

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Esas No.:1963/172

Karar No.:1963/244

Karar tarihi:21/10/1963

Resmi Gazete tarih/sayı:1.2.1964/11622

Davacı : Türkiye İşçi Partisi

Dâvanın konusu : 3008 sayılı İş Kanununun 5518 sayılı kanunla değişik 1 inci maddesinin birinci fıkrasının, 2 nci maddesinin A, C, Ç, D fıkralarının 38 inci maddesinin birinci fıkrasının, 72., 73., 75., 127., 128., 129., 130., 132 nci maddelerinin ve ayrıca diğer bazı kanunların bir kısım hükümlerinin Anayasa'ya aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

İnceleme :

Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü'nün 15 inci maddesi gereğince 11/3/1963 gününde yapılan ilk inceleme sonunda ;

a) Türkiye Büyük Millet Meclisinde Temsilcisi bulunan Türkiye İşçi Partisi Genel Yönetim Kurulunun; Anayasa'ya aykırı kanunlar hakkında Anayasa Mahkemesinde iptal dâvası açılması, dâvaların konularının belli edilmesi ve gerekli işlemlerin yapılması için Merkez Yönetim Komitesine tam yetki verilmesini kararlaştırdığı, Merkez Yönetim Komitesinin, açılacak dâva konularını belirterek Parti Genel Başkanına dâvaların açılması, izlenmesi ve sonuçlandırılması hususlarında tam yetki verdiği ve dâvanın söz konusu yetki üzerine Parti Genel Başkanı Mehmet Ali Aybar tarafından açıldığı; Türkiye İşçi Partisi Tüzüğü'nün 17 nci maddesine göre Partinin en yüksek merkez organının da Merkez Yönetim Komitesi olduğu anlaşıldığından iptal dâvasının açılmasına bu organ tarafından karar verilmiş olmasının 22/4/1962 gün ve 44 sayılı kanunun 25 inci maddesinin 1 numaralı bendine uygun olduğuna, üyelerden İsmail Hakkı Ülkmen, İbrahim Senil, Celâlettin Kuralmen ve Muhittin Gürün'ün dâva açma kararının, (Parti Tüzüğü'nün 15 inci maddesi uyarınca Partinin en yüksek merkez organı olan Genel Yönetim Kurulunca) ve üyelerden Şemsettin Akçoğlu'nun da (Partinin en yüksek organı olan Büyük Kongrece) verilmesi gerektiği yolundaki muhalefetleriyle ve oyçokluğu ile;

Çeşitli kanunlarla ilgili maddelerin iptalinin bir dilekçe ile istenilmesi, dâvaların çözümlenmesini güçleştireceğinden her kanuna ilişkin madde veya maddeler için örnekler çıkarılmak suretiyle ayrı birer dosya düzenlenerek dâvaların böylece tefrikinin ve dosyada başkaca eksiklik bulunmadığı anlaşılmakla esasın incelenmesine oybirliği ile;

Karar verilmiştir.

Bu suretle 3008 sayılı İş Kanununun yukarıda belirtilen madde ve fıkralarının Anayasa'ya aykırı olduğu iddiasıyla iptali isteminden ibaret olan işbu dâva için düzenlenen rapor, dâva dilekçesi ve ekleri, iptali istenilen kanun maddesi ile Anayasa'nın ilgili maddeleri, bu maddelerin gerekçeleri ile Temsilciler Meclisi görüşme tutanakları okunduktan sonra gereği görüşülüp düşünüldü :

Gerekçe :

Davanın konusunun, ilgili kanun maddelerinin sırasına uyularak 4 bölümde incelenmesi gerekmektedir.

1- 3008 sayılı İş Kanununun 5518 sayılı kanunla değiştirilen 1 inci maddesinin iptali istenilen birinci fıkrası şöyledir :

(Bir iş akdi dolayısıyla, başka bir şahsın iş yerinde bedenen veya fikren çalışan kimseye "işçi" denir).

