesinin kapsamına girmeyen işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde savunmalarının alınması zorunluluğu bulunmadığı gibi, fesih hakkının kötüye kullanıldığını ispat yükü de işçinin üzerinde bulunmaktadır. Bkz. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.418 vd.

C. İş İlişkinin Sona Erme Sürecinde Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma

1. Bireysel İşçi Çıkarmada Bilgi Verme ve Danışma

a) Tanım

“Bireysel işçi çıkarma”, belirli bir zamanda, “toplular işçi çıkarma”ya ilişkin sayıya ulaşmayan sayıda işçi çıkarma anlamına gelmektedir. Nitekim bu konuda ILO’nun 158 sayılı Sözleşmesinin 13. maddesinin 2. fıkrasında, iş ilişkisine ekonomik, teknolojik, yapısal ya da benzeri nedenlerle son vermeye ilişkin açıklanan prosedüre uyma zorunluluğunun, ulusal düzenlemelerle (m.1), son verme işlemine maruz kalacak olan işçi sayısı veya en azından iş gücünün belirli bir yüzdesine ulaştığı hallerle sınırlanabileceği kabul edilerek, *toplular işçi çıkarmaya* da işaret edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu da en az 20 işçinin çalıştığı işyerinde en az 10 işçinin çıkarılmasını asgari anlamda *toplular işçi çıkarma* olarak kabul etmiştir (İK, m.29/2). Dolayısıyla en çok 19 işçinin çalıştığı işyerinde *toplular işçi çıkarmaya* ilişkin hükümler uygulanmayacağı gibi, çalışan işçi sayısı en az 20’nin üstünde olsa bile, yasanın belirlediği sayıların altında kalan işçi çıkarmalar da *toplular işçi çıkarma* olarak kabul edilmeyecek, *bireysel işçi çıkarma* olarak değerlendirilecektir.

Hukukumuzda, işverenin bireysel anlamda işe son vermesi durumunda bunu işten çıkarılacak işçi ile veya işçi temsilcisi ile danışma ve müzakere etme zorunluluğu bulunmadığı gibi; feshin sonuçları, çıkarılacak işçi sayısı, kategorileri ve işlemin uygulanma zamanı konusunda çalışanları veya temsilcilerini bilgilendirme yükümlülüğü de bulunmamaktadır⁸⁹⁶.

⁸⁹⁶ Halbuki, 158 sayılı Sözleşme, “İşçi temsilcilerine danışma” başlığı altında, işverene ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle hizmet ilişkilerini sona erdirmeyi düşünmesi durumunda ilgili işçi temsilcilerine, düşünülen son verme işlemlerinin nedenleri, bu işlemde etkilenecek işçi sayısı ve grupları ve son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleşeceği de dahil olmak üzere gerekli tüm bilgileri zamanında sağlama zorunluluğu getirmektedir. (m.13/1-a). Yine işverenin ilgili işçi temsilcilerine, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak, mümkün olduğunca önceden, ilgili işçiler için her tür son verme işlemi önlemek veya asgariye indirmek amacıyla alınacak önlemleri ve bu işlemlerin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini, başka iş bulmak gibi önlemlerle hafifletmek amacıyla alınacak önlemleri da-

Türk İş Hukuku açısından iş güvencesi kapsamında olan işçilerin fesih sürecinde özellikle fesih sebebinin *açık ve kesin* olarak kendilerine bildirilmesi ve gerektiğinde feshin son çare (ultima ratio) olarak düşünülüp, işçinin yaptığı iş konusunda eğitim ve bilgilendirilme sürecine tâbi tutulması önem taşımaktadır.

b) Fesih Sebebinin Açık ve Kesin Şekilde Bildirilmesi

İş güvencesi hükümleri kapsamında olan işçilerin iş sözleşmelerinin *sürelî fesih* yoluyla sona erdirilmesinde, işçinin fesih sebebi konusunda açık ve kesin olarak bilgilendirilmesi gerekmektedir. Bunun için fesih bildirimini *yazılı* olarak yapılması ve feshin özellikle işçinin davranışları veya verimi nedeniyle yapılması durumlarında işçinin savunmasının alınması (m.19/2) da şarttır⁸⁹⁷. Benzer düzenlemeye *süresiz (derhal) fesih* hakkında yer verilmediği gibi, süreli fesihte de iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışında olan işçiler için fesih nedeni konusunda bilgilendirilme hakkı tanınmamıştır. Bu durumlarda işverenin fesih sebebi konusunda işçiyi bilgilendirmesi gerekmeyeceği gibi, savunmasını almadan işçiyi işten çıkarabilecektir.

İK, özellikle iş güvencesi kapsamına giren işçiler açısından, “*sözleşmenin feshinde usul*” başlığı altında düzenlenen 19. maddesinde, işverenin “*...fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve feshin sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek...*” zorunda olduğunu hükme bağlamıştır⁸⁹⁸. Sözleşmenin işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanılarak feshi yeterli olacaktır⁸⁹⁹.

nışma fırsatı tanıma yükümlülüğü de sözleşmede yer alan önemli bir düzenlemedir (m.13/1-b). Bkz. ŞEN Murat, **Uluslararası Sözleşmeler**, s.268.

⁸⁹⁷ 158 sayılı Sözleşmede feshin *yazılı* yapılmasıyla ya da fesih nedeninin gösterilmesiyle ilgili bir kural bulunmamaktadır. Ancak, ILO sözleşmeleri çerçeve nitelikte, sözleşmeyi iç hukukuna aktaracak devlete hareket alanı tanıyan hükümler içeren sözleşmelerdir. Ayrıca Sözleşmenin ratio legis’i (normun amacı) incelendiğinde işçinin kişiliğinden kaynaklanan nedenlerle yapılacak feshiler öncesinde savunma alınmasının bir zorunluluk olarak düzenlendiği ve giderek savunma alınabilmesi için, işçinin hangi nedenle işten çıkarıldığı hakkında *bilgilendirilmesi* gerektiği görülür. Bağlayıcı olmamakla birlikte, 166 sayılı Tavsiye Kararı’nda, fesih nedeninin gösterilmesi ve bildirim yazılı yapılması öngörülmektedir (m.7-12). SEVİMLİ “*Tekbiçim (Yeknesak) Fesih Usulü*” s.17.; MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.562.

⁸⁹⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.548 vd; GÜNAY Cevdet İlhan, “*Türk İş Hukukunda İş Güvencesi*”, **A.Can TUNCAY’a Armağan**, İstanbul-2005, s.181 vd; ODAMAN, “*Geçerli Sebep*”, s.2 vd; Ayrıntılı açıklamalar ve yargı kararlarından örnekler için bkz. DEMİR, **İş Güvencesi**, s.9-11.

⁸⁹⁹ Bkz. ODAMAN, “*Geçerli Sebep*”, s.4 vd; GÜNAY, “*İş Güvencesi*”, s.187 vd.

Fesih bildiriminin yazılı şekilde yapılması bir *geçerlilik* koşuludur⁹⁰⁰. İK'nun, 19. maddesinin 1. fıkrası ile fesih bildirimının yalnızca yazılı olması değil, ayrıca fesih nedeninin *açık ve kesin* bir şekilde belirtilmesi zorunluluğu da getirilmiştir. Halbuki 1475 sayılı İş Kanunu döneminde tüm işçiler bakımından süreli fesihte bulunan işveren, fesih nedeni konusunda işçiyi bilgilendirmekle yükümlü değildi. İşçi bu nedeni dava süreci içinde öğrenebiliyordu⁹⁰¹.

İşveren işçiye bildirdiği fesih nedeni ile bağlıdır, bunu sonradan değiştiremez⁹⁰². Kanun, *açık ve kesin* bir şekilde fesih nedeni konusunda işçinin bilgilendirilmesi gerektiği üzerinde durduğu için, işveren çok genel ve muğlak ifadelerle yetinemeyecektir⁹⁰³. Örneğin işçinin yetersizliği veya davranışları nedeniyle fesih söz konusu ise, yalnızca "*yetersizlik nedeniyle*" veya "*davranış nedeniyle*" fesih yapıldığı ibarelerinin değil, işçinin hangi açıdan yetersiz olduğu veya hangi davranışlarının süreli feshe neden olduğu açık ve kesin bir şekilde ve yazılı olarak belirtilmelidir⁹⁰⁴.

Fesih bildiriminde hiç sebep açıklanmamış veya bildirilen sebep yeterince açık değilse, kesinlik arz etmiyorsa, işçi sebebin belirtilmesini veya tam açık ve kesin şekilde ortaya konulmasını talep edebilir⁹⁰⁵. Hatta fesih bildirimi sözlü yapılmışsa, bunun yazılı açıklanmasını da isteyebilir. İşveren sebep açıklamaktan kaçınırsa veya sebep yönünden yeterince açık ve kesin şekilde işçinin bilgilendirilmesine imkân vermemişse, ispat yükümlülüğünü yerine getirmekte zorlukla karşılaşması bir yana, iş güvencesinin hukuki yaptırımlarından kurtulması da çok güç olacaktır⁹⁰⁶.

⁹⁰⁰ SÜZEK, *İş Hukuku*, s.468; MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*, s.567; İş güvencesinin kapsamına girmeyen süreli fesih bildirimlerinde yazılı şekil bir geçerlilik koşulu niteliği taşımaz. SÜZEK, *İş Hukuku*, s.468; TAŞKENT, "*İş Güvencesi*", s.41.

⁹⁰¹ Ayrıntı için bkz. NARMANLIOĞLU, s.260 vd.

⁹⁰² Bkz. AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi*, 1.Cilt, s.774; SÜZEK, *İş Hukuku*, s.469; UÇUM Mehmet, "*Yeni İş Kanunu Hükümlerine Göre İş Güvencesi*", *Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Haziran/2003, s.1385.

⁹⁰³ SÜZEK, *İş Hukuku*, s.469.

⁹⁰⁴ SÜZEK, *İş Hukuku*, s.469.

⁹⁰⁵ EKONOMİ Münir, "*Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi*", *Çimento İşveren Dergisi, İş Güvencesi Özel Ek*, C:17, S:2, Mart-2003, s.13.

⁹⁰⁶ EKONOMİ, "*İş Güvencesi*", s.13.

c) İşçinin Eğitime Tâbi Tutulması

İşverenin, iş güvencesi kurallarının geçerli olduğu bir sistem içerisinde, geçerli nedenle fesih yoluna başvurabilmesi, ancak süreli feshi önleyebilecek daha hafif önlemlere başvurma imkânının kalmadığı zaman mümkün olabilecektir. Eğer, fesihle ulaşılmak istenen sonuca, *ölçülülük ilkesi* uyarınca sözleşmeyi sona erdirmeyen başka önlemlerle ulaşmak mümkün ise, yapılan fesih *geçersiz* sayılmaktadır⁹⁰⁷. Bu durumu anlatan ilkeye İş Hukuku'nda *fesihte son çare ilkesi (ultima ratio)* denilmektedir⁹⁰⁸. Dolayısıyla süreli fesih yoluna başvurmadan önce, işçinin meslek içi eğitime tâbi tutulması suretiyle yeni teknolojiye uyum sağlamasına imkân tanımak ve gerekli vasıflarla işçinin donatılmasına katkıda bulunmak gerekir. Ancak belirtelim ki, bu eğitim makul bir süre içinde bitirilebilecek nitelikte olmalı ve işvereni ağır yükümlülükler altına sokmamalıdır. Aksi halde *fesihte son çare ilkesinden* söz edilemeyecektir⁹⁰⁹.

Yeterlilik bakımından örneğin öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği de geçerli fesih sebebi olarak değerlendirilecektir. Örneğin işyerinde teknolojik değişimler olmakta; işveren işçilere eğitim verdiği ve yeni yöntemler konusunda bilgilendirmeye gittiği halde işçi öğrenme ve yetişmede yetersiz kalıyorsa geçerli sebeple iş sözleşmesini feshetme imkânından söz edilebilecektir⁹¹⁰.

2. Toplu İşçi Çıkarmada Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma

İş sözleşmeleri genellikle bireysel fesih şeklinde sona erdirilmektedir. Fakat özellikle ekonomik nedenler, işletme veya işyeri gereklerinden dolayı maliyetin azaltılması amacıyla işverenler işçi çıkarma yolunu tercih etmektedirler⁹¹¹. Bu şekilde işten çıkarma genellikle topluca yapıldığı için bu işlemde ülkenin toplumsal ve si-

⁹⁰⁷ SÜZEK, *İş Hukuku*, s.449.

⁹⁰⁸ İlke hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. GÜZEL Ali, “*İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Fesihte Son Çare (Ultima Ratio) İlkesinin Gözetilmesi*”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2005/1, s.162 vd.

⁹⁰⁹ GÜZEL, “*Fesihte Son Çare*”, s.175.

⁹¹⁰ EKONOMİ, “*İş Güvencesi*”, s.13.

⁹¹¹ Ayrıntı için bkz. EYRENCİ “*Toplu İşçi Çıkarma*”, AYDIN, “*Toplu İşçi Çıkarma*”, s.653; MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*, s.583; ŞEN Murat, “*Toplu İşçi Çıkarma*”s.45 vd; SÜZEK, *İş Hukuku*, 493.

yasal düzeni de yakından etkilenmektedir. Bu özelliği sebebiyle iş hukuku alanında toplu işçi çıkarma bakımından, bireysel fesihler için kabul edilenden ayrı düzenlemeler kabul edilmektedir.

Toplu işçi çıkarmaya ilişkin düzenlemeler daha az sayıda işçinin, daha az zarar görmesini; şayet fesih engellenemez veya kaçınılmaz ise feshе maruz kalanların korunmasını amaçlamaktadır⁹¹². Bu alanla ilgili koruyucu düzenlemelerden önemli bir kısmını da, toplu işçi çıkarmaya maruz kalan işçilere işverenin toplu işçi çıkarmanın sebeplerini, bundan etkilenecek işçi sayısını, işe son verme işlemlerinin gerçekleşeceği zaman dilimini bildirmesi oluşturmaktadır. Aynı zamanda bu bildirimden ardından işveren ile işçi temsilcileri arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi veya çıkarılacak işçi sayısının azaltılması gibi hususların müzakere edilmesi (İK, m.29/3,4), işçilerin toplu işçi çıkarma süreci içerisinde bilgilendirilme ve danışılma haklarının varlığına ilişkin önemli düzenlemeler arasında yer almaktadır. Başta ILO normları ve AB mevzuatında düzenlenen toplu işçi çıkarma, Türk İş Hukuku'na 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesi ile girmiş bulunmaktadır⁹¹³.

a) Toplu İşçi Çıkarma Kavramı

İK'nun 29. maddesinde düzenlenen *toplular işçi çıkarma* genel olarak “İşverenin belli bir süre içinde belli sayıda işçinin iş sözleşmesini belli nedenlerle feshetmesi” şeklinde tanımlanabilir⁹¹⁴.

⁹¹² MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*, s.583; AYDIN, “*Toplu İşçi Çıkarma*”, s.653.

⁹¹³ Türk hukukunda toplu işçi çıkarma, 1475 sayılı Eski İş Kanununun 24. maddesinde düzenlenmiştir. Fakat 1975 yılında 1927 sayılı Kanun ile değişikliğe uğramış ve 24. madde “*İşten Çıkarmanın Sonucu*” başlığıyla işçi çıkarmanın sonucunu düzenleyen bir madde haline gelmiştir. “*İşten çıkarmanın sonucu*” başlıklı 24. maddede, işverenlerce derhal fesihle (İK, m.17-1-III), bildirimli fesihle (İK, m.13) ya da işçi tarafından 16/III'e dayalı şekilde derhal fesihle iş ilişkisi sona erenlerin yerine 6 ay süre ile yeni işçi alma yasağı düzenlenmiş; işlerine son verilen işçi sayısı 10 veya daha fazla ise konunun 1 ay öncesinden İş ve İşçi Bulma Kurumuna bildirilmesi yükümlülüğü getirilmiş idi. 1475 sayılı Kanun'un 24. maddesi 09.08.2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanun ile değiştirilmiş ve madde 98/59/EEC sayılı AB Yönergesi ve ILO'nun 158 sayılı sözleşmelerindeki ölçütler göz önüne alınarak “*Toplu İşçi Çıkarma*” başlığı ile yeniden düzenlenmiştir. AB Yönergesi, ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesi ve 4773 sayılı Kanundan sonraki değişiklikler dikkate alınarak 4857 sayılı İş Kanununun 29. maddesinde “*Toplu İşçi Çıkarma*” başlığı altında konu düzenlenmiştir. Bkz. AYDIN, “*Toplu İşçi Çıkarma*”, s.671.

⁹¹⁴ Bkz. AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi, 2.Cilt*, s.1223; MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*, s.584; ŞEN Murat, “*Toplu İşçi Çıkarma*”, s.46.

Konuyu düzenleyen İK'nun 29. maddesi toplu işçi çıkarmanın nedenlerini ele almıştır. Söz konusu hükme göre, “İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu” toplu işçi çıkarma yoluna gidebilecektir (İK, m.29/1). Aynı hükümde, toplu işçi çıkarmalar belirli bir usule bağlanmış ve ancak belli sayıda işçi çalıştıran işverenlerin, belli sayının altında kalmamak şartıyla ve belli süre içinde işçi çıkarmaları *toplular işçi çıkarma* olarak kabul edilmiştir. Hükme göre, işverenin toplu işçi çıkarma eğilimine girmesi durumunda, “...bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna...” bildirmesi gerekmektedir (İK, m.29/1).

Kanunun aradığı anlamda *toplular işçi çıkarmadan* söz edilebilmesi için; “İşyerinde çalışan işçi sayısı: a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin, b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin, c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin, işine 17 inci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi...” gerekmektedir (İK, m.29/2).

Kanunda belirtilen asgari sayı olan ondan az işçinin çıkarılması, toplu işçi çıkarma olarak kabul edilmeyecektir. Başka bir deyişle, toplu işçi çıkarmadan söz edebilmek için işyerinde en az yirmi işçinin çalışması ve bir aylık süre içinde aynı anda veya farklı tarihlerde en az on işçinin işine İK'nun 17. maddesine göre son verilmesi gerekir⁹¹⁵.

b) Toplu İşçi Çıkarmada Bilgilendirme ve Müzakere Etme Yükümlülüğü

Toplu işçi çıkarma durumunda işçilerin veya temsilcilerinin bilgilendirilmesi ve müzakere etme yükümlülüğü, toplu işçi çıkarmaya karar vermeden önce sağlıklı bir sürecin yaşanması için kabul edilmiştir⁹¹⁶. Böylece akılcı bir çare yolu izlenmiş olacak ve işe son verme işlemlerinin nedenleri, bu işlemde etkilenecek işçilerin sayısı ve grupları ve ilgili işçiler için işe son verme işlemlerini önlemek veya sayıyı azaltmak için alınabilecek önlemler ele alınmış olacak ve sonuç olarak toplu işçi çıkarmanın işçiler üzerindeki olumsuz etkileri en aza indirilmiş olacaktır. Bu konu

⁹¹⁵ ŞEN Murat, “*Toplu İşçi Çıkarma*”, s.48.

⁹¹⁶ ERDENK, s.395.

ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesi'nin 13/1-a,b hükmünde düzenlenmiştir. Ayrıca Avrupa Birliği'nin 98/59/EEC sayılı yönergesi ile de ele alınmış ve Yönerge'nin 2. maddesinde hükme bağlanmıştır⁹¹⁷. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesinde de toplu işçi çıkarma durumunda işverenlerin çalışanları bilgilendirme ve konuyu müzakere etme yükümlülüğüne ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

aa) Bildirim Yükümlülüğü ve Buna İlişkin Usul

Yukarıda da değindiğimiz gibi, İK'nun 29. maddesi, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini en az otuz gün önceden bir yazı ile ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne, Türkiye İş Kurumu'na ve varsa işyeri sendika temsilcilerine bildirmesinden söz etmiştir (İK, m.29/1). Bildirimde, işçi çıkarmanın sebepleri ve bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları⁹¹⁸ ile işe son verme işleminin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Türkiye İş Kurumuna bildirim amacını, Kurumun durumdan zamanında haberdar edilerek, kendisine verilen mesleki rehabilitasyon, işe yerleştirme ve işsizlik sigortası ödemeleri için hazırlık yapmasını sağlamaktır⁹¹⁹.

Bölge Çalışma Müdürlüğü ve Türkiye İş Kurumu'na kendilerine yapılan toplu işçi çıkarma bildirimini ile birlikte fesih gerekçelerinin incelenmesi yönünde herhangi bir görev verilmemiştir. Yalnız bu hükmü, toplu işçi çıkarıldığı halde iş müfettişleri tarafından yapılacak herhangi bir denetimde Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirimde bulunulmadığı tespit edildiğinde, ceza hükümlerinin uygulanacağını bir ifadesi olarak görmek gerekir.

İşverenin çıkaracağı işçilere karşı yönelteceği bildirimli veya peşin ödemeli fesih bildirimini, ancak toplu işçi çıkarma isteğinin Bölge Müdürlüğüne bildirilmesin-

⁹¹⁷ Bkz. Yuk Bl.2, § 9-II-3-b, s.127 vd.

⁹¹⁸ İşçi grubu, işyerinde çalışan kişilerin, işyeri organizasyonu içinde çalıştıkları bölümlere ve/veya unvanlara ve/veya meslek gruplarına ve/veya iş değerlendirme sisteminin uygulandığı iş gruplarına göre ayrımıdır. Örneğin iş organizasyonu içinde yer alan üretim bölümü, satış bölümü gibi bölümlerde çalışanlar ya da üretim bölümünde çalışan kaynakçılar gibi. MESS, **Akıllı Kitap**, E/006.

⁹¹⁹ ENGİN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.117.

den otuz gün sonra hüküm doğuracaktır (İK, m.29/5)⁹²⁰. Fesih bildirimleri, Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirimden itibaren otuz gün sonra hüküm doğuracağı için, işveren fesih tarihini, bildirim yapıldığı tarihe en az otuz gün eklemek suretiyle tespit edebilecektir⁹²¹. Otuz günlük süre, bildirimden sonraki otuzuncu günün sonunda dolacaktır. Anılan bildirim yapılmamışsa, fesih gerçekleşmeyecek, bildirim süreleri işlemeyecektir⁹²². Yani işverence İK, m.17'ye göre yapılacak fesihlerde uyulması gerekli (2, 4, 6, 8 haftalık) *fesih bildirim süreleri*, Bölge Müdürlüğüne otuz gün önceden yapılan bildirim süresi içinde işlemeyecek, otuz günlük sürenin sonundan itibaren işlemeye başlayacaktır.

Toplu işçi çıkarmaya ilişkin sürecin başlangıç ânı, ilgili Bölge Müdürlüğü'ne yapılan bildirimdir. Ancak düzenlemenin amacının ya daha az işçi çıkarılmasını ve yahut da çıkarılan işçilerin bu işlemde daha az zarar görmesini sağlamak olduğuna göre (İK, m.29/5), Kanun'un tanıdığı 30 günlük süre içinde bu amacın gerçekleşip gerçekleşmeyeceği şüphe arzeder niteliktedir⁹²³.

bb) İşyeri Sendika Temsilcileri İle Görüşme Yapma Yükümlülüğü ve Buna İlişkin Usul

İK'na göre işveren yetkili makamlara yapılacak bildirimlerden sonra, işyeri sendika temsilcileri ile toplu işçi çıkarmanın önlenmesi, çıkarılacak işçi sayısının ve çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin azaltılması konularını kapsayan bir görüşme yapmakla da yükümlüdür (İK, m.29/4).

⁹²⁰ Ör: 50 işçinin çalıştığı bir işyerinde 29. maddedeki nedenlerle 1 Mart 2005 ile 1 Nisan 2005 tarihleri arasında en az on işçinin işine bildirimli olarak son verilecekse, işverenin durumu ilgili yerlere 1 Mart 2005 tarihinden en az 30 gün önce yani 28 Ocak 2005 tarihi itibarıyla bildirmesi gerekecektir. ŞEN Murat, "*Toplu İşçi Çıkarma*", s.48.

⁹²¹ ŞEN Murat, "*Toplu İşçi Çıkarma*", s.57.

⁹²² ŞEN Murat, "*Toplu İşçi Çıkarma*", s.57.

⁹²³ Kanundaki bu düzenleme, temsilcilerle yapılan görüşmeleri daha baştan anlamsızlaştırmakta ve görüşmelerin bir formaliteden ibaret olduğu izlenimini uyandırmaktadır. Bunun yerine temsilcilerle yapılan görüşmelerden sonra üzerinde mutabık kalınan *kesinleşmiş fesih bildirimlerinin Bölge Müdürlüğüne ve İŞKUR'a* gönderilmesi ve otuz gün sonra *kesinleşmiş* fesih bildirimlerinin hüküm doğurmaya başlaması daha isabetli olurdu. Bkz. DEMİR, **İş Hukuku ve Uygulaması**, s.136; MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.586; ŞEN Murat, "*Toplu İşçi Çıkarma*", s.52; ENGİN, "*Toplu İşçi Çıkarma*", s.69; AYDIN, "*Toplu İşçi Çıkarma*", s.674.

Örneğin, işçilerden bir kısmının aynı işyerinde başka bir bölüme yerleştirilmesi veya aynı işverene ait olan ve işçi ihtiyacı bulunan başka bir işyerine nakli ya da işçi grupları arasında hangi işçinin çıkarılacağına tespitinde göz önünde bulundurulacak yaş veya emeklilik gibi hususların hangilerinin dikkate alınacağı gibi konularda görüşmeler gerçekleştirilebilecektir⁹²⁴. İşyeri sendika temsilcileri ile yapılacak görüşme bir defa ile sınırlı değildir. Gerekiyorsa birden fazla görüşme gerçekleştirilebilir⁹²⁵. Görüşmelerin toplu işçi çıkarmanın biteceği tarihe kadar tamamlanması gerekir. Bu görüşmelerin amacına ulaşabilmesi, işyeri sendika temsilcisinin önerilerinin doyuruculuğuna ve işverenin anlayışına bağlıdır⁹²⁶.

Görüşmelerin sonunda toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir (m.29/IV, c.2). Toplantıdan bir kararın çıkma zorunluluğu yoktur. Görüşmeler bir bilgi verme ve danışma toplantısı niteliği taşır⁹²⁷. Dolayısıyla düzenlenecek belgenin bir nüshasının Bölge Çalışma Müdürlüğüne veya Türkiye İş Kurumuna bildirilmesi veya yetkili makama verilmesi gibi bir zorunluluk da bulunmamaktadır⁹²⁸.

D. Mevzuatın Uyum Sorunu

İş sözleşmelerinin feshinde uyulacak prosedür ILO'nun "*Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi*" ile düzenlenmiştir. 158 sayılı Sözleşme'nin başlığından da anlaşılacağı üzere, sadece toplu fesihler de değil, bireysel fesihlerde de işçilerin bilgilendirilmesi gerekecektir. Ancak, Türk İş Hukuku'nda bireysel fesihlerde işe son verme durumunda bilgi verme ve danışmaya ilişkin prosedürün uygulanmasına dair işçinin bilgilendirilme hakkına ilişkin düzenlemelere gidilmemiştir. Fakat İK'nun iş sözleşmesinin sona ermesi konusunda getirdiği düzenlemelerin, özellikle *iş güvencesi* sistemi içerisinde değerlendirilen işçiler açısından önem arzettiğini belirtmek gerekir. Gerek işçi-

⁹²⁴ ŞEN Murat, "*Toplu İşçi Çıkarma*", s.51;

⁹²⁵ AYDIN, "*Toplu İşçi Çıkarma*", s.675; ŞEN Murat, "*Toplu İşçi Çıkarma*", s.52; AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt**, s.1224.

⁹²⁶ ŞEN Murat, "*Toplu İşçi Çıkarma*", s.52.

⁹²⁷ AYDIN, "*Toplu İşçi Çıkarma*", s.675; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.145; ENGİN, **İşletme Gereklere**, s.70; ŞEN Murat, "*Toplu İşçi Çıkarma*", s.52.

⁹²⁸ ŞEN Murat, "*Toplu İşçi Çıkarma*", s.52; Halbuki 98/59/EC sayılı Yönerge'nin 2. maddesinin 3. fıkrasında, işçi temsilcileriyle anlaşmaya varılan hususlara ilişkin bilgileri içeren belgenin en az bir nüshasının, yetkili makama verilmesi öngörülmektedir.

nin davranışları veya yetersizliği gerekse işletme ve işin gereklerinden dolayı işverence başvuru fesih süreci içerisinde, fesih nedeni konusunda işçinin bilgilendirilmesi (m.19) ve şayet gerekiyorsa işçi yönünden doğrudan fesih yoluna gitmeyip, yaptığı iş ile ilgili bir bilgilendirilme ve eğitim sürecinden geçirilmesi yani feshe son çare olarak bakılması gerekmektedir.

Ancak iş güvencesi dışında kalan işçiler açısından bu uygulama söz konusu değildir. Yani hiçbir sebep göstermeksizin ve hiçbir bilgi vermeksizin güvence dışında kalan işçilerin sözleşmeleri feshedilebilecektir. Bu konuda 158 sayılı Sözleşmeye uygun hareket edilerek iş sözleşmesinin işverence özellikle ekonomik, teknolojik, yapısal veya işletme ve işin gereklerinden dolayı önelli olarak sona erdirilmesi durumunda işçilerin bilgilendirilmesine ve sürecin müzakere edilmesine imkân tanınabilirdi⁹²⁹.

İK'nun *toplu işçi çıkarmaya* ilişkin düzenlemesinin de, 98/59/EC sayılı AB Yönergesi ve 158 sayılı ILO sözleşmesinin 13. maddesinde öngörülen düzenlemelerle tam uyum içinde olduğu söylenemez. 98/59/EC sayılı Yönerge, işverenlerin toplu işçi çıkarma sırasında izlemeleri gereken sürece değinmiştir⁹³⁰.

98/59/EC sayılı Yönerge'de, işverenin toplu işçi çıkarmaya gitmeden evvel işçi temsilcileri ile görüşmesi ve ardından durumu ilgili makamlara bildirmesi ve bundan bir süre sonra da (30 gün) fesih bildirimlerinin yapılabilmesi (98/59/EC, m.4) benimsenmişken, İK'nun bunun tersi sayılabilecek bir tutumu tercih ettiği görülmek-

⁹²⁹ Nitekim 158 sayılı Sözleşmenin 13. maddesine göre, "1. Ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermeyi düşünen işveren:

a. İlgili işçi temsilcilerine, düşünülen son verme işlemlerinin nedenleri, bu işlemde etkilenecek işçi sayısı ve grupları ve son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleştirileceği de dahil olmak üzere gerekli tüm bilgileri zamanında sağlar.

b. İlgili işçi temsilcilerine, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak, mümkün olduğunca önceden, ilgili işçiler için her nevi son verme işlemini önlemek veya asgariye indirmek amacıyla alınacak önlemleri ve bu işlemlerin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini, başka iş bulmak gibi önlemlerle hafifletmek amacıyla alınacak önlemleri danışma fırsatı tanır. ŞEN Murat, **Uluslararası Sözleşmeler**, s.268; Örneğin bu konuda İngiltere'de yaşanan bir olayda, hakkındaki iddialar sebebiyle derhal feshe maruz kalacağı ve bunun sonuçları kendisine anlatılan bir işçi ile işveren arasında yapılan ikale anlaşmasının, mahkemece ayrı bir sözleşme niteliği taşıdığı, taraf iradeleri ile serbestçe yapıldığı, işçinin sonuçlar hakkında önceden bilgilendirildiği ve işverenin kötüniyetinin saptanamadığı gerekçesiyle fesih geçerli sayılmıştır. AYDIN, "Anlaşma", s.8 (İgbo v.Johnson Mthel Chemicals Ltd. Davası-1986).

⁹³⁰ AYDIN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.682.

tedir. Zira İK, m.29 hükmüne göre, işveren öncelikle Bölge Müdürlüğüne ve İŞKUR'a bildirimde bulunarak süreyi işletmeye başlayacak ve bu süre içinde eğer o işyerinde *işyeri sendika temsilcisi* bulunuyor ise görüşmelere başlanacaktır. İşveren şayet, *ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işin veya işyerinin gereği olarak toplu işçi çıkarmak istediğinde* durumu en az 30 gün **önceden** ilgili Bölge Müdürlüğü ile İŞKUR'a ve o işyerindeki işyeri sendika temsilcisine **yazılı** olarak bildirmek zorundadır.

Mevzuatımızda toplu işçi çıkarmada bilgilendirme ve danışmanın yapılması sadece sendikalı işyerlerine özgülenmiştir. Yani müzakereler sadece *sendika temsilcilerinin* bulunduğu işyerlerinde yapılabilecektir⁹³¹. Belirtelim ki hüküm bu haliyle, hem sosyal diyalog hem işçilerin yönetime katılması hem hükmün amacı ve hem de örnek alınan uluslararası belgelere ve özellikle 158 sayılı ILO sözleşmesi m.13/3'e aykırılık teşkil etmektedir⁹³². Toplu işçi çıkarmada yönetime katılmanın sadece işyeri sendika temsilcileri ile sınırlanması, bu temsilcilerin toplu iş sözleşmesi uygulanmayan işyerlerinde atanamaması nedeniyle, bu işyerlerinde yönetime katılma hakkının kullanılamaması sonucunu doğuracaktır⁹³³. Özellikle işyerinde sendikal örgütlenmenin bulunmadığı durumlarda, işverenlere o işkolundaki en güçlü işçi sendikasının temsilcileri ile görüşme yapma zorunluluğu getirilebilir⁹³⁴.

Ayrıca, İK m.29 gereğince işverenin yaptığı bildirimde, işten çıkarılacak işçilerin seçiminde kullanılan ölçütler ve tazminatların hesaplanmasında kullanılacak yöntemlerin bildirilmesi aranmamaktadır. Bu nedenle işçi temsilcilerinin yeterince bilgilendirildiği söylenemez. Ayrıca 98/59/EC sayılı Yönerge'nin 6. maddesine göre,

⁹³¹ 4773 sayılı Kanun ile getirilen ve İş Kanunu Tasarısı'nda da bulunan sendikal örgütlenmenin bulunmadığı işyerlerinde *işçi temsilcilerine* toplu işçi çıkarma bildirimini yapılmasını zorunlu kılan hüküm, İş Kanunu'nun yasalaşması sırasında sosyal tarafların isabetsiz bir anlaşmasıyla tasarıdan çıkarılmıştır. Böylece, İş Kanunu, işçi temsilciliğini kaldırarak sendikal örgütlenmenin bulunmadığı işyerlerinde mevcut bir *endüstriyel demokrasi ve işçinin yönetime katılması* örneklerinin uygulanmasından mahrum kalmıştır. Ayrıntı için bkz. DEMİR Fevzi, **Sorularla Bireysel İş Hukuku, 1.Cilt**, Ankara-2006, s.397.

