

İŞ HUKUKUNDA MUTLAK VE NİSPİ EMREDİCİ HÜKÜMLER İLE YEDEK HUKUK KURALLARI

1. GİRİŞ

Emredici hukuk kuralları herkes tarafından uyulması gereken, tarafların iradesi ile değiştirilmesi mümkün olmayan hukuk kurallarıdır.

Nispi emredici hukuk kuralları aksi işçi lehine kararlaştırılabilen hükümlerdir.

Yedek hukuk kuralları ise tarafların aksini serbestçe kararlaştırabildikleri düzenlemelerdir.

Bu makalenin konusunu, İş Hukukunda yer alan mutlak ve nispi emredici hukuk kuralları ile yedek hukuk kurallarının incelenmesi oluşturmaktadır.

2. İŞ HUKUKUNDA MUTLAK EMREDİCİ HUKUK KURALLARI

Mutlak emredici hükümler, taraf iradeleriyle bertaraf edilmesi mümkün olmayan, aksi kararlaştırılmayan hükümlerdir.

Mutlak emredici kurallarda/normlarda emredicilik herkese yöneliktir.

İş sözleşmesi ile kurulan işçi işveren ilişkisinde mutlak emredici hükümler işçi lehine dahi hiçbir surette değiştirilemeyen hükümlerdir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21 inci maddesinde yer alan iş güvencesi tazminatı ile boşa geçen süreye ilişkin ücretin miktarı; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120 nci maddesi yollamasıyla yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesinin on üçüncü bendinde düzenlenen kıdem tazminatının yıllık miktarının Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet Memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek emeklilik ikramiyesini geçemeyeceğine ilişkin tavan sınırı uygulaması, mutlak emredici İş Hukuku hükümlerine ilişkin örneklerdir.

Normun lafzı açıkça mutlak emredici olduğuna işaret edebilir. "Sözleşmelerle hiçbir biçimde değiştirilemez.", "zorunludur.", "geçersizdir.", "hüküm ifade etmez" biçimindeki düzenlemeler normun mutlak emredici olduğunun işaretidir.¹

Devlet ve ona bağlı müesseselerde işçilere ilave tediye yapılmasını öngören 6772 sayılı yasanın ek 1 inci ve 2 nci maddelerine göre toplu iş sözleşmeleri ile kural olarak yılda en çok dört (münhasıran yer altında çalışanlara en çok beş) ikramiye ödenebilir. Yasanın getirdiği bu mutlak emredici hüküm karşısında sözleşmelerle işçilere daha fazla ikramiye ödenmesi kararlaştırılamayacaktır.

Yüksek Mahkeme, işyerinde uygulanan bir Toplu İş Sözleşmesinde(TİS) İş Kanununa aykırı bir hüküm bulunduğu anlaşıldığı üzerine verdiği kararda, "...Toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümlerin kanunların mutlak emredici hükümlerine aykırı olamayacağı, sadece nispi emredici hükümlerin yani işçi lehine konulan hükümlerin aksinin toplu iş sözleşmesi ile işçi lehine değiştirilmesinin mümkün olduğu dikkate alındığında; işyeri dışında gerçekleşen bir suç sebebiyle hüküm giyilmesi halinde kıdem tazminatı ödenmeyeceğine dair bir toplu iş sözleşmesi hükmü



¹ Kübra Doğan Yenisey, İş Hukukunun Emredici Yapısı, Beta Yayınları, İstanbul 2014, sayfa77

kanunun mutlak emredici hükmüne aykırı olacağından geçersizdir.” şeklinde hüküm kurmuştur.²

3. İŞ HUKUKUNDA NİSPİ EMREDİCİ HUKUK KURALLARI

Nispi emredici hükümler ise aksi işçi lehine olmak koşuluyla kararlaştırılabilen hükümlerdir.

İş mevzuatında getirilen nispi emredici hükümlerle işçi hakları açısından bir alt sınır çizilmekte, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleriyle bu sınırın üstüne çıkılabilmekte, fakat bunun altına inilememektedir.³

İş Kanunu’na ait hükümler kural olarak nispi emredici hükümlerdir.

İş Kanunu’nda öngörülen haklar işçi için asgari olup bir taban teşkil eder; bu tabanın üstüne çıkılabilir, ancak altına inilemez. Burada, kamu düzeninin sınırlayıcı etkisi kural olarak yalnızca işveren için söz konusudur.

İş Kanunu’nun 17 nci maddesinde yer alan bildirim önellerine ilişkin düzenleme “...asgari olup sözleşmelerle artırılabilir.” hükmü açıkça bildirim önellerinin asgari niteliğine işaret etmektedir. İş Kanunu’nun 27 nci maddesinde “İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz.”, İş Kanunu’nun 46 ncı maddesinde “7 günlük bir zaman dilimi içinde, kesintisiz en az 24 saat hafta tatil izni verilir.”, İş Kanunu’nun 53 üncü maddesinde yıllık ücretli izin süresinin hizmet süresine göre kanunda belirtilen sürelerden, “az” olamayacağına ilişkin düzenlemeler bu tür hükümlere örnektir.⁴

İşçi lehine menfaat tanıyan düzenlemelerde norm asgari sınır belirlerken; işçi aleyhine, işçiye yükümlülük getiren düzenlemeler ise norm yükümlülüğünün azami sınırını belirler.