Dâva dilekçesinde bu hükmün; bir iş verenin iş yerinden bedenen veya fikren çalışan kimseyi işçi saydığı, bu suretle bedeni çalışması fikri çalışmasına üstün veya hiç değilse ona denk olanların bu tarif içinde kalıp fikri çalışması bedeni çalışmasına üstün olan bir kişiyi, işakdine dayanarak bir iş verenin iş yerinde çalışmış olsa bile, işçi saymadığı; bu durumun çalışanlar arasında ayrılık yarattığı, zira bir kısım çalışanların, sosyal mevzuatın ve iş kanununun sağladıkları imkân ve teminattan faydalandırıldıktan halde diğer bir kısım çalışanların faydalandırmadıkları belirtildikten sonra söz konusu hükmün,

a) Sosyal adaleti sağlama amacı ile konulan iş mevzuatının bir kısım işçilere uygulanmaması ve hatta çoğu zaman aynı iş yerinde birlikte çalışanlardan bir kısmına uygulanıp diğer bir kısmına uygulanmaması sonucunu doğurduğundan, sosyal adalet ile bağdaşamıyacak surette kişinin hak ve hürriyetlerini sınırlayan engelleri kaldırmasını Devlete emreden Anayasa'nın 10 uncu maddesinin ikinci fıkrasına aykırı bulunduğu,

b) Bir kısım işçileri uygulama alanına almamak suretiyle kişilerin kanun önünde eşitliğini bozmuş ve bir bakıma, uygulama alanına aldığı işçilere, korumaktan yoksun bıraktığı işçilere nazaran üstün bir durum sağlamış olduğundan, Anayasa'nın, kanun önünde herkesin eşit olduğunu belirten 12 nci maddesine de aykırı bulunduğu ve bu bakımdan söz konusu hükmün, diğer işçileri de şümulüne alacak şekilde değiştirilmesi için İptali gerektiği;

c) İş Kanununun gayesi, işçinin yaşama seviyesini yükselmek, emeğinin karşılığının ödenmesini sağlamak, geleceğini teminat altına almak olduğuna ve Devletin görevi bütün çalışanlar için aynı imkânları yaratmak olduğuna göre, bir kısım işçilerin, fikri çalışmalarının bedeni çalışmalarından üstün olması sebebiyle İş Kanununun himayesi dışında bırakılmış olmalarının; iktisadi ve sosyal hayatın, adalet, tam çalışma esasına ve herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamak amacına göre düzenlenmesinin gerekeceğini emreden Anayasa'nın 41 inci maddesindeki prensiplere aykırı bulunduğu;

ç) Bir kısım çalışanlar İş Kanununun himayesinden yoksun bırakıldıklarından çalışma hayatının kararlılığını düzenliyen hükümlerin bu kişiler hakkında uygulanmamasının, Devlete, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde geçmesini sağlama görevini veren Anayasa'nın 42 nci maddesinin ikinci fıkrasına aykırı olduğu;

d) Bir kısım işçi grupunu, esas amacı sosyal güvenliği sağlamak olan İş Kanununun dışında bıraktığından herkesin hakkı olan sosyal güvenliği sağlamak görevini Devlete veren Anayasa'nın 48 inci maddesi hükmüne de aykırı bulunduğu,

İleri sürülmektedir.

Gerçekten 3008 sayılı İş Kanununun 1 inci maddesinin birinci fıkrasında, bir iş yerinde bedenen veya bedenen ve fikren çalışanlar, bu kanunun uygulanması bakımından işçi sayılmakta ve buna göre yalnız fikri çalışma yapanlarla fikri çalışanları bedeni çalışmalarından üstün olanlar kanunun uygulama alanının dışında kalmaktadır. Meselenin yalnız bu açıdan ele alınması, ilk bakışta konuda bir adaletsizliğin ve eşitsizliğin bulunduğu idiasının yerinde olduğu düşüncesini akla getirebilir. Ancak bu durumun, Anayasa'ya aykırılık haliyle karıştırılmaması gerekmektedir. Zira

bir kanun hükmünün Anayasa'ya aykırı olduğunun iddia edilebilmesi için, söz konusu hükmün metin olarak, Anayasa'nın koyduğu esaslara aykırı bir kural koymuş olması gerekir.

İş Kanununun söz konusu 1 inci maddesinin birinci fıkrası ise, bir iş yerinde bedenen veya bedenen ve fikren çalışan kimseye işçi adını vermektedir. Anayasa'da bu durumda olan kişilerin işçi sayılamıyacağı hakkında bir hüküm bulunmadığına göre bu fıkranın Anayasa'ya aykırılığı söz konusu edilemez.

Her ne kadar bu fıkra, bir iş yerinde sadece fikir çalışması yapanların veya fikir çalışmaları beden çalışmalarından üstün olanların durumu hakkında bir hüküm koymamak suretiyle bunları kendi alanı içine almamış ise de bu durum Anayasa'ya aykırılık teşkil etmevîp, fıkra hükmünün bu bakımdan eksik olduğunun ileri sürülmesini mümkün kılabılır. Nitekim durumun bu özelliği, davacı tarafından da görülmüş olacaktır ki bu konudaki istem (..... 1 inci maddenin birinci fıkrasının, diğer işçileri de şümulüne alacak şekilde tâdil edilmesi için iptali gerekmektedir) şeklinde ifade edilmiştir.