⁹³² ENGİN, "*Toplu İşçi Çıkarma*", s.117-118; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.146.

⁹³³ ALP, "*Temel Sosyal Haklar*", s.20.

⁹³⁴ Bkz. AYDIN, "*Toplu İşçi Çıkarma*", s.675; 4773 sayılı Kanunla 1475 sayılı Kanunda yapılan değişiklikte bildirim ve müzakerede işyeri sendika temsilcileri veya işçi temsilcilerinin muhatap alınacağı öngörülerek 158 sayılı Sözleşme ile uygunluk sağlanmıştı. AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi, 1.Cilt**, s.1224.

işverenlerin bu Yönerge’de öngörülen yükümlülüklerine aykırı davranması halinde uygulanacak idari ve adli usullere ilişkin hükümlerin iç hukukta yer alması beklenmektedir.

Görüldüğü gibi, İK’nun 29. maddesinin düzenlemesi, gerek sürecin işleyişi, gerekse işçi temsilcisi ile görüşme yapılması imkânından yoksun bir durum ortaya koyduğu için uluslararası belgelere aykırı düşmektedir. Bu nedenle yapılacak bir kanun değişikliği ile, işyeri sendika temsilcilerinin olmadığı işyerlerinde, işverenlere o işkolundaki en güçlü işçi sendikası temsilcileriyle görüşme zorunluluğunun getirilmesi, uluslararası belgelere uyum sağlama açısından önemli bir adım olacaktır⁹³⁵.

Öte yandan Yönerge’nin, belirli bir süre veya belirli bir görev için yapılmış iş sözleşmeleri çerçevesinde, bu sözleşmelerin sona ermesinden veya uygulanmasından önce yapılan toplu işçi çıkarmalara uygulanmayacağı (m.1/2) belirtilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun bu düzenleme ile uyumlu olduğu söylenebilir. Ancak İK’nun 29. maddesinde düzenlenen toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümlerin ancak belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler açısından geçerli olduğunu belirtmek gerekir. Çünkü Kanun 29. maddesinin 2. fıkrasında “...işçinin işine 17 inci madde uyarınca...son verilmesi...”nden söz etmektedir. Yani *belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanların, sözleşmenin süresinden önce işten çıkarılmaları halinde toplu işçi çıkarma konusundaki düzenlemelere tâbi olacaklarına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır*⁹³⁶.

Nihayet önemle belirtelim ki, işyerinin tamamen kapatılması durumunda, işçi temsilcilerine bilgi verme ve danışma yükümlülüğünün öngörülmemiş olması da İK m.29 açısından bir eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Gerçekten de bir işyerini serbestçe açabilen işverenin, dilediği zaman işyerini kapatabileceği ve kapatırken de kural olarak herhangi bir neden gösterme zorunluluğu bulunmadığı ortadadır⁹³⁷. Halbuki toplu işçi çıkarmada işçilerin ve genel toplum menfaatlerinin korunması ihtiya-

⁹³⁵ AYDIN, “*Toplu İşçi Çıkarma*”, m.85; DEMİR, **Bireysel İş Hukuku**, s.397.

⁹³⁶ Bkz. TİSK, **AB Müktesebatı**, s.11.

⁹³⁷ ÇELİK Nuri, **İş Hukuku**, s.61, 248.

cı, işyerinin kapatılmasında daha belirgindir. Bu bakımdan sürekli kapatma halinde bilgilendirme ve danışma prosedürünün öngörülmesi gerekmektedir⁹³⁸.

III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ BAKIMINDAN ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Birçok konuda olduğu gibi, iş sağlığı ve güvenliği alanında da⁹³⁹, sorunların çözümü için iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ve bilincinin oluşması ve bunun için de çalışanların bilgilendirilme süreci oldukça önem taşımaktadır⁹⁴⁰. Hukuki çerçeve ne kadar mükemmel olursa olsun bu alana yönelik bilinç eksikliği, düzenlemelerin tamamen kağıt üzerinde kalmasına sebep olmaktadır⁹⁴¹. Çalışmamızın bu bölümünde iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin ulusal kaynaklara⁹⁴² değindikten sonra, işverenin çalışanlara bilgi verme ve danışma yükümlülüğü ele alınacaktır.

A. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanına İlişkin Ulusal Kaynaklar

İş sözleşmesi gereğince işçi ile işveren arasında kurulan iş ilişkisi, işverene işçiyi koruma ve gözetme borcu da yüklemektedir. İşverenin bu borcu, hem özel hukukta hem de kamu hukuku alanında ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. İş sağlığı ve

⁹³⁸ Bkz. GÜZEL Ali, “İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi”, **İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları, 2001 Temmuz Toplantısı**, İstanbul-2001, s.48 ; ENGİN, “*Toplu İşçi Çıkarma*”, s.69.

⁹³⁹ İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ARICI Kadir, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Ankara-1999, s.1 vd; YİĞİT Abdulvahap, **İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı**, İstanbul-2005, s.6 vd; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.661 vd; MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.725; ERGİN Berin, “*İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Türkiye Geneli*”, **A. Can TUNCAY’a Armağan**, İstanbul-2005, s.127-153.

⁹⁴⁰ İşçi sendikaları da, iş sağlığı ve güvenliği konusunda devletin ve işverenlerin yanında kendilerine düşen görevleri yerine getirmek durumundadırlar. Gerçekten de iş sağlığı ve güvenliği bilincinin yeterli düzeyde oluşmamış bulunması sonucunda işçilerde de kurallara uyma alışkanlığının yerleşmediği yaygın biçimde gözlenmektedir. Bu nedenle işçilerin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyma konusunda bilinçlendirilmesi, işverenlerin yanında işçi sendikalarının da eğitim görevlerini yerine getirmesi ile sağlanabilir. Zaten, 2822 sayılı Sendikalar Kanununun 44. maddesinin 2. fıkrası da, işçi sendikalarının gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerinin artırılması yönünde kullanmaları zorunludur. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.699; ŞAHLANAN Fevzi, **Sendikalar Hukuku**, 1995, s.45; CANİKLİOĞLU Nurşen / CANBOLAT Talat, “*4857 sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri*”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S:3/2004, s.38.

⁹⁴¹ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.673.

⁹⁴² Uluslararası belgeler hakkında bkz. Yuk.B1.2 § 7-II-III, s.92 vd.

güvenliğine ilişkin genel düzenleme 818 sayılı “Borçlar Kanunu”nun (BK) 332. maddesinde yer almaktadır. 1982 Anayasası’nın 49, 50 ve 60. maddelerinde, 4857 sayılı “İş Kanunu”nun 77-83. maddelerinde, 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”nun 13-23. maddelerinde,⁹⁴³ 1593 sayılı “Umumi Hıfzısıhha Kanunu”nun 173-180. maddelerinde ayrıca bu alanın temel düzenlemesi olan “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü”nde⁹⁴⁴ iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ayrıntılı düzenlemelere rastlamak mümkündür.

Ayrıca içerisinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında işverenin çalışanlara bilgi verme ve danışma yükümlülüğünü öngören hükümler bulunan pek çok yönetmelik de bulunmaktadır. Bunların hangileri olduğu yukarıda⁹⁴⁵ belirtildiği için yeniden değinilmeyecek aşağıda⁹⁴⁶ ayrıntılarına yer verilecektir.

⁹⁴³ Konu yürürlükten kaldırılan 506 sayılı “Sosyal Sigortalar Kanunu”nun 11-27. maddelerinde düzenlenmişti.

⁹⁴⁴ Türk İş Hukuku mevzuatında, iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin olarak çerçeve düzenleme “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” ile kabul edilmişti. Ancak bu Yönetmeliğin Yürürlüğü, Danıştay tarafından durdurulmuştur. Anılan karara gerekçe olarak “...4857 sayılı İş Kanunu'nun "Sağlık ve Güvenlik Tüzük ve Yönetmelikleri” başlıklı 78. maddesinin 1. fıkrasında "Sağlık Bakanlığı'nın görüşünü alarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, makineler, tesisat, araç ve gereçler ile kullanılan maddeler sebebiyle ortaya çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlemesi amacıyla Tüzük ve Yönetmelikler çıkarır." kuralı yer almıştır. İş Kanunu teklifinin Türkiye Büyük Millet Meclisinde görüşülmesi sırasında verilen değişiklik önergesinin "Avrupa Birliği Direktifinde de yer aldığı üzere iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel ilkelerin tüzükle düzenlenmesi, yönetmeliklerin ise bu temel ilkelerin detaylandırılması amacıyla kullanımın sağlıklı kurulması bakımından isabetli olacağı" gerekçesinin uygun bulunarak 4857 sayılı Yasanın 78. maddesinin yasalastığı anlaşılmaktadır. Bu itibarla yasa koyucunun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel ilkelerin 4857 sayılı Yasa uyarınca çıkarılacak bir tüzükle, uygulamanın ise bu çerçevede çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlemesini amaçladığı tartışmasızdır. Bu durumda 4857 sayılı Yasanın 78. maddesi uyarınca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilkelerin, öncelikle üst hukuk normu olan bir tüzükle düzenlenmeksizin doğrudan yönetmelikle düzenlenmesi anılan kanun hükmüne aykırı bulunmaktadır...” ifadelerine yer verilmiştir. Danıştay 10. Dairesi 24.5.2004, 1942, A-KIN Levent, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, **AÜHFD**, C:54, S:1, 2005, s.9.

⁹⁴⁵ Bu yönetmelikler ve yayımlanma tarihleri konusunda Bkz. Yuk.Bl.1 § 3, s.40.

⁹⁴⁶ Bkz. Aş.Bl.3, § 19, s.272 vd.

B. Çalışanlara İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Hakkında Bilgi Verme ve Danışma

1. Genel Olarak

İK'nun 77. maddesine göre, “İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla” yükümlüdürler (m.77/1, c.1). Ayrıca “işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler” (m.77/1, c.2)⁹⁴⁷. Kanun, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin neler olduğunu tek tek belirtmemiştir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlem alma yükümlülüğü, işyerinin ve işin niteliğine göre değişiklik gösterebilecektir. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin önlem alma yükümlülüğü oldukça geniş bir alanı kapsamaktadır. Bu nedenle işverenin alması gerekli önlemler, yalnızca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında belirtilenlerden ibaret değildir⁹⁴⁸.

818 sayılı Borçlar Kanununun 332. maddesi “*hakkaniyet dairesinde*” beklenilecek önlemler dese de, işverenin alacağı önlemler, iş güvenliği kurulları tarafından belirlenenlerin yanında, hayatın olağan akışı içinde oluşabilecek tehlikeleri giderme yükümlülüğünü de içermektedir⁹⁴⁹. Dolayısıyla alınması gerekli önlemler,

⁹⁴⁷ İşverenin işçinin hayatını ve sağlığını işyeri tehlikelerine karşı koruması, *dar anlamda gözetme borcu* olarak adlandırılırken; diğer borçların tamamı *geniş anlamda gözetme borcu* olarak adlandırılmaktadır. SERATLI, s.212.

⁹⁴⁸ Yargıtay bir kararında, “İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü koşullar göz önünde tutularak, işyerinde alınması gerekli önlemlerin alınması ve aracın bakımlarının düzenli olarak yapılması, ekonomik ömrü dolan araçların yenilenmesi durumunda olayın meydana gelmeyeceği açıktır” diyerek, her olayın ve işin gerektirdiği güvenlik önlemlerine işaret etmiştir. Bkz. Y21HD., 07.02.2006, E.2005/13299, K.2006/8101, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2006/4, s.303.

⁹⁴⁹ Y10HD., 14.10.1977, E.1977/1613, K.1977/6398, ÜÇİŞİK Fehim, **Türk İş Hukukunda İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul-1982, s.127-128; Yargıtay işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerine ilişkin olarak verdiği bir kararda ise şu ifadeleri kullanmıştır: “Davacının gazetede yayınlanan haber ve yorumları nedeniyle tehdit edildiğine dair başvurularının ve gelen telefonların yönetimce ciddiye alınmadığı; davacıya yönelik saldırıya, yazıların içeriğinden çok, haberin verilmiş biçiminin ve haber başlıklarındaki ifadelerin etkili olduğu, ekli ceza davalarına ait dosyaların içeriğinden, bilgi, belge ve delillerden açıkça anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca da, işverenin önceden öngörebileceği bir olayın söz konusu olmadığına dair bilirkişi değerlendirmesinin hatalı olduğu ortadadır. İnsan yaşamının kutsallığı çerçevesinde işverenin, işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu İş Kanununun 77. maddesinin açık buyruğudur” Y21HD, 11.07.2006, E.2006/8173, K.2006/7907, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2007/1, s.342.

Kanun ve tüzüklerin işverene yüklediği veya işin mahiyeti ve hakkaniyet gereği işverence alınması gereken önlemler olmalı ve alınmayan önlem, gösterilmeyen önlemlerle sonuç arasında uygun illiyet ilişkisi bulunmalıdır⁹⁵⁰.

İK'nun 77. maddesinin 2. fıkrasına göre, “İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek” zorundadırlar. Başka bir deyişle işin niteliği itibarıyla işverenin önlem alma yükümlülüğü salt işe uygun araç vermekle sınırlı değildir. İşveren bunların kullanılıp kullanılmadığını da sürekli ve etkin bir biçimde denetlemelidir⁹⁵¹.

İK'nun 77. maddesinin gerekçesinde, işçilerin bir bölümünün işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlere uymakta ihmâlkâr davranışları neticesinde iş kazalarına maruz kaldıkları belirtilmiş ve bunun sebebi olarak da, geniş ölçüde işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeteri kadar eğitilmemesi ve bilinçlendirilmemesi gösterilmiştir. İK m.77/2'de, işverenlerin işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermekle yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır.

İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuatın hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilecektir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir⁹⁵².

Yapılacak eğitimin usul ve esaslarının bir yönetmelikte düzenleneceği öngörülmüş ve bunun için “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve

⁹⁵⁰ Y9HD, 04.07.1985, E.1985/4294, K.1985/7382, ÇELİK Nuri, **İş Hukuku**, s.140.

⁹⁵¹ Konuya ilişkin bir Yargıtay kararına göre, “İşverenin işçisine gözlük verme yükümlüğünün, bu gözlüklerin istenilen nitelikte olmaları ve işçiler tarafından kullanılmalarını sağlamak zorunluluklarını da kapsayacağı gözden uzak tutulmamalıdır”. Y10HD, 30.09.1986, E.1986/4453, K.1986/4793, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dergisi**, S:10, Kasım-Aralık 2002, s.22.

⁹⁵² YHGK, 16.06.2004, 2004/21-365/369, <http://www.tisk.org.tr/hukuk/ayrinti.asp?id=139>, (Erişim Tarihi: 21.11.2008).

Esasları Hakkında Yönetmelik” yürürlüğe sokulmuştur. Bu konu aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

2. Bilgi Verme/Eğitme ve Danışma Yükümlülüğü

a) Çerçeve Düzenlemeler

İş sağlığı ve güvenliği bakımından işverenin çalışanlara karşı bilgi verme/eğitme ve danışma yükümlülüğü bakımından çerçeve düzenlemeler İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü ile Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (İSGEY)⁹⁵³ şeklinde belirtilebilir.

aa) İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü

İşçinin, işin niteliğinden kaynaklanan risklere karşı korunması için, işveren tarafından alınmış güvenlik önlemlerinden ve tehlikeden uygun bir yöntemle haberdar edilmiş olması gerekir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi, İş Kanunu’nun 77. maddesinin 2. fıkrasına göre işverenlerin, *“işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorunda”* oldukları hükme bağlanmıştır⁹⁵⁴.

İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü’nün 3. maddesinde de *“işveren, işçilere yapmakta oldukları işlerinde uymaları gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini öğretmek ve iş değiştirecek işçilere yenisinin gerektirdiği bilgileri vermek zorundadır”* şeklinde ifade edilmiştir⁹⁵⁵.

⁹⁵³ RG., 07.04.2004, 25426.

⁹⁵⁴ Konuya ilişkin benzer düzenleme 1475 sayılı Eski İş Kanunu’nun 73. maddesinin 3. fıkrasında da yer almaktaydı. Hükme göre, *“İşverenler, makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadırlar”*. Bu madde hükmünde her ne kadar işverenin eğitim ve denetim zorunluluğu, açıkça düzenlenmemiş idiyse de, öğretide ve yargısal içtihatlarda işverenin eğitim ve denetim yükümlülüğünün bulunduğu, bunları tam anlamıyla yerine getirmeyen işverenin, gözetme borcunu tam olarak yerine getirmiş sayılamayacağı kabul edilmekteydi. Bkz. SERATLI, s.215.

⁹⁵⁵ Yürürlüğü durdurulan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’nin yerine hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı’nın 15. maddesinde Çalışanların Eğitimi, Bilgilendirilmesi, Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması’na yer verilmiştir. Çalışanları bilgilendir-

Bu düzenlemelerle kastedilen ise, alınan önlemlerin, işçi tarafından bilinip fark edilmesi beklenmeden, işverenin işçiye bu önlemler hakkında bilgi vermesi ve bu önlemlerin amaç ve niteliğini açıklamasıdır⁹⁵⁶. Ancak bu açıklama uygun şekilde yapılmalıdır. Bundan maksat ise, önlemlerle ilgili duyuru ve uyarıların işçinin kolayca görebileceği şekilde ve rahatça anlaşılacak biçimde açıklığa kavuşturulmasıdır. Uygulamada uyarıcı yazı ve levhalar yanında, işçiye imza karşılığı verilen kullanma talimatları ve koruyucu malzemenin işçiye zimmetli olarak verilmesine rastlamak mümkündür⁹⁵⁷.

İK'nun 22. maddesine uygun olarak işçinin iş koşullarında esaslı değişikliğe gidilmiş ise, değişen iş koşulları hakkında da İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzük'ünün gereği olarak işçinin işin yürütümüne ilişkin eğitim ve bilgilendirme sürecinden geçirilmesi gerekecektir⁹⁵⁸. Bu aynı zamanda işverenin işçiyi gözetme borcunun bir gereğidir.

bb) Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (İSGEY)

aaa) Genel Olarak

İşverenler, yanlarında çalıştırdıkları kişilerin yaptığı veya yapacağı işle ilgili bilgisinin olmaması veya mevcut bilgisinin yetersiz olması gibi hususları dikkate alarak, çalışanların işe başlamasından önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesi halinde ve yeni teknoloji uygulamalarında çalışanların eğitim programlarından geçmesini sağlamakla yükümlüdürler (İSGEY, m.10). Mad-

me yükümlüğünün kapsamında işverenin, işyerinin geneli ile çalışılmakta olan bölümde veya yapılan her işte yürütülen faaliyetler, sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, çalışanların veya temsilcilerinin yasal hak ve sorumlulukları, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere işyerinde görevlendirilen kişiler, hakkında çalışanların veya temsilcilerinin gerekli bilgiyi almalarını sağlama zorunluluğu üzerinde durulmuştur. Bunun yanında; işveren, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların, bu gibi bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri vermekle yükümlüdür. İşyerinde kendi adına çalışanların da bu bilgileri almalarının sağlanması gerekmektedir. Taslak hakkında görüş ve eleştiriler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. EKMEKÇİ, "*İş Sağlığı ve Güvenliği*", s.15.

⁹⁵⁶ ODAMAN, *Ahlak ve İyiniyet*, s.206.

⁹⁵⁷ ODAMAN, *Ahlak ve İyiniyet*, s.206.

⁹⁵⁸ EKONOMİ, "*İş Güvencesi*," s.24.

de hükmünden de anlaşılacağı üzere bu eğitim, çalışanların işe başlamalarında ve yeni şartlara kolaylıkla uyum sağlamaları konusunda *yeni eğitim* olabileceği gibi; çalışanların iş güvenliği ve mesleki bilgilerinin eksikliklerini gidermek ve meslekteki niteliklerini geliştirmek için *ilave eğitim şeklinde* de olabilir. Zira iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların çözümünde eğitim öncelikli rol oynar⁹⁵⁹. Ayrıca işveren, çalışanların iş güvenliği ve mesleki düzeylerini yükseltmek ve meslekte eskimişliği gidermek için *ileri eğitim* düzeyinde çeşitli eğitim programları düzenleyebilir (İSGEY, m.10/1). İşveren tarafından işçilere yönelik olarak düzenlenen eğitim programları, değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilenmeli ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanmalıdır (İSGEY, m.10/2)⁹⁶⁰.

İşveren, eğitim programlarının hazırlanmasında işçilerin veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinin⁹⁶¹ katılımlarını sağlayarak görüşlerinin alınmasına dikkat etmelidir. İşveren, işyerinde genel eğitim planına uygun olarak yıl içinde düzenlenecek eğitim faaliyetlerini gösterir bir Yıllık Eğitim Programı hazırlamalıdır. Yıllık Eğitim Programı, yıl içinde eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için düzenlenen genel bir çizelgedir. Bu çizelgede, verilecek eğitimlerin hedefi, konusu, süresi, amacı, tarihi,

⁹⁵⁹ EKMEKÇİ Ömer, “*İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları*”, **Mercek**, Temmuz-2005, s.100 vd; BACAK Bünyamin, “*İş Kazalarını Önlemede Eğitimin Önemi*”, **Mercek**, Ekim-2003, s.67 vd.

⁹⁶⁰ İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin yürürlüğünün durdurulmuş olmasının işçilere eğitim verilmesi yükümünü ortadan kaldırması söz konusu değildir. Zira İşçilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümü esasen İK'nun 77. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmiş olup, bu fıkra uyarınca çıkarılan “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” halen yürürlüktedir. EKMEKÇİ, “*Eğitim*”, s.101-102.

⁹⁶¹ Danıştay tarafından yürürlüğü durdurulan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin (İSGY) 4. maddesinde “*sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi, işyerinde sağlık ve güvenlik konularında işçileri temsil etmeye yetkili kişiyi...ifade eder*” şeklinde tanımlanmıştır (Yön.m.4-b). İşçiler İSGY'nin 13. maddesine göre, “*İşyerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve anî bir tehlike olduğu kanaatine vardıkları herhangi bir durumla karşılaştıklarında veya koruma tedbirlerinde bir aksaklık ve eksiklik gördüklerinde,sağlık ve güvenlik işçi temsilcisine derhal haber vermek*”le yükümlü tutulmuşlardır. Yönetmeliğin 16. maddesine göre “*İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili bir veya daha fazla işçi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapar*” denilmiştir; Yönetmeliğin yerine geçmesi için hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı *sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi* kavramını *iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi* şeklinde belirlemiştir (m.23). Taslağın 23. maddesine göre, “*en az on çalışanın bulunduğu işyerinde işveren, sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili, bir veya daha fazla kişinin, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak görev yapmasını sağlar*”. Düzenlemeye yönelik eleştiriler için bkz. EKMEKÇİ Ömer, “*Anahatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı*”, **Çimento İşveren Dergisi**, (Mayıs-Haziran 2008), s.9 vd.

eğitim vereceklerin adı, soyadı, unvanı, eğitime katılanların sayısı hakkında bilgilerin yer alması zorunludur (İSGEY, m.9).

bbb) Tarafların Karşılıklı Yükümlülükleri

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmelikler, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgilendirilmesini ve işçilerin görüşlerinin alınması esasını getirmiştir. Tehlikelerin anlatılması ve eğitim verilmesi sistemine geçilmiştir. Yönetmeliklerdeki hükümler dışında ayrıca Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile de işverenlerin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermelerinin usulü düzenlenmiştir. İşyerlerinde bu zorunlu eğitim iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde büyük etken olacaktır⁹⁶².

İSGEY'nin 4. maddesi, işverenlerin *"işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının tesis edilmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlü"* olduklarını ve bu amaçla işverenlerin *"...çalışanları, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ve bunlarla ilgili alınması gerekli tedbirler konusunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarını hazırlamak, eğitimlerin düzenlenmesini, çalışanların bu programlara katılmasını sağlamak ve verilecek eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin etmekle yükümlü"* olduklarını hükme bağlamıştır. Aynı şekilde Yönetmelik işçilerin yükümlülüklerine de değinmiş, onların da *"sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesisi için işyerinde düzenlenecek olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak ve bu konudaki talimat ve prosedürlere uymakla yükümlü"* olduklarını hükme bağlamıştır (İSGEY, m.5). Yönetmeliğin bu açık düzenlemesi gereği, eğitime katılma yükümünün işçinin görevinin bir parçası olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır⁹⁶³.

⁹⁶² ERGİN, s.149; EKMEKÇİ, "Eğitim", s.101; Yapılan araştırmalar, işyerlerinde eğitim düzeyi düşük olan işçilerin çalıştırılmalarının bir sonucu olarak bu işçilerin veriminin de düşük olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca iş verimi düşük olan işçilerin işten aldıkları haz da düşük olduğundan, bu kişiler işlerini severek yapmamakta, dikkatsiz davranmakta ve kazaya uğrayabilmektedir. Dolayısıyla, tüm bunlara sebebiyet vermemek için, işçinin yeteneği ile çalıştığı işin gerektirdiği yetenekler arasında bir uyum olması son derece önemlidir. BACAĞ, s.68.

⁹⁶³ İşçinin haklı bir mazereti olmaksızın gerekli eğitime katılmamakta ısrar etmesi İK, m.25/II-(h) ve (1) bentleri kapsamında bir haklı fesih nedeni olabilecektir. EKMEKÇİ, s.103.

ccc) İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçilerin Eğitimi

aaaa) Amaç ve Prensipler

İSGEY'nin 8. maddesine göre, “Eğitimin amacı, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya oldukları meslekî riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırmaktır”. Çalışanlara verilecek bu eğitim, şüphesiz ki onların anlayacağı şekilde olmalıdır (İSGEY, m.14). Eğitimin verimli olmasına dikkat edilmesi⁹⁶⁴, özellikle eğitime katılacak çalışanların ihtiyacı olan konuların seçimine özen gösterilmesi (İSGEY, m.13), ayrıca verilen eğitimin, çalışanlara herhangi bir mali yük getirmeyecek şekilde düzenlenmesi gerekir. Yönetmelikte eğitimde geçen sürenin çalışma süresinden sayılacağı kabul edilmiştir (İSGEY, m.6).

Eğitime alınacak çalışanların seçiminde bireysel seviye analizi yapılmak suretiyle, işçinin eğitim öncesi seviyesi ve alması gerekli eğitimlerin tespit edilmesi son derece önemlidir (m.12).

bbbb) Eğitimin İçeriği

İSGEY'nin, 11. maddesi çalışanlara verilecek eğitimin, işyerinin faaliyet alanına göre belirleneceğini ifade etmiştir. Buna göre işverenler işyerinin faaliyet alanına göre iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarında, *iş sağlığı ve güvenliği kuralları, iş kazaları ve meslek hastalıklarının sebepleri ve işyerindeki riskler, kaza, yaralanma ve hastalıklardan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, iş ekipmanlarının güvenli kullanılması, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, yasal mevzuat ile ilgili bilgiler, işyerinde güvenli ortam ve sistemleri kurma, kişisel koruyucu alet kullanımı, ekranlı ekipmanlarla çalışma, uyarı işaretleri, kimyasal,*

⁹⁶⁴ İşçiler eğitime katılmakla birlikte, eğitim sonunda yapılan ölçme ve değerlendirme sonucunda başarısız oldukları takdirde, eğitimin tekrar verilmesi, çalışma yerinin değiştirilmesi yahut somut olayın özelliklerine göre, eğer kusur olmaksızın böyle bir durum içerisine düşmüşlerse, iş sözleşmelerinin geçerli nedenle feshi söz konusu olabilir. Ancak eğitim sonundaki başarısızlık, işçinin kendi kusurundan kaynaklanıyorsa, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi de gündeme gelebilecektir. EKMEKÇİ, “Eğitim”, s.103.

fiziksel ve biyolojik maddelerle ortaya çıkan riskler, temizlik ve düzen, yangın olayı ve yangından korunma, termal konfor şartları, ergonomi, elektrik tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, ilk yardım ve kurtarma konularından birine veya bir kaçına işyerlerinin faaliyet konularına göre yer verebileceklerdir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, çeşitli zamanlarda ve dönemlerde verilebileceğinden bir defaya mahsus değildir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, çalışanların yaptığı veya yapacağı işle ilgili bilgisinin olmaması, eksik olması ya da mevcut bilgisinin yetersiz kalması gibi hususları dikkate alarak işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesi halinde ve yeni teknoloji uygulamalarında verilmesi gerekmektedir⁹⁶⁵.

cccc) Kişi Yönünden Eğitimin Kapsamı ve Özel Durumlar

İSGEY, İK'nun kapsamında bulunan işyerlerinde uygulanmaktadır (m.2). Ayrıca bu Yönetmelikte yer alan hükümler, yalnızca işçilere değil, işyerlerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanacaktır (m.2/2). Zira İK'nun 77. maddesinin son fıkrasında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümlerin işyerindeki çırak ve stajyerlere de uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

Alt işverenin işçilerine karşı, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimlerinden asıl işveren ve alt işveren birlikte sorumlu olacaktır (İSGEY, m.4/2). Aynı şekilde o işyerinde geçici iş ilişkisine istinaden çalışmakta olan işçiler varsa, hem işveren hem de geçici işveren, geçici (ödünç) işçinin iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin birlikte sorumlu olacaklardır (İSGEY, m.4/2).

İşyerindeki kadınların, gençlerin, çocukların, özürlü, eski hükümlü, terör mağduru ve göçmen işçilerin eğitimine özel önem verilmesi gerekmektedir. Yönetmelikte, sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görevi bulunan çalışanlar ve temsilcileri

⁹⁶⁵ Çalışanların işe başlamalarında ve yeni şartlara kolaylıkla uyum sağlamaları için yeni bilgiler vermek üzere düzenlenen programlar *yeni eğitim*; çalışanların iş güvenliği ve mesleki bilgilerinin eksikliklerini gidermek ve meslekteki niteliklerini geliştirmek için düzenlenen programlar *ilave eğitim*; çalışanların iş güvenliği ve mesleki düzeylerini yükseltmek ve meslekte eskimişliği gidermek için düzenlenen programlar ise *ilave eğitim* şeklinde isimlendirilebilir. Bkz. EK-MEKÇİ, "Eğitim", s.103.

özel olarak eğitilmesi ve sağlık ve güvenlik açısından özel önlem alınmasını gerektiren alanlarda çalışanlara özel eğitim verilmesi öngörülmüştür (İSGEY, m.7).

dddd) Eğitimi Verecek Kişi ve Kuruluşlar

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde uzmanlık konularına göre iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman ile işyeri hekiminden yararlanılacağı gibi, verilecek eğitimin çeşidine göre bu hizmeti veren veya vermeye yetkili kurum, kuruluş ya da firmalardan, eğitim amaçlı merkezlerden, işçi veya işveren kuruluşlarınca kurulan eğitim vakıflarından, işveren ve işçi kuruluşları veya bunlar tarafından birlikte oluşturulan ortak eğitim merkez ve birimlerinden, iş sağlığı ve güvenliği konularında iş müfettişi olarak görev yapmış olanlardan da faydalanılabilecektir (İSGEY, m.15).

Uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alınması durumunda çalışanlara verilecek eğitimin uygulanmasından işveren sorumludur (İSGEY, m.15). Dolayısıyla işveren bu eğitimin çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ve bunlarla ilgili alınması gerekli tedbirler konusunda eğitmek amacına yönelik olmasına dikkat etmelidir (İSGEY, m.4).

b) Özel Konularda Bilgilendirme ve Danışmaya İlişkin Düzenlemeler

aa) İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik

İşveren, işçileri ve/veya temsilcilerini, işyerinde alınan sağlık ve güvenlikle ilgili tüm önlemler hakkında bilgilendirmek zorundadır. Ayrıca işveren, bu Yönetmelik ve eklerinde belirtilen konularda işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini almak ve katılımlarını sağlamakla yükümlüdür (İBESGY, m.9,10).

bb) İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği

İşveren, iş ekipmanları ve bunların kullanımına ilişkin olarak işçilerin bilgilendirilmesinde aşağıda belirtilen şu hususlara uymakla yükümlüdür (İESGY, m.10):

a) İşçilere kullandıkları iş ekipmanı ve kullanımına ilişkin yeterli bilgi ve uygun olması halinde yazılı talimat verilecektir. Bu talimat, üretici tarafından ekipmanla birlikte verilen kullanım kılavuzu dikkate alınarak hazırlanmalıdır.

b) Bu bilgi ve yazılı talimatlar en az; İş ekipmanının kullanım koşulları, iş ekipmanında öngörülen anormal durumları, iş ekipmanının önceki kullanım deneyiminden elde edilen sonuçları içerecek şekilde düzenlenmelidir. İşçiler, kendileri kullanmasalar bile çalışma alanında veya işyerinde bulunan iş ekipmanlarının kendilerini etkileyebilecek tehlikelerden ve iş ekipmanı üzerinde yapılacak değişiklikten kaynaklanabilecek tehlikelerden haberdar edilmelidir.

c) Bu bilgiler ve yazılı talimatlar, ilgili işçilerin anlayabileceği şekilde olmalıdır.

İşveren tarafından, iş ekipmanını kullanmakla görevli işçilere, bunların kullanımından kaynaklanabilecek riskler ve bunlardan kaçınma yollarını da içeren yeterli bir eğitim verilmelidir (İESGY, m.11-a). Ayrıca iş ekipmanlarının tamiri, tadili, kontrol ve bakımı konularında çalışanlar, yeterli özel eğitim verilmesi gerekir (İESGY, m.11-b).

cc) Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik

İşveren, kişisel koruyucu donanım kullanımında, sağlık ve güvenlik yönünden alınması gerekli önlemler hakkında işçilere ve/veya temsilcilerine bilgi vermekle yükümlüdür (KKDHY, m.9).