Çalışma sürelerine ilişkin pek çok düzenlemede yasa koyucu üst sınırı belirlemiştir. İş Kanunu’nun 63 üncü maddesine göre çalışma süresi “haftada en çok 45 saattir.” İş Kanunu’nun 69/3 maddesine göre işçilerin gece çalışması (bazı sektörler dışında) “yedi buçuk saati geçemez”. İş Kanunu’nun 64/2 maddesi uyarınca telafi çalışmaları “günde 3 saatten fazla olamaz.” İş Kanunu’nun 41/8 maddesi uyarınca fazla çalışma süresi yılda “270 saatten fazla olamaz.” İş Kanunu’nun 15 inci maddesi uyarınca taraflarca kararlaştırılabilecek denem süresi “en çok 2 ay olabilir.”⁵

Bu hükümlerin tamamında yasa koyucu üst sınırı belirlemiştir.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 41/2 maddesi uyarınca, fazla çalışma ücretinin her bir saat için verilecek ücretin “normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle...” ve aynı maddenin üçüncü fıkrası uyarınca fazla sürelerle çalışmada “%25 suretiyle yükseltilmesiyle ödenir.” hükümleri de işçi lehine değiştirilebilecektir.⁶

² Y.HD.T.08.04.2021, E.2020/5440, K.2021/7876

³ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları 13. Baskı, sayfa 3

⁴ Kübra Doğan Yenisey, İş Hukukunun Emredici Yapısı, Beta Yayınları, İstanbul 2014, sayfa 91

⁵ A.g.e.sayfa 91

⁶ A.g.e.sayfa 91



4. İŞ HUKUKUNDA YEDEK HUKUK KURALLARI

Yedek hukuk kuralları ise tarafların aksini serbestçe kararlaştırabildikleri düzenlemelerdir.

Örneğin, İş Kanunu'nun 44 üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca işçilerin genel tatil günlerinde çalışıp çalışmayacakları toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırabileceklerinden söz konusu hüküm bir yedek hukuk kuralı niteliği taşımaktadır.

Yine İş Kanunu'nun 14 üncü maddesinde yer alan "çağrı üzerine çalışma" düzenlemesi de pek çok yedek hukuk kuralını bünyesinde barındırmaktadır.⁷

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14/2 maddesi uyarınca taraflar hafta, ay, yıl gibi zaman diliminde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını, "belirlemedikleri takdirde" haftalık çalışma süresi 20 saat kararlaştırılmış sayılır. İş Kanunu'nun 14/3 maddesine göre işveren işçiden iş görme borcunu çağrı yoluyla yerine getirmesini "aksi kararlaştırılmadıkça" işçinin çalışacağı zamandan en az 4 gün önceden yapmak zorundadır. Yine aynı düzenleme uyarınca "sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise" işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

Yasa koyucu söz konusu düzenlemeyle; taraflarca aksi kararlaştırılmadığı sürece işçinin haftada 20 saat üzerinden ücretinin ödendiği, 4 gün önceden işe çağrının yapıldığı ve her çağrıda en az 4 saat çalıştırıldığı bir düzen oluşturmuştur.

5. SONUÇ

Emredici hukuk kuralları herkes tarafından uyulması gereken, tarafların iradesi ile değiştirilmesi mümkün olmayan hukuk kurallarıdır. Burada toplumsal menfaatlerin korunması amaçlanmaktadır.

Nispi emredici hukuk kuralları ise aksi işçi lehine kararlaştırılabilen hükümlerdir. Bu kurullarla işçinin korunması amaçlanmaktadır.

Yedek hukuk kuralları ise tarafların aksini serbestçe kararlaştırabildikleri düzenlemelerdir. Söz konusu kurullarla ikinci taraf menfaatleri korunmaktadır. Yasa koyucu yedek hukuk kuralları açısından sözleşme taraflarını tamamiyle serbest bırakmamakta; emredici bir içerik dayatmaktadır.

İş Hukukunda mutlak emredici hükümlerle nispi emredici hükümlerin birbirinden ayrılması önem taşımaktadır.

İş mevzuatında bu konuda ayırıcı bir kural getirilmemiştir.

İş mevzuatı kurallarının bu yönden niteliğini belirleme görevi doktrin ve yargıya düşmektedir.

Nitekim Yüksek Mahkeme konuyla ilgili kararlarında, İş Kanununa ait hükümlerin kural olarak (genel olarak) nispi emredici olduğuna; İş Kanununda öngörülen hakların işçi için asgari bir taban teşkil ettiğine; bu tabanın üstüne çıkılabileceğine ancak altına inilemeyeceğine, burada kamu düzeninin sınırlayıcı etkisinin kural olarak yalnızca işveren için söz konusu olduğuna hükmetmektedir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ



⁷ A.g.e.s.117-118