Halbuki Anayasa Mahkemesinden, ancak Anayasa'ya aykırı olan bir kanun hükmünün uygulama alanından kaldırılmasını sağlamak için iptal kararı istenebilir, yoksa bir hükmün, uygulama alanının genişletilmesi amacı ile, değiştirilmesini sağlamak için iptali istenemez. Zira bu yolda bir istemde, söz konusu hükmün iptali değil, daha geniş bir alana yayılmak suretiyle uygulamada kalması amacı bulunmaktadır ki bu suretle istemin kendisi dahi, mevcut hükümde Anayasa'ya bir aykırılık değil, ancak, davacının düşüncesine göre, bir eksikliğin bulunduğunu ifade etmiş olmaktadır.

Nitekim 1936 senesinde Hükümet tarafından hazırlanarak Büyük Millet Meclisine sunulmuş bulunan İş Kanunu Tasarısı; 2 nci maddesinde (Bir iş akdi dolayısıyla bedeni veya fikri hizmetini veyahut bunların her ikisini birlikte başkasına kiralayan kimseye işçi denir) denilmek suretiyle ve fikir işçileri de dâhil olmak üzere bütün çalışanlara şâmil olarak hazırlanmış ve tasarımı inceleyen Büyük Millet Meclisi Geçici Komisyonu tarafından da bu tarif (Bir iş akdi dolayısıyla, başka bir şahsın iş yerinde, bedeni veya fikri yahut hem bedeni hem fikri surette çalışan kimseye işçi denir) suretinde ifade edilerek aynı esas kabul edilmiş iken tasarının Millet Meclisi Genel Kurulunda görüşülmesi sırasında Komisyon tarafından evvelki madde yerine değişik şekilde teklif olunan yeni madde metnine fikir çalışmaları ile ilgili olan kayıt alınmıyarak madde hükmü halen yürürlükte bulunan şekliyle kabul edilmiş ve bu suretle fikir işçileri İş Kanununun kapsamı dışında bırakılmıştır.

Yine İş Kanununun ilk hazırlanmasında ve sonradan 5518 sayılı kanunla yapılan değişikliğe varan çalışmalar sırasında, kanunun, sanayi kolunda çalışanların durumunu düzenlemek amacını taşıdığı, Tarım kollarındaki işçilerin, hava ve deniz işçilerinin ayrı kanunlara konu olmaları gerektiği hususları üzerinde açıkça durulmuş ve tartışmalar yapılmıştır.

Bundan da anlaşılmaktadır ki kanun koyucu, 3008 sayılı İş Kanunu ile belli alanda ve belli nitelikte çalışan işçilerin durumunu düzenlemiş bunların dışında kalan diğer kollardaki işçilerle ilgili mevzuatı, sosyal ve ekonomik hayattaki gelişmeye uygun olarak gelecekte çıkarılacak kanunlara bırakmıştır.

Nitekim 13 Haziran 1952 günlü ve 5953 sayılı (Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi) hakkındaki kanunun 4 Ocak 1961 günlü ve 212 sayılı kanunla değiştirilen 1 inci maddesi ile, Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışıp da İş Kanununun 1 inci maddesindeki işçi tarifinin dışında kalanlar ele alınarak haklarında hükümler konulmuştur.

Yine 1936 senesinde kabul edilen İş Kanununda, mutlak olarak, çiftçilik, deniz ve hava işçileri, kanunun kapsamı dışında bırakıldığı halde 25 Ocak 1950 gününde 5518 sayılı kanunla yapılan değişiklik ile, yükleme ve boşaltma ile ilgili olarak liman ve iskelelerde mavna ve benzeri araçlarla yapılan işler, havacılığın yer tesisleri ile meydan, depo ve atölyelerine ait işler, her türlü Tarım sanatlarına ait işler, çiftlik ve ormanlardaki bina yapımı, fabrika işleri, hava hattı ve dekovil yapımı ve taşıma işleri ve çiftliklerde kurulmuş olup da sanayi karakteri üstün nitelikteki atelyeler, kanunun uygulama alanı içine alınmıştır.