İşveren, işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini almak ve katılımlarını sağlamak zorundadır (KKDHY, m.10).

dd) Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği

Elle yapılan taşıma işlerinde, işçilerin bilgilendirilmesi ve eğitimi ile ilgili olarak işveren, işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunmasına yönelik tedbirler hakkında işçileri ve/veya temsilcilerini bilgilendirmek zorundadır (ETİY, m.8-a). İşveren elle

taşıma işlerinde işçiler ve/veya temsilcilerine taşınan yüklerle ilgili genel bilgileri ve mümkünse yükün ağırlığı, eksantrik yüklerin ağır tarafının ağırlık merkezinin yeri hakkında kesin bilgileri vermekle yükümlüdür (ETİY, m.8-a/2). İşveren ayrıca yüklerin doğru olarak nasıl taşınacağı ve yanlış taşınması halinde ortaya çıkabilecek riskler hakkında işçilere yeterli bilgi ve eğitim vermek zorundadır (ETİY, m.8-b).

ee) Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik

Ekranlı araçlarla çalışmalarda, çalışanların işverence bilgilendirilmesi ve eğitimi ile ilgili olarak Yönetmeliğin 6. maddesinde düzenleme yapılmıştır. Buna göre işveren, ekranlı araçlarla çalışanlara işe başlamadan önce ve çalışma koşullarında önemli bir değişiklik olduğunda gerekli eğitimi verecek, bu eğitimler periyodik olarak tekrarlanacaktır. Eğitimin özellikle zorlayıcı travmalar ve korunma yolları, doğru oturuş, gözlerin korunması, gözleri en az yoran yazı karakterleri ve renkler, çalışma sırasında gözleri kısa sürelerle dinlendirme alışkanlığı, gözlerin kas ve iskelet sisteminin dinlendirilmesi ve ara dinlenmeleri konularını içermesi gerekmektedir. Ayrıca işveren çalışanların ve temsilcilerinin bu Yönetmelik ve ekinde belirtilen konularda görüş ve önerilerini dikkate almak ve katılımlarını sağlamak zorundadır (EAÇSGY, m.7).

ff) Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik

İşveren, işçilerin ve/veya temsilcilerininin yeterli ve uygun eğitim almalarını sağlamak zorundadır. Eğitim, işçilere, sağlığı etkileyebilecek riskler ile sigara içmenin getireceği ek riskler, maruziyeti önlemek için alınması gerekli önlemler, hijyen kuralları, koruyucu malzeme ve giyim eşyalarının kullanılması, kazaların önlenmesi ve kaza halinde kurtarma çalışmaları da dahil yapılması gereken işleri kapsayacak şekilde yapılmalıdır (KMÇSGY, m.13/1). Yeni bir risk ortaya çıktığında veya risklerde değişiklik olduğunda eğitim yenilenecek ve belirli aralıklarla tekrarlanacaktır (KMÇSGY, m.13/2). İşveren, kanserojen ve mutajen madde içeren tesis ve kapların

üzerinde bulunması gereken etiket, uyarı ve tehlike işaretleri ile ilgili olarak işçilere gerekli bilgi ve eğitimi vermekle yükümlüdür (KMÇSGY, m.13/3).

İşverenin koruyucu giyim eşyası ve koruyucu ekipmanın etkinliğini belirleme sorumluluğu saklı kalmak kaydıyla, koruyucu giyim eşyası ve ekipmanın seçimi, giyilmesi ve kullanılmasının çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden etkilerinin belirlenmesinde işçiyi bilgilendirmesi gerekir. Ayrıca maruziyetin önlenmesi için alınması gerekli önlemlerin belirlenmesinde işçiler ve/veya temsilcilerinin uygulamaya katılma ve bilgi alma hakları bulunmaktadır (KMÇSGY, m.14). Ayrıca maruziyetin yüksek olabileceği durumlar hakkında, işçiler ve/veya temsilcileri olayın nedenleri, alınması gerekli önlemler ve durumun düzeltilmesi için yapılması gerekli işler hakkında bilgilendirilecektir (KMÇSGY, m.14).

İşveren risk değerlendirmesine göre çalışanların sağlığı ve güvenliği yönünden riskli olan işlerde, çalışanların güncellenmiş listesini ve bunların maruziyet durumlarını belirten kayıtları tutmalıdır. Bu liste ve kayıtlar işyeri hekimi, işyerinde sağlık ve güvenlikten sorumlu kişiler ve/veya yetkili merciler tarafından incelenebilir. Her işçi kendisi ile ilgili kişisel bilgileri alma hakkına sahiptir. İşçiler ve/veya temsilcileri, bilgilerin tümünü isimsiz olarak alma hakkına sahiptir.

Ayrıca işveren, işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini alacak ve katılımlarını sağlayacaktır (KMÇSGY, m.15).

gg) Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik

İşveren, asbest içeren tozlara maruz kalan veya kalma ihtimali bulunan bütün işçilere uygun ve yeterli eğitimi sağlamak zorundadır. Bu eğitim belirli aralıklarla tekrarlanmalı ve işçilere maddi bir yük getirmemelidir. Eğitim işçilerin kolayca anlayabileceği şekilde olmalı, korunma ve güvenlik yönünden özellikle aşağıdaki hususlarda işçilerin gerekli bilgi ve beceriyi kazanmaları sağlanmalıdır (AÇSGY, m.15);

a)Asbestin özellikleri ve sigara içmenin olumsuz etkilemesi de dahil asbestin sağlığa etkileri,

- b) Asbest içermesi muhtemel malzeme ve ürünlerin türleri,
- c) Asbeste maruz kalınabilecek işlemler ve bu maruziyeti en aza indirmek için alınacak koruyucu tedbirlerin önemi,
- d) Güvenli çalışma şekli ve yöntemi ile koruyucu ekipman,
- e) Uygun solunum sistemi koruyucusu seçimi, bunların koruma şekli ve koruma derecesi ve uygun şekilde kullanılması,
- f) Acil durum işlemleri,
- g) Dekontaminasyon işlemleri,
- h) Atıkların uzaklaştırılması ve
- i) Gerekli tıbbi muayeneler.

Asbest veya asbestli malzemeyle yapılan çalışmalarda işçilere ve temsilcilerine aşağıdaki konularda yeterli bilgi verilmelidir (AÇSGY, m.18);

- a) Asbest veya asbestli malzemeden yayılan tozdan doğacak sağlık riskleri,
- b) Yönetmelikte belirtilen limit değerler ve ortam havasında sürekli yapılması gerekli ölçümler,
- c) Sigara içilmemesi de dahil uyulması gereken hijyen şartları,
- d) Koruyucu ekipman ve giyim eşyası kullanımına yönelik önlemler,
- e) Asbeste maruziyeti en aza indirecek özel önlemler.

İşçi ve/veya temsilcilerine ortam havasındaki asbest konsantrasyonu ölçüm sonuçları hakkında bilgi verilmeli ve bu sonuçlarla ilgili gerekli açıklamalar yapılmalıdır. Bu Yönetmeliğin 10 uncu maddesinde belirtilen sınır değer aşıldığı hallerde, işçiler ve temsilcileri bu durumdan derhal haberdar edilmeli, nedenleri bildirilmeli ve

alınacak önlemler hakkında görüş alışverişinde bulunulmalıdır. Acil bir durumda alınan önlemler bilgi verilmesi gerekmektedir (AÇSGY, m.18).

hh) Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği

Yapı işlerinde çalışan işçiler veya temsilcileri, inşaat alanında sağlık ve güvenlik ile ilgili alınan önlemler hakkında bilgilendirilmelidir. Bu bilgiler ilgili işçiler için kolay ve anlaşılır olmalıdır (YİSGY, m.13). Ayrıca işveren, yapı alanının büyüklüğü ve riskin derecesini göz önünde bulundurarak, işyerinde çalışmalarda işçiler ve temsilcileri arasında uygun koordinasyonun sağlanmasına özen göstermeli ve işçiler veya temsilcilerine danışmalı ve onların katılımını sağlamalıdır (YİSGY, m.14).

ii) Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği

İşveren, işyerinde kullanılan güvenlik ve sağlık işaretleri hakkında işçileri ve/veya temsilcilerini bilgilendirmek zorundadır. İşaretlerin anlamları ve bu işaretlerin gerektirdiği davranış biçimleri yazılı talimat haline getirilerek işçilere ve temsilcilerine verilmelidir (GSİY, m.7). Ayrıca işveren bu konu ile ilgili olarak işçilerin ve/veya temsilcilerinin görüşlerini almalı ve katılımlarını sağlamalıdır (GSİY, m.8).

jj) Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik

İşveren gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerle ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler kararlaştırmalıdır. Buna göre gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerle ilgili işyerinde olası güvenlik ve sağlık risklerinin neler olduğu değerlendirilmeli ve bu risklerin işçilerin durumları üzerindeki olası etkileri göz önünde bulundurularak alınacak önlemler kararlaştırılmalıdır (m.7/1).

İşveren işten kaynaklanan vardiyalı çalışma, işini kaybetme korkusu, iş yükü ve benzeri stres faktörlerini ve kişisel olarak işçiyi etkileyen psikososyal ve tıbbi faktörleri de dikkate almak zorundadır (m.7/2).

İşyerindeki gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin, yapılan değerlendirmenin sonuçları ve işte güvenlik ve sağlık amacıyla alınması gereken önlemler hakkında bilgilendirilmesi gerekmektedir (m.7/3).

kk) Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik

Tehlikeli kimyasal maddelerle çalışan işçilerin eğitimi ve bilgilendirilmesine ilişkin olarak işveren, işçilere veya temsilcilerine özellikle; risk değerlendirmesi sonucunda elde edilen bilgiler ve çalışma koşullarında önemli bir değişiklik olması halinde gerekli yeni bilgiler; işyerinde bulunan veya ortaya çıkabilecek tehlikeli kimyasal maddelerle ilgili bu maddelerin tanınması, sağlık ve güvenlik riskleri, meslekî maruziyet sınır değerleri ve diğer yasal düzenlemeler; işçilerin kendilerini ve diğer işçileri korumaları için alınması gerekli önlemler ve yapılması gerekli işler; tehlikeli kimyasal maddeler için tedarikçiden sağlanan malzeme bilgi formları hakkında bilgi sağlamak ve eğitim vermekle yükümlüdür (KMÇSGY, m.10/1).

Yönetmeliğe göre, işçilere veya temsilcilerine verilecek bilgi, yapılan risk değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan riskin derecesi ve özelliğine bağlı olarak, sözlü talimat ve yazılı bilgilerle desteklenmiş eğitim şeklinde olmalı ve ayrıca bu bilgiler değişen şartlara göre güncellenmelidir (m.10/2).

Tehlikeli kimyasal madde bulunan bölümler, kaplar, boru tesisatı ve benzeri tesisat ilgili mevzuata uygun olarak ve içindeki maddeyi ve tehlikelerini açıkça belirtecek şekilde etiketlenmeli veya işaretlenmelidir (m.10/2). Kimyasal madde üreticileri veya tedarikçileri, işverenin talep etmesi halinde risk değerlendirmesi için gerekli olan hususlar ile ilgili tüm bilgileri vermek zorundadırlar (m.10/2).

II) Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik

Bu Yönetmelik, İK'nun kapsamına giren belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi sözleşme süresinin sona ermesinin objektif koşullara bağlı olduğu işlerde, işveren ile işçi arasında yazılı

şekilde yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri ile geçici iş ilişkisi (İK, m.7) kurulan işverene ait işyerinde geçici iş sözleşmesi ile çalışan işçileri kapsamaktadır (m.2).

Buna göre işveren bu işçilere işe başlamadan önce yapacağı işin ne olduğunu, bu işte karşılaşacağı özel riskler hakkında gerekli bilgilerin verilmesini sağlamak zorundadır (m.5).

Bu bilgiler özellikle yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek ve tecrübe ile yapılması gerekli tıbbi muayene ve tetkikleri içermelidir. İş nedeniyle ortaya çıkabilecek ilave özel riskler de açıkça işçiye bildirilmelidir (m.5). İşveren işçilerin bilgi ve tecrübelerini de dikkate alarak, yapacakları işin niteliğine uygun yeterli eğitimi almalarını sağlamak zorundadır (m.6). Geçici iş ilişkisi ile ilgili işlerde sağlık ve güvenlik konusunda bilgilendirme için ayrıntılı bilgi aşağıda verileceği için burada ayrıca üzerinde durulmayacaktır⁹⁶⁶.

mm) Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

İşveren çocuk ve genç işçilere çalıştırmaya başlamadan önce işyerindeki riskler, işe uyum ve kanuni hakları ile işin niteliğine göre gerekli iş başı eğitimlerini vermek zorundadır (m.13).

İşveren, çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisine, çocuk ve genç işçinin çalıştırılacağı iş, karşılaşabileceği riskler ve alınan önlemler hakkında bilgi vermekle yükümlüdür (m.12).

Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da, çalışan çocuk ve gençlerle ilgili konularda ailelerin, işçi ve işveren sendikalarının, meslek kuruluşlarının, işverenlerin, toplum ve bireylerin duyarlılaştırılması ve bilgilendirilmesi amacıyla seminerler, toplantı, konferans, sempozyum benzeri eğitim programları düzenlemek, bu amaçla kitap, broşür, dergi yayınlamak ve eğitim materyali hazırlamakla yükümlüdür (m.14). Ayrıca Bakanlık, çalışan çocuk ve gençlere yönelik olarak çalışma ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, yasal hakları ve benzeri konularda eğitim seminerleri düzen-

⁹⁶⁶ Bkz. Aş. Bl.3, § 19, s.298.

lemek ve çalışan çocuk ve gençlerin bu programlara katılımını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür (m.14).

nn) Gürültü Yönetmeliği

İşveren işyerinde en düşük maruziyet etkin değerindeki veya üzerindeki gürültüye maruz kalan işçilerin ve/veya temsilcilerinin gürültü maruziyeti ile ilgili olarak ve özellikle de gürültüye maruziyetten kaynaklanan riskler ile, gürültüden kaynaklanan riskleri önlemek veya en aza indirmek amacıyla Yönetmelik hükümlerini uygulamak için alınan önlemler ve bu önlemlerin uygulanacağı koşullar, maruziyet sınır değerleri ve maruziyet etkin değerleri, yapılan değerlendirme ve gürültü ölçümünün sonuçları ve bunların önemi ve potansiyel riskler, kulak koruyucularının doğru kullanılması, işitme kaybı belirtilerinin niçin ve nasıl tespit edileceği ve bildirileceği, işçilerin hangi şartlarda sağlık gözetimine tâbi tutulacağı ve sağlık gözetiminin amacı, gürültü maruziyetini en aza indirecek güvenli çalışma uygulamaları yapmak konularında işçilerin bilgilendirilmesini ve eğitilmelerini sağlamakla yükümlüdür (m.10).

İşveren, risklerin değerlendirilmesinde ve alınacak önlemlerin tanımlanmasında, gürültüden kaynaklanan risklerin ortadan kaldırılması ve azaltılmasını amaçlayan önlemlerin alınmasında, kulak koruyucularının seçilmesinde, işçilere ve/veya işçi temsilcilerine bu Yönetmeliğin kapsadığı konular da dahil olmak üzere danışmak ve katılımlarını sağlamak zorundadır (m.11).

oo) Titreşim Yönetmeliği

İşveren, işyerinde mekanik titreşim riskine maruz kalan işçilerin ve/veya temsilcilerinin bu Yönetmeliğe göre yapılan risk değerlendirmesi sonuçları hakkında ve özellikle de, mekanik titreşimden kaynaklanan riskleri önlemek veya en aza indirmek amacıyla bu Yönetmelik hükümlerini uygulamak için alınan önlemler, maruziyet sınır değerleri ve maruziyet etkin değerleri, bu Yönetmelikte belirtilen esaslara göre yapılan mekanik titreşimin değerlendirme ve ölçüm sonuçları ve iş ekipmanlarının kullanımından kaynaklanabilecek hasarlar, hasar belirtilerinin niçin ve nasıl belirleneceği ve bildirileceği, hangi durumlarda işçilere sağlık gözetimi uygulanacağı, me-

kanik titreşime maruziyeti en aza indirecek güvenli çalışma yöntemi hakkında bilgilendirilmelerini ve eğitilmelerini sağlamakla yükümlüdür (m.8).

Ayrıca işverenin, işçilerin veya temsilcilerinin bu Yönetmeliğin kapsadığı konularda görüşlerini alma ve katılımlarını sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır (m.9)

pp) Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği

Gerek İK. ve gerekse iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yukarıda belirtmiş olduğumuz yönetmeliklerde işyerlerinde genel iş koşulları ve alınacak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli eğitim ve bilgilendirmeye dair hükümler bulunmasına rağmen, ATİY, ağır ve tehlikeli işlerde çalışanların yapacakları işlerle ilgili meslekî eğitim ve bilgilendirme şartı aramamıştır. Ancak bu durumun önemli bir eksiklik olduğunu belirtmek gerekir. Zira iş sağlığı ve güvenliği açısından ağır ve tehlikeli işlerde çalışanların maruz kalacağı riskler hakkında, gerek işin yapıldığı süre içerisinde ve gerekse işe alınmadan önce verilecek eğitim ve bilgilendirme sürecinin önemi inkâr edilemez. Özellikle bu iş kollarında çalıştırılacak işçilere iş öncesi eğitim verildiği takdirde, eğitilmiş ve kalifiye işçi çalıştırılması suretiyle, yaşanan iş kazalarının büyük ölçüde önlenmesi mümkün olabilecektir.

rr) Bazı Özel İşyerlerine İlişkin Yönetmelikler

aaa) Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği

İşveren işçiler veya temsilcilerini, işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili alınması gereken tüm önlemler ve bu Yönetmeliğin uygulanması hakkında bilgilendirmekle yükümlüdürler. Bu bilgilerin işçiler tarafından anlaşılabilir olmasına özen göstermek gerekir (m.9).

İşveren, bu Yönetmelikte belirtilen konularda, işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini almalı ve katılımlarını sağlamalıdır.

bbb) Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik

Gemi sahipleri/donatanlar veya kaptan, gemilerde çalışan işçiler ve/veya temsilcilerini, geminin tümü ile işçinin çalışmakta olduğu bölümde veya yaptığı her işte yürütülen faaliyetler, sağlık ve güvenlik riskleri, gemilerde alınacak sağlık ve güvenlikle ilgili tüm önlemler hakkında bilgilendirmekle yükümlüdürler. İşçilere verilen bu bilgiler kolay ve anlaşılır olmalıdır (m.9).

İşveren gemilerde sağlık ve güvenlik, özellikle kazaların önlenmesi konusunda işçilere uygun eğitim vermekle yükümlüdür. Bu eğitimde verilen bilgiler ve hazırlanan talimatlar hiçbir tereddüte yol açmayacak biçimde net ve kolay anlaşılır olmalıdır. Eğitim özellikle yangınla mücadele, can kurtarma ekipmanının kullanılması, balık avlama ve çekme ekipmanının kullanılması ve el işaretleri de dahil çeşitli işaretlerin kullanılması hususlarını kapsamalıdır. Gemideki çalışmalarda değişiklik yapılması durumunda, gerekiyorsa işçilere bu konuda güncel eğitimin de verilmesi gerekir (m.10).

Seyir Halindeki Gemilerde Daha İyi Tıbbi Hizmet Verilmesi İçin Gerekli Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında Yönetmeliğin⁹⁶⁷ 8 inci maddesinin (c) bendi hükmü saklı kalmak kaydıyla, bir gemiyi sevk ve idare edecek kişiye, gemilerde meslek hastalıklarının ve iş kazalarının önlenmesi ve herhangi bir kaza olduğunda yapılması gereken işler, öngörülebilir yüklenme koşullarında ve avlanma işlemleri sırasında geminin dengeli ve güvenli bir durumda bulunmasının sağlanması, radyo navigasyonu ve iletişimi ile bunlarla ilgili yöntem ve kurallar konusunda özel eğitim verilmesi gerekir (m.11).

Ayrıca işveren, işçi ve/veya temsilcilerinin görüşlerini almak ve katılımlarını sağlamakla da yükümlüdür (m.12).

⁹⁶⁷ R.G., 20.06.2002, 24794.

ccc) Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği

İşveren işçiler veya temsilcilerini, işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili alınması gerekli tüm önlemler hakkında bilgilendirmekle yükümlüdür. Bu bilgiler işçiler tarafından anlaşılır şekilde olmalıdır (m.9).

İşveren, işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini almalı ve katılımlarını sağlamalıdır (m.11).

3. Çalışanların Görüşlerinin Alınması (Danışma) ve Katılımlarının Sağlanması Yükümlülüğü

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınacak önlemlerde, işçilerin katılımlarının sağlanması o işyerinde oluşabilecek iş kazası riskini azaltacaktır⁹⁶⁸. 4857 sayılı İş Kanunu ve bu Kanuna dayanılarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetmeliklerde alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinde işçilerin katılımlarının sağlanarak, görüş ve önerilerinin dikkate alınması için gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Ancak bunların nasıl gerçekleştirileceğine ilişkin detaylara yer verilmemiştir⁹⁶⁹. İş sağlığı ve güvenliği konusunda katılım ve işbirliğine ilişkin hükümler İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte de yer almıştır. Ayrıca İş sağlığı ve güvenliği kurulları⁹⁷⁰ da, katılımcı bir modele uygun olarak oluşturulmuştur⁹⁷¹.

⁹⁶⁸ OKUR “İş Sağlığı ve Güvenliği”, s.24.

⁹⁶⁹ Bu konuda başvurulabilecek yöntemler konusunda bkz. Yuk. Bl.3, § 17, s.186 vd.

⁹⁷⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. AYHAN Abdurrahman, “Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S:2, 2003, s.1 vd; SELEK Cihan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları”, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, (Ağustos-Kasım), 2004, .94 vd; Ayrıca bkz.Yuk.Bl.1, § 6-I-D-c, s.59.

⁹⁷¹ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı’nda da çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması üzerinde durulmuştur. Ancak bu hükümlerin de nasıl uygulanacağına ilişkin bir açıklık bulunmamaktadır. Ayrıca binlerce kişinin çalıştırıldığı bir işyerinde çalışanlarının görüşlerinin nasıl alınacağına ilişkin hususlar tereddüt yaratmaktadır. Taslakta işverenlerin bu yükümlülüğüne aykırı davranması neticesinde idari para cezaları öngörülmüştür (m.39). EKMEKÇİ, “İş Sağlığı ve Güvenliği”, s.15.

C. Mevzuatın Uyum Sorunu

Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çok sayıda Konsey Yönergesi bulunmaktadır. Türk İş Hukuku mevzuatının söz konusu bu yönergeler ile uyum içinde olduğunu belirtmek mümkündür⁹⁷². Nitekim İK'na dayanılarak çıkarılan yönetmelikler özellikle Konsey Yönergeleri esas alınarak hazırlanmıştır⁹⁷³.

İş sağlığı ve güvenliği alanında çıkarılmış bulunan yönetmelikler uygulamayı yönlendiren önemli metinlerdir. Bu bakımdan Türk İş Hukuku mevzuatı gelişmiş durumdadır⁹⁷⁴.

Yönetmeliklerde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda AB Yönergelerine uygun olarak çalışanların bilgilendirilmesi ve görüşlerinin alınması esası kabul edilmiş bulunmaktadır. Böylece işyerinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından tehlike teşkil eden hususlara ilişkin eğitim verilmesi ve çalışanların bilinçlendirilmesi esası benimsenmiştir. Şüphesiz zorunlu eğitim⁹⁷⁵ anlayışının benimsenmiş olması iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemli bir etken olacaktır⁹⁷⁶.

Mevzuatın eleştirilebilecek noktaları da mevcuttur. Öncelikle belirtelim ki, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile sanayileşmiş ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği standartları yakalanmıştır. Ancak bu konu ile ilgili AB yönergeleri esas alınarak yeni düzenlemeler yapılırken tercih edilen yöntem birebir tercüme etme şeklinde olmuş-

⁹⁷² 09.12.2003 tarih ve 25311 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği*, Danıştay 10. Dairesi'nin 24.05.2004 tarih, 2004/1942 E. Sayılı Kararı ve "*İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilkelerin Tüzük ile düzenlenmesi gerekir*" gerekçesi ile yürütmenin durdurulmasına karar verilmiştir. Bunun üzerine İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı hazırlanmıştır. Ayrıntı için bkz. EKMEKÇİ, "*İş Sağlığı ve Güvenliği*", s.4 vd.

⁹⁷³ Hatta bu yönergelerin birebir çevirilerinin kullanılması AB tarafından eleştirilmiştir. TİSK, **AB Müktesebatı**, s.21.

⁹⁷⁴ Uygulamada yönetmeliklerin uygulanması bakımından ortaya çıkan aksaklıklar için genelge çıkarılması yoluna gidilebilecektir. ERGİN, s.149.

⁹⁷⁵ İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda eğitimin usul ve esaslarına ilişkin Yönetmelik hükümleri hakkında değerlendirme için bkz. Yuk.B1.3, § 19, s.273 vd.

⁹⁷⁶ Uygulamanın gereği gibi yapıp yapılmadığı konusunda işyerlerinin işin niteliğine göre işverenlere yönetmeliklerde belirlenen esaslara uyulması için yönetmeliklerin yürürlüğünden itibaren belirli süreler tanınmıştır. Bu süreler rağmen gerekli önlemleri almayan veya işyerini uygun hale getirmeyen işverenler hakkında "İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik Hükümleri" uygulanacaktır. ERGİN, s.150.

tur. Bu yüzden tercüme yapılrken Türkiye'nin kendine özgü şartlarının dikkate alınması ve buna göre bazı değişikliklerin yapılması daha iyi sonuçlar verebilirdi⁹⁷⁷.

III. KISMÎ-TAM SÜRELİ AÇIK İŞLER BAKIMINDAN ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Kısmî süreli çalışma bakımından bilgilendirilme hakkına ilişkin önemli bir kural da, çalışanların kısmî süreli tam süreliye veya tam süreli kısmî süreliye geçirilme isteklerinin dikkate alınması ve buna ilişkin boş yerlerin zamanında duyurulması ile ilgilidir. Böylece gerek tam süreli çalışan işçiler açısından kısmi süreliye geçme; gerekse kısmi süreli çalışan işçiler açısından da tam süreli çalışmaya geçme bakımından konum değiştirme fırsatı yaratılmaktadır. Bu durum 97/81/EC sayılı Yönerge'ye uygun düşmektedir⁹⁷⁸. Bu hususu düzenleyen İK'nun 13. maddesinin son fıkrasına göre, *“İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğunda kısmî süreli tam süreliye veya tam süreli kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında”* duyurulacağı öngörülmüştür⁹⁷⁹.

Duyurunun nasıl yapılacağı konusunda ne İK'nda ne de bu konu ile ilgili yurarda ayrıntılı olarak incelediğimiz 97/81/EC sayılı Yönerge'de hüküm bulunmaktadır. Ancak, işyerinde işçilerin kolayca görebilecekleri yerlere ilan asılması veya ilgili departmanlarda imza karşılığı yazılı duyuru metni dolaştırılması mümkündür. Hatta koşullar uygunsa, her bir işçinin internet yoluyla elektronik posta adresine bilgi gönderilebilir⁹⁸⁰. Ancak her bir işçiye tek tek yazılı bildirim (İK, m.109) veya kanıtlanmak koşuluyla sözlü duyuru dahi mümkün olabilecektir. Ancak önemle belirtelim

⁹⁷⁷ İşsizlik ve kötü şartlardaki işçiliğin yaygın olduğu ülkemizde yüksek işçilik maliyetlerinin ve bu arada iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin getirdiği ilave maliyetlerin sermayenin yatırıma dönüşme sürecini tıkadığı ve istihdamda daralmaya yol açtığı bilinmesine rağmen, yeni mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği ilkelerinin tamamına yakınının işveren yükümlülüğü şeklinde ortaya çıkması ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine özen gösteren işverenler açısından özendirici ve teşvik edici hiçbir hükme yer verilmemesi de önemli bir eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır. ERGİN, s.153.

⁹⁷⁸ Ayrıntı için bkz. Yuk.BI.2, § 12, s.155 vd.

⁹⁷⁹ Bizdeki yasal düzenlemeden farklı olarak işverenlerin kısmi süreli çalışan işçilerin mesleki ilerleme ve kariyer yapma fırsatı yakalayabilmeleri için mesleki erişimi kolaylaştıracak önlemler alması da gerekecektir. AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi*, 1. Cilt, s.540.

⁹⁸⁰ AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi*, 1.Cilt, s.540

ki, İK'nun 13. maddesinin son fıkrasında belirtilen boş yerler konusunda bilgilendirme ile ilgili düzenlemenin işverene kesin bir zorunluluk yüklediği anlaşılmaktadır⁹⁸¹.

İK'nun 13. maddesinin son fıkrası hükmünde işçiler dışında başka bir merciye duyuru şartı aranmamıştır. Kanaatimizce burada işyeri sendika temsilcisine de bildirim yapmak uygun düşecektir. Nitekim 97/81/EC sayılı Yönerge ile yürürlüğe konulan AB Çerçeve Sözleşmesine göre, işverenin açık kısmî süreli işler hakkında mevcut işçi temsilciliklerine doğru bilgi sağlamasına da dikkat edilmesi gerekmektedir. Fakat yukarıda da değindiğimiz gibi, Türk İş Hukuku uygulamasında işçi temsilciliği kurumu bulunmamaktadır⁹⁸².

IV. KISA ÇALIŞMA VE İŞYERİNDE FAALİYETİN DURMASININ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE TARAF SENDİKAYA BİLDİRİLMESİ

A. Kısa Çalışma Kavramı

Kısa çalışma, Kanunda öngörülen koşullar altında ve işçinin rızasına gerek olmaksızın, geçici olarak çalışma süresinin önemli ölçüde azaltıldığı ya da işin tamamen tatil edildiği bir çalışma şeklidir⁹⁸³. 4447 sayılı Kanun'un Ek 1. maddesinin 1. fıkrasına göre, bu kavram, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması şeklinde ifade edilmiştir.

Düzenlemeye göre *kısa çalışma* uygulamasına gidilebilmesi için, işverence yapılacak bildirimde hangi hususların bulunması gerektiği *Kısa Çalışma Yönetmeli-*

⁹⁸¹ SÜZEK, *İş Hukuku*, s.221; İş Kanununun 13/4 maddesi, yukarıda açıklandığı üzere, oldukça nötrdür. İşverenden bir biçimde harekete geçmesi beklenilmemekte, ve kısmi çalışma teşvik olunmamaktadır. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin çoğunun hukuklarında "daha lehe muamele" ilkesinin varlığı nedeniyle bu hükümlerin uygulanmasında genel olarak bir sorun yaşanmamıştır PENNING/SÜRAL, s.82

⁹⁸² Bkz. Yuk.BI.3 § 17, s.192.

⁹⁸³ CANIKLIOĞLU, "*Kısa Çalışma*", s.503.

ği'nde düzenlenmiştir. Ayrıca bu durumun işyerinde ilân edilmek suretiyle işçilere duyurulması gerekmektedir (Yön. m.4).

B. Bildirim Yükümlülüğü

1. Şekli ve Süresi

Kısa çalışma yapılmasını gerektiren bir nedenin bulunması durumunda, işverene kısa çalışma uygulamasını, şayet işyerinde toplu iş sözleşmesi tarafı sendika⁹⁸⁴ varsa, ona da bildirme yükümlülüğü getirilmiştir (4447, Ek m.1/1)⁹⁸⁵. Buna göre, işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi yoksa, işverenin hiçbir sendikaya bildirimde bulunmasına gerek bulunmamaktadır⁹⁸⁶. Aynı şekilde, toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayan ancak o işyerinde örgütlenmiş başka sendikalar var olsa bile bu sendikalara bildirimde bulunmaya da gerek yoktur. Yine toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra iş sözleşmesinin hükmü olarak uygulanmaya devam etmesi durumunda da, sendika toplu iş sözleşmesinin tarafı sayılmayacağı için, bu sendikaya bildirimde bulunmak da gerekli değildir⁹⁸⁷. İşverenin kısa çalışma bağlamında ilgili yerlere yapacağı bu bildirim, kısa çalışma önlemlerinin öncelikle uygulamaya sokulması ve sonrasında da *derhal* durumun ilgili yerlere bildirilmesi şeklinde anlamak gerekir⁹⁸⁸.

Kısa çalışmaya geçmek isteyen işverenin bu isteğini gerekçesiyle birlikte *derhal*⁹⁸⁹ İŞKUR'a (ve varsa) mevcut TİS tarafı işçi sendikasına yazılı olarak bildirmesi gerekir (4447, Ek m.1/1, KÇY, m.4). Yönetmelik yasada yer almayan bir başka hükme de yer vermiştir. Buna göre işyerinde faaliyeti durduran veya çalışma sürele-

⁹⁸⁴ Hükümde *sendika* tabiri kullanılmakta ise de, bundan işçi sendikasının anlaşılması gerekir. MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*, s.690; CANIKLIOĞLU, "*Kısa Çalışma*", s.511-512; Ayrıca Bkz. AKYİĞİT Ercan, "*Kısa Çalışma*", *TÜHİS*, (Ağustos-Kasım), 2004, s.1 vd.

⁹⁸⁵ Sendikanın yetki belgesine sahip olması ve görüşmelere başlamış olması da bu madde hükmüne göre bildirimde bulunulması için yeterli değildir. Bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*, s.690.

⁹⁸⁶ CANIKLIOĞLU, "*Kısa Çalışma*", s.511.

⁹⁸⁷ CANIKLIOĞLU, "*Kısa Çalışma*", s.512.

⁹⁸⁸ AKYİĞİT, "*Kısa Çalışma*", s.13.

⁹⁸⁹ Buradaki "*derhal*" sözcüğünden, çalışma süresinin azaltımından itibaren geç sayılmayacak bir sürede bildirim yapılması gerektiği anlaşılmalıdır. Kanun somut belli bir süre öngörmemiştir. Bu nedenle "*derhal*" deyiminin anlamının *dürüstlük kuralı* (Medeni Kanun, m.2) ışığında belirlenmesi gerekir. Bu da içinde bulunulan koşullar çerçevesinde geç denilemeyecek bir zaman dilimini anlatır. AKYİĞİT, "*Kısa Çalışma*", s.14.

rini önemli ölçüde azaltan işverenin bu durumu işyerinde ilan etmek suretiyle işyerinde işçilere duyurması da aranmıştır (KÇY, m.4). İlan yoluyla duyurunun ilan panolarına yazılı asılması suretiyle yapılması mümkündür. Ayrıca işyerinde işçilerin bulunduğu sırada anons ettirmek suretiyle *duyuru* yapılması yoluna da gidilebilir⁹⁹⁰.

Bildirim, başvuru önlemin gerekçeleri de dahil olmak üzere, diğer makamlarla birlikte varsa o işyerindeki TİS tarafı işçi sendikasına *yazılı* olarak yöneltilmesi gerekir (4447, Ek m.1/1). Bu bildirim işverenin imzasını ve unvanını taşıması ve ilgili mercilere yöneltilmiş yazılı bir belge olması gerekli ve yeterlidir⁹⁹¹.

2. Kapsamı

İşverenin kısa çalışma hakkında yapacağı *yazılı bildirimde* bulunması gereken hususların neler olduğu KÇY'nin 5. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre işveren yapacağı bildirimde:

- a) İşyerindeki genel ekonomik kirzin veya zorlayıcı sebeplerin ne olduğunu ve etkilerini,
- b) İşyerinde kısa çalışmanın başlatıldığı veya faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulduğu süreyi,
- c) İşyerinde kısa çalışma veya faaliyetin durdurulma kararının işyerinin bütününe ya da belli bölümlerine uygulanacağını,
- d) Bu uygulama nedeniyle kısa çalışma yaptırılacak işçilerin adı ve soyadı, sosyal güvenlik sicil numaraları ile haftalık ortalama çalışma sürelerini ve her bir işçi için ne kadar süreyle kısa çalışma yaptırılacağını,
- e) Faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması kararı nedeniyle çalıştırılmayacak işçilerin adı ve soyadı, sosyal güvenlik sicil numaraları ile her bir işçinin ne kadar süreyle çalıştırılmayacağını,

⁹⁹⁰ AKYİĞİT, “*Kısa Çalışma*”, s.13.

⁹⁹¹ İleride sorun çıkması halinde, ispat kolaylığı sağlayacağından bildirim Noter kanalıyla yapılması daha faydalı olacaktır. AKYİĞİT, “*Kısa Çalışma*”, s.14.

f) İşyerinin unvan, adres, Bakanlık bölge müdürlüğü ile sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını bildirmek,

g) İşveren, bildiriminde ileri sürdüğü kısa çalışma veya geçici olarak kısmen veya tamamen işin durdurulmasına ait kanıtları başvurusuna eklemek, zorundadır.

Bildirim, İŞKUR dışında, yalnızca o işyerinde yürürlükte bulunan bir TİS varsa bu TİS tarafı işçi sendikasına yapılmasının öngörülmesi ve dolayısıyla da henüz TİS imzalanmasa da TİS için kesin yetkiye sahip işçi sendikasının bu bildirimden dışlanması isabetli olmamıştır⁹⁹². Ayrıca asıl bildirim işverenin henüz bu önlemlere başvurmadan yapılması, hatta konunun öncelikle taraflarca (işçi-sendika-işveren) birlikte gözden geçirilip değerlendirilmesi daha uygun düşerdi⁹⁹³.

Önemle belirtelim ki, kısa çalışma uygulaması içerisinde sendikaya yapılması gerekli *bildirim* şekli bir zorunluluktan öteye gitmemekte; toplu işçi çıkarmada olduğu gibi sendika ile işyerinde alınabilecek başka bir tedbir olup olmadığı konusunda taraflara bir *müzakere* yapılması zorunluluğu yüklenmemektedir⁹⁹⁴. Halbuki Alman Hukuku'nda kısa çalışma uygulaması için işyeri konseyinin onayının alınması zorunlu tutulmuştur. İşyeri konseyinin onayı *geçerlik* koşulu olarak kabul edilmektedir⁹⁹⁵. İşverenin işyeri konseyinin onayını almadan doğrudan işçilerle anlaşarak kısa çalışma uygulaması yapmasının herhangi bir geçerlik taşımadığı ve işçilerin normal ücretlerine hak kazanacakları kabul edilmektedir⁹⁹⁶.

V. ÜÇLÜ İŞ İLİŞKİLERİNDE ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşverenin işyeri için ihtiyaç duyduğu iş gücünü kendi istihdam ettiği işçilerle sağlaması olağan bir durumdur. Ancak işverenler ekonomik, teknolojik, yapısal veya işletme ve işin gereklerinden dolayı iş gücü ihtiyacını gerek geçici iş ilişkisi yoluyla

⁹⁹² Bkz. CANIKLIOĞLU, “Kısa Çalışma”, s.512; MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*, s.690; AKYİĞİT, “Kısa Çalışma”, s.15.

⁹⁹³ AKYİĞİT, “Kısa Çalışma”, s.15.

⁹⁹⁴ CANIKLIOĞLU, “Kısa Çalışma”, s.512.

⁹⁹⁵ CANIKLIOĞLU, “Kısa Çalışma”, s.512.

⁹⁹⁶ CANIKLIOĞLU, “Kısa Çalışma”, s.512.

gerekse alt işveren ilişkisi kurmak suretiyle karşılama imkânına da sahip bulunmaktadırlar.

İş hukukunda üçlü ilişki olarak isimlendirilen bu ilişkilerde, işverenin özellikle koruma ve gözetme borcu bakımından bazı önemli ayrımlar gündeme gelmektedir. İş ilişkisinde özel önemi olan bu durumlar içerisinde *işçinin korunması* anlayışına uygun olarak işverenin bir taraftan kendi işçilerine karşı olan yükümlülükleri devam ederken, diğer taraftan da, geçici iş ilişkisi yoluyla temin ettiği veyahut da alt işveren ilişkisi kurmak suretiyle işyerinde çalıştırılan işçiler karşısında çeşitli nedenlere bağlı olarak bu işçilere karşı da bir takım yükümlülükleri bulunmaktadır. Konumuz açısından önemli olan husus ise iş hukukunda işçinin bilgilendirilme ve danışılma haklarının üçlü ilişkiler içerisinde, bu ilişkilerin ortaya koyduğu özel durumların kapsamı içerisinde kalınarak, nasıl yer bulduğunun ortaya konulmasıdır.

A. Geçici İş İlişkisinde Bilgi Verme ve Danışma

1. Geçici İş İlişkisi Kavramı

Ekonomik ilişkiler, teknik işbirliği gerekleri, yapısal değişiklikler gibi nedenlerle, bir işletmenin kendi işçisini, yabancı bir işletmenin emrine geçici bir şekilde vermesi halinde geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Geçici iş ilişkisi, bir işverenin kendi işçisini, rızasını almak suretiyle, geçici ve nispeten kısa bir süre için çalışmak üzere bir başka işverenin emrine vermesi suretiyle kurulan iş ilişkisidir⁹⁹⁷. Bu ilişkide istisnai bir durum olarak, iş sözleşmesinin tarafı olmadığı halde bir işverenle iş ilişkisi kurulabilmektedir⁹⁹⁸.

Geçici iş ilişkisinde, geçici işçi veren işveren (işveren), geçici işçi alan işveren (geçici işveren) ve geçici işveren ile aralarında geçici iş ilişkisi kurulan işçi olmak üzere üçlü bir ilişki söz konusu olmaktadır. Böylece, işveren ile işçisi arasında var olan iş ilişkisi devam ederken; işveren ile geçici işveren arasında geçici işçi verme sözleşmesi gereğince ayrı bir hukuki ilişki kurulmakta ve bu ilişki sonucu geçici

⁹⁹⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. GÜLER Şerafettin, “4857 sayılı Kanuna Göre Ödünç İş İlişkisi”, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:21, S:2-3, (Kasım-2007, Şubat-2008), s.90; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.228; MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.217.

⁹⁹⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.217.

işveren ile işçi arasında iş sözleşmesi ilişkisine benzer bir ilişki meydana gelmektedir.

ILO'nun 181 sayılı “*Özel İstihdam Büroları*” sözleşmesinde geçici iş ilişkisi ile ilgili olarak işçileri koruyucu nitelikte düzenlemelere yer verilmiştir⁹⁹⁹.

Sözleşmenin temel esası iş piyasasının işleyişine esneklik getirilmesi, iş piyasasının daya iyi işlenmesinin sağlanması ve işçilerin her türlü sömürülmeye karşı korunması ve onların sendika ve serbest toplu pazarlık haklarının güvence altına alınması düşüncesini hatırd tutarak özel istihdam bürolarının kuruluş ve faaliyetine olanak sağlamaktır¹⁰⁰⁰.

AB'nin 91/383 sayılı “*Belirli Süreli Hizmet veya Geçici İş İlişkisiyle Çalışan İşçilerin Çalışma Esnasında Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerinin İyileştirilmesine İlişkin Yönerge*”sinde de, esas itibariyle geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilere, iş görme edimini yerine getirecekleri işverenin işyerindeki devamlı işçilerle aynı düzeyde bir korumanın sağlanması amaçlanmıştır.

91/383 sayılı Yönerge, geçici iş ilişkisine ilişkin hükümler içeren tek yönergedir. Yönergede 89/391 sayılı “*Çalışan İşçilerin Sağlıklarının Korunması Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Önlemlerin Uygulanmasına İlişkin Yönerge*”ye de zaman zaman atıflar yapılmaktadır. Her iki yönerge de yukarıda ayrıntılı olarak ele alındığı için burada tekrar bu yönergelere tekrar değinilmeyecektir¹⁰⁰¹.

Geçici iş ilişkisi iki türlü ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde düzenlenen anlamda mesleki olmayan geçici iş ilişkisidir. Mesleki anlamda iş ilişkisi (temporary agency work) ise işçi özel istihdam bürosunda, esasen başka bir işverene geçici iş ilişkisi ile verilmek üzere istihdam edilir.

⁹⁹⁹ Özellikle 1960'lı yılların başından itibaren *geçici çalışma bürosu* adı altında faaliyet gösteren ve kendi işçilerini bir başka işveren yanında çalışmaya gönderen ve bunu bir mesleki faaliyet şeklinde yapan büroların sayısında büyük artışlar görülmüştür. Bu noktada ILO'yu 181 sayılı Sözleşmeyi kabule yönelten etken, gerekli denetimden yoksun olarak her türlü istismara açık bu büroların bir esasa bağlanması ve fiili durumun yasallaştırılmasıdır. TUNCAY, “*Ödünç İş*”, s.60.

¹⁰⁰⁰ TUNCAY, “*Ödünç İş*”, s.61.

¹⁰⁰¹ Bkz. Yuk.Bl.1, § 7, s.95 vd; Bkz. Yuk.Bl.1, § 8, s.107 vd.

İşçi geçici iş ilişkisi ile başka bir işveren nezdinde çalıştığından yasal olarak işveren bürodur. Geçici iş ilişkisi sona erdiğinde işçi büroya geri dönmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulü ile Türk Hukuku'nda istihdam faaliyetleri alanında önemli bir değişiklik yapılarak özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin verilmiştir. Ancak iş aracılığı faaliyetini öngören 90. madde kabul edilirken, mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisini düzenleyen ve tasarının 93. maddesinde yer alan mesleki anlamda geçici iş ilişkisi TBMM'nde kabul edilmemiştir¹⁰⁰².

2. Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma

İşçinin işveren karşısında, sosyal ve ekonomik bakımdan zayıf konumda olması, çalışanların çeşitli yönlerden korunmasına yönelik pek çok hükmün kabul edilmesine neden olmuştur. Hatta bu koruma sınırının, işverenle doğrudan iş ilişkisinin olmamasına rağmen, *normun koruma amacı* çerçevesinde, iş hukukunda üçlü ilişkiler olarak da adlandırılan geçici iş ilişkisi ve alt işveren ilişkisinde, asıl işvereni alt işveren işçilerine karşı, geçici işvereni de ödünç veren işverenin işçilerine karşı sorumlu kılmak suretiyle genişletildiği de görülmektedir¹⁰⁰³. İK'nunda geçici iş iliş-

¹⁰⁰² Kanununun 7. maddesinde genel olarak geçici iş ilişkisinin düzenlenmesi, tasarıda yer alan 93. maddeye yasada yer verilmemesi ve Türkiye İş Kurumu Kanunu (R.G., 05.07.2003, 25159) ve Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nde (R.G., 19.02.2004, 25378) de büro faaliyeti olarak salt iş aracılığının öngörülmesi karşısında öncelikle bürolar aracılığı ile geçici iş ilişkisinin bir temele dayanmadığı belirtilmelidir. Her ne kadar Özel İstihdam Büroları Hakkında Tebliğ'de (R.G., 02.08.2004, 25541), Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen büroların iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yanında, iş gücü piyasası, istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetlerde de bulunabileceği öngörülmüşse de, hükümle ifade edilen hizmetlerin eğitim, mesleki danışmanlık hizmetleri, mesleğe yöneltme programları gibi faaliyetleri içerdiği kabul edilebilir. Ancak hükmün bu yönüyle, mesleki anlamda geçici işçi teminini düzenlediği söylenemez. ALPAGUT Gülsevil, "*Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi: Sınırlamadan Teşviğe*", **A.Can TUNCAY'a Armağan**, Legal Yayınevi, İstanbul-2005, s.277.

¹⁰⁰³ Aralarında sözleşme olmadığına göre geçici işverenin bu koruma ve gözetme borcunun dayanağı açıklanması gereken bir nokta olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretide, Borçlar Hukukuna ilişkin koruma yükümlülüklerinin sözleşmeye dayanması zorunlu değildir; bu yükümlülükler, edim yükümlülüklerinden tamamen bağımsız bir şekilde de ortaya çıkabilirler; bunun hukuki dayanağı Medeni Kanun (MK), 2. madde bağlamında *güven ilkesi* oluşturmaktadır. Bir kişi bir başkasından özel, somut bir zarardan koruma yükümünü bekliyorsa veya *güven ilkesi* gereği beklemekte haklı ise, onun bu güveninin korunması gerekir. MK, m.2/1 hükmü, sadece objektif nitelikte bir dürüstlük kuralı değil; aynı zamanda yaratılan güvenin sonuçlarına katlanma anlamında objektif-sübjektif mahiyette bir kuraldır. Bu nedenle bir kimsenin, bir başkası tarafından korunacağına olan güveni, karşı tarafı, güvenen kişiye zarar verebilecek her türlü tehlikeye karşı önlem için gereken özeni gösterme yükümü altına sokar ki, geçici işveren bakımından koruma ve gözetme borcu, işte bu yükümlülük esasında söze konu olmakta ve somut zarara karşı koruma yükümlülüğü her ikisi arasında *sosyal temasla* kurulmuş olmaktadır. Burada sosyal te-

kisine yer verilmiş ve buna ilişkin sonuçlar Kanunun 7. maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir¹⁰⁰⁴. 4857 sayılı İş Kanunu 7. maddesine göre geçici iş ilişkisi, “işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi...başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde...gerçekleşmiş olur”.

Geçici iş ilişkisi kurulan durumda, işveren ile geçici işveren arasında bir sözleşme imzalanmaktadır¹⁰⁰⁵. Önemle belirtmek gerekirse bu ilişki içinde bazı yükümlülükler konusunda işçinin yalnızca kendi işverenin sorumluluğu söz konusu iken¹⁰⁰⁶, bazı yükümlülükler bakımında yalnızca geçici işveren¹⁰⁰⁷ sorumlu olmaktadır. Ancak bazı yükümlülükler söz konusu olduğunda ise, her iki işveren müteselsilen sorumlu olmaktadır¹⁰⁰⁸.

Çalışmanın bu bölümünde, geçici iş ilişkisi ve buna bağlı sonuçlar ayrıntılı olarak açıklanmayacak ancak işçinin bilgilendirilme hakkı, tarafların karşılıklı hak ve yükümlülükleri çerçevesinde bu ilişkiye özgü olarak ele alınmaya çalışılacaktır.

mas, işçinin geçici işverenin işyerine katılmasıyla oluşmaktadır. MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.224; AYDINLI İbrahim, “İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülüğüne Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağlı) Bakımından Bir Yaklaşım”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:8, S:1, 2005, s.4 vd.

¹⁰⁰⁴ Türk İş Hukuku’nda, geçici iş ilişkisi, Borçlar Kanunu (BK), m.320 ve alacağın temlikine ilişkin hükümler olan BK, m.162 ve devamı çerçevesinde değerlendirilmiştir. Borçlar Kanununun 320. maddesinin 2. fıkrasına göre işin görülmesini isteme hakkı kural olarak işverene aittir. Ancak anılan hüküm uyarında işçinin onayının da alınması koşuluyla bu hak sözleşmeyle başka bir işverene sürekli veya geçici olarak devredilebilir. 1475 sayılı İş Kanunu döneminde bu konuda yasada bir hüküm olmadığı için geçici iş ilişkisi BK’nun m.320. maddesinin 2. fıkrasına dayandırılmıştı. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.228; MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.218.

¹⁰⁰⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. GÜLER Şerafettin, “Ödünç İş”, s.107.

¹⁰⁰⁶ Her ne kadar geçici iş ilişkisinde geçici işveren işin görülmesini isteme ve yönetim hakkını kural olarak elinde tutarsa da, bu süre içinde işveren iş sözleşmesinin tarafı olduğundan başta ücret olmak üzere bu sözleşmeden doğan borçlarını yerine getirmek zorundadır. Nitekim İK, m.7/3 uyarınca, “İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder”.

¹⁰⁰⁷ İK’nun 7. maddesinin 1. fıkrasına göre, “Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip”tir. İşçinin işverence verilecek talimatlara uyma borcu, işçinin iş görme borcunun içinde yer alır. Bu nedenle, geçici iş ilişkisinde işin görülmesini talep hakkının devri ile birlikte iş görme borcunun ifasına ilişkin (sigara yasağı, işyerine giriş ve çıkışlarda uyulacak kurallar gibi hususlarda) talimat verme hakkı da geçici işverene geçer. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.233.

¹⁰⁰⁸ İK’nun 7. maddesinin 3. fıkrasına göre, “Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden...ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur”. Bu hüküm gereğince işveren tarafından ödenmesi gereken ücret ve sosyal sigorta primlerinden geçici işveren de müteselsil sorumlu tutulmak suretiyle söz konusu haklar güvence altına alınmıştır.

a) İş İlişkisinin Kurulması Sırasında

4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinin 1. fıkrasında işverenin “*devir sırasında, işçinin yazılı rızasını alma*” sı gerektiğini belirtmiştir. Görüldüğü gibi, Kanunun geçici işçi vermenin geçerli olabilmesi için belirtmiş olduğu koşullardan ilki, işçinin yazılı rızasının alınması gerekliliğidir¹⁰⁰⁹. İşverenin kendisine iş akdiyle bağlı bir işçisini başka bir işverenin emrinde geçici olarak çalıştırmasının mümkün olabilmesi için işçinin rızasını alması yani ona danışarak böyle bir iş ilişkisi içinde çalışmaya razı olup olmadığını öğrenmesi gerekmektedir. Tek yanlı uygulama neticesinde işçinin geçici iş ilişkisi kapsamında başka bir işverenin emrinde çalışmayı kabul etme zorunluluğu bulunmamaktadır.

İK'nun 7. maddesinin 1. fıkrasında “*işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; ...geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur*” dediğine göre, burada yazılı rızanın alınmasına ilişkin olarak kullanılan “*devir sırasında*” ibaresini, yazılı rızanın, iş sözleşmesinin yapılmasından sonra ve devir sırasında bağımsız olarak alınması şeklinde anlamak gerekir. Dolayısıyla işçinin rızasının önceden alınması suretiyle işlem yapılması geçerli olmayacaktır¹⁰¹⁰.

İşverenin, böyle bir rıza vermeyen işçisini, geçici iş ilişkisi sonucu başka bir işverenin işyerinde çalışmaya zorlamaması gerekir. Bu ilişkiye dahil olmak istemeyen işçi açısından bu durum iş koşullarının *esaslı değişikliği* anlamına geleceği için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde belirtilen “*Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi*” müessesesinin işlemesi söz konusu olabilecektir¹⁰¹¹.

¹⁰⁰⁹ Öğretide bir görüş, yazılı rızanın önceden, örneğin iş sözleşmesi yapılırken de alınabileceğini ve bu şekilde alınan rızanın geçerli olacağını kabul etmektedir. MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.219.

¹⁰¹⁰ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.230; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.96; SÜMER, s.63.

¹⁰¹¹ MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.219; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.230.

b) İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Önlemler Hakkında Bilgi Verme ve Danışma

aa) 4857 sayılı İş Kanunu'nun Düzenlemesi

Türk İş Hukuku'nda geçici işçiler veya belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar için ayrı sağlık ve güvenlik tedbirleri öngörülmemiştir. Diğer çalışanlar ile eşit sağlık ve güvenlik tedbirleri uygulanmaktadır. İK'nun 77. maddesine göre, işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. Söz konusu bilgilendirme uygulaması bütün işçileri kapsamaktadır.

İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar¹⁰¹².

İşverenin geçici iş ilişkisi kurulmasına rağmen, işçiyi gözetme borcu iş sözleşmesinin varlığını koruması nedeniyle devam etmektedir. Ancak bu borcun yerine getirilmesinde çeşitli farklılıkların oluşması geçici veya belirli süreli iş ilişkisinin niteliği gereğidir¹⁰¹³.

Belirtelim ki, işverenin işçiyi gözetme borcunu geçici işverene devri söz konusu değildir. Ancak bu borç, işveren adına geçici işveren tarafından yerine getirilmektedir. İK'nun 7. maddesinin 3. fıkrası hükmüne göre, "*Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede...işçiyi gözetme borcundan...işveren ile birlikte sorumludur*".

İşçinin, geçici işverenin işyerinde çalışmakta olduğu süre zarfında, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almak kural olarak geçici işverenin yükümlülüğünde olan bir husustur. Burada işçiye gerekli eğitimin verilmesinin gerekliliği de Kanunda açıkça

¹⁰¹² GÜLER Şerafettin, "*Ödünç İş*", s.107.

¹⁰¹³ GÜLER Şerafettin, "*Ödünç İş*", s.107.

ifade edilmiştir. Buna göre, “Geçici iş ilişkisi kurulan işveren...işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlü” (İK, m.7/1) tutulmuştur.

bb) Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik

Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik gereğince geçici işveren, geçici iş ilişkisi ile çalıştırdığı işçilere işyerinde sağlık ve güvenliklerinin korunmasını içeren çalışma koşulları bakımından aynı işyerinde çalışan diğer işçilere sağladığı düzeydeki korumayı sağlamak zorundadır (m.4). Sözü edilen yönetmelik gereğince geçici işveren, geçici iş ilişkisi ile çalışmakta olan işçiye iş sağlığı ve güvenliği konusunda işin niteliğine uygun eğitimi ve karşılaşacağı riskleri içeren bilgilendirmeyi de yapmak zorundadır (m.5 ve 6). İşveren, geçici iş sözleşmesi ile çalıştıracığı işçilere, çalışmaya başlamadan önce yapacağı işin ne olduğu, bu işte karşılaşacağı özel riskler hakkında gerekli bilgilerin verilmesini sağlamalıdır (m.5/a). Bu bilgiler özellikle, yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek ve tecrübe ile yapılması gerekli tıbbi muayene ve tetkikleri içermeli; iş nedeniyle ortaya çıkabilecek ilave özel riskler açıkça belirtilmelidir (m.5/b).

Geçici iş ilişkisi ile çalıştırılacak işçiler temin edilmeden önce, işçiyi çalıştıracak işveren işçiyi devredecek işverene, yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi ve yetenek ile işin özellikleri hakkında gerekli bilgileri vermek zorundadır (m.9/a). İşçiyi devredecek işveren de aldığı bu bilgileri ilgili işçiye verecektir (m.9/b). Böylece, geçici iş ilişkisine istinaden başka bir işverenin işyerinde çalışacak olan işçi, o işyerinde çalışmaya başlamadan önce işin gerektirdiği meslekî bilgi ve yetenek ile işin özellikleri hakkında bilgi sahibi olabilecektir.

B. Alt İşveren İlişkisinde Bilgi Verme ve Danışma

İş Hukuku’nda, belirli sınırlar çerçevesinde asıl işveren – alt işveren ilişkilerine yer verilmektedir. Ancak bu hukuk alanının önemli bir özelliği olarak da alt işverenin işçilerinin haklarının güvence altına alınması önem kazanmaktadır. Asıl işveren – alt işveren ilişkisinde temel sorun, aynı işyerinde iş yapan ve İş Hukuku kapsamında bulunan iki işçi grubu (asıl işverenin işçileri ile alt işverenin işçileri) arasın-

da statü farklılığının ortaya çıkmasıdır¹⁰¹⁴. En kapsamlı ve en anlamlı güvence, hiç kuşkusuz bu statü farklılığını ortadan kaldıran ve dolayısıyla her iki işçi grubu arasında belirtilen tüm haklar açısından eşitlik ve hakkaniyeti sağlamaya yönelik güvencedir¹⁰¹⁵. Bu alanda ikinci güvence ise, alt işverenin işçilerinin işçilik haklarının güvenceye kavuşturulmasıdır. Bunun hukuki yöntemi ise, işçilerin emeği sayesinde artı değer elde eden işverenlerin müteselsil sorumluluğunun kabul edilmesidir¹⁰¹⁶.

1. Asıl İşverenin Sorumluluğu

Asıl işverenle alt işverenin işçileri arasında bir iş sözleşmesi bulunmamasına rağmen, asıl işveren alt işverenin işçilerine karşı, o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur (İK, m.2/6). Önemle belirtelim ki, asıl işverenin bu sorumluluğu, hukuki yöndendir. Cezaların şahsiliği ilkesi gereği iş mevzuatının uygulanmasından doğan cezai yaptırımlardan alt işveren sorumlu olacaktır. Asıl işverenin cezai sorumluluğu söz konusu olmayacaktır¹⁰¹⁷.

2. Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma

İK'nda düzenlenen alt işveren işçilerine karşı asıl işverenin sorumluluğu hukuki sorumluluktur. Burada öngörülen sorumluluk Kanundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğmaktadır. Kuşkusuz asıl işverenin müteselsil sorumluluğu alt işverenin işçisinin o işyerinde çalıştığı süreyle sınırlıdır¹⁰¹⁸.

¹⁰¹⁴ Ayrıntı için bakınız GÜZEL Ali, “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2004, S:1, s.51-52; ÇANKAYA Osman Güven, “Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren - Alt İşveren Uygulamasından Doğan Bazı Sorunlar”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:6, S.4, 2002, s.9; UŞAN M. Fatih, “Asıl İşverenin Alt İşverenin Sosyal Sigortalar Kanunundan Doğan Borçlarından Sorumluluğu”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S:1, 2002, s.1 vd; ÇUBUKÇU Erdoğan, “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi Tanım ve Kavramlar”, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:21, S:2-3, (Kasım-2007, Şubat-2008), s.1 vd; ŞEN Sebahattin, “Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2006/3, s.71 vd.

¹⁰¹⁵ Bkz. GÜZEL, “Alt İşveren” s.52; ÇANKAYA, s.9; UŞAN, “Alt İşveren”, s.1 vd; ÇUBUKÇU, s.1 vd; ŞEN Sebahattin, “Alt işveren”, s.72.

¹⁰¹⁶ GÜZEL, “Alt İşveren”, s.52; ÇUBUKÇU, s.3 vd; ŞEN Sebahattin “Alt işveren”, s.74.

¹⁰¹⁷ ÇANKAYA, s.1 vd.

¹⁰¹⁸ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.142.

Alt işveren işçisinin asıl işverenin işçileriyle birlikte ve asıl işverene ait işyerlerinde çalıştırılması söz konusu olmamakla birlikte, asıl işverenin de, aralarında iş ilişkisi bulunmasa da alt işveren işçilerine karşı sorumluluğundan söz edilebilecektir. Bu sorumluluğa ilişkin hüküm yukarıda da belirttiğimiz gibi İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında hükme bağlanmıştır. Buna göre, alt işverenin ödemekten kaçındığı ücretlerini veya iş kazasından veya sözleşmenin sona ermesinden doğan tazminat alacaklarını alt işveren işçileri, asıl işverenden isteyebilirler. Ödemeyi yapan asıl işverenin alt işverene rücu hakkı mevcuttur¹⁰¹⁹.

Ancak, alt işveren işçilerine karşı asıl işverenin sorumluluğu yalnızca alt işveren tarafından ödenmeyen ücret veya tazminatlara ilişkin değil, aynı zamanda işverenin gözetme borcu kapsamında değerlendirilen iş sağlığı ve güvenliği, işçinin eğitimi ve bilgilendirilmesi gibi konuları da kapsamına alır. Özellikle asıl işverenin sorumluluk alanının, koruma ve gözetme yükümlülüğü bakımından, alt işveren işçisine karşı genişletilmesinin temelinde işverenin iş organizasyonunda çalışan işçilerin korunma menfaatinin yattığı söylenebilir¹⁰²⁰. Yani burada da edim yükümlülüğünün ötesinde, kişilerin haklı olarak sosyal temastan veya iş ilişkisinden doğan edimden bağımsız bir koruma menfaatlerinin varlığını belirtmek gerekir¹⁰²¹. Çünkü İş Hukukunun işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin maddelerinde işverene getirilen yükümlülükler, edim menfaatinin asıl amaç olarak alındığı Borçlar Kanunu düzenlemelerinden farklı olarak işverenin çalıştırdığı işçiden çok sahip olduğu işyeri ve işletme ölçü alınarak getirilmiştir¹⁰²².

İş Kanunu'nun 77. maddesinin 2. fıkrasına göre, *“İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar”*. Söz konusu hükmün, asıl işverenin iş organizasyonunda yer alan alt işverenin işçilerine karşı da asıl işvereni sorumlu kılıp kılmayacağı bu noktada temel

¹⁰¹⁹ ÇANKAYA, s.9.

¹⁰²⁰ AYDINLI, *“Edimden Bağımsız Koruma”*, s.4

¹⁰²¹ AYDINLI, *“Edimden Bağımsız Koruma”*, s.8.

¹⁰²² AYDINLI, *“Edimden Bağımsız Koruma”*, s.8.

sorunu oluşturmaktadır. Önemle belirtmek gerekirse, normun koruma amacı, söz konusu hüküm bakımından, edimden bağımsız koruma yükümlülüğü çerçevesinde asıl işvereni de alt işveren işçilerine karşı sorumlu kılmaktadır¹⁰²³. Buna göre, asıl işveren de alt işverenin işçilerine karşı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında ve işçilerin bilgilendirilmesinde alt işveren ile birlikte müteselsil sorumlu olmaktadır¹⁰²⁴.

§ 20. TÜRK İŞ HUKUKU AÇISINDAN İŞVERENİN BİLGİ VERME VE DANIŞMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN İHLALİNE BAĞLANAN YAPTIRIMLAR

İş hukuku alanında devlet çalışanları korumak için işçi işveren ilişkilerini adalete uygun bir biçimde düzenlemek, çalışma barışını sağlamak amacıyla mutlak ve nisbi emredici kurallar öngörmüştür. Şüphesiz ki, bu kuralların etkili olabilmesi onların bir takım yaptırımlara bağlanmış olmasını gerektirmektedir¹⁰²⁵. Çalışma hayatına ilişkin kuralların ihlâl edilmesi halinde, işçinin korunması ilkesinden hareketle, bir takım müeyyideler ortaya çıkmaktadır. Bunlar “*hukuki*”, “*cezai*” veya “*idari*”¹⁰²⁶ nitelikte olabilir. Çalışmamız açısından bu ayrıma uygun olarak işverenin

¹⁰²³ Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu’nun 77. maddesine dayanılarak çıkarılan ancak daha sonra Danıştay’ca yürürlüğü durdurulan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde de, ödünç alan işverenle, alt işveren bakımından asıl işverenin ödünç işçilere ve alt işveren işçilerine yönelik olarak edimden bağımsız koruma yükümlülüklerinin olduğunu destekleyen hükümler getirilmiştir (İSGY, m.10/b, 12).

¹⁰²⁴ Asıl işverenin açıklanan sorumluluğu hukuki yöndendir. Cezaların sahsiliği ilkesi gereği iş mevzuatının uygulanmasından doğan cezai yaptırımlardan alt işveren sorumludur. Asıl işverenin cezai sorumluluğu sözkonusu değildir. ÇANKAYA, s.9.

¹⁰²⁵ İş hukuku kurallarının hayata geçirilebilmesini sağlayacak tek yöntem yaptırım uygulaması değildir. Yasa koyma tekniğindeki başarısızlıklar, yasa hükümlerinde çelişkilerin varlığı, yasa-ya karşı hile yolunun yeterince kapatılmaması, güçlü bir iş denetimi sisteminin kurulamaması, iş güvencesinin yetersizliği, işçilerin yargıya başvurmaktan çekinmeleri, yargının yavaş işlemesi, ilgililerde yasalara uygun davranma alışkanlığının yerleşmemiş olması gibi nedenler iş hukuku kurallarının fiilen uygulanmasına engel oluşturmaktadır. İş hukukunun amaçlarına uygun bir çalışma ortamının yaratılması, ve bu hukuk alanının etkinliğinin sağlanması isteniliyorsa, bu engellerin de ortadan kalkması gerekir. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.106.

¹⁰²⁶ CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.1 vd; İREN Ertan, “*Anayasa Mahkemesinin İptal Kararından Sonra Para Cezalarına İlişkin Uyuşmazlıkların Çözüm Yeri Hakkında Düşünceler*”, **Cimento İşveren Dergisi**, C:17, S:3, (Mart-2003),s.33 vd; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.125 vd; İdari yaptırımlar, kanunların yetki verdiği durumlarda idarenin araya bir yargı kararı girmeden doğrudan doğruya bir işlemiyle ve İdare Hukukuna özgü usullerle vermiş olduğu cezalardır. İdari yaptırımları hukuki ve cezai yaptırımlardan ayıran en önemli özellik, bu yaptırımların uygulanabilmesi için herhangi bir yargı kararına ihtiyaç bulunulmamasıdır. İdari yaptırımlar idare hukukuna özgü usullerle verilir ve uygulanırlar. İdari yaptırımların bu özelliği yaptırım uygulamasında

çalışanlara bilgi verme ve danışma yükümlülüğünün ihlâli durumunda ortaya çıkan yaptırımlar hem cezai hem idari ve hem de hukuki yönüyle ele alınacaktır.