Görülüyor ki kanun koyucunun bu konuda tuttuğu yol, memleketin ekonomik ve sosyal gelişmesini izlemek suretiyle bütün iş kollarında çalışanların durumlarını zamanı geldikçe ekonomik ve sosyal teminata bağliyerek Anayasa'nın emrettiği görevlerin yerine getirilmesi yönündedir.

Kaldığı Anayasa'nın 53 üncü maddesi (Devlet, ibü bölümde belirtilen iktisadi ve sosyal amaçlara ulaşma ödevlerini, ancak iktisadi gelişme ile malî kaynaklarının yeterliği ölçüsünde yerine getirir.) demek suretiyle Devlet'e bu husustaki görevlerini, memleketin iktisadi ve malî gelişmesini izleyerek onunla muvazi bir ölçü içerisinde kalmak suretiyle yerine getirme imkânını da tanımış bulunmaktadır.

Sonuç olarak, 3008 sayılı İş Kanununun 5518 sayılı kanunla değiştirilen 1 inci maddesinin birinci fıkrası hükmünün, fikir işçileri bakımından eksik bulunduğu gerekçesiyle Anayasa'nın 10 uncu maddesinin ikinci fıkrasına, 12., 41 inci maddeleriyle 42 nci maddesinin ikinci fıkrasına ve 48 inci maddesine aykırı olduğu iddiası yerinde bulunmamaktadır.

II- 3008 sayılı İş Kanununun 5518 sayılı kanunla değiştirilen 2 nci maddesinin iptali istenilen hükümleri şöyledir :

(Madde 2- Bu kanunun uygulanması aşağıdaki esaslara göre yapılır :

A- Bu kanun, mahiyeti itibariyle yolunda işliyebilmesi için günde en az on işçi çalıştırmayı gerektiren iş yerlerine ve buralarda çalışan işçilerle bunların iş verenlerine uygulanır.

C- Çalıştırdığı işçi sayısı bakımından yukarıda yazılı A fıkrasının tarifine uygun nitelikte olmamakla beraber mahiyetleri ve ekonomik durumları itibariyle bu kanun ile 3008 sayılı İş Kanunun hükümlerinin kısmen veya tamamen, mahal veya iş kolu itibariyle kendilerine teşmili lâzım gelen işler ve iş yerleri Bakanlar Kurulu kararı ile tebit edilerek Çalışma Bakanlığınca uygulanır.

Ç- Deniz ve hava nakliyatı ile tarım işlerinde bu kanun hükümleri uygulanmaz.

D- Aynı çatı altında birlikte yaşayan bir ailenin fertleri veya hısımları arasında ve aralarına dışarıdan başka kimse katılmıyarak ev içinde yapılan işlerle ev hizmetleri bu kanunun şümülü dışındadır).

Dâva dilekçesinde bu hükümlerin Anayasa'ya aykırılığı özel olarak aşağıdaki gerekçelere dayandırılmaktadır :

A- Anayasa'nın 10 uncu maddesinin ikinci fıkrasına göre, kişinin haklarını sosyal adalet ilkelerine aykırı şekilde sınırlayan engelleri kaldırmak Devletin görevi olduğu,

B- Anayasa'nın 12 nci maddesi, kişilerin kanun önünde eşitliği prensibini koyduğu,

C- Anayasa'nın 41 inci maddesine göre iktisadi ve sosyal hayatın, herkes için adalete ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlanması amacına göre düzenlenmesi gerektiği,

Ç- Anayasa'nın 42 nci maddesi, Devlet'e, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde geçmesi için sosyal iktisadi ve malî tedbirlerle çalışanları korumak yükümlülüğünü yüklediği,

D- Anayasa'nın 48 inci maddesi, herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ilkesini koyduğu,

Halde;

1- İş Kanununun 2 nci maddesinin A fıkrasında, 10 işçi çalışan iş yerleri ölçü alınmak suretiyle sosyal adaletin sağlanması için konulmuş bulunan İş Kanunu hükümlerinin daha az işçinin çalıştığı iş yerlerinde uygulanma imkânı kaldırılmakta, bu ayrı işlemle işçiler arasında eşitsizlik yaratılmakta, iktisadi hayatın adalet esaslarına göre düzenlenmesi gerektiği ilkesine aykırı bir durum meydana getirilmekte, insanca yaşamının sağlanması ve çalışma hayatının kararlılık içinde geçmesi için alınmış olan sosyal, iktisadi ve malî tedbirlerden bir kısım çalışanlar yoksun bırakılmakta ve yeterli sayılmasa bile, bir dereceye kadar güvenlik sağlayan İş Kanunu bir kısım çalışanlara uygulamamak suretiyle onlar sosyal güvenlikten yoksun edilmekte olduğundan bu fıkra hükmü Anayasa'nın yukarıda belirtilen esaslarına aykırı bulunmaktadır.