I. CEZAI YAPTIRIMLAR

A. Hapis Cezaları

İşverenlerin işyerlerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almamaları sonucu meydana gelen iş kazalarında, hukuki sorumlulukları yanında cezai sorumlulukları da ortaya çıkmaktadır. İK'nun iş sağlığı ve güvenliği konusunda “*İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri*” başlıklı 77. maddesinin 2. fıkrasında, işverenlerin “...işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek” zorunda oldukları hükme bağlanmıştır. İşverenin bu yükümlülüklerine aykırı hareketi neticesinde çalışanların iş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalması söz konusu olabilir. “29.06.2004 tarih ve 5237 sayılı “Türk Ceza Kanunu” (TCK)¹⁰²⁷, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda bir işçinin ölmesini veya yaralanmasını *taksirle* ölüme veya yaralamaya sebep olma suçları kapsamında değerlendirmektedir.

1. Taksirle Öldürme

TCK'na göre, “*Taksirle*¹⁰²⁸ bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya

sürat ve etkinlik sağlamaktadır. Ancak öğretide yargı kararı olmadan idare içinde yer alan makam ve merciler tarafından yaptırım uygulamasının kuvvetler ayrılığı ve yargılama ödevinin bağımsız yargı organınca yerine getirilmesi ilkesine ters düşeceği ve ceza yargılamasının kişinin kendini etkili biçimde savunma olanağını tanıyan güvenceli usul kurallarından yoksun kalmasına yol açabileceği endişesi ileri sürülmektedir. Birçok yazar, söz konusu sakıncalar sebebiyle yasallık ilkesi gereği idarenin yaptırım uygulama yetkisi ile idari yaptırımların kanunlarda öngörülmesini, idarenin yargı kararlarına karşı yargı önünde itiraz hakkı tanınmasını ve bu yaptırımların mümkün olduğu kadar sınırlı tutulması gerektiğini belirtmektedirler. Konuya ilişkin ayrıntı için bkz. GÖZÜBÜYÜK Şeref/AKILLIOĞLU Tekin, **Yönetim Hukuku**, 5.b., Ankara-1992, s.264; AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi**, 2. Cilt, s.2187 vd.

¹⁰²⁷

R.G., 12.10.2004, 25611.

¹⁰²⁸

Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeden gerçekleştirilmesidir (TCK, m.22). Söz konusu hüküm gerekçesine göre, taksirli suçların belirgin özelliği, icrai veya ihmali şekilde olabilen iradi

da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır” (TCK, m.85).

TCK taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek cezanın, failin kusuruna göre belirleneceğini düzenlemiştir. Nitekim buna ilişkin 22. madde hükmüne göre, *“Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan ceza failin kusuruna göre belirlenir. Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda, herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olur”*¹⁰²⁹.

hareketin varlığı ve kanuni tanımda yer alan unsurlardan birinin öngörülmemiş olmasıdır. Fakat bu öngörmemenin, *“gerekli dikkat ve özen”* yükümlülüğüne aykırılıktan dolayıyla ortaya çıkması gerekir. Çünkü, gerekli dikkat ve özen gösterilmediği için kanunda tanımlanmış olan neticenin gerçekleşeceği öngörülmemiştir. Bu dikkat ve özen yükümlülüğünün belirlenmesinde, failin kişisel yetenekleri göz önünde bulundurulmaksızın, objektif esastan hareket edilir. Nitekim toplum hâlinde yaşamının güvenli bir biçimde sürdürülebilmesi için, çeşitli alanlarda kişilerin dikkat ve özenli davranışlarıyla ilgili kurallar konulmaktadır. İnşaat faaliyeti, sağlık hizmetlerinin yürütülmesi ve trafik düzeniyle ilgili kurallar, dikkat ve özen yükümlülüğüne örnek verilebilir. Bkz. TOROSLU Nevzat, **Ceza Hukuku, (Genel Kısım)**, Ankara-2006, s.193; HAKERİ Hakan, **Yeni Türk Ceza Hukukunun Temel Kavramları**, 3.b. Ankara-2005, s.191 vd; Ayrıca bkz. ÖZTÜRK Bahri/ ERDEM Mustafa Ruhan, **Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku**, 10.b., Ankara-2008, s.255 vd.

¹⁰²⁹ Taksirle ölüme sebebiyet vermenin düzenlendiği Eski TCK'nın 455. maddesinin son fıkrasında, *“...cezarlar, kusurun derecesine göre sekizde birine kadar indirilebilir”* hükmü Yeni TCK'ya alınmamıştır. Söz konusu 22. maddenin gerekçesinde bu yenilik şu şekilde açıklanmıştır: *“Taksirli suçlarda fail, kendi yetenekleri, algılama gücü, tecrübeleri, bilgi düzeyi ve algılama gücü, tecrübeleri, bilgi düzeyi ve içinde bulunduğu koşullar altında, objektif olarak varolan dikkat, özen yükümlülüğünü öngörebilecek ve yerine getirilebilecek durumda olmalıdır. Bütün bu yeteneklere sahip olmasına rağmen bu yükümlülüğüne aykırı davranan kişi, suç tanımında belirlenen neticenin gerçekleşmesine neden olması durumunda, taksirli suçtan dolayı kusurlu sayılarak sorumlu tutulacaktır. Taksirle işlenen suçlardan dolayı kusurluluk, bir değerlendirmeye ancak olay hâkimi tarafından yapılabilir. Bu nedenle taksirden dolayı kusurluluğun matematiksel olarak ifadesi mümkün değildir. Ancak normatif değerlendirmeyle hâkim tarafından belirlenen kusurluluk göz önünde bulundurulmak suretiyle, suçun cezasında belli bir oranda indirim yapılabilir. Taksir dolayısıyla kusurun belirlenmesi normatif bir değerlendirmeyle mümkün olmakla birlikte, somut olayda dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlâl edilip edilmediğinin belirlenmesi açısından bilirkişi incelemesi yaptırılabilir. Ancak, bu durumlarda, bilirkişinin yapacağı inceleme, işin tekniği ile sınırlı olmalıdır. Bunun dışında bilirkişi tarafından münhasıran hâkimin yetkisinde bulunan kusurluluk konusunda herhangi bir değerlendirme yapmamalıdır. Aksi yöndeki tutum, bilirkişilik görevinin sınırını aşmayı ve hâkimin yerine geçmeyi ifade eder. Hâkim, bu teknik veriler çerçevesinde somut olayda failin kusurlu olup olmadığını takdir edecektir. Failin kusurlu bulunması durumunda, kusurun ağırlığı ve diğer sebepleri de göz önünde bulundurmak suretiyle suçun kanuni tanımındaki cezanın alt ve üst sınırı arasında bir cezaya hükmedecektir. Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda herkes kendi kusuru göz önünde bulundurulmak suretiyle sorumlu tutulur. Taksirli suçun kanuni tanımında belirlenen netice birden fazla kişinin karşılıklı olarak işledikleri taksirli fiiller sonucunda gerçekleşmiş olabilir. Örneğin bir trafik kazasında sürücü ile yaya veya her iki sürücü de taksirle hareket etmiş olabilir. Bu gibi durumlarda neticenin oluşumu açısından her kişinin taksirli fiili dolayısıyla kusurluluğu bir diğerinden bağımsız olarak belirlenmelidir”.*

TCK'nun 23. maddesinin (6) numaralı bendinde, cezanın ya tümüyle veya kısmen kaldırılması ele alınmıştır. Buna göre, “*Taksirli hareket sonucu neden olunan netice, münhasıran failin kişisel ve ailevi durumu bakımından, artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur olmasına yol açmışsa ceza verilmez; bilinçli taksir halinde verilecek ceza yarıdan altıda bire kadar indirilebilir*”. Örneğin sebep olduğu iş kazasında yanında işçi olarak çalışan oğlunu kaybeden işveren baba için ceza söz konusu olmayacaktır¹⁰³⁰. Ancak madde hükmünde de belirtildiği üzere, aynı durum *bilinçli taksirden* kaynaklanıyor ise, verilecek ceza sadece yarıdan altıda birine kadar indirilebilecektir.

TCK, taksirin özel bir türü olan *bilinçli taksire*, daha ağır bir yaptırım uygulamaktadır. Bilinçli taksir, kişinin öngördüğü sonucu istememesine rağmen, sonucun meydana gelmesi halidir (TCK, m.22/3)¹⁰³¹. Yani, bir kimse, her ne kadar neticeyi istememiş ise de, neticeyi öngörmüştür. Ancak fail, neticenin somut olayda gerçekleşmeyeceğine inanmaktadır¹⁰³².

Bilinçli taksir halinde bulunan fail, normal taksirden farklı olarak sonucu öngördüğünden daha fazla sorumlulukla karşılaşması öngörülmüş ve hakkında uygulanacak ceza normal taksir hallerine göre üçte birden yarıya kadar artırılmıştır (TCK, m.22/3).

Bilinçli taksir hali, iş sağlığı ve güvenliği hukuku bağlamında, çok önemli sonuçlar doğurabilecek bir yapıya sahiptir¹⁰³³. Zira işyerlerinde gerçekleşen iş kaza-

¹⁰³⁰ AKIN Levent, “*İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu*”, **TİSK AKADEMİ**, C:3, S:5, 2008/1, s.216.

¹⁰³¹ Türk Ceza Kanununun gerekçesinde de bu durum, “*Bilinçli taksiri basit taksirden ayıran özellik, failin neticesinin failce failen öngörülmüş ve fakat istenmemiş olmasıdır*” şeklinde ifade edilmiştir.

¹⁰³² HAKERİ, **Temel Kavramlar**, s.200; ÖZTÜRK/ERDEM, s.259.

¹⁰³³ Bilinçli taksir kavramı, *olası kast* kavramına çok yakındır. Ancak bunlar birbirlerinden farklı kavramlardır. *Olası kast*ta da, fail hareketinin hukuka aykırı bir netice meydana getirebileceğini öngörmektedir. Bilinçli taksirde fail öngördüğü neticenin meydana gelmeyeceği kanısındadır. Neticenin meydana gelmesini istemez. Gerçekleşmemesi için gerekeni yapar. Örneğin kalabalık caddede süratli araba süren şoför, bir kimseye çarpabileceğini öngörür, düşünür, ancak kendi maharetine güvendiğinden kaza yapmayacağına inanır, kaza neticesini istemez. Neticenin gerçekleşme ihtimalinin varlığını kabul ettiği anda, hareketi yapmaktan, arabayı sürmekten vazgeçer. Ancak olası kast halinde fail, hareketinin hukuka aykırı netice meydana getirebileceğini öngördüğü halde, bu durum onu harekete devamdan alıkoymamaktadır. Yani burada diğerinden farklı olarak şoför, “*çarparsam çarpayım*” diye düşünür. Bkz. HAKERİ, **Temel Kavramlar**,

larının büyük çoğunluğu işverenler tarafından öngörülebilecek düzeydeki basit iş kazalarıdır¹⁰³⁴. Yani bu tür olaylarda, büyük ölçüde işveren veya işveren vekilinin ortaya çıkabilecek sonucu öngördükleri ancak gereken önlemleri almadıkları kabul edilebilir¹⁰³⁵. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgilendirme ve eğitime yükümlülüğünü ihlâl etmesi, örneğin yüksek risk taşıyan iş aletleri, çalışma ortamı veya teknik bazı konularda çalışanlarına bilgi vermemesi önemli sayılacak iş kazalarının veya meslek hastalıklarının meydana gelmesine sebep olabilir. Böyle bir ihlâlin sonucunda bir iş kazasının veya meslek hastalığının meydana gelmesinin işveren (veya işveren vekili) tarafından öngörülmesi, bu kişilerin *bilinçli taksir* seviyesinden yargılanmalarına yol açabilecektir.

Böyle bir durumda ise, haklarında uygulanacak hapis cezası, dokuz yıla kadar çıkabilmekte, birden fazla kişinin ölümüne sebebiyet verme halinde ise bu süre yirmi üç yıla kadar tırmanabilmektedir (TCK, m.85/2; m.22/3)¹⁰³⁶.

s.201. Olası kastın, iş sağlığı ve güvenliği hukukunda ortaya çıkma ihtimali oldukça zayıftır. Zira hiçbir işverenin, çalıştırdığı işçilerin maruz kalabileceği tehlikeleri öngördükten sonra, bunlara kayıtsız kalacağını düşünmek mümkün olmasa gerekir. Ancak önemle belirtelim ki, iş kazasının gerçekleşmeyeceğini öngören işveren ya da vekili, bu düşüncelerin haklı görülmesini sağlayacak ortamı sağlamadıkça ve gereken önlemleri almadıkça, salt bu düşünceleri sebebiyle bilinçli taksir kapsamına girmeyecek, *olası kast* ile yargılanabilecektir. AKIN, “İşverenin Cezai Sorumluluğu”, s.218.

¹⁰³⁴ AKIN, “İşverenin Cezai Sorumluluğu”, s.218.

¹⁰³⁵ AKIN, “İşverenin Cezai Sorumluluğu”, s.218.

¹⁰³⁶ Doktrinde bu konuda, dile getirilen diğer bir husus da *kasten öldürmenin ihmali davranışla* işlenmesini düzenleyen TCK, m.83’ün öngördüğü hükümdür. Buna göre, “(1)Kişinin yükümlü olduğu belli bir davranışı gerçekleştirmemesi dolayısıyla meydana gelen ölüm neticesinden sorumlu tutulabilmesi için, bu neticenin oluşumuna sebebiyet veren yükümlülük ihmalinin icrai davranışa eşdeğer olması gerekir. (2) İhmali ve icrai davranışın eşdeğer kabul edilebilmesi için, kişinin a) Belli bir icrai davranışta bulunmak hususunda kanuni düzenlemelerden veya sözleşmeden kaynaklanan bir yükümlülüğünün bulunması, b) Önceden gerçekleştirdiği davranışın başkalarının hayatı ile ilgili olarak tehlikeli bir durum oluşturması gerekir. (3) Belli bir yükümlülüğün ihmali ile ölüme neden olan kişi hakkında, temel ceza olarak, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası yerine yirmi yıldan yirmi beş yıla kadar, müebbet hapis cezası yerine on beş yıldan yirmi yıla kadar, diğer hallerde ise on yıldan on beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunabileceği gibi, cezada indirimde yapılmayabilir” Söz konusu düzenleme ilk bakışta iş sağlığı ve güvenliği anlamında işverenlerin cezai sorumluluğuna sebep olabilecek bir hüküm görüntüsündedir. Ancak TCK m.83 hükmü, esas itibarıyla kasten öldürme suçunu düzenlemektedir. Dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarına uygulanma olanağı yoktur. Ancak madde hükmünde yer alan “...Önceden gerçekleştirdiği davranışın başkalarının hayatı ile ilgili olarak tehlikeli bir durum oluşturması...” hükmünün teorik de olsa iş kazalarında uygulanma olanağı tartışılabilir. Örneğin işverenin iş kazası geçiren işçiyi tedavi için derhal sağlık kuruluşuna götürmez ve ölümüne sebep olursa 83. madde hükmünün ihlali ortaya çıkabilir. Ancak bu durumun oluşabilmesi için hiç kuşkusuz, bu davranışın işverenden beklenebilir olması gerekir. Nitekim uygulamada, örnek olarak trafik kazasında çarptığı yayayı hastaneye götürmeyerek ölümüne sebep

2.Taksirle Yaralama

İşveren iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması sebebiyle işçinin yaralanmasına da sebebiyet verebilir. TCK, 89. maddesinde *taksirle yaralamaya* ilişkin düzenleme yapılmıştır. Hükme göre, “*Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis...ile cezalandırılır*”.

TCK'nun 89. maddenin 2. fıkrasında ise fiilin meydana getirdiği neticelere göre değişen miktarlarda cezalar öngörülmüştür. Buna göre, “*“Taksirle yaralama fiili mağdurun, a) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına, b) Vücudunda kemik kırılmasına, c) Konuşmasında sürekli zorluğa, d) Yüzünde sabit ize, e) Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma¹⁰³⁷, f) Gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına, neden olmuşsa birinci fıkra göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır. Taksirle yaralama fiili mağdurun; a) İyileşmesi olmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine, b) Duyularından veya organlarından birinin işlevini yitirilmesine, c) Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına, d) Yüzünün sürekli değişikliğine, e) Gebe bir kadının çocuğunun düşmesine, neden olmuşsa, birinci fıkra göre belirlenen ceza bir kat artırılır. Fiilin birden çok kişinin yaralanmasına neden olması halinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur*”.

Taksirli yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikayete bağlıdır. Ancak 1. fıkra kapsamına giren yaralama hariç, suçun bilinçli taksirle işlenmesi

olan sürücü gösterilebilir. Ancak sürücü yaya ilişkisinden çok farklı olan işçi işveren ilişkisi düşünüldüğünde TCK m.83 hükmünün gerçekleşmesinin zayıf bir seçenek olduğu da düşünülebilir. AKIN, “*İşverenin Cezai Sorumluluğu*”, s.221.

¹⁰³⁷ Öğretide TCK, m.89 hükmünün, iş kazaları dikkate alındığında bir takım eşitsizlikler yaratabilmesinin mümkün olduğu ileri sürülmüştür. Gerçekten de taksirli yaralama suçuna ilişkin cezanın ağırlaştırıldığı hallerden birisi mağdurun vücudunda *kemik kırılmasına yol açılması* halidir. Bu durumda temel ceza artırılmaktadır. Aynı sonuç yaralama fiilinin mağdurun *yaşamını tehlikeye sokan bir duruma* sebep olması hali için de geçerlidir. Yani vücutta kemik kırılması ile yaşamsal tehlike aynı kategoride ele alınmıştır. Yasanın bu hükümle güttüğü amaç isabetli görülebilir. Ancak, konu iş kazası olduğunda bazı sıkıntıların doğması mümkündür. Bu anlamda, işyerinde gerçekleşen ve işçinin vücudundaki küçük bir kemik kırığına (örneğin parmağını makineye sıkıştırıp kırması) sebep olan fail ile, işçinin yaşamsal tehlikeye girmesine sebep olan failin aynı kapsamda değerlendirilmesi isabetli bir tercih sayılmaz. AKIN, “*İşverenin Cezai Sorumluluğu*”, s.224.

halinde şikayet aranmayacaktır (TCK, m.89/5). Buna göre, maddenin ilk cümlesinde belirtilen düzeydeki hafif yaralanma hallerinde eylem bilinçli taksir ile gerçekleşse de kovuşturma için yine de şikayet aranacaktır.

B. Adli Para Cezaları

Adli para cezası, adli yargı ceza mahkemelerince ya tek başına ya da bir hapis cezası ile birlikte verilen¹⁰³⁸ bir para cezası türüdür. Aslında Türk Ceza Kanunu 52. maddesinin 1. fıkrasında idari nitelikli para cezasından farkını ortaya koymak bakımından bu yaptırım türüne *adli para cezası* adını vermektedir¹⁰³⁹.

Adli para cezası bakımından kanunumuzun kabul ettiği sistem, gün para cezası sistemidir. Bu sistemin temel amacı, para cezasının kişinin ödeme gücüne göre belirlenmesi yoluyla, suç işleyen zengin ile fakir arasındaki eşitsizliği gidermek olarak gösterilmiştir¹⁰⁴⁰.

II. İDARİ YAPTIRIMLAR

A. İdari Para Cezasını Gerektiren Aykırılıklar

İK’unda yer alan bazı hükümlere ilişkin aykırılıklar, cezai yaptırımlarla karşılaşmaktadır¹⁰⁴¹. Buna ilişkin hükümler Kanun’un 98-108. maddeleri arasında düzenlenmektedir. Çalışmamızın konusu olan iş hukuku açısından çalışanların bilgilendirilme hakkına ilişkin yükümlülükler aykırı davranışlar da bir takım cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu bakımdan idari para cezasını gerektiren aykırılıkları aşağıdaki gibi belirtmek mümkündür.

¹⁰³⁸ Ancak özellikle ekonomik çıkar amaçlı suçlarda, suçun işlenmesiyle bir çıkar elde edildiği kesin olarak öngörülmekle birlikte, bunun miktarının belirlenemediği durumlara özgü olarak kanunda ayrıca gösterilmesi koşuluyla, hapis cezasının yanı sıra adli para cezası da öngörülmüştür. HAKERİ Hakan, **Ceza Hukuku, Genel Hükümler**, 6.b., Ankara-2007, s.461; İŞOĞLU Polat, **Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda Adli Para Cezası**, 1.b., Ankara-2008, s.27; ÖZTÜRK/ERDEM, s.377.

¹⁰³⁹ İŞOĞLU, s.19; HAKERİ, **Genel Hükümler**, s.461; ÖZTÜRK/ERDEM, s.377.

¹⁰⁴⁰ Ayrıntı için bkz. İŞOĞLU, s.19 vd; HAKERİ, **Genel Hükümler**, s.462.

¹⁰⁴¹ Cezai yaptırımlar 1475 sayılı İş Kanunu döneminde hapis ve para cezası olarak düzenlenmiş iken, 4857 sayılı İş Kanununda sadece para cezalarına yer verilmiştir. Bu husus 4857 sayılı Kanunun önemli bir yeniliğidir. CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.1

1. Çalışma Koşulları Bakımından

İK'nun 8. maddesinin son fıkrasına göre işverenin çalışma koşulları hakkında çalışanlara bilgi (belge) verme yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi idari para cezası yaptırımını gerektirmektedir. Maddenin son fıkrasına göre, yazılı sözleşme yapılmayan durumlarda işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu belgenin verilmesi yükümlülüğü yoktur. Öte yandan, iş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sözleşmenin sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur¹⁰⁴².

İK'nun 99. maddesinde, 8. maddenin son fıkrasındaki anılan yükümlülükleri uymayan işverenlere her işçi için elli milyon lira para cezası verileceği belirtilmiştir. Görüldüğü gibi, cezai yaptırım sadece son fıkraya aykırılık halinde öngörülmüştür. İşveren yazılı sözleşme yapılmayan durumlarda en geç iki ay içinde iş koşulları hakkında çalışanları bilgilendirmekle yükümlüdür. Bu bilgilerin eksik olması veya doğru bilgi içermemesi, belgenin süresinde verilmemesi, sözlü anlatılması ve konu ile ilgili madde hükmünde belirtilen diğer hükümlere aykırı hareket edilmesi durumunda idari para cezası yaptırımını gündeme gelecektir.

Her ne kadar cezai yaptırımın öngörüldüğü 8. maddenin son fıkrasında, işçiye verilecek belgede sözleşmenin süresinin de yazılması gerektiği yer almakta ise de, burada belirtilen husus sözleşmenin süresinin bir yılı aşmaması nedeniyle yazılı yapılmasının gerekmediği hallere ilişkindir. Anılan fıkranın “yazılı sözleşme yapılmayan hallerde” ibaresiyle başlaması da bu durumu belirtmektedir¹⁰⁴³.

¹⁰⁴² Örneğin, işçiye çalışma koşullarının yazılı bir belgeyle verilmesi yerine sözlü olarak anlatılıp da “çalışma koşulları bana anlatıldı”, biçiminde ifade ve işçinin imzasını içeren bir belgenin varlığı halinde Kanun’un aradığı yazılı bildirim koşulu gerçekleşmeyecektir. AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi**, 2. Cilt, s.2201.

¹⁰⁴³ CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.13.

2. Kısa Çalışma Uygulaması Bakımından

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğini düzenleyen hükme göre (4447, Ek m.1) bu durumda ülke çapındaki genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki çalışmanın önemli ölçüde azaltılması veya işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hali söz konusudur. Kısa çalışma uygulamasına gidilmesi durumunda işveren durumu derhal gerekçeleriyle birlikte Türkiye İş Kurumuna ve varsa TİS tarafı işçi sendikasına bir yazı ile bildirmekle yükümlüdür (4447, Ek m.1/1). Bu düzenlemenin bir sonucu olarak işyerinde uygulanmakta olan bir TİS yoksa işverenin hiçbir sendikaya bildirimde bulunmamasına gerek bulunmamaktadır. Ancak işverenin, TİS tarafı bir işçi sendikasının bulunması durumunda bu sendikaya bildirimde bulunması gerekecek, aksi halde işveren (veya işveren vekili) idari para cezası ile karşı karşıya kalacaktır.

Kısa çalışmaya ilişkin hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira nisbî para cezası verilmesi öngörülmüştür (m.104/II).

3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kuralları Bakımından

İş Kanununun 77. maddesinin 1. fıkrasına göre işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. Söz konusu maddenin 2. fıkrası hükümü de, işverenlerin işyerlerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirme ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini verme yükümlülükleri de bulunmaktadır¹⁰⁴⁴.

¹⁰⁴⁴ Bilgilendirme ve eğitim yükümünün yerine getirilmesinde İK'nun 77. maddesinin 2. fıkrası hükümü ile birlikte "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" hükümleri de göz önünde bulundurulacaktır. EKMEKÇİ, "Eğitim", s.107.

Bu Kanunun 77. maddesi hükmüne aykırı hareket eden, işveren veya işveren vekiline beşyüzer milyon lira (Beşyüz YTL)¹⁰⁴⁵ para cezası verilmesi öngörülmüştür (m.105/2).

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınacak önlem ve bulundurulacak araç ve gereçler her işyerinin niteliğine, teknolojik gelişmelere göre farklılık gösterebilecektir. Bu nedenle bu konudaki tüm esasların Kanunda düzenlenmesi mümkün değildir. Nitekim Kanunda da, sadece bu konuda genel esaslar belirlenmiştir. Uygulamanın gerektirdiği önlemlerin alınmasına ilişkin esasların belirlenmesi ise, çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklere bırakılmıştır¹⁰⁴⁶.

Kanunun 78. maddesine göre çıkarılacak tüzük ve yönetmelikler de işverenlere bir çok yükümlülükler getirilebilecektir. Bunlara uyulmaması halinde, uymayan işveren veya işveren vekiline, alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için elli milyon lira (Elli YTL) para cezası verilecektir. Alınmayan önlemler oranında izleyen her ay için aynı miktar para cezası uygulanacaktır (m.105/1). Bu konudaki para cezasının da nisbî nitelikte olduğunu kabul etmek gerekir¹⁰⁴⁷. Çünkü işveren hakkında, almadığı her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için ayrı ayrı elli milyon lira para cezası uygulanacaktır.

Ancak önemle belirtelim ki, işverenin bilgilendirme ve eğitim yükümlülüğüne aykırı davranması durumunda İK'nun 78. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen tüzük ve yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline alınma-

¹⁰⁴⁵ 5083 sayılı “Türkiye Cumhuriyeti Devletinin Para Birimi Hakkında Kanun”un 3. maddesine göre, “Kanunlarda ve diğer mevzuatta, idarî işlemlerde, yargı kararlarında, her türlü hukukî muamelelerde, kıymetli evrak ve hukukî sonuç doğuran diğer belgeler ile ödeme ve değişim araçlarında Türk Lirasına veya liraya yapılan atıflar, 2 nci maddede belirtilen değişim oranında Yeni Türk Lirasına yapılmış sayılır”. (Bkz. RG., 31.01.2004, 25363). Türk Lirası değerler Yeni Türk Lirasına dönüştürülürken, birmilyon Türk Lirası (1.000.000 TL) eşittir bir Yeni Türk Lirası (1 YTL) değişim oranı esas alınır (5083, m.2).

¹⁰⁴⁶ CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.37.

¹⁰⁴⁷ CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.37-38; Çalışanların İSGEY’ndeki eğitim konuları ile eğitimin usul ve esaslarına ilişkin hükümler ve eğitim konularını düzenleyen diğer yönetmelik hükümleri dikkate alındığında, eğitim yükümlülüğünün tam olarak yerine getirilmesinin zaman alacağı kesindir. Nitekim işyerindeki tüm işçilerin aynı anda ve tüm konularda eğitime alınması mümkün değildir. Bu bakımdan eğitim yükümlülüğüne aykırılık nedeniyle idari para cezasının uygulanmasında, işverenin eğitime süresinde başlanıp başlanmadığının ve bu konuda yeterli gayreti gösterip göstermediğinin de göz önünde tutulması gerekmektedir. EKMEKÇİ, “Eğitim”, s.107.

yan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için İK'nun 105. maddesinin 1. fıkrasında öngörülen idari para cezası yaptırımının değil¹⁰⁴⁸, bilgilendirme yükümlülüğüne aykırılığı doğrudan düzenleyen, 105. maddesinin 2. fıkrasında¹⁰⁴⁹ düzenlenen idari para cezası yaptırımının uygulanması gerekecektir¹⁰⁵⁰.

4. Toplu İşçi Çıkarma Bakımından

İşverenler, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve İŞKUR'a bildirmekle yükümlüdürler (İK., m.29/I). Toplu işçi çıkarmadan neyin anlaşılması gerektiği Kanunda, işyerinde çalışan işçi sayısı esas alınarak düzenlenmiştir¹⁰⁵¹ (İK., m. 29/II, III).

İşverenin yapacağı toplu işçi çıkarma bildiriminde, işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile ise son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur (İK., m.29/IV). Bildirimden sonra, işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında, toplu işçi çıkarmasının önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konularının ele alınacağı bir görüşmenin yapılması gerekmektedir. Bunun sonunda toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenmelidir. Önemli olan anılan bu toplantının yapılması olup, toplantıda

¹⁰⁴⁸ İK'nun 105/1. hükmüne göre, “Bu Kanununun 78 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tüzük ve yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için **elli milyon lira para** cezası verilir. Alınmayan önlemler oranında izleyen her ay için aynı miktar para cezası uygulanır”.

¹⁰⁴⁹ İK'nun 105/2. hükmüne göre, “Bu Kanununun 77 nci maddesi hükmüne aykırı hareket eden, 78 inci maddenin ikinci fıkrasına aykırı olarak kurma izni ve işletme belgesi almadan bir işyeri açan, 79 uncu maddesi hükmüne aykırı olarak faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren, kapatılan işyerlerini izinsiz açan, 80 inci maddesinde öngörülen iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan; iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamayan, 81 inci maddesine aykırı olarak işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğünü yerine getirmeyen, 82 nci maddesine aykırı olarak iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline **beşyüzer milyon lira** para cezası verilir”.

¹⁰⁵⁰ EKMEKÇİ, “Eğitim”, s.107.

¹⁰⁵¹ Bu konuda açıklamalar için bkz. Yuk.Bl.3, § 19, s.260 vd.

herhangi bir karara ulaşılması zorunluluğu yoktur. Toplantı, 158 sayılı sözleşmede öngörüldüğü gibi bir bilgi verme ve danışma toplantısıdır.

Toplu işçi çıkarma ile ilgili hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için ikiyüzmilyon lira para cezası uygulanması gerekmektedir (m. 100). Bu ceza da çıkarılan işçi sayısına göre değiştiğinden nispi niteliktedir. Anılan bu idari para cezasının İK'nun toplu işçi çıkarma ile ilgili 29. maddesine aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekilleri hakkında uygulanması öngörülmüştür. Bu nedenle işverenin, toplu işçi çıkarma isteğini 30 gün önceden ilgili yerlere bildirmemesi, bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile görüşme yapmaması, işyerini bütünüyle kapatarak kesin ve devamlı surette faaliyete son vermesi halinde bu durumu en az 30 gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmemesi ve bu kararını işyerinde ilan etmemesi durumlarında bu para cezasının uygulanması gerekir¹⁰⁵².

B. İşyerinde Faaliyetin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılması

4857 sayılı İş Kanununa göre, bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir durum tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ve Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulabilir veya işyeri kapatılabilir (İK, m.79).

Görüldüğü üzere, işyerinde faaliyetin durdurulması ve işyerinin kapatılması için tehlikeli bir durumun tespit edilmesi ve bu tehlikenin; a) işyerinin tesis ve tertiplerinden, b) çalışma yöntem ve şekillerinden, c) makine ve cihazlarından kaynaklanması ve işçilerin bu nedenlerden dolayı yaşamının tehlike içinde olması gerekmektedir.

Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere işyerinde *çalışma yöntem ve şekilleri* açısından tehlike arzedecek bir duruma neden olunması ve bunun sonucunda da

¹⁰⁵² CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.15.

işçinin yaşamının tehlikeye düşürülmesi söz konusu olabilir. Çalışanların makine, tesis ve teçhizatı kullanma konusunda ehliyetli ve yetkin olması, işyeri içinde uyarı levhalarının bulundurulması, işçilere özel iş kıyafetlerinin yaşamları açısından tehlikeye arzetyemeycek şekilde giyinmeleri konusunda bilgi verilmesi, iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlike yaratan durumlar hakkında çalışanların bilgilendirilmesi bu kapsamda değerlendirilebilecek olgulardır.

Bu Kanununun 79 uncu maddesi hükmüne aykırı olarak faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren, kapatılan işyerlerini izinsiz açan, işveren veya işveren vekiline beşyüzer milyon lira para cezası verileceği öngörülmüştür (İK, m.105).

III. HUKUKİ YAPTIRIMLAR

A. İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından, işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak *yakın, acil ve hayati* bir tehlikenin ortaya çıkması durumunda işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun olmadığı işyerlerinde ise işveren veya işveren vekiline başvurarak durumun tespiti ve gerekli önlemlerin alınmasını talep edebilecektir. İşçinin talebi doğrultusunda karar alınması durumunda da gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınıncaya kadar işçi çalışmaktan kaçınabilecek, ancak çalışmadığı dönem içindeki ücret ve diğer hakları ise saklı kalacaktır (İK, m.83/1-4)¹⁰⁵³. İşçinin talebi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda özellikle işin, işyerinin veya makine alet ve edevatın tehlikesi ve sağlık açısından doğuracağı muhtemel riskler konusunda işverenin bilgi verme ve eğitim yükümlülüklerinin yerine getirilmesini de içerebilir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunduğu işyerlerinde, kurul aynı gün acilen toplanarak karar verecek, alınan karar ise işçiye *yazılı* olarak bildirilecektir (İK, m.83/I).

¹⁰⁵³ Belirtelim ki, 1475 sayılı Kanun döneminde, iş sözleşmesinin karşılıklı bir sözleşme olması esasına dayanılarak, işverenin iş güvenliği önlemlerini almaması durumunda, işçinin de Borçlar Kanununun 81. maddesi uyarınca iş görme edimini yerine getirmeyeceği, işverenin Borçlar Kanununun 325. maddesi uyarınca alacaklı temerrüdüne düştüğü, işçinin çalışmaksızın ücrete hak kazanacağı sonucuna varılmaktaydı. MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bakımından İşçinin İş Red Hakkı”, **Türk Kamu – Sen**, Mart Haziran-1994, s.5-9.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde ise işçi önlem alınması için gerekli tespitin yapılmasını ve durumun kendisine yazılı olarak bildirilmesini işverenden veya işveren vekilinden isteyebilecektir. Bunun üzerine işveren veya işveren vekili *yazılı* bir yanıt vermek zorundadır (İK, m.83/II).

Kurulun işçinin isteği yönünde işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli tedbirlerin alınmasına gerek olduğuna karar vermesi durumunda, işçi işyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemi alınıncaya kadar “*çalışmaktan kaçınma hakkı*”¹⁰⁵⁴ kullanabilecektir (İK, m.83/III).

Görüldüğü gibi İş Kanununun 83. maddesi gereğince işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından ortaya çıkan tehlikenin işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak nitelikte *yakın, acil ve hayati*¹⁰⁵⁵ bir tehlike olması gerekmektedir¹⁰⁵⁶. Söz konusu tehlike bu üç özelliği birden taşımaktadır¹⁰⁵⁷.

B. İş Sözleşmesinin İşverence Feshinin Geçersiz Sayılması

1. Fesih Sürecinde Fesih Sebebinin Açık ve Kesin Olarak Belirtilmemesi

İş Kanunu'nun, 19. maddesinin 1. fıkrasına göre, “*İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır*”. Halbuki 1475 sayılı Eski İş Kanunu döneminde, tüm işçiler bakımından süreli fesihle bulunan işverenin fesih sebebini gösterme zorunluluğu yoktu. Bu nedenle

¹⁰⁵⁴ İşçinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili talebinin, iş sağlığı ve güvenliği kurulu veya işveren veya işveren vekili tarafından reddedilmesi durumunda, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmayan işyerlerinde, İşçinin Borçlar Kanunu'nun 325. maddesinde düzenlenen işverenin (alacaklının) temerrüdü hükümlerine dayanarak çalışmaktan kaçınabileceği hususunda bkz. SÜZEK Sarper, “*İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri*”, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 2005, S:6, s.

¹⁰⁵⁵ Konu ile ilgili olarak madde hükmünde geçen *yakın, acil ve hayati* tehlike kavramlarının net ifade içermediği ileri sürülmektedir. Ne zaman yakın tehlikeden söz edilebileceğinin tam olarak ortaya konulamaması, ayrıca işçinin teknik konulardaki bilgisizliği veya tecrübesizliği nedeniyle ortaya çıkması muhtemel olan bir tehlikeyi fark etmemesi veya fark etmesine rağmen bunun ciddi bir tehlike olduğunu algılayamaması da mümkündür. Bu nedenlerle madde hükmünün yeniden gözden geçirilmesi gerekir. Bkz. SERATLI, s.229.

¹⁰⁵⁶ Tehlikenin yakın ve ciddi olması kavramlarına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, “*İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*”, s.9-10.

¹⁰⁵⁷ Dolayısıyla işçinin 83. maddenin öngördüğü haklardan yararlanabilmesi için, tehlikenin *yakın, acil ve hayati* niteliklerinin bir arada bulunmasının aranması, işçinin sağlığını ve yaşam hakkını ihlâl edebilecek görünüm arz etmektedir. SERATLI, s.229.

işçiler fesih sebebini ancak dava sürecinde öğrenebiliyorlardı¹⁰⁵⁸. 4857 sayılı İş Kanunu ile bu durumda önemli bir değişim sağlanarak ve ancak iş güvencesi kapsamı içerisinde değerlendirilen işçiler¹⁰⁵⁹ için geçerli olmak üzere fesih bildiriminde fesih sebebini açık ve kesin olarak bildirme zorunluluğu getirilmiştir. Böylece işveren bildirdiği fesih sebebi ile bağlı olacak ve bunu sonradan değiştirme olanağına sahip olmayacaktır¹⁰⁶⁰.

Fesih sebebinin, iş güvencesi kapsamında bulunan işçiler açısından açık ve kesin olarak belirtilmesi şartı, “geçerlilik şartı” olduğu için¹⁰⁶¹, fesih bildiriminde bu koşulun bulunmaması feshin başlı başına geçersiz hale gelmesi için yeterli olacaktır.

2. İşçinin Meslekî Eğitime Tâbi Tutulmaması

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin, işveren tarafından feshedilmesi durumunda, özellikle işletmenin, işyerinin ve işin gerekleri sebebiyle yapılacak fesihlerde, fesih-ten önce feshi önlemeye yönelik bazı yöntemlere başvurulması şartı aranmaktadır. Yani feshe son çare (ultima ratio) olarak bakılması gerekmektedir¹⁰⁶². Bu ilke İş Kanununda yer almamakla birlikte gerek Kanunun gerekçesinde¹⁰⁶³ gerekse Yargıtay içtihatlarında¹⁰⁶⁴ benimsenen bir ilkedir. Ayrıca işçinin kendisinden kaynaklanan

¹⁰⁵⁸ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.469.

¹⁰⁵⁹ İş güvencesi kapsamında çalışanlar yukarıda da belirtildiği üzere, “Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan...” (İK, m.18/1)ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler ile “işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi” (İK, m.18/5) olmayan belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan işveren vekilleridir.

¹⁰⁶⁰ EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s.138; Y9HD, 10.11.2004, E.2004/10587, K.2004/22804, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2005/2, s.148.

¹⁰⁶¹ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.468; MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.583; TAŞKENT, “İş Güvencesi”, s.41.

¹⁰⁶² Bu ilke hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. GÜZEL, “Fesih Son Çare”, s.159 vd; Yargıtay kararları açısından değerlendirme için bkz. UŞAN M.Fatih, “Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:10, S:1, 2008, s.15.

¹⁰⁶³ Nitekim Kanunun gerekçesinde, “Bu uygulamaya giderken işverenden beklenen feshe son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesih-ten kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır” denilmiştir.

¹⁰⁶⁴ Y9HD, 13.02.2006, E.2005/37239, K.2006/3456, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2006/2, s.158-159; Y9HD, 07.02.2005, E.2004/1609, K.2005/3300, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuk Dergisi**, 6/2005, s.712; “...işçiyi başka işte çalıştırarak ya da meslek içi eğitime tabi tutarak amaca ulaşma olanağı var iken feshe başvurulmaması gerekir. Kısaca ‘fesih son çare olmalıdır’ (ultima ratio) ilkesi gözetilmelidir” Y9HD, 16.12.2004, E.2004/27003, K.2004/27998, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuk Dergisi**, 6/2005, s.726; Y9HD, 15.09.2005, E.2005/26848, K.2005/30152, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2006/2, s.271.

bazı hallerde de, başka bir yerde çalıştırılma imkânının veya eğitim olanağının bulunup bulunmadığının araştırılması gerekmektedir¹⁰⁶⁵. Yani bu anlamda da feshe son çare olarak bakılmalı öncelikle işçinin işinde değişiklik yoluna gidilmeli veya işveren tarafından işin gereklerine uygun bir eğitim verilmesi yoluna gidilmelidir.

Sonuç olarak iş güvencesi uygulamasına tâbi işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir sebebe dayanmanın yeterli olmadığı, feshe en son çare olarak bakılması ve sözleşmenin devamlılığını sağlayabilmek için, işçinin iş koşullarında değişiklik yapılması veya kısa çalışma uygulamasına gidilmesi veyahut da işçinin ücretsiz izne çıkarılması uygulamasına gidilmesi gerekmektedir¹⁰⁶⁶.

Önemle belirtelim ki, bu uygulamalardan biri de, *işçinin eğitim ve bilgilendirme tâbi* tutulmasıdır. İşverenin işyerinde yeni teknolojileri uygulaması veya üretim konusunu değiştirmesi ile işin özdeşliğini yitirmesi sonucunda çalışma olanağını yitiren işçiye meslek eğitim verilerek yeni işte çalışabilecek yetenek kazandırılması, fesihden önce uygulanması gereken bir tedbirdir¹⁰⁶⁷. Buna göre, işçinin meslekî eğitim sonunda yeni koşullarda çalışabileceği beklenebilir olduğu halde yapılan *fesih geçersiz* sayılacaktır¹⁰⁶⁸.

Söz konusu eğitimin makul bir sürede tamamlanması ve işveren yönünden aşırı pahalı olmaması beklenmektedir¹⁰⁶⁹. Türk İş Hukukunda, işverene mesleki eğitim konusunda herhangi bir yükümlülük getiren bir düzenleme yoktur. Ancak sözleşmeye bağlılık ve feshin son çare olması ilkesinden hareketle benzer bir yükümlülüğün varlığı Türk Hukuku yönünden de savunulabilmektedir¹⁰⁷⁰.

¹⁰⁶⁵ TAŞKENT Savaş, **İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme**, Ankara-2002, s.120.

¹⁰⁶⁶ ENGİN, **İşletme Gerekleri**, s.92.

¹⁰⁶⁷ ENGİN, **İşletme Gerekleri**, s.93-94.

¹⁰⁶⁸ Y9HD, 07.02.2005, E.2004/1609, K.2005/3300, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuk Dergisi**, 6/2005, s.712; Y9HD, 16.12.2004, E.2004/27003, K.2004/27998, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuk Dergisi**, 6/2005, s.726; Y9HD, 08.11.2004, E.2004/12698, K.2004/25058, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuk Dergisi**, 5/2005, s.278; Y9HD, 29.01.2007, E.2006/30032, K.2007/1228, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2007/3/14, s.239; Ayrıca bkz. GÜZEL, "*Fesihle Son Çare*", s.180.

¹⁰⁶⁹ ENGİN, **İşletme Gerekleri**, s.94.

¹⁰⁷⁰ Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu § 1/2.3'nin düzenlemesine göre işçinin meslek eğitim sonunda yeni koşullarda çalışabileceği beklenebilir olduğu halde yapılan fesih geçersiz olarak kabul edilmektedir. ENGİN, **İşletme Gerekleri**, s.94.

3. Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılık

İK'nun toplu işçi çıkarmaya ilişkin 29. maddesinde belirtilen yükümlülüklerle aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline idari para cezası verilebileceği hükme bağlanmış olmakla birlikte (m.100); Kanunda hukuki bir yaptırıma açıkça yer verilmemiştir.

Öğretide toplu işçi çıkarmaya ilişkin prosedüre aykırılığın durumu, feshin disiplin kurulu kararına bağlanmış olduğu durumlarda, *haklı nedenlerle feshin* disiplin kurulundan geçirilmesine benzetilmekte ve soruna bu bakış açısından çözüm üretilmeye çalışılmaktadır¹⁰⁷¹. Zira disiplin kurulu prosedürüne uyulmaması, haklı fesih nedeni olsa bile feshi haksız duruma getirmektedir¹⁰⁷². Toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırılıkta da durum buna benzetilmektedir¹⁰⁷³.

Türk İş Hukuku öğretisinde *hukuki yaptırım* olarak ileri sürülen diğer bir durum da, "... toplu işçi çıkarma halinde bölge müdürlüğüne 30 gün önceden bildirimde bulunmayan işverenin cezai yaptırımının yanı sıra, maddede öngörülen "... ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri ..." söz konusu olsa dahi, ihbar tazminatının yanı sıra ayrıca 30 günlük ücret tutarını da ödemek zorunda olmasıdır¹⁰⁷⁴.

Öğretide diğer bir görüş göre de, İK'nun 100. maddesinde, 29. madde hükümlerine aykırı olarak (yani, bildirim ve danışma yükümlülüklerini yerine getirmeden) toplu işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için 200 milyon lira para cezası öngörüldüğü; buradan hareketle, bildirim yükümlülüğüne uymamanın ayrıca hukuki bir yaptırımının olmayacağı sonucuna varmanın, yasanın

¹⁰⁷¹ ENGİN, "*Toplu İşçi Çıkarma*", s.71.

¹⁰⁷² EKONOMİ, *İş Hukuku*, s.223-227; ENGİN, "*Toplu İşçi Çıkarma*", s.71; Y9HD, 07.07.2005, E.2004/33956, K.2005/24045, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2005/4, s.189.

¹⁰⁷³ ŞEN Murat, "*Toplu İşçi Çıkarma*", s.67.

¹⁰⁷⁴ Bkz. EKMEKÇİ Ömer, "Toplu İş Hukuku Bakımından İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi", *İstanbul Barosu Yayınları*, İstanbul-2001, s.58. Karş. EYRENCİ Öner, "Karar İncelemesi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2004/1, s.98.

amacına aykırı olduğu ifade edilmiştir¹⁰⁷⁵. Zira bu yorum, toplu işçi çıkarmaya ilişkin yasal düzenlemeyi tamamen etkisiz bırakacak dar bir yorum şeklindedir¹⁰⁷⁶.

Yargıtay'ın verdiği bir karara göre de, 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 29. maddesindeki prosedüre uymamanın bir başka anlatımla önceden yetkili kurumlara bilgi vermeme ve sendika ile görüşmemenin yaptırımının feshin geçersiz kılmak olmadığı, buna ilişkin aykırılığın İK, m.100'de idari para cezası olarak öngörüldüğü ileri sürülmüştür¹⁰⁷⁷. Kısaca toplu işçi çıkarma kuralına uymama, iş sözleşmesinin feshini geçersiz kılmayacaktır sonucuna ulaşılmıştır.

Toplu işçi çıkarmanın söz konusu olduğu hallerde fesih ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle ortaya çıkmakta ve geçerli nedene dayandırılmaktadır. Ancak yasa, geçerli nedenin varlığıyla yetinmeyerek, bireysel anlamda işçilerin ve genel anlamda toplumun menfaatlerini koruma yönünden işten çıkarmanın belirli bir prosedüre uygun yapılmasını aramaktadır.

Toplu işçi çıkarma sırasında, bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler arasında olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınmaktadır. Bu durumun işçinin yararına olduğu inkâr edilemez. Bu nedenle söz konusu prosedüre aykırılığa idari para cezası ile yetinerek *hukuki bir yaptırım* uygulamamak, toplu işçi çıkarma prosedürünün etkisizleşmesine neden olacak ve bu işlemi bireysel fesih olgusuna indirgeyecektir¹⁰⁷⁸. Zira bu durumda para cezası ödemeyi göze alan bir işveren İK. m.29 hükmüne uymamayı tercih edebilecektir¹⁰⁷⁹. Aynı zamanda kanun koyucunun hükmün ihdası sırasında güttüğü amaca aykırılığı gündeme getireceğinden ve işçinin aleyhine bir görüntü ortaya çıkaracağından toplu işçi çıkarma sırasında bildirim yükümlülüklerine uyulmamasına *hukuki* bir sonuç bağlanmamasına ilişkin görüş kanaatimizce de yerinde değildir.

¹⁰⁷⁵ EYRENCİ, “*İnceleme*”, s.98.

¹⁰⁷⁶ EYRENCİ, “*İnceleme*”, s.98.

¹⁰⁷⁷ Yarg.9HD, 29.01.2007, E.2006/29843, K.2007/1029, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, (Kasım-2007, Şubat-2008), s.133 vd; Kararın incelemesi için bkz. URHANOĞLU, s.137.

¹⁰⁷⁸ EYRENCİ, “*İnceleme*”, s.99.

¹⁰⁷⁹ AYDIN, “*Toplu İşçi Çıkarma*”, s.685.

O halde, işverenin İK'nun 29. maddesinde öngörülen işyeri sendika temsilcilerine bildirimde bulunma ve konuyu müzakere etme yükümlülüğüne uymaması halinde işçiler *feshin geçersizliğini* ileri sürebilmelidir¹⁰⁸⁰. Buna göre toplu işçi çıkarmaya ilişkin 29. madde hükmünde öngörülmemiş olsa da, toplu işçi çıkarmada işyeri sendika temsilcilerine bildirimde bulunulmaması ve müzakere ve danışma prosedürünün işletilmemesi durumunda, toplu işçi çıkarmadan etkilenen her bir işçinin *feshin geçersizliğini* ileri sürebilmesi ve bu süre içerisinde işçilik haklarını isteyebilmesi gerekir¹⁰⁸¹.

4. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişikliğe İlişkin Hükümlere Aykırılık

İşçinin tâbi olacağı bütün şartları ifade eden *çalışma koşulları*, iş ilişkisinden kaynaklanan tüm hak ve borçları kapsamaktadır¹⁰⁸².

Kimi durumlarda iş sözleşmesinin feshi yerine çalışma koşullarında değişiklik yapmak suretiyle iş sözleşmesinin devamı sağlanabilir. Buna ilişkin hüküm İş Kanunu'nun 22. maddesinde düzenlenmiştir¹⁰⁸³.

İş Kanununun 22. maddesine göre, işveren iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulaması ile oluşan çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmak istediğinde, durumu işçiye *yazılı* olarak bildirmek zorundadır. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır (İK, m.22/1).

İK, m.22 hükmü ile, işverenin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmak istediği takdirde işçiyi önceden bilgilendirmesi amaçlanmıştır. İşçi değişiklik öneri-

¹⁰⁸⁰ ŞEN Murat, "*Toplu İşçi Çıkarma*", s.68; 158 sayılı Sözleşme hukuki yaptırım konusunda bir düzenleme getirmemiştir. Ancak 98/59 sayılı Yönergenin 6. maddesinde, üye devletlerin, yönerge ile getirilen yükümlülüklerle uyulmasını sağlamak üzere, işçi temsilcileri veya işçiler için idari veya yargısal başvuru yolları öngörecekları belirtilmiştir.

¹⁰⁸¹ Belirtelim ki, bildirim yükümlülüğüne uymamanın ayrıca hukuki bir yaptırımının olamayacağı sonucuna varmak, yasanın amacına aykırı olduğu gibi, toplu işçi çıkarmaya ilişkin yasal düzenlemeyi tamamen etkisiz bırakacak dar bir yorum şeklindedir. EYRENCİ, "*İnceleme*", s.98; Aynı yönde KÖSEOĞLU Ali Cengiz, *İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi*, 1.b., İstanbul-2004, s.196.

¹⁰⁸² ENGİN, *İşletme Gereklere*, s.95.

¹⁰⁸³ ENGİN, *İşletme Gereklere*, s.95.

sini kabul ederse, iş ilişkisi yeni koşullarla devam edecek, aksi halde işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilecektir¹⁰⁸⁴. Ancak önemle belirtelim ki, böyle bir durumda işçi feshin geçersizliğini ileri sürebilecek ve iş güvencesi hükümleri gereğince dava açabilecektir¹⁰⁸⁵.

C. İş Sözleşmesini Fesih Hakkı

İK'nun 77. maddesine göre, “İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla” yükümlüdürler (m.77/1, c.1). Ayrıca “işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler” (m.77/1, c.2). Kanun, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin neler olduğunu tek tek belirtmemiştir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlem alma yükümlülüğü, işyerinin ve işin niteliğine göre değişiklik gösterebilecektir. İşveren veya işveren vekili işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli her türlü önlemi almalı, araç ve gereçleri noksansız bulundurmalı ve denetleme, bilgilendirme ve diğer yükümlülüklerini yerine getirmelidir.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınmaması durumunda, İK'nun 83. maddesinin 1. fıkrasına göre, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından madde hükmünde belirtilen şartlar ve usule uygun hareket edilmesine rağmen, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun veya işveren veya işveren vekilinin kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı işyerlerinde, altı iş günü içinde işçinin iş sözleşmesini derhal feshetme hakkı doğabilir (İK, m.83/V). Nitekim işçiler madde hükmüne göre, İK'nun 24. maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya

¹⁰⁸⁴ Belirtelim ki, Çalışma koşullarının değiştirilmesi sürecinde madde hükmünün getirmiş olduğu güvence sistemi içerisinde işçinin feshi tercih etmesi için kural olarak bir sebep bulunmamaktadır ALPAGUT, “İnceleme”, s.58.

¹⁰⁸⁵ Bkz. EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.169; İş güvencesinin kapsamı dışında kalan işçiler, iş akdinin işverence feshedilmesi halinde, 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesinde belirtilen koşullar altında, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, kötü niyet tazminatı ve maddi ve manevi tazminat talep edebileceklerdir. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.499.

belirsiz süreli iş sözleşmelerini bildirimsiz (derhal) feshedebilecektir¹⁰⁸⁶. Zararı varsa ayrıca işverenden tazminat talep edebilecektir.

Ancak İş Kanununun 24/I-a hükmüne istinaden iş sözleşmesinin derhal feshi için, işin yapılmasının *işin niteliğinden doğan bir sebeple*, işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ise hiçbir zaman işin niteliğinden doğan bir sebep olarak kabul edilemez¹⁰⁸⁷. Bu madde hükmüne göre iş sözleşmesinin işçi tarafından derhal feshedilmesinin nedeni, işverenin o andaki mevcut bilimsel ve teknolojik gelişmelerin alınmasına imkân sağladığı bütün önlemleri almış olsa dahi, işin yine de işçinin sağlığını veya hayatını tehdit etmesinden kaynaklanmaktadır.

Halbuki, işverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması durumunda işçinin haklı sebeple fesih hakkının İK, m.24/II-f bendi hükmüne dayandırılması daha uygun olurdu¹⁰⁸⁸. Üstelik işçinin yeterli önlemlerin alınmaması nedeniyle İK'nun 83. maddesinde belirtilen prosedürü işletmesi de mutlaka gerekli değildir¹⁰⁸⁹. Öte yandan işçinin fesih hakkının 24/I-a hükmüne dayandırılması, İK'nun 26. maddesi hükmüne¹⁰⁹⁰ dayanılarak tazminat istenmesine de engel olmaktadır¹⁰⁹¹.

Sonuç olarak İK'nun 83. maddesine göre, işçinin haklı nedenle fesih hakkının İK'nun 24/I-a hükmüne dayandırılmasının, işçilerin İK.24/II-f fıkrasında düzenlen-

¹⁰⁸⁶ İşçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemi alınmadığında, iş sözleşmesini feshetmesi öğretide doyuruca bir çözüm olarak benimsenmemektedir. Nihayetinde işçi, işsiz kalmakta ve kıdem tazminatı alabilmekte iken, ihbar tazminatı talep edememektedir. Bkz. SÜZEK Sarper, “*Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu*”, **Türk Tabipler Birliği, Bildiriler**, Ankara-2003, s.156.

¹⁰⁸⁷ SERATLI, s.231.

¹⁰⁸⁸ Zaten Bilim Kurulu taslağında bu konuda daha isabetli bir şekilde böyle bir düzenlemeye yer verilmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre, “*İş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmayan işyerlerinde, işçiler çalışma şartlarının uygulanmaması sebebiyle bu Kanunun 26 ıncı maddesinin II. Bendinin (e) fıkrası (şimdi 24/II-f)'na uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir*” SÜZEK, **İş Hukuku**, s.695.

¹⁰⁸⁹ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.695.

¹⁰⁹⁰ İş Kanununun 26. maddesine göre, “*24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz. Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkra da öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır*”.

¹⁰⁹¹ SERATLI, s.230; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s.218-219.

miş olan *çalışma şartlarının uygulanmamasına* dayanarak fesih imkânını ortadan kaldırdığı söylenemez¹⁰⁹². Zira işverenin gözetme borcu çerçevesinde, işçinin sağlığını koruma ve yaşamını tehdit etmeyen bir ortamda çalışmasını sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır. Buna aykırı davranış da hiç şüphesiz ki çalışma şartlarının uygulanmaması anlamına gelecektir.

D. İşverenin Tazminat Sorumluluğu

1. Genel Olarak

İşverenin işçinin kişilik hakları arasında bulunan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı koruma zorunluluğuna aykırı davranmasının ortaya çıkaracağı hukuki sonuçlardan biri de tazminat sorumluluğudur. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sonucunda (İK, m.77) iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçiye veya bu nedenlerle hayatını kaybeden işçinin desteğinden yoksun kalanlara tazminat ödemek zorunda kalabilir.

Önemle belirtelim ki, iş kazasına veya meslek hastalığına maruz kalan işçi, sigortalı olması halinde 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”¹⁰⁹³ (SSGSSK) gereğince geçici veya sürekli iş göremezlik ödenekleri alabilmektedir¹⁰⁹⁴ (SSGSSK, m.16/1-a,b). Hatta sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine gelir bağlama yoluna gidilmektedir (m.16/1-c)¹⁰⁹⁵.

İş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan işçiye Kanun gereğince yapılan sağlık yardımları haricinde maddi veya manevi tazminat adı altında bir ödeme veya yardım yapılmamaktadır¹⁰⁹⁶. İşte bu noktada önem kazanan husus ise iş kazasına maruz kalan işçiye sigorta tarafından karşılanmayan bu tür ödemeler için işverene

¹⁰⁹² SERATLI, s.232.

¹⁰⁹³ R.G., 16.06.2006, 26200.

¹⁰⁹⁴ CANIKLIOĞLU Nurşen, “*Kısa Vadeli Sigorta Kolları Açısından Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler*”, **Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri**, Kamu-İş, Ankara-2007, s.74 vd.

¹⁰⁹⁵ CANIKLIOĞLU, “*Kısa Vadeli Sigorta Kolları*”, s.75.

¹⁰⁹⁶ GÜZEL Ali/ OKUR Ali Rıza, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 10.b., İstanbul-2004, s.243 vd.

müracaat etme imkanının sağlanıp sağlanmadığıdır¹⁰⁹⁷. Bu soruya Türk sosyal güvenlik mevzuatı açısından olumlu yanıt vermek mümkündür. Dolayısıyla iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle bir takım zararlara uğrayan işçi sigortalı ise, öncelikle sosyal sigorta aracılığıyla zararlarının karşılanması yolunu seçmeli, ardından sigorta tarafından karşılanmayan zararın tazmini için de kendisi veya ölümü halinde hak sahipleri, işverene müracaat ederek maddi ve/veya manevi zararlarının karşılanması yoluna gitmelidir¹⁰⁹⁸.

2. Tazminatlar

İşverenin, özellikle iş sağlığı ve güvenliği hakkında işçileri bilgilendirme ve eğitime yükümlülüğüne aykırı hareketinin hukuki sonuçlarından biri de, çalışanlara uğradığı maddi veya manevi zarara mukabil tazminat ödemek zorunda kalmasıdır. Ayrıca işçinin ölümü halinde bu tazminatı isteme hakkı yakınlarına da geçebilmektedir. Bu anlamda işçinin ve ölümü halinde yakınlarının işverenden isteyebileceği tazminatları, maddi tazminat, destekten yoksun kalma tazminatı ve manevi tazminat şeklinde belirtmek mümkündür.

a) Maddi Tazminat

Maddi tazminat işverene gözetme borcuna aykırı davranışları¹⁰⁹⁹ sonucunda, konumuz açısından da özellikle bilgi verme ve eğitim yükümlülüklerini ihlal etmesi durumunda, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu *bedensel veya ruhsal* zarara uğrayan çalışanlara, *malvarlığında* meydana gelen azalmayı tazmin etme sorumluluğu

¹⁰⁹⁷ İşverenin hukuka aykırı davranışı neticesinde tazminat sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için bir zarar doğmuş olması ve hukuka aykırı fiil ile zarar arasında uygun neden sonuç ilişkisinin bulunması gerekir. İşverenin hukuki sorumluluğunun niteliği öğretide tartışmalıdır. Kusursuz sorumluluk görüşünü savunanlar hakkında bkz. EREN Fikret, **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, Ankara-1974, s.89, 92-93; KILIÇOĞLU Mustafa, **Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri**, Ankara-1998, s.52-53; Kusur sorumluluğu görüşünü savunanlar için bkz. EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s.217, 218; AKIN Levent, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Ankara-2001, s.97-98; Yargıtay yerleşmiş içtihatlarında, işverenin iş kazasından doğan sorumluluğu *risk esasına dayanan kusursuz sorumluluk* olarak kabul etmektedir. YHGK, 18.03.1987, 9-722/203, **Yargıtay Kararları Dergisi**, (Mayıs 1988), s.598; Ayrıntılı bilgi için bkz. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.317 vd.

¹⁰⁹⁸ Y9HD, 22.11.1994, 13957/18339, SÜZEK, **İş Hukuku**, s.317.

¹⁰⁹⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. NARMANLIOĞLU, s.245; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.312 vd; SÜMER, s.81; MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.416 vd.

yüklemektedir. İK, iş kazası veya meslek hastalığından doğan maddi tazminata ilişkin bir düzenleme yapmamıştır. Bu nedenle uğranılan zararların tazminine ilişkin sorumluluk tamamen BK'nun genel hükümlerine göre çözümlenecektir. Gerçekten de BK'nun 46. maddesinin 1. fıkrasına göre, “*Cismani bir zarara düşer olan kimse, külliyen veya kısmen çalışmaya muktedir olamamasından ve ilerde iktisaden maruz kalacağı mahrumiyetten tevellüt eden zarar ve ziyanını ve bütün masraflarını isteyebilir*”. Maddi tazminat ile, zarara uğrayan işçinin çalışma gücünün azalması veya tümüyle ortadan kalkmasından ya da ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan maddi zararlar ve bu nedenle yapılan tüm masraflar karşılanabilecektir¹¹⁰⁰.

b) Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

İşveren iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri ihlâl neticesinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçisinin ölümüne neden olduğu takdirde, ölenin yardımından yoksun kalan kişilere de tazminat ödemekle karşı karşıya kalabilir. Bu suretle istenecek tazminata *destekten yoksun kalma tazminatı* adı verilmektedir¹¹⁰¹. *Destekten yoksun kalma tazminatı*, ölenin bakımına muhtaç kişilerin, desteklerini yitirmeleri nedeniyle talep ettikleri bir tazminattır¹¹⁰². Borçlar Kanununun 45. maddesinin 2. fıkrasına göre, “*Ölüm neticesi olarak diğer kimseler müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları takdirde, onların bu zararını da tazmin etmek lazım gelir*” (BK, m.45/2).

Buna göre ölen kişinin, davacılar daha ne kadar süre bakacak olduğu ve ne miktarda bir bakım çıkarı sağlayacağı zararın hesabında göz önünde bulundurulur. Davacı olabilecek kimseler, karı, koca, ana, baba, çocuklar, nişanlı gibi kimselerdir. Bunların destekten yoksun kalma tazminatı isteyebilmeleri için bakım ihtiyacı içinde bulunmaları da gerekir¹¹⁰³.

¹¹⁰⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, **Tekinay Borçlar Hukuku**, 7.b., İstanbul-1993, s.581 vd; AYAN, **Borçlar Hukuku**, s.244 vd.

¹¹⁰¹ Bkz. TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s.619 vd; AYAN, **Borçlar Hukuku**, s.246.

¹¹⁰² AYAN, **Borçlar Hukuku**, s.246; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.341.

¹¹⁰³ TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s.623; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.342.

Yardımanın miktarı ölenin aylık kazancı, kazançtan yardım için ayırdığı pay ve yardımdan mahrum kalanların ihtiyaçlarını karşılama dereceleri dikkate alınarak hesaplanır¹¹⁰⁴.

c) Manevi Tazminat

İşçinin veya ölümü halinde yakınlarının iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda uğradığı zararlar sadece *malvarlığında* meydana gelmeyebilir. Gerçekten de haksız fiile maruz kalan kişi malvarlığındaki eksilme dışında ruhsal sarsıntı geçirebilir, ızdırap içine düşebilir, acı çekebilir¹¹⁰⁵. Maddi zararlar para ile karşılanabilirken, manevi zararların para ile giderilmesi mümkün değildir. Ancak manevi zarara uğrayan kişinin duyduğu acı ve ızdırap sarsıntılarını gidermek veya hiç değilse hafifletmek amacıyla manevi tazminat adı altında *bir miktar paraya* hükmedilir¹¹⁰⁶. Borçlar Kanununun 49. maddesinin 1. fıkrasına göre, “*Şahsiyet hakkı hukuka aykırı bir şekilde tecavüze uğrayan kişi, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat namıyla bir miktar para ödenmesini dava edebilir*”. Bir kimsenin hayatı, vücut bütünlüğü, şeref ve haysiyeti, ismi, resmi gibi değerlerine karşı bir tecvüz fiilinin söz konusu olması halinde, kişilik hakkı ihlâl edilmiş olur¹¹⁰⁷. Borçlar Kanununun 47. maddesi, vücut bütünlüğünün ihlali ve ölüm halinde manevi tazminat istenebileceğini ifade etmektedir. Söz konusu hükme göre, “*Hakim hususi halleri nazara alarak*

¹¹⁰⁴ TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s.649; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.348.

¹¹⁰⁵ İş Kazası sonucu zarara uğrayan işçinin yakınları için de manevi tazminata hükmedilebilir. Bu konuyla ilgili bir Yargıtay kararına göre, “*Uygulamada kabul edildiği üzere, B.K.’nin 47. maddesine göre manevi tazminat isteme hakkı doğrudan doğruya cismani zarara uğrayan kişiye aittir. Yansıma yoluyla aynı eylem nedeniyle manevi üzüntü duyanlar manevi tazminat isteyemezler. Ancak bir kişinin cismani zarara uğraması sonucu onun (ana, baba, karı, koca, çocuk gibi) çok yakınlarından birinin de aynı eylem nedeniyle ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğü ağır şekilde bozulmuşsa (örneğin kazaya uğrayan yakın kişi büyük ölçüde iş göremez duruma gelmişse) onların da manevi tazminat isteyebilecekleri kabul edilmelidir. HGK’ nun 26.4.1995 gün ve E: 1995/11-122 K:1995/430 sayılı kararı bu doğrultuda olduğu gibi, Dairemizin de giderek B.K.’nin 47 maddesine getirdiği yorum bu karar ile paralellik arz etmektedir. Bu açıklamalar ışığında, kazazede R’nin % 81 maluliyet oranına ve bakıma muhtaç durumda bulunmasına karşın, eş ve çocuklarına uygun miktarda manevi tazminata hükmetmek gerekirken bundan zühul olunması da ayrıca bozma nedenidir*”. Y21HD, E.2003/4754, K.2003/5612, **Çimento İşveren Dergisi**, Eylül – 2003, S:5, C:17, s.34.