2- Aynı maddenin C fıkrası ile, 10 işçi çalıştırılmamakla birlikte nitelikleri ve ekonomik durumları bakımından bazı iş yerlerinin İş Kanunlarının uygulama alanı içine alınabilmesi konusunda Bakanlar Kuruluna yetki verilmekte ise de; bu yetkinin kullanılması sonucunda 4-5 işçi çalıştıran bazı iş kolları, şehir nüfusu da gözönüne alınarak, İş Kanununun kapsamına alınmakta ve fakat bu durumlarda da İş Kanununun bütün hükümleri uygulanmadığı gibi şehirlerin nüfuslarına göre yapılan ayrımlarla eşitsizlik daha fazla çoğaltılmakta ve böylece bu fıkra hükmü de bütün işçiler arasında Anayasa'nın 10 uncu ve 12 nci maddelerindeki sosyal adaleti ve eşitliği sağlamamakta ve aynı zamanda Anayasa'nın 41., 42 nci ve 48 inci maddelerinin yukarıda belirtilen hükümlerine de aykırılık yaratmaktadır.

3- Aynı maddenin Ç fıkrası memleketimizin esas üretim kolu olan tarım alanında çalışanları, D fıkrası da aynı çatı altında birlikte yaşayan bir ailenin fertleri veya hısımları arasında yapılan işlerle aynı aileden olmamakla beraber bir aile yanında ev hizmeti görenleri İş Kanununun himayesi dışında bırakarak onun sağladığı haklardan ve teminatlardan mahrum etmekte olduğundan bu fıkraların hükümleri de Anayasa'nın 10 uncu maddesinin de yer alan sosyal adaleti ve 12 nci maddesinde belirtilen eşitliği bozmakta ve Anayasa'nın 41., 42 ve 48 inci maddelerinde yazılı ilkelere de aykırı bulunmaktadır.

Bu suretle 3008 sayılı İş Kanununun 5518 sayılı kanunla değiştirilen 2 nci maddesinin A, C, Ç, ve D fıkralarının yukarıda belirtilen hükümlerinin Anayasa'nın 10 uncu maddesinin ikinci fıkrasıyla 12., 41., 42 ve 48 inci maddelerinde yer almış bulunan sosyal adalet, kanun önünde eşitlik esaslarına; iktisadi ve sosyal hayatın adalete ve herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir hayat seviyesi sağlanması amacına göre düzenlenmesi, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde geçmesi için sosyal iktisadi ve mali tedbirlerle çalışanların korunması ve herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olması ilkelerine aykırı hüküm taşıdıkları ileri sürülmektedir.

Bu iddialar aşağıda açıklandığı üzere yerinde değildir:

A- Anayasa'nın 10 uncu maddesinde yer alan sosyal adalet ilkesinin, bu maddede belirtilen diğer ilkeler gibi, Anayasamızın esas ve prensiplerinin ışığı altında mânalandırılması gerekir.

Nitekim Anayasa'da sosyal adaletin tarifi yapılmamıştır. Ancak Anayasanın ikinci kısmının üçüncü bölümünde sosyal adaleti sağlamak amacını güden bazı ilkelerin (Sosyal ve iktisadi haklar ve ödevler başlığı altında birer Anayasa kuralı olarak konulmuş bulundukları görülmektedir. Şüphesiz Anayasa'nın öngördüğü sosyal adaleti sağlayıcı kurallar bu bölümde gösterilenlerden ibaret değildir. Bunların dışında, demokrasi ve hukuk devleti anlayışı içerisinde başka gerekleri ve sonuçları olan kurallar da bulunabilir.

Bu sebeple Anayasa'mızın kabul etmiş olduğu sosyal adalet terimine Anayasa'nın temel düzeni ve hukuki ve siyasi sistemi içinde ve o sistemin esaslarına uygun olarak bir anlam vermek, bu ilkenin bu anlam içerisinde kanun koyucuya direktif verdiğini kabul etmek gerekir. Bunun sonucu olarak sosyal adalet ilkesinin, Anayasa'daki diğer hak ve hürriyetlerle ilgili ilkeleri sınırladığı gibi diğer ilkelerin de sosyal adalet ilkesini sınırladığını benimsemek doğru olur.

Hal böyle olunca konuyu sadece çalışanların hakları bakımından ele almak doğru değildir. Sosyal adalet ilkesinin işçi ile birlikte, iş vereni ve toplumun diğer fertlerini de himayesi altında bulundurduğu ve sosyal adalet ilkesinin Anayasa'mızda yer alan diğer ilkelerle sınırlandırılmış olduğunu düşünmek ve bu yüzden de bu konuda kurallar koyarken memleketimizin iktisadi düzenine ve dolayısıyla bütün fertlerin iktisadî ve sosyal durumlarına ve Anayasa ile sağlanan haklarına ve hürriyetlerine yapacağı etkileri de hesaba katmak gerekir.

Bu konudaki ölçünün belli edilmesi işinin ise, Anayasa'daki temel İlkelere uygun olmak ve belirtilen dengeyi sağlamak kaydıyla kanun koyucunun takdirine bağlı olduğu şüphesizdir. Kanun koyucunun bu takdirini Anayasa hükümlerine uygun olarak kullanıp kullanmadığını da yukarıda belirtilen esasların ışığı altında incelemek icabeder. Bu konuda kanun koyucu, memleketin ekonomik ve sosyal durumuna göre günde en az on işçi çalıştırmayı gerektiren iş yerlerine bu kanunun uygulama imkânı olabileceğini düşünmüş ve bunu bir prensip olarak koymuştur. Burada dikkat edilecek husus, kanun koyucunun, fiilen çalıştırılan işçi sayısını değil, işyerinin normal olarak işleyebilmesi için çalıştırılması gereken işçi sayısını, yani işin ve işyerinin, durumuna ve memleketin ekonomik hayatında yapacağı etkilere göre bu kanunun uygulanmasına imkân verecek bir nitelikte bulunmasını esas tutmuş ve bu konudaki sosyal adaletin, bu ölçü içinde sağlanabileceğini düşünmüş olmasıdır.

Kanun koyucunun, bu ölçünün altına inilmesi halinde İş Kanunu hükümlerinin maddî bakımdan uygulama imkânı kalmıyacağını, küçük iş yerlerinin çalışmalarını güçleştirmek suretiyle memleketin üretim gücünde azalmaya yol açabileceği gibi fiyat artışlarına da sebep olabileceğini ve bu suretle toplumun, işçiler de dâhil olmak üzere, bütününe ilgilendiren sosyal adalet konusunda bir dengesizlik meydana gelebileceğini düşünmüş olduğu aşîkârdır.

Şüphesiz bu değişmez bir Ölçü değildir. Memleketin ekonomik ve sosyal şartlarının gelişmesi ile bu ölçünün değiştirilmesi de mümkündür ve hatta lüzumludur. Nitekim aynı maddenin Ç fıkrasıyla bu hususta bir seyyaliyet sağlanmış, bu ölçünün altında olmakla beraber nitelikleri bakımından İş Kanununun uygulanmasının mümkün olacağı anlaşılan iş yerlerine kanunun tümünün veya bazı kısımlarının uygulanabilmesi hususunda Bakanlar Kuruluna yetki verilmiştir. Bu suretle iş ve iş yerinin niteliği bakımından kanunun uygulanması mümkün olduğu takdirde on kişiden daha az işçi çalıştırılması gereken iş yerlerinin de İş Kanununun kapsamına alınması suretiyle davacı partinin güttüğü, bütün işçilerin bu kanundan yararlanmaları amacına varılmak istenilmiştir.

Bu bakımdan sözü geçen 2 nci maddenin A ve C fıkraları hükümleri Anayasa'nın sosyal adalet ilkesine aykırı veya onun özünü zedeleyici nitelikte görülmemiştir.

Yine aynı maddenin Ç fıkrasında yer alan, tarım işleriyle deniz ve hava taşıma işlerini İş Kanununun kapsamı dışında bırakan hükümlerini de sosyal adalet ilkesinin özünü zedeleyici nitelikte görmek yerinde değildir.

Zira bu istisnalar da, on kişiden az işçi çalıştıran iş yeriyle ilgili istisnada olduğu gibi sözü geçen iş yerlerinin ve buralardaki iş nevilerinin sınai karakter taşıyan işlere ve işyerlerine nazaran haiz oldukları nitelik ayrımının gözönüne alınmasından ve böylece İş Kanunu ile konulmuş bulunan hükümlerin bu gibi iş yerlerine de uygulamalarının mümkün görülmemiş olmasından ve bu alanlarda ki işlerle iş yerlerine uygun mevzuatın ayrı bir inceleme konusu yapılarak yürürlüğe konulması gerekeceği düşüncesinden ileri gelmektedir.

Nitekim 3008 sayılı İş Kanununa ait Hükümet Tasarısını inceleyerek düşüncesini bildirmiş olan Danıştay Tazminat Dairesinin 15/11/1934 günlü mazbatasında (Ziraat iş ve işçiliği ile sanayi iş ve işçiliği arasında büyük farklar vardır. Lâyiha sırf sanayi işçileri noktasından hazırlanmıştır. Ziraat işlerinde bu kanun hükümlerinin uygulanmasına imkân bulunmamaktadır. Ziraat işleri için de ayrı bir lâyiha hazırlanmak üzeredir. Deniz işleri, Deniz Ticaret Kanunun ile muayyendir. Hususiyeti icabı istisnası tabii görülmüştür. Ana baba idaresinde bir ev içinde aile fertleri arasında yapılan işlerin de kayıtlara tahammülü olmadığından istisnanın kabulü uygundur) denilmek suretiyle tarım kolundaki işlerin İş Kanununun konusuna dâhil işlerden ayrı olduklarından yeni bir kanun konusu yapılması gerektiği belirtilerek Hükümet teklifi kabul edilmiş, tasarıyı inceleyen meclis komisyonlarında ve Meclis Genel Kurulunda yapılan görüşmelerde de aynı esas üzerinde durulmuştur. Bunlardan da anlaşıldığı üzere ayrı nitelikte olan konulara aynı esasların uygulanması mümkün olmadığı gibi aksinin kabulü halinde gereken sosyal adalet ilkesinin tam tersi sonuçlar doğabilir. Bu bakımdan tarım iş kolları ile deniz ve hava taşıma işlerinin ve ev sanatlarıyla hizmetlerinin ayrı konular olarak ele alınmasının ve ayrı kanunlarla düzenlenmesinin düşünülmesi Anayasa'ya aykırı bir tutum sayılamaz. Bu yolda davranışın amacı, bu iş kollarında çalışanları sosyal garantilerden yoksun kılmak, sosyal adalet ilkesi dışında bırakmak değil, kendi bünyelerine uygun ve memleketin genel iktisadî ve sosyal durumuna muvazi tedbirler alınarak sosyal adalet ilkesinin sağlanmasıdır. Bugün bu konudaki boşluğun sebebi, İş Kanununun sözü geçen 2 nci maddesinde yer alan hükümler değil, bu konulara ilişkin tedbirlerin ayrı kanunlarla alınmamış olmasıdır.

Nitekim İş Kanununda bu hususta ilk şekline göre bir ilerleme vardır. Zira 8/6/1936 günlü ve 3008 sayılı İş Kanunun önce mutlak olarak çiftçiliği, deniz ve hava taşıma işlerini, tamamiyle kapsamı dışında bıraktığı halde 25 Ocak 1950 gününde 5518 sayılı kanunla yapılan değişiklikle her türlü tarım sanayiine ait işler, çiftliklerdeki ve bina yapımı fabrika işleri, hava hattı ve dekovil yapımı ve taşıma işleri ve çiftliklerde kurulup sınai karakteri üstün olan işler İş Kanununun kapsamı içine alındığı gibi, deniz işlerinden yükleme ve boşaltma ile ilgili olarak liman ve iskelelerde mavnalı ve benzeri araçlarla yapılan işler ve hava işlerinden havacılığın yer tesisleri ile meydan, depo ve atelyelere ait işler de İş Kanununun kapsamı içine alınmış ve bu suretle nitelikleri bakımından İş Kanununun konusuna giren işlere benzeyen işler de bu kanuna tabi tutulmuştur.

Bu bakımdan İş Kanununun 5518 sayılı kanunla değiştirilen 2 nci maddesinin D ve Ç fıkralarındaki istisna hükümlerini de Anayasa'nın 10 uncu maddesinde yer alan sosyal adalet ilkesine aykırı ve onun özünü zedeleyici nitelikte görmek mümkün bulunmamaktadır.

B- Sözü geçen 2 nci maddenin A, C, Ç, ve D fıkraları hükümlerini Anayasa'nın 12 nci maddesinde yer alan eşitlik hakkını zedeleyici nitelikte görmek de mümkün değildir.

Zira bu fıkraların hükümleri kişileri değil, belli nitelikteki iş kollarını veya iş yerlerini hedef tutmaktadır. Bu sebeple bu hükümleri kişi hakları ile ilgili görmek doğru olmaz. Yukarıda belirtildiği üzere bu ayrımlar, memleketin sosyal ve ekonomik yapısının imkânları gözönüne

alınarak bir kısım iş kolları ile belli nitelikteki iş yerlerinde iş Kanunu hükümlerinin uygulanmasına imkân görülmemiş olmasından ileri gelmektedir.

Ö halde herhangi bir kişi, İş Kanunun kapsamına giren bir iş kolunu ve iş yerini seçtiği zaman İş kanununa tabi olacak, bunun dışında kalan iş kolunu veya iş yerini seçtiği zaman da bu kanuna tabi olmayacaktır. Şu duruma göre bir vatandaşın İş Kanunundan yararlanıp yararlanmaması seçtiği İş koluna veya iş yerine bağlı olduğuna ve böylece olayda kişinin iradesi hâkim bulunduğuna göre ortada Anayasa'nın 12 nci maddesindeki (Herkes, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç din ve mezhep ayırımı gözetilmeksizin, kanun önünde eşittir.) şeklinde ifade edilen eşitlik ilkesine aykırı bir durum söz konusu bulunmamaktadır.

Ç- Sözü geçen 2 nci maddenin A, C, Ç ve D fıkralarının hükümlerinin Anayasa'nın 41, 42 ve 48 inci maddelerinin hükümlerine aykırı sayılması da mümkün değildir. Zira Anayasa'nın üçüncü bölümünde yer alan bu maddelerin hükümleri, Devlete sosyal ve iktisadi alanda gerekli bir takım amaçlar göstermektedir.

Dâva dilekçesinde de belirtildiği üzere bu amaçlar; Anayasa'nın 41, 42 ve 48 inci maddelerinde ;

a) İktisadi ve sosyal hayatın, adalet ve herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlanması amacına göre düzenlenmesi,

b) Devletin, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal, iktisadî ve malî tedbirlerle çalışanları koruması,

c) Herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve bu hakkın sağlanması için devletin sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilâtı kurması ve kurdurması,

şeklinde ifade edilmiştir.

Şüphesiz İş Kanunu, bir kısım iş kollarında bu amaçlara ulaşmak için alınmış tedbirler arasındadır. Devletin, memleketin ekonomik ve sosyal şartlarındaki gelişmelere muvazi olarak diğer iş kollarında da aynı amaçlara ulaşmak çabasında olduğu ve hazırlıklar yaptığı yukarıdaki açıklamalarda gösterilmiştir.

Diğer taraftan konu ile ilgili olmak üzere Anayasa'nın 53 üncü maddesi şöyledir :

(Madde 53- Devlet, bu bölümde belirtilen iktisadî ve sosyal amaçlara ulaşma Ödevlerini, ancak iktisadî gelişme ile malî kaynaklarının yeterliği ölçüsünde yerine getirir).

Görülüyorki Anayasa'mız, iktisadi ve sosyal amaçları, şartlar ne olursa olsun, derhal yerine getirilmesini zorunlu kılan sert hükümlere bağlanmamış, bunların, memleketin sosyal ve iktisadi gelişmesine müvazi olarak ve kademe kademe sağlanacak hedefler olduğunu açıkça belirtmiştir.

Bu sebeple bugün İş Kanununun, şartları ve durumları ne olursa olsun, memleketteki bütün İş kollarını ve iş yerlerini kapsamamış olmasını Anayasa'nın 41, 42 ve 48 inci maddelerine aykırı saymakta doğruluk görülmemiştir.

III- Bu dâva ile 3008 sayılı İş Kanununun iptali istenilen bir başka hükmü de 38 inci maddenin birinci fıkrasına ilişkin bulunmaktadır. Söz konusu fıkra hükmü şöyledir :

(Madde 38- Gerek bir arıza vukuunda, Gerek vukubulmasının varit görülmesi halinde, yahut makineler veya alât ve edevat için hemen yapılması lâzım acele işlerde, yahut mücbir sebepler hususunda ancak iş yerinin normal çalışmasına hâlel gelmemesinin teminini icap ettirecek dereceyi

aşmamak kaydıyla, işçilerin hepsinin veya bir kısmının 35 ve 36 ncı maddeler mucibince muayyen olan günlük çalışma müddetlerinden fazla çalıştırılmalarına cevaz vardır. Şu