¹¹⁰⁶ AYAN, **Borçlar Hukuku**, s.244; TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s.655; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.349;.

¹¹⁰⁷ Bkz. KILIÇOĞLU Ahmet, **Medeni Hukuk**, Ankara-2004, s.178 vd; AYAN Mehmet, **Medeni Hukuk**, 2.b., Konya-2001, s.250 vd.

cismani zarara düçar olan kimseye yahut adam öldüğü takdirde ölünün ailesine manevi zarar namiyle adalete muvafık tazminat verilmesine karar verebilir”¹¹⁰⁸.

Manevi tazminatın miktarını tespit etmeye olanak yoktur. Bu konuda kanunda kesin bir ölçü de gösterilmemiştir. Hakimin “ *manevi tazminatın miktarını tayin ederken, tarafların sıfatını, işgal ettikleri makamı ve diğer sosyal ve ekonomik durumlarını da dikkate*” alacağı Borçlar Kanununun 49. maddesinin 3. fıkrasında öngörülmüştür. Manevi tazminat iş kazasından doğan acı ve elemi kısmen de olsa hafifletilmesi için yapılan bir ödeme olduğundan, tazminatın bu amacı karşılayacak miktarda olması gerekir¹¹⁰⁹.

¹¹⁰⁸ Haksız fiil neticesi doğan zarar maddi veya manevi olabileceği gibi, hem maddi hem de manevi nitelikte de olabilir. Manevi tazminat olarak bir miktar paranın verilmesine veya kınama, mahkeme kararının ilanı gibi başka bir tazmin yoluna veyahut her ikisine birden karar verilebilir. Nitekim Borçlar Kanununun 49. maddesinin 2. fıkrasına göre, “*Hakim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir tazmin sureti ikame veya ilave edebileceği gibi tecavüzü kınayan bir karar vermekle yetinebilir ve bu kararın basın yolu ile ilanına da hükmedebilir*”.

¹¹⁰⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.356.

SONUÇ

Çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarının gerek AB Hukuku ve bazı seçilmiş örnek üye ülkeler açısından ve gerekse Türk İş Hukuku açısından ele alındığı bu çalışmada ulaştığımız sorunları ve bunlar açısından değerlendirilebilecek çözümleri aşağıdaki gibi belirtmek mümkündür:

1. İşletmelerde çalışanların katılım hakları olarak da değerlendirilen *bilgilendirilme ve danışılma* hakları, başta ILO normları olmak üzere pek çok AB yönergesinde yerini bulmuştur. Türkiye'nin AB'ne üyelik müzakereleri ve onun öncesinde ve sonrasında çıkarmış olduğu pek çok uyum yasası çerçevesinde, özellikle çalışma hayatını ilgilendiren mevzuatta çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarının önem kazandığını belirtmemiz gerekir.
2. İşverenin çalışanlara bilgi verme ve danışma yükümlülüğü, Türk İş Hukuku mevzuatı açısından, AB Yönergelerine uyum sağlanmaya çalışılan alanlardan biri olmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinin 3. fıkrası, 91/533/EC sayılı Yönerge'ye uyum sağlanması açısından kabul edilmiş bir hükümdür. Söz konusu düzenleme ile Yönerge arasında büyük ölçüde paralellik sağlanmıştır. Ancak bu istenilen seviyede olmamıştır. Zira Yönerge'nin kapsam maddesi, iş sözleşmesinin yazılı yapılmaması halinde işçiye verilmesi gereken belgenin içeriği, yazılı iş sözleşmesinde yer alması gereken hususlar ve yurtdışında çalıştırılacak işçilerin bilgilendirilmeleri hakkında daha geniş düzenlemelere yer vermiştir. Bu nedenle 4857 sayılı Kanun'un ilgili maddelerinin Yönerge doğrultusunda değiştirilmesi ve eksikliklerinin giderilmesi gerekmektedir.
3. Çalışanlara bilgi verme ve danışmaya ilişkin düzenlemelerin önemli bir kısmını da iş sağlığı ve güvenliği alanında çıkarılan düzenlemeler oluşturmaktadır. Bu Yönergeler, Türk İş Hukuku alanında kabul edilen yönetmelikler vasıtasıyla iç hukukumuza aktarılmış bulunmaktadır. Çalışanlara bilgi verme, danışma ve yönetime katılma konusunda önemli hükümler barındıran iş sağ-

lığı ve güvenliğine ilişkin AB Yönergeleri ile Türk İş Hukuku mevzuatının uyumlu olduğunu söyleyebiliriz.

4. Avrupa Birliği Hukuku'nda işyerinin veya bir bölümünün devri durumunda çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılmasına ilişkin düzenlemelerden 2001/23/EC sayılı Konsey Yönerge'sinde de devreden ve devralanın, devirden etkilenen çalışan veya temsilcilerine devir tarihi, devrin nedenleri ve sonuçları ve devirle ilgili önlemler konusunda çalışanları bilgilendirmesi ve ilgili konularda çalışanlara danışması gerektiğine ilişkin düzenlemeler öngörülmüştür. Bu alanda işverenin işçiye bilgi verme ve danışmaya ilişkin yükümlülükleri Türk İş Hukukuna aktarılmamıştır. İşyeri devrine ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi ile büyük ölçüde 2001/23/EC sayılı Konsey Yönergesi'ne uyum sağlanmışken, çalışanlara bilgi verme ve danışma ile ilgili hükümlerde bir düzenlemeye gidilmemiş olması, Türk Hukuku bakımından oldukça önemli bir eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır.
5. *Çalışma ilişkilerinin sona ermesi sürecinde*, çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılma haklarına ilişkin düzenlemeler de, Avrupa Birliği Hukuku'nda önemli bir yer tutmaktadır. İş sözleşmelerinin feshinde uyulacak prosedür en başta, ILO'nun "*Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi*" ile düzenlenmiştir. 158 sayılı *Sözleşme*'nin başlığından da anlaşılacağı üzere, sadece toplu fesihler de değil, bireysel fesihlerde de işçilerin bilgilendirilmesi gerekecektir. Toplu işçi çıkarma konusunda işverenin işçilere bilgi verme ve danışma zorunluluğuna da işaret eden 98/59/EC sayılı Konsey Yönergesi kabul edilmiştir. Türk İş Hukuku'nda bireysel fesihlerde işe son verme durumunda bilgi verme ve danışmaya ilişkin prosedürün uygulanmasına dair düzenlemelere gidilmemiştir. Ancak özellikle iş güvencesi kapsamına giren çalışanların iş sözleşmelerinin bireysel feshinde, fesih nedeni ile ilgili olarak çalışanlara açık ve kesin olarak bilgi vermek gerekmektedir. Bunun dışında bireysel fesihler açısından çalışanlarla konunun müzakere edilmesi veya onlara danışmalarda bulunulması söz konusu değildir. Ancak İK'nun 29. maddesi ile toplu işçi çıkarma yönün-

den işverenin bilgi verme ve toplu işçi çıkarma konusunda müzakerelerde bulunma yükümlülüklerini içeren düzenlemeler kabul edilmiştir. Toplu işçi çıkarmaya ilişkin 98/59/EC sayılı Yönerge ile ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesin'de, işverenin toplu işçi çıkarmaya gitmeden evvel işçi temsilcileri ile görüşmesi ve ardından durumu ilgili makamlara bildirmesi ve bundan bir süre sonra da fesih bildirimlerinin yapılabilmesi benimsenmişken; İK'nu bunun tersi sayılabilecek bir tutumu tercih etmiştir. Zira İK, m.29 hükmüne göre işveren, öncelikle Bölge Müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirimde bulunarak süreyi işletmeye başlayacak ve bu süre içinde eğer o işyerinde *işyeri sendika temsilcisi* bulunuyor ise görüşmelere başlanacaktır. İK, m.29 hükmüne göre toplu işçi çıkarmada diğer bir sorun da toplu işçi çıkarma ile ilgili çalışanlara karşı bilgilendirme, danışma ve müzakerelerde bulunma sürecinin, sadece sendikalı işyerlerine özgülenmiş olmasından kaynaklanmaktadır. İK'nun bu düzenlemesi gerek sürecin işleyişi, gerekse işçi temsilcisi ile görüşme yapılması imkânından yoksun bir durum ortaya koyduğu için uluslararası belgelere aykırı düşmektedir. Yapılacak bir kanun değişikliği ile işyeri sendika temsilcilerinin olmadığı işyerlerinde de, bir bilgilendirme ve müzakerelere sürecinin tanınmasına olanak sağlanması gerekir. Bu amaca dönük olarak işyeri işçi temsilciliği müessesesi hayata geçirilebileceği gibi; o işkolundaki en güçlü işçi sendikası temsilcileriyle görüşme zorunluluğu da getirilebilir. İK'nun 29. maddesinde düzenlenen toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümlerin ancak belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler açısından geçerli olduğunu belirtmek gerekir. Çünkü Kanun 29. maddesinin 2. fıkrasında “...işçinin işine 17 inci madde uyarınca...son verilmesi...”nden söz etmektedir. Yani belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanların, sözleşmenin süresinden önce işten çıkarılmaları halinde toplu işçi çıkarma konusundaki düzenlemelere tâbi olacaklarına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır ki, bu da 98/59/EC sayılı Yönerge'ye aykırılık teşkil etmektedir.

6. İş sözleşmesi veya istihdam ilişkisi içinde çalışanlara bilgi verme ve danışma yükümlülüğünün önemli bir uygulaması da kısmi süreli veya belirli süreli çalışan işçilerin durumuna ilişkindir. Özellikle ekonomik ve teknolojik gelişme-

ler sonucunda çalışma hayatında oldukça önem kazanan kısmî süreli iş ilişkilerinde, kısmi ve tam süreli boş işler hakkında bilgilendirme usulleri 15 Aralık 1997 tarih ve 97/81/EC sayılı Yönerge ile öngörülmüş bulunmaktadır. İK'nun 13. maddesinin son fıkrasına göre, işyerinde çalışan işçilerin niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreliden tam süreliye veya tam süreliden kısmî süreliye geçirilme isteklerinin işverence dikkate alınacağı ve boş yerlerin zamanında duyurulacağı öngörülmüştür. Dolayısıyla Kanun'un bu hükmü ile Yönerge'nin söz konusu düzenlemesi arasında uyum sağlanmıştır. Ancak önemle belirtelim ki, İK'nun 13. maddesinin son fıkrasında öngörülen bu düzenleme ile işverene bu konuda bir yükümlülük getirildiğinden söz edilemez.

7. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "*Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi*" başlıklı 11. ve "*belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımının sınırları*" başlıklı 12. maddesi ile Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına İlişkin 28 Haziran 1999 tarih ve 99/70 sayılı Yönerge'ye uyum sağlanmış ancak; işyeri işçi temsilcilerinin belirli süreli işlerle ilgili olarak bilgilendirilmeleri hakkındaki Yönerge hükmüne yer verilmemiştir. Gerek işyeri işçi temsilciliği kurumunun gerekse belirli/belirsiz süreli açık işlerden çalışanların haberdar edilmelerine ilişkin düzenlemelerin, 4857 sayılı Kanun'un 11. maddesi hükmünde yer almamış olması hukukumuz açısından bir eksikliktir.
8. AB Hukuku'nda çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarına ilişkin kabul edilmiş yönergelerin önemli bir kısmını da *belirli büyüklüğe ulaşmış (topluluk düzeyinde) işletmelere ilişkin yönergeler* oluşturmaktadır. 94/45/EC sayılı Avrupa İş Konseyleri Yönergesi ile Avrupa Birliği çapındaki işletmelerde çalışanlara bilgi verme ve danışma usullerini geliştirme asıl amaç olmuştur. Yani AB Hukukuna yakınlaştırma yerine, Birlik ölçeğinde faaliyet gösteren işletmelerde bilgilendirme ve danışma fonksiyonlarını yerine getirecek organların kurulması hedeflenmiştir.
9. Yine 2001/86/EC sayılı Yönerge ile Avrupa şirketlerinde çalışanların yönetime katılma usulleri belirlenmiştir. Çalışanların katılımı kavramı çalışanların

bilgilendirilmesi, danışılması veya çalışanların temsilcilerinin işletme bünyesinde alınacak kararları etkileyebilecekleri herhangi bir mekanizma anlamına gelmektedir. Avrupa Birliği'nde çalışanların katılım haklarına ilişkin düzenlemelerden biri de 2002/14/EC sayılı İşletmelerde Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Danışma Sürecinin İşletilmesine Dair Konsey Yönergesi'dir. 2002/14/EC sayılı Yönerge'de Avrupa Birliği sınırları içindeki işletmelerde çalışanların, bilgilendirilme ve danışılma haklarındaki asgari şartlar belirlenmiştir. Bu Yönerge çerçeve niteliğindedir. Birliğin bu alanda getirdiği düzenlemelerin uygulamaya konulmasında, özellikle pazarlığa tâbi düzenlemeler nedeniyle önemli derecede esneklik uygulamalarını içerisinde barındırması, bilgilendirilme ve danışılma hakları açısından bir olumsuzluk olarak değerlendirilebilir. 2001/86/EC sayılı Yönerge ile çalışanlara bilgi verme ve danışma konularında getirilen düzenlemelerle esnekliğin daha da artırıldığı söylenebilir. Gerek 94/45/EC sayılı Yönergede gerekse 2001/86/EC sayılı Yönergede, yalnızca bilgi verme ve danışmaya ilişkin koşulların pazarlığa tabî tutulacağı bir “*Özel Müzakere Organı*” öngörülmüştür.

10. Topluluk düzeyinde bilgi verme ve danışma konusunda şirket yönetimleri, üye devletler ve birlik kurumları arasında yoğun tartışmalar yaşanmıştır. Bu anlamda atılacak adımların Birliğe yetki devri olgusunu beraberinde getirmesi, üye ülkelerde tereddüt meydana getirmiştir. Bu durum bilgi verme ve danışma uygulamalarının ulusal düzeyde sınırlı kalmasına yol açmıştır. Öte yandan bu alanda bilgi verme ve danışma gibi çalışanları koruyucu önlemlerin Avrupa ekonomisinin rekabet gücüne zarar vereceği düşüncesi de özellikle çok uluslu şirketler tarafından dile getirilen bir çekince olmuştur.
11. Avrupa Birliği'nde, Topluluk düzeyinde bilgi verme ve danışmaya ilişkin düzenlemelerin uzun dönemde sendikal haklar ve kuruluşlar açısından bazı riskleri taşıdığı da belirtilebilir. Gerçekten de çalışanların işyerinde temsili nedeniyle *ikili* bir yapının ortaya çıkmasından dolayı, İş Konseyleri aracılığıyla sendikaların devre dışına itilmesinden endişe edilmektedir. Bu nedenle

Avrupa İş Konseylerinin işbirliği içerisinde hareket ederek, çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarının korunması üzerinde durulmuştur.

12. Türk İş Hukuku mevzuatında gerek 94/45/EC sayılı Avrupa İş Konseyinin kurulması ve Çalışanlara Bilgi Verilmesi ve Danışılmasına Dair Konsey Yönergesini gerekse 2001/86/EC sayılı Avrupa Şirketlerinde Çalışanların Yönetime Katılımına Dair Konsey Yönergesini konu edinen bir düzenleme bulunmamaktadır. Aynı şekilde İşletmelerde Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Danışma Sürecinin İşletilmesine Dair 2002/14/EC sayılı Konsey Yönergesi açısından da hukukumuzda bir düzenleme bulunmamaktadır.
13. Nihâf olarak belirtebilir ki, Türk İş Hukuku mevzuatında işverenin çalışanlara bilgi verme ve danışma yükümlülüğüne ilişkin düzenlemelerin başta ILO sözleşmeleri olmak üzere Avrupa Birliği Yönergeleri ile tam uyum içinde olduğu söylenemez. Özellikle Avrupa Birliği'ne uyum süreci içinde iş mevzuatında yaşanan değişiklikler çalışma ilişkilerinde önemli düzenlemelere sahne olsa da, konumuz açısından yapılan düzenlemelerin ancak bir *mevzuat yaklaşması* çerçevesinde değerlendirilmesi mümkündür. Özellikle işletmelerde işveren ile çalışanlar arasında sosyal diyalogun tesisinden, önemli işletme ve yatırım kararları açısından çalışanlara bilgi verme ve danışma prosedürlerinin varlığından ve bununla ilgili sürecin işletilmesinde önemli rol oynayan çalışma konseylerinden söz etmek hukukumuz açısından mümkün değildir. Ancak çalışma ilişkilerine uygulanacak koşullar, iş sağlığı ve güvenliği, iş ilişkilerinin sona ermesi ve toplu işçi çıkarma durumunda çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarına ilişkin düzenlemeler yönünden Avrupa Birliği Yönergeleri ile Türk İş Hukuku mevzuatı arasında bir yaklaşmanın varlığından söz edilebilir. Ancak belirli/belirsiz süreli açık işler hakkında çalışanlara bilgi verme, işyerinin devri durumunda çalışanlara bilgi verme ve danışmaya ilişkin düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulü sırasında iç hukukumuzda uyarlanmamıştır. Yapılacak mevzuat değişiklikleri ile söz konusu eksikliklerin giderilmesi şüphesiz ki, işletmelerde sosyal diyalogun uygulanması açısından önemli katkılar sağlayacaktır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

ADDİSON John/

SİEBERT Stanley :“*The Social Charter: Whatever Next*”, **British Journal of Industrial Relations**, Vol: 30, No: 4 (December-1992).

AKDENİZ Yaman

:“*İnsan Hakları ve Türkiye’de Bilgi Edinme Hakkı*”, http://www.bilgiedinmehakki.org/archive/2004_06_01_archive.asp, 08.06.2008.

AKDUR Recep

:**Sağlık Sektöre, Temel Kavramlar, Türkiye ve Avrupa Birliği’nde Durum ve Türkiye’nin Birliğe Uyumunu**, 2.b., Ankara-2006.

AKILLIOĞLU Tekin

:“*Yönetimde Açıklık-Gizlilik ve Bilgi Edinme Hakkı*”, AUSBFD, C:46, Sayı:3-4 (Aralık-1991).

:**Yönetim Önünde Savunma Hakları**, TODAİE Yayınları, No:203, Ankara-1983.

AKIN Levent

:“*İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu*”, **TİSK AKADEMİ**, C:3, S:5, 2008/I.

:**İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Ankara-2001.

AKINTÜRK Turgut

:**Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Özel Borç İlişkileri**, Beta Yayınevi, İstanbul-2004.

AKYİĞİT Ercan

:**İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 1. Cilt, 2.B, Ankara-2006 (İş Kanunu Şerhi-1. Cilt).

:**İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 2. Cilt, 2.B, Ankara-2006 (İş Kanunu Şerhi-2.Cilt).

:“*Kısa Çalışma*”, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, (Ağustos-Kasım), 2004 (Kısa Çalışma).

- :“*Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar*”, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Mayıs-2005.
- ALES Edoardo :**Directive 2002/14/EC Establishing A General Framework For Informing and Consulting Employees in The European Community**, 2007.
- ALP Mustafa :“*Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku*”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:6, S:1, 2004 (Temel Sosyal Haklar).
- :“*İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi*”, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, 2007 (İş Sözleşmesi).
- ALPAGUT Gülsevil :“*İngiliz Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması*”, **İş Hukuku Dergisi**, C:11, S:1, 1992 (Feshe Karşı Koruma).
- :“*İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri*”, **Çimento İşveren Dergisi**, Eylül-2004 (İnceleme).
- :**Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, TÜHİS, İstanbul-1998 (Hizmet Sözleşmesi).
- :“*Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve İfa İmkânsızlığı*”, **Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:6 (Nisan-Mayıs-Haziran 2005).
- :“*Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi: Sınırlamadan Teşvike*”, **A.Can TUNCAY’a Armağan**, Legal Yayınevi, İstanbul-2005 (Geçici İş İlişkisi).

- ALPAR Bülent :“*İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma ortamı Hakkında 155 sayılı ILO Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Mevzuatı*”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S:2, 2003.
- ALTIPARMAK Kerem :**Bir İnsan Hakkı Olarak Bilgi Edinme Hakkı** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara-2006.
- AR Kamil Necdet :**Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Ücretlerin Gelişimi**, Kamu-İş Yayınları, Ankara-2007.
- ARICI Kadir :**İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Ankara-1999.
- ARMAĞAN Servet :**Dilekçe Hakkı ve 1961 Anayasası**, İstanbul-1972.
- ASTARLI Muhittin :“*Alman ve Türk Hukuklarında Fazla Saatlerle Çalışma Ücretlerinin Asıl Ücrete Dahil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Geçerlilik Koşulları*”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:9, S:4, 2008.
- ATALAY Esra :“*Bilgi Edinme Özgürlüğü*”, **Manisa Barosu Dergisi**, Yıl:16, (Temmuz-Ekim 1997).
- AYAN Mehmet :**Medeni Hukuk**, 2.b., Konya-2001.
- :**Borçlar Hukuku**, 4.b., Konya-2005.
- AYDEMİR Murteza :“*97/81 Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi ve Alman Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak 4857 sayılı İş Kanununda Kısmi Çalışma ve Bu Çalışmadan Kaynaklanan İşçilik Hakları*”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi**, 30. Yıl Armağanı, Ankara-2006.

- AYDIN Ufuk :“*Avrupa Birliği, ILO ve Türk Hukuku’nda Toplu İşçi Çıkarma*”, **A. Can TUNCAY’a Armağan**, İstanbul-2005 (Toplu İşçi Çıkarma).
- :“*İş Sözleşmesinin Anlaşma İle Sona Erdirilmesi*”, **Çimento İşveren Dergisi**, C:18, S:3, Mayıs-2004 (Anlaşma).
- AYDINLI İbrahim :“*İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısı’nın Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi*”, **TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat dergisi**, Kasım 2005.
- :“*İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülüğüne Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Bir Yaklaşım*”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:8, S:1, 2005 (Edimden Bağımsız Koruma).
- :**Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları**, Ankara-2001.
- AYHAN Abdurrahman :“*Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi*”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S:2, 2003.
- BACAK Bünyamin :“*İş Kazalarını Önlemede Eğitimin Önemi*”, **Mercek**, Ekim-2003.
- BARNARD Catherine :**EC Employment Law**, 1998. (EC Law)
- BARNARD Catherine :**EC Employment Law**, 2000. (Employment Law)

- BARNARD Catherine/
DEAKİN Simon :“*A Year of Living Dangerously? EC Social Rights Employment Policy and EU*”, **Intenational Journal of Social Welfare**, Vol: 12, No:1, (January-2003).
- BAŞBUĞ Aydın :“*İşveren Vekilinin İşvereni Dolaylı Temsili ve İş Hukuku Açısından Sonuçları*”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S:3, 2004.
- BAŞTERZİ Süleyman :“*Avrupa Birliği Konseyi'nin 99/70 Sayılı Yönergesi ışığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 sayılı İş Kanununun Öngördüğü Sistem*”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 30. Yıl Armağanı**, Ankara-2006.
- BETTEN Lammy :“*The Role of The Contract in Transforming Labour Relations*”, **The Employment Contract in Transforming Labour Relations**, 1995.
- BEYER Anke :**Collective Labour Rights and European Influences in The United kingdom and Germany**, 2006.
- BIAGI Marco :“*Painful rebirth From Ashes: The Future of The Individual Employment Contract in Italy*”, **The Employment Contract in Transforming Labour Relations**, 1995.
- BLANPAİN Roger :**European Labour Law**, 1999. (Labour Law)
- BLANPAİN R. :“*Comparativism in Labour Law and Industrial Relations*”, **Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies**, 2001.
- BLANPAİN R./NAGY L. :**Labour Law and Industrial Relations in Central and Eastern Europe**, London-1996.

- BOZKURT Enver/
ÖZCAN Mehmet/
KÖKTAŞ Arif :**Avrupa Birliği Hukuku**, 2.B, Ankara-2004.
- BOGG L. Alan :“*Representation of Employees in Collective Bargaining within the Firm: Voluntarism in the UK*”
Report to the XVIIth International Congress of Comperative Law, July 2006.
- BOWERS John :**Employment Law**, London-1997.
- BROWN William/
DEAKİN Simon/
NASH David/
OXENBRIDGE Sarah :“*The Employment Contract: From Collective Procedures to Individual Rights*” **British Journal of Industrial Relations**, 38: 4 (December 2000).
- BRUUN Niklas/
MALMBERG Jonas :**The Evolution of Labour Law in Denmark, Finland and Sweden**, 1992-2003.
- CAMKURT Mehmet Zülfi :“*Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi ve Sonuçları*”, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C: 21, S:4, (Mayıs-2008).
- CANİKLİOĞLU Nurşen :“*4857 sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*”, **A. Can TUNCAY’a Armağan**, Legal Yayınevi, İstanbul-2005. (Kısa Çalışma)
- CANİKLİOĞLU Nurşen, :“*Kısa Vadeli Sigorta Kolları Açısından Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler*”, **Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri**, Kamu-İş, Ankara-2007. (Kısa Vadeli Sigorta Kolları)

- CANIKLIOĞLU Nurşen/
CANBOLAT Talat :“4857 sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S:3/2004.
- CARLEY Mark :**Industrial Relations Developments In Europe**, Luxembourg-2005.
- CARLEY Mark/
HALL Mark :“*The Implementation of The European Works Councils Directive*”, **Industrial Law Journal**, Vol.9, No:2, June-2000.
- CENTEL Tankut :**İş Hukukunda Ücret**, İstanbul-1988.
- CİN Hadi :**İnsan Hakları, Demokrasi ve Hukuk Devleti Ekse-
ninde Bilgi Edinme Hakkı**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara-2005.
- COLUCCI Michele :“*Legal Regulation of Disclosure of Information to Employees or Prospective Employees in The European Union And In Italy*”, **Comp.Labour Law&Pol’y Journal**, Vol:22:539, 2005.
- COLLINS Hugh : “*Flexibility and Stability of Expectations in The Contract of Employment*”, **Socio-Economic Review** (2006), 4-139, October 26-2005.
- Commission of European
Communities :**Commission Staff Working Paper on The
İmplementation of Directive 91/383**, Brussels-2004.
:**Industrial Relations In Europea**, Brussels-2006.
:**Report From The Commission to The European
Parliament and Council (94/45/EC)**, Brussels, 2000.
:**Commission Report on The Council Directive
2001/23/EC**, Brussels-2007. (Commission Report)

:Report by The Commission Services on The Implementation of Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 Concerning The Framework Agreement on Fixed-term Work Concluded by ETUC, UNICE and CEEP (EU 15), Brussels, 2006.

:Report by the Commission's Services on The Implementation of Council Directive 97/81/EC of 17 December 1997 Concerning The Framework Agreement on Part-Time Work Concluded By UNICE, CEEP and ETUC, Brussels, 2003.

Council Directive

:94/45/EC of 22 September 1994 On The Establishment Of A European Works Council Or A Procedure In Community-Scale Undertakings And Community-Scale Groups Of Undertakings For The Purposes Of Informing And Consulting Employees.

:2001/86/EC Of 8 October 2001 Supplementing The Statute For A European Company With Regard To The Involvement Of Employees Ve Council Regulation (EC) No. 2157/2001 Of 8 October 2001 On The Statute For A European Company (SE).

:2003/72/EC Of 22 July 2003 Supplementing The Statute For A European Cooperative Society With Regard To The Involvement Of Employees Ve Council Regulation (EC) No. 1435/2003 Of 22 July 2003 On The Statute For A European Cooperative Society (SCE).

:89/391, 1989 O.J. (L183) 1, On The Introduction Of Measures To Encourage Improvements in The Safety And Health of Workers At Work.

:89/654/EEC, 1989 O.J. (L393) 1, Concerning The Minimum Safety And Health Requirements For The Workplace (First Individual Directive Within The Meaning Of Directive 89/391/EEC, Art.

:89/655/EEC, 1989 O.J. (L393) 13, Concerning The Minimum Safety And Health Requirements For The Use Of Work Equipment By Workers At Work (Second Individual Directive Within The Meaning Of Directive 89/391/EEC.

:89/656/EEC, 1989 O.J. (L393) 18, On The Minimum Health And Safety Requirements For The Use By Workers Of Personal Protective Equipment At The Workplace (Third Individual Directive Within The Meaning Of Directive 89/391/EEC.

:90/269/EEC, 1990 O.J.(L156) 9, On The Minimum Health And Safety Requirements For The Manual Handling Of Loads Where There Is A Risk, Particularly Of Back Injury, To Workers (Fourth Individual Directive Within The Meaning Of Directive 89/391/EEC.

:90/270/EEC, 1990 O.J. (L156) 14, On The Minimum Safety And Health Requirements For Work With Display Screen Equipment (Fifth Individual Directive Within The Meaning Of Directive 89/391/EEC.

:90/394/EEC, 1990 O.J. (L196) 1, On The Protection Of Workers From The Risks Related To Exposure To Carcinogens At Work (Sixth Individual Directive Within The Meaning Of Directive 89/391/EEC.

:2000/54/EC, 2000 O.J. (L262) 21-45, On The Protection Of Workers From Risks Related To Exposure To Biological Agents At Work (Seventh Individual Directive Within The Meaning Of Directive 89/391/EEC.

:92/57/EEC, 1992 O.J. (L245) 6, On The Implementation Of Minimum Safety And Health Requirements At Temporary Or Mobile Construction Sites (Eighth Individual Directive Within The Meaning Of Directive 89/391/EEC.

:92/58/EEC, 1992 O.J. (L145) 23, On The Minimum Requirements For The Provision of Safety And/or Health Signs At Work (Ninth Individual Directive Within The Meaning of Directive 89/391/EEC.

:92/85/EEC, 1992 O.J. (L348) 1, On The Introduction Of Measures To Encourage Improvements In The Safety And Health At Work Of Pregnant Workers And Workers Who Have Recently Given Birth Or Are Breastfeeding (Tenth Individual Directive Within The Meaning Of Directive 89/391/EEC.

:92/91/EEC, 1992 O.J. (L348) 9, Concerning The Minimum Requirements For Improving The Safety And Health Protection Of Workers In The Mineral-Extracting Industries Through Drilling (Eleventh Individual Directive Within The Meaning Of Directive 89/391/EEC.

:92/104/EEC, 1992 O.J. (L404) 10, On The Minimum Requirements For Improving The Safety And Health Protection Of Workers In Surface And Underground Minalextracting Industries (Twelfth Individual Directive Within The Meaning Of Directive 89/391/EEC.

:93/103/EC, 1993 O.J. (L307) 1, Concerning The Minimum Safety And Health Requirements For Work On Board Fishing Vessels (Thirteenth Individual Directive Within The Meaning of Directive 89/391/EEC.

:98/24/EC, 1998 O.J. (L131) 11-23, On The Protection Of The Health And Safety Of Workers From The Risks Related To Chemical Agents At Work (Fourteenth Individual Directive Within The Meaning Of Directive 89/391/EEC.

:94/33/EC, 1994 O.J. (L216) 12, On The Protection Of Young People At Work.

:91/383/EEC, 1991 O.J. (L206) 19, Supplementing The Measures To Encourage Improvements In The Safety And Health At Work Of Workers With A Fixed-Duration Employment Relationship Or A Temporary Employment Relationship.

:2002/14/EC Of The European Parliament And Of The Council Of 11 March 2002 Establishing A General Framework For Informing And Consulting Employees In The European Community.

CRUMP Douglas/
PUGSLEY David

:**Contracts of Employment**, London-1997.

ÇANKAYA Osman Güven :“*Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren - Alt İşveren Uygulamasından Doğan Bazı Sorunlar*”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:6, S.4, 2002.

ÇELİK Ahmet/

TONTA Yaşar

:“*Düşünce Özgürlüğü, Bilgi Edinme Özgürlüğü ve Bilgi Hizmetleri*”, <http://yunus.hun.edu.tr/~tonta/yayinlar/beozgur.html>, (Erişim tarihi: 05.10.2007)

ÇELİK Aziz

:“*Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye'nin Uyum Süreci*”, http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/absosyalpolitikasi1.pdf;12.12.2007.

ÇELİK Nuri

:“*İşverenin Hizmet Akdini Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması*”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:4, S:2, 1997.

:**İş Hukuku Dersleri**, İstanbul-2004 (İş Hukuku).

:**İş Hukuku Dersleri**, İstanbul-2000.

:“*Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı*”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:6, S:2, 2002.

:“*İşyeri İşçi Temsilciliği*”, **Toker DERELİ'ye Armağan** (İşyeri İşçi Temsilciliği).

ÇİL Şahin

:“*4857 sayılı İş Kanunu'na Göre, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma*”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2007/3.

CREIGHTON Bren/

MITCHELL Richard

:“*The Contract of Employment in Australian Labour Law*”, **The Employment Contract in Transforming Labour Relations**, 1995,

- ÇUBUKÇU Erdoğan :“4857 sayılı Yeni İş Kanunu Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzni Hakkında Düşünceler”, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:21, S:4, (Mayıs-2008).
- :“Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi Tanım ve Kavramlar”, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:21, S:2-3, (Kasım-2007, Şubat-2008).
- DEMİR Fevzi :**Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 3.b., İzmir-2003 (İş Hukuku ve Uygulaması).
- :**Sorularla Bireysel İş Hukuku, 1.Cilt**, Ankara-2006 (Bireysel İş Hukuku).
- :**İş Güvencesi ve 4857 sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri**, Tes-İş Eğitim Yayınları, Ankara-2003. (İş Güvencesi)
- DEMİRCİOĞLU Murat :**Sorularla Yeni İş Yasası**, İstanbul-2003.
- DEMİRCİOĞLU Murat/
CENTEL Tankut :**İş Hukuku**, 11.B, İstanbul-2006
- DERDİMAN Cengiz :**İdare Hukuku**, Bursa-2007.
- DERELİ Toker :“Endüstriyel Demokrasi”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, I.Cilt, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998 (Endüstriyel Demokrasi).
- :“Yavaşlayan AB Süreci ve Seçim Ortamında 2007 Yılı'nın Muhtemel Sosyal Gündem Maddeleri ve Öneriler”, **İşveren**, Cilt: 45, Sayı: 4-5, Ocak-Şubat 2007 (AB Süreci)
- DESMOND Helen/
ANTİLL David :**Employment Law**, London-1998.

- DIX Gill/OXENBRIDGE :**Information and Consultation at Work: From Challenges to Good Practise**, Mart 2003
- EKMEKÇİ Ömer :“4857 sayılı İş Kanununda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar” **Çimento İşveren Dergisi**, C:20, S:1, Ocak-2006 (Postalar Halinde Çalışma)
- :“Toplu İş Hukuku Bakımından İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi”, **İstanbul Barosu Yayınları**, İstanbul-2001.
- :“*Anahatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı*”, **Çimento İşveren Dergisi**, (Mayıs-Haziran 2008) (İş Sağlığı ve Güvenliği).
- “*İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları*”, **Mercek**, Temmuz-2005 (Eğitim).
- EKONOMİ Münir :**İş Hukuku, C.1 Ferdi İş Hukuku**, İstanbul-1987 (İş Hukuku)
- :“4857 sayılı İş Kanunu’na Göre Fazla Çalışma Kavramı”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S:3, 2004 (Fazla Çalışma).
- :“4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I) –Kavram, Süre, Yenileme”, **Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:9, (Ocak-Şubat-Mart 2006).
- “*Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi*”, **Çimento İşveren Dergisi, İş Güvencesi Özel Ek**, C:17, S:2, Mart-2003 (İş Güvencesi)

- ENGELS Chris **The Evolution of Labour Law in Belgium, 1992-2002.**
- ENGİN Murat **:İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri İle Feshi, 1.b., İstanbul-2003 (işletme Gerekleri).**
:“Toplu İşçi Çıkarma”, İş Güvencesi Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler, İstanbul Barosu Yayınları, 2.b., İstanbul-2003 (Toplu İşçi Çıkarma)
- ERALTUĞ K. Ayşegül **:“Avrupa Birliği Hukukunda İşverenin İşçilere Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü”, TİSK Akademi, 2007/2, C:2, S. (Bilgi Verme ve Danışma).**
:“Avrupa Birliği ve Türk Hukuku’nda İşyeri ve İşletmelerin Devri Halinde İşçi Haklarının Korunması”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 30. Yıl Armağanı, Ankara-2006 (Devir).
- ERDENK Erdem **:“Avrupa Birliğinde Toplu İşçi Çıkarmaların Müktesebat ve Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Kararları Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 30. Yıl Armağanı, Ankara-2006.**
- ERDOĞMUŞ Ayşe **:İşletmelerde Yetki Devri ve Çalışanları Güçlendirme, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya-1992.**
- ERDUT Zeki **:“Avrupa Birliği’nde İş Süresinin Düzenlenmesi ve Türkiye”, TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat dergisi, Mayıs-Ağustos 2002.**
- EREN Fikret **:Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara-1974.**

- ERGİN Berin :“*İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Türkiye Geneli*”, **A. Can TUNCAY’a Armağan**, İstanbul-2005.
- EROĞUL Cem :**Devlet Yönetimine Katılma Hakkı**, Ankara-1999.
- ESENER Turhan :**İş Hukuku**, 3.b. Ankara-1978.
- European Commission :**Industrial Relations in Europea-2006**, Brussels-2006.
- :**Report on The Implementation of Directive 91/383/EEC**, Brussels-2000.
- :**Industrial Relations Developments in Europe 2004**, Lüksemburg-2005.
- European Foundation for
The Improvement of
Living and Working
Conditions :**Industrial Relations Developments in Europea 2007**, Lüksemburg-2008
- EYRENCİ Öner/
TAŞKENT Savaş/
ULUCAN Devrim :**Bireysel İş Hukuku**, 2.B., İstanbul-2005.
- EYRENCİ Öner :“*Toplu İşçi Çıkarma ve Ortaya Çıkan Sorunlar*”, **A. Can TUNCAY’a Armağan**, İstanbul-2005 (Toplu İşçi Çıkarma).
- :“*İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği*”, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Mayıs-Ağustos-2001.
- :“*4857 sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler*”, **Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, (Ocak, Mart – 2004).

- :“*Karar İncelemesi*”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2004/1 (İnceleme).
- :“*Avrupa Birliği Hukukunda İş İlişkisinin Sürekliliğinin Korunması*”, **Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri**, Ankara-1997.
- EWING K.D./TRUTER G. :“*The Information and Consultation of Employees Regulations: Voluntarism’s Bitter Legacy*”, **The Modern Labour Law Review**, 2005, (68) 4.
- FELDMAN David :**Civil Liberties and Human Rights in England and Wales**, 2nd Edition-2002.
- FINKIN Matthew :“*Regulation of The Individual Employment Contract in The United States*”, **The Employment Contract in Transforming Labour Relations**, 1995.
- FREEDLAND Mark :“*The Role of The Contract of Employment in Modern Labour Law*”, **The Employment Contract in Transforming Labour Relations**, 1995.
- FRENCH Steve :“*Information and Consultation Rights: a Re-Evolution of German Works Councils*”, **Federation News**, Vol:52, N:2, Autumn 2002
- FORSYTH Anthony :“*The ‘Transplantability’ Debate Revisited: Can European Social Partnership be Exported to Australia?*”, **Comp. Labour Law & Pol’y Journal**, Vol:27.
- GEMALMAZ M. Semih :**Ulusalüstü İnsan Hakları Standartları Işığında Türkiye’de Bilgi Edinme Düşünce-İfade-İletişim Mevzuatı**, Yazıhane Yayınları, İstanbul-2004.

- GEORGE Stephen : **Politics and Policy in European Union**, Oxford Universty Press, Oxford:1996.
- GÖLCÜKLÜ Feyyaz/
GÖZÜBÜYÜK Şeref : **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması**, 2.b., Turhan Kitabevi, Ankara-1998.
- GÖZLER Kemal : **İdare Hukuku, I. Cilt**, Bursa-2003.
- GÖZÜBÜYÜK Şeref/
AKILLIOĞLU Tekin : **Yönetim Hukuku**, 5.b., Ankara-1992
- GÜLAN Aydın : **“Bilgi Edinme Hakkı”**, **Bilgi Edinme Hakkı Paneli** (5 Mayıs 2004), Türkiye Barolar Birliği Yayını, Haziran-2004.
- GÜLER Mikdat : **“Belirli Süreli İş Sözleşmesi”**, **Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:5, (Ocak-Şubat-Mart 2005).
- : **“Ücretin Belirlenmesi ve Değiştirilmesi Yöntemlerine İlişkin Yargıtay Kararının Düşündürdükleri”**, **Kamu-İş**, C:7, S:3, 2004 (Ücretin Belirlenmesi).
- GÜLER Şerafettin : **“Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapmak”**, **Çimento İşveren Dergisi**, C:21, S:5, (Eylül-2007) (Esaslı Değişiklik).
- : **“4857 sayılı İş Kanunu’na Göre Ödünç İş İlişkisi”**, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:21, S:2-3, (Kasım 2007-Şubat 2008) (Ödünç İş).
- GÜMÜŞOĞLU Rıza : **“İşletme Gereklere, Ücretsiz İzin, Çalışma Koşullarında Değişiklik ve Sözleşmenin Feshi”**, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:12 (Ekim-Kasım-Aralık-2006).

- GÜNAY Cevdet İlhan :“*Çalışma Sürelerinde Esneklik*”, **Kamu-İş, İş Huku-
ku ve İktisat Dergisi**, C:7, S:3, 2004.
- :“*Türk İş Hukukunda İş Güvencesi*”, **A.Can TUN-
CAY’a Armağan**, İstanbul-2005 (İş Güvencesi).
- :**Şerhli İş Kanunu**, Ankara-2001 (Şerh).
- GÜNGÖR Fatih :“*AB Ülkelerinde Bilgi Alma, Danışma ve Katılım Hak-
ları*”, **Sendikal Notlar**, S:19, Ağustos-2003
- GÜVEN Ercan/
AYDIN Ufuk :“*İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren
Vekili*”, **ESADER**, C.XIV, S:1-2, Eskişehir 1998.
- GÜZEL Ali :“*İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendi-
rilmesi*” **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku’na
İlişkin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Top-
lantısı, İstanbul Barosu Yayınları, Genel Yayın Sıra
No:2004/010, Konferanslar Dizisi No:2004-09, İstan-
bul, 2004.**
- :“*İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığın-
da Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi*”, **İş Güvencesi
Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, Türk İş Huku-
kunun Güncel Sorunları, 2001 Temmuz Toplantısı,
İstanbul-2001.**
- :“*İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı*”, **Çalışma ve
Toplum Dergisi**, 2004 (Alt İşveren).
- :“*İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Ol-
ması ve Geçerli Nedenle Fesihle Son Çare (Ultima
Ratio) İlkesinin Gözetilmesi*”, **Çalışma ve Toplum
Dergisi**, 2005/1 (Fesihle Son Çare).

- :İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi**, İstanbul-1987.
- GÜZEL Ali/
OKUR Ali Rıza **:Sosyal Güvenlik Hukuku**, 10.b., İstanbul-2004.
- GOLD Michael/
HALL Mark **:“Statutory European Works Councils: The Final Countdown?”**, **Industrial Relations Journal**, Vol:25, No:3, (September-1994).
- GOLLAN Paul/
PATMORE Glenn **:Transporting The European Social Partnership Model To Australia**, Melbourne-2005.
- GÖRMÜŞ Ayhan **:“Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişmesi”**, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2007/3, S:14 (Sosyal Diyalog).
- :“Toplu Pazarlık Yoluyla Yönetime Katılma”**, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.5, S. 2, www.isguc.org, 09.11.2007.
- HAAHR J. Henrik/
HANSEN E. Martin/
ANDERSEN Tine **:Restructuring in Europe: The Anticipation of Negative Labour Market Effects**, 2007.
- HALL Mark **:“Behind The European Works Council Directive: The European Commission’s Legislative Strategy”** **British Journal of Industrial Relations**, Vol:30, No:4 (December-1992).
- HALL Mark/
EDWARDS Paul **:“Reforming The Statutory Redundancy Consultation Procedure”**, **Industrial Law Journal**, Vol:28, No:4, (December 1999).
- HAKERİ Hakan **:Ceza Hukuku, Genel Hükümler**, 6.b., Ankara-2007 (Genel Hükümler).

- :Yeni Türk Ceza Hukukunun Temel Kavramları,**
3.b. Ankara-2005 (Temel Kavramlar).
- HARDY Stephen **:Labour Law in Great Britain: 3. Revised Edition**
Paperback – Mar 15, 2007.
- HEKİMLER Alpay **:“Federal Almanya’da İş İlişkilerinin Sona Erdirilme-**
sinde İşyeri Teşkilat Yasası Kapsamında Çalışma Kon-
seylerine Tanınan Katılım Hakları”, Tühis, İş Hukuku
ve İktisat Dergisi, (Mayıs-Ağustos), 2003 (Çalışma
Konseyi).
- :“Avrupa’da Faaliyet Gösteren Çok Uluslu Şirketler İ-**
çin Yeni Bir Dönem”, Çimento İşveren Dergisi, C:16,
S:5, Eylül-2002.
- :“Avrupa Anonim Şirketlerinde Çalışanlara Tanınan**
Yönetime Katılım Haklarının Genel Esasları”, A. Can
TUNCAY’a Armağan, Legal Yayınevi, İstanbul-2005.
(Yönetime Katılma)
- HEPER Atlan **:Avrupa İş Hukuku ve Türkiye,** İstanbul-1997.
- HİTİRİS Theo **:European Union Economics,** Prentice Hall Books,
London: 1998.
- İNCİROĞLU Lütfi **:Sorulu Cevaplı Yeni İş Hukuku Uygulaması,** 3.b.,
İstanbul-2005.
- İREN Ertan **:“Anayasa Mahkemesinin İptal Kararından Sonra Para**
Cezalarına İlişkin Uyuşmazlıkların Çözüm Yeri Hak-
kında Düşünceler”, Çimento İşveren Dergisi, C:17,
S:3, (Mart-2003).

- İŞOĞLU Polat **Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda Adli Para Cezası**, 1.b., Ankara-2008
- JAMES Philip :“*Worker representation and Consultation, The Impact of European Requirements*”, **Employee Relations**, Vol: 16, No. 7, 1994.
- JEFFRY Mark :“*Not Really Going to Work? Of The Directive on Part Time Work, ‘Atypical Work’ and Attempts to Regulate It*”, **Industrial Law Journal**, Vol.27, No:3, September-1998.
- KAĞNICIOĞLU Deniz :“*Avrupa Sosyal Modelini Oluşturma Sürecinde Bir Endüstriyel Demokrasi Aracı Olan Yönetime Katılmanın Rolü*”, [http:// iibf. kou. edu. tr/ ceko/ armaganlar/ tokerdereli/16.pdf](http://iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/16.pdf), 07.12.2007.
- KAPLAN Emine Tuncay :“*İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı*”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S:2, 2003.
- KAYA Cemil :**İdare Hukukunda Bilgi Edinme Hakkı**, 1.b., Seçkin Yayıncılık, Ankara-2005.
- KAYA Pir Ali :“*Karşılaştırmalı Çalışma Hukuku’nda Toplu İşten Çıkarma*”, [http:// iibf. kou. edu. tr/ ceko /armaganlar/ tokerdereli/27.pdf](http://iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/27.pdf), s.513, 08.02.2008.
- KAYHAN Necati :“*AB Sürecinde Türkiye’de Sosyal Diyalog Alanında Gelişmeler*”, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:20-21, S: 6-1, (Mayıs Ağustos – 2007).
- KENNER Jeff :“*Statement or Contract? – Some Reflections on The EC Employee Information (Contract or Employment Relationship), Directive after Kampelmann*”,

- Industrial Law Journal**, Vol:28, No:3, (September 1999).
- KIBLING Thomas/
TAMARA Lewis :**Employment Law**, Great Britain-1996.
- KILIÇOĞLU Mustafa :**Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri**, Ankara-1998.
- KILIÇOĞLU Ahmet :**Medeni Hukuk**, Ankara-2004.
- KORKUSUZ Refik :**Uluslararası Belgelerde ve Türk Anayasası'nda Temel Hak ve Özgürlükler**, İstanbul-1998.
- KORAY Meryem/
ÇELİK Aziz :**Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalog**, Belediye-İş Sendikası AB'ye Uyum Serisi, 2007.
- KÖSEOĞLU Ali Cengiz :**İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi**, 1.b., İstanbul-2004.
- KREBBER Sebastian :*"The Social Rights Approach of The European Court of Justice To Enforce European Employment Law"*, **Comp.Labour Law&Pol'y Journal**, Vol:27, S:377
- KONAK Savaş :**Demokratik Bir Açılım Olarak Bilgi Edinme Hakkı**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya-2007
- KURUVİLLA, Sarosh :*"Social Dialog for Decent Work"*, **International Institute for Labour Studies Discussion Paper**, No 149. 2003.
- KUTAL Metin :*"Türkiye-Avrupa Birliği İlişkilerinin Sosyal Boyutu"*, **Prof.Dr. Nusret EKİN'e Armağan, Tühis Yayın No:38**, Ankara-2000.

- LAÇİNER Vedat :**Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul-1998.
- LAGASSE Pascale/
FLICHY Hubert :**France, Employment Law in Europe**, Butterworths, 2001.
- LEWİS Roy :**Labour Law in Britain**, London.
- LO FARO Antonio :**Judicial Enforcement of EC Labour Law, Time Limits, Burden of Proof, ex Officio Application of EC Law**, Catania University-2002.
- London Chamber :**EU Employment Law**, Euro Info Center, 2006, s.12.
- GOLLAN Paul/
PATMORE Glenn :**Transporting The European Social Partnership Model To Australia**, Melbourne-2005.
- LOOİSE Jan Kees/
DRUCKER Michiel :*“Employee Participation In Multinational Enterprises, The Effects of Globalization on Dutch Work Concils”*, **Employee Relations**, Vol.24, N.1.
- LOUCAIDES G.Loukis :*“The Right to Information”*, **Essay on The Developing Law of Human Rights**, (1995-Volume 39).
- LÖWİSH Manfred :*“Job Safeguarding As an Object of The Rights on Information, Consultation and Co-Determination in European and German Law”*, **Comp.Labour Law&Pol’y Journal**, Vol:26.
- MERİÇ Nedim :*“Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmî Süreli Çalışma”*, **Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:8, (Ekim-Kasım-Aralık 2005).

MOLLAMAHMUTOĞLU

Hamdi

:**İş Hukuku**, Ankara-2004 (İş Hukuku).

:**Hizmet Sözleşmesi**, Ankara-1995 (Sözleşme).

:*“İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bakımından İşçinin İş Red Hakkı”*, **Türk Kamu – Sen**, Mart Haziran-1994 (İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği).

MOREAU Maria-Enge

:**Changes in French Labour Law Between 1992-2003**, 2003.

NARMANLIOĞLU Ünal

:**İş Hukuku (Ferdî İş İlişkileri-I)**, 3.b., İzmir-1998.

NAZLI Seçkin

:*“İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Nedenle Feshi”*, **TÜHİS**, C:20, S:4-5, (Kasım-2006-Şubat-2007).

NEAL Lary/

BARBEZAT Daniel

:**The Economics of The European Union and Economies of Europe**, Oxford University Press, Oxford: 1998.

NEAL C. Alan

:**The Evolution of Labour Law, Country Study: United Kingdom**, 2004. (United Kingdom)

:**The Evolution of Labour Law, Country Study: Ireland**, 2004, (Ireland).

NOWAK Manfred

:**U.N. Covenant on Civil and Political Rights, CCPR Commentary**, 1993.

ODAMAN Serkan

:**İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı**, Kamu-İş, Ankara-2003. (Ahlâk ve İyiniyet).

:*“Üçlü Danışma Kurulu”*, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı:1, Cilt:18, (Ocak) 2005.

- :“*Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayırımı*”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S:2, 2003 (Geçerli Sebep).
- O’HAGAN Emer :“Ten Years Of European Works Councils In Ireland: Testing The Regulatory Capacity Of Soft-Style EU Directives”, **Employee Relations**, Vol. 27 No. 4, 205
- OKUR Zeki :“*İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Bilgisayar Kullanımı ve İşverenin Yükümlülükleri*”, **Çimento İşveren Dergisi**, C:20, S:6, Kasım-2006 (İş Sağlığı ve Güvenliği).
- :“*Yeni Teknoloji ve İş Hukuku*”, **Çimento İşveren Dergisi**, C:20, S:3, Mayıs-2006.
- ÖKÜTÇÜ Davut :“*Son Dönem AB–Türkiye İlişkileri ve Sosyal Politika*”, **Mercek**, Sayı: 42, Nisan 2006.
- ÖZDEMİR Süleyman :“*AB Müzakere Sürecinin Türk Çalışma Yaşamına Etkileri*”, www.yerelsen.org.tr/_resimler/_haberler/SuleymanOzdemir.doc, (Erişim Tarihi:) 09.11.2007.
- ÖZER Ahmet :“*Yeni Avrupa Birliği Anayasası Hangi İlkeleri İçeriyor*”, **Türk İdare Dergisi**, www.icisleri.gov.tr/_icisleri/TurkIdareDergisi/UploadedFiles/DemokanDemirel%2055-66.doc (Erişim Tarihi: 06.11.2008).
- ÖZKALP Enver :“*Örgütlerde İşin Çalışanlar İçin Anlamı ve İş Dizaynı*”, **Kamu-İş**, C:7, S:2, 2003.
- ÖZKUL Aydın :“*İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukununun Gelişmesi Sürecinde Yargıtay*”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S:3, 2004.

- ÖZTÜRK Bahri/
ERDEM Mustafa Ruhan, **Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku**, 10.b., Ankara-2008
- ÖZEK Çetin **:Basın Özgürlüğünden Bilgilenme Hakkına**, 1.b. Alfa Yayınevi, İstanbul-1999.
- PENNINGS Frans/
SÜRAL Nurhan **:Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi**, Ankara-2005.
- REDFERN David **:“An Analysis of The Role of European Work Councils in British Workplaces”**, **Employee Relations**, Vol.29 No.3, 2007.
- REİSOĞLU Seza **:Hizmet Akdi**, Ankara-1968.
- RIDEOUT Roger **:Rideout’s Principles of Labour Law**, London-1989.
- RODRÍGUEZ C. Miguel/
ROYO Pinero **:Developments in Labour Law in Spain Between 1992-2002**, Spain.
- RYCHLY Ludek/
PRITZER Rainer **:Social Dialog at National Level in the EU Accesion Countries”**, IFP on Social Dialog, Labour Law and Labour Administration Working Paper, Geneve, ILO, 2003.
- SARGEANT Malcolm **:“Employee Consultation”**, **Employee Relations**, Vol.23, No:5, 2001.
- :Implementation Report Directive 2001/23/EC**, 2006 (Report Directive 2001/23/EC).
- SBRAGIA Alberda, **:“From Nation State to Member State: The Evolution of The European Community”**, **Europe After Maasticht**, Oxford, Berghahn Books, (1994).

- SCIARRA Silvana :**The Evolation of Labour Law (Report on Italy)**, 2003.
- SCHMİDT Marlene :**Labour Law and Industrial Relations in Germany - Third revised edition (Paperback)**- Aug 1, 2000.
- SCHONMANN Isabelle/
CLAUWAERT Stefan/
WARNECK Wiebke :**Information and Consultation in the European Community, Implementation Report of Directive 2002/14/EC (Draft Report)**, Brussels 2005.
- SEİFERT Achim/
FUNKEN-HOTZEL Elke :*“Wrongful Dismissals in The Federal Rebuclic of Germany”*, **Com.Labour Law&Pol’y Journal**, 2005, Vol:25.
- SELEK Cihan :*“İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları”*, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, (Ağustos-Kasım), 2004.
- SERATLI Gaye Burcu :*“4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”*, **AÜHFD**, C:3, S:2, 2004.
- SEVİMLİ Ahmet :*“İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı”*, **Çimento İşveren Dergisi**, C:17, S:2, (Mart-2003).
- :*“4857 sayılı İş Yasası Çerçevesinde İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshine Genel Bakış ve Tekbiçim (Yeknesak) Fesih Usulü Bulunmayışının Yaratacağı Olası Sorunlar”*, **Çimento İşveren Dergisi**, C:18, S:6, Kasım-2004 (Tekbiçim –Yeknesak- Fesih Usulü).
- SİPAHİ İsmet :*“Türkiye’de Sosyal Diyalog”*, **Avrupa’da ve Türkiye’de Sosyal Diyalog**, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul-2000.
- SLADE Elizabeth A. :**Tolley’s Employment Handbook**, Great Britain-1997.

- SOYER Polat :“*Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler*”, **Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, (Temmuz-Eylül 2004).
- SOYKAN Cavidan :**Bir İnsan Hakkı Olarak Bilgi Edinme Hakkı**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara-2006.
- STORRIE Donald :**Collective Dismissal in Belgium, France, Germany, Sweden and UK**, 2007.
- STREECK Wolfgang :“*Industrial Citizenship Under Regime Competition: The Case of The European Work Concils*”, **Journal of European Public Policy**, Vol:4, No: 4 (December-1997).
- SUBAŞI İbrahim :“*İş Hukukunda Çalışma Süreleri*”, **A.Can TUN-CAY’a Armağan**, İstanbul-2005.
- SÜMER Halûk Hâdi :**İş Hukuku**, 13.B., Konya-2007.
- SÜRAL Nurhan :“*Esnek Çalışma Süreleri ve Modelleri Üzerine Geleceğe Yönelik Bazı Değerlendirmeler*”, **TİSK İşveren Dergisi**, (Haziran-2004), www.tisk.org.tr, (Erişim Tarihi: 08.10.2007)
- :“*Sosyal Diyalog Yoluyla Esneklik Açılımları*”, www.sosyaldiyalogmodeli.org/ek/Nurhan%20Sural.doc. 09.11.2007. (Sosyal Diyalog Modeli).
- :**Evolving Structure of Collective Bargaining in Turkey**, (1990-2005) **Middle Eastern Studies**, Vol:42,

No:6, (November-2006) (Evolving Structure of Collective Bargaining in Turkey).

SÜZEK Sarper

:**İş Hukuku**, 2.B, İstanbul-2005 (İş Hukuku).

:“*İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması*”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:6, S:4, 2002 (Fesih Hakkının Sınırlandırılması).

:“*İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri*”, **Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 2005/6.

:“*Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hakimliği Sempozyumu*”, **Türk Tabipler Birliği, Bildiriler**, Ankara-2003.

:“*İş Hukukunda İç Yönetmelikler*”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 44, Sayı:1, 1995 (İç Yönetmelikler).

:**İş Güvenliği Hukuku**, Ankara-1985

SWEPSTON L.

:“*International Labour Law*”, **Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies**, 2001

ŞAHLANAN Fevzi

:**Sendikalar Hukuku**, 1995.

:“*İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları*”, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kasım-2000-Şubat-2001.

ŞAKAR Müjdat

:**İş Hukuku ve Uygulaması**, 6.b., İstanbul-2005.

- ŞAVRAN Yasemin :**Bilgi Edinme Hakkı ve İdarenin Bilgi Verme Yükümlülüğü**, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli-2006.
- ŞEN Murat :**Türkiye Cumhuriyeti'nin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler**, TÜHİS, Yayın No: 41, Ankara-2003 (Uluslararası Sözleşmeler).
- :*“Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılık”*, **TÜHİS**, Mayıs-2005 (Toplu İşçi Çıkarma).
- :*“Bildirimli Fesihle İhbar Önellilerinin Toplu Sözleşmeyle Artırılması Durumunda İhbar Tazminatı”*, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S:3, 2004.
- :*“Yargıtay Kararları Işığında Süreli Fesihle Yeni İş Arama İzni”*, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Ağustos-2006 (Yeni İş Arama İzni).
- :*“İş Kanununun Uygulama Alanına Giren Esnaf İşyerleri”*, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:6, S:2, 2001. (Esnaf İşyerleri).
- ŞEN Sebahattin :*“Esnek Üretim ve Esnek Çalışma”*, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Mayıs-2000.
- :*“Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi”*, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2006/3.
- ŞENKAL Abdülkadir :*“İletişim Teknolojisi ve Sendikalar (Sanal Sendika ya da İnternet Sendikacılığı)*, **Çimento İşveren Dergisi**, C:17, S:1, 2002.

- ŞENYÜZ Doğan :**Borçlar Hukuku, Genel ve Özel Hükümler**, Ekin Kitabevi, Bursa-2005.
- TAŞKENT Savaş :**“Türkiye’de İşçinin Yönetime Katılması”**, İHD, (Ekim-Aralık-1993) (Yönetime Katılma).
- TAŞKENT Savaş :**İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme**, Ankara-2002 (İş Güvencesi).
- TEKİNALP Gülören/
TEKİNALP Ünal, 2000. :**Avrupa Birliği Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul-2000.
- TEKİNAY/AKMAN/
BURCUOĞLU/ALTOP :**Tekinay Borçlar Hukuku**, 7.B., İstanbul-1993.
- TEZİÇ Erdoğan :**Anayasa Hukuku**, 8.B., İstanbul-2003.
- TINAR Mustafa Yaşar :**“Endüstriyel Demokrasinin Kaçan Fırsatı”**, Mercek, Temmuz-2003.
- TİTMAN Barry/
CAMP Peter :**Titman&Camp: Individual Employment Law**, London-1989.
- TOKOL Aysen :**AT’na Üye Ülkelerde Sendikal Hareketler**, Uludağ Üniversitesi, Bursa-1993.
- TOROSLU Nevzat :**Ceza Hukuku, (Genel Kısım)**, Ankara-2006, s.193.
- TORUN Ebubekir :**İşletmelerde Yönetime Katılma**, www. angelfree.com/nt/ zeuz/yl/ isykatilma.doc. (Erişim Tarihi: 14.11.2007).
- TREU T. :**Labour Law in Italy: 2nd Revised Edition (Paperback - Feb 15, 2007)**.

- TUĞ Adnan :**Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi**, Ankara-1996
- TUNCAY Can :“İş Güvencesi Yasası Ne Getiriyor”, **Çimento İşveren Dergisi**, C: 17, S: 1, Ankara, 2003.
- :“*İş Kanunu Tasarısı’ndaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi*”, **Mercek**, S:8, Nisan 2003.
- TUNÇOMAĞ Kenan /
CENTEL Tankut :**İş Hukukunun Esasları**, 3.B., İstanbul-2003.
- Türkiye İşveren
Sendikaları Konfederasyonu
(TİSK) :**Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye**, TİSK Yayın No: 268, Ankara-2006 (AB Müktesebatı).
- :**İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları**, TİSK Yayın No: 231, Ankara-2003 (AB Uygulamaları).
- UÇUM Mehmet :“*Yeni İş Kanunu Hükümlerine Göre İş Güvencesi*”, **Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Haziran/2003.
- ULUCAN Devrim :“*Avrupa Topluluğu Hukuku’na Uyum Açısından Türkiye’de İşçinin Yönetime Katılması*”, **Avrupa Topluluğu ve Türkiye’nin Uyum Semineri**, İstanbul-1989 (Yönetime Katılma).
- :“*Esneklik İhtiyacı ve İş Hukukunun İşçiyi Koruma İşlevi*”, **A. Can TUNCAY’a Armağan**, İstanbul-2005 (Esneklik).
- UPEX Ropert :**The Law of Termination of Employment**, London-1994.

URHANOĞLU

CENGİZ İştar

:“4857 Sayılı İş Kanunu’nun, Avrupa Birliğinin 18 Mart 1999 Tarihli Belirli Süreli alışma Hakkında ereve Anlaşmasına Göre Değerlendirilmesi”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:10, S:1, 2008.

UŞAN M. Fatih

:“Türk Tabipler Birliği Asgari Ücret Tarifesinin Uygulanabilirliği”, **imento İşveren Dergisi**, C:20, S:3, (Mayıs-2006).

:“Asıl İşverenin Alt İşverenin Sosyal Sigortalar Kanunundan Doğan Borçlarından Sorumluluğu”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S:1, 2002.

:“Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:10, S:1, 2008.

: **Çıracılık Sözleşmesi**, Konya-1994.

:“3308 sayılı ıracılık ve Meslek Eğitimi Kanununun Çıracılık Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin Uygulamada Ortaya ıkan Aksaklıkları ve özüm Önerileri”, **imento İşveren Dergisi**, C:8, S:2, (Mart-1994).

:“Çıracılık Alanında Yapılan Son Yasal Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, **imento İşveren Dergisi**, C:17, S:1 (Ocak-2003)

İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, 1.b., Ankara-2003.

ÜÇİŞİK Fehim

:**Türk İş Hukukunda İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul-1982.

- ÜLGER İrfan Kaya :“Avrupa Birliği Hukukunu Ne Derece Tanıyoruz”, <http://uiportal.net/content413.html>. (Erişim Tarihi: 11.11.2008).
- ÜNAL Ayşe :“AB’de Belirli Süreli Çalışma”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:8, S:1, 2005. (AB’de Belirli Süreli Çalışma)
- :“Avrupa’da Kısmî Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:8, S:1, 2005.
- :“AB Düzeyinde Sosyal Diyalogun Bir Ayağı-Avrupa İş Konseyleri ve Bu Konudaki Yeni Gelişmeler”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:8, S:3, 2005 (Avrupa İş Konseyleri).
- ÜNSAL Engin :“Sosyal Diyalog Yeniden Düzenlenmelidir”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 11/2006
- WAUD Christopher :**Employment Law 1992**, London.
- WEİSS Manfred :“Convergence and/or Divergence in Labour Law Systems?: European Perspective”, **Comp. Labour Law&Poly Journal**, Vol:28.
- :“The Future of The Individual Employment Contract in Germany”, **The Employment Contract in Transforming Labour Relations**, London-1995.
- WEİSS Manfred/
SCHİMDT Marlene :**Labour Law and Industrial Relations in Germany**, 2000.

- WELMAN Karl :“*Solidarity, the Individual and Human Rights*, **Human Rights Quarterly**, 22, (2000).
- WHINCAP Michael :**Modern Employment Law**, Great Britain-1990.
- WHITE Rebecca Hanner :**Employment Law and Employment Discrimination**, 1998.
- WINDEY Paul :“*Bilgilendirme ve Danışma: Avrupa Düzeyi, Ulusal Düzey*” www.celik-is.org/egitim/dergi/dergi-19/34-55.pdf, (Erişim Tarihi: 08.02.2008).
- WRANKEN M. :“*Documentation*”, **Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies**, 2001
- YAMAKAWA Ryuichi :“*The Role of The Employment Contract in Japan*”, **The Employment Contract in Transforming Labour Relations**, 1995.
- YANNAKOUROU
Stamatina :**The Evolution of Labour Law in The European Union (Country Study on Greece-1992-2003)**, 2004.
- YAVAŞI Mahmut :“*Çalışma Yaşamı İle İlgili Başlıca Avrupa Birliği Yönergeleri*”, **TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Mayıs-2005.
- YILMAZ Cafer :“*AB Müzakere Sürecinde Sosyal Diyalog ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Yürüttüğü 'Yenilik ve Değişim İçin Sosyal Diyalog Projesi'*”, **Mercek**, Sayı: 42, Nisan 2006.
- YILMAZ Fatih :“*İş Hukukumuzda Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği Sorunu ve AB Uygulamaları*”, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:21, S:4, (Mayıs-2008).

- YİĞİT Yusuf **:Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İşsizlik Sigortası, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli-2004.**
- YİĞİT Abdulvahap **:İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı, İstanbul-2005.**
- YORGUN Sayım **:“Avrupa Birliği Sürecinde Endüstriyel Demokrasi”, Nusret Ekin’e Armağan, Ankara-2000.**
- ZACHERT Ulrich/
RADNER Thomas **:The Evolation of Labour Law in The European Union: Country Report: Germany and Austria, 2003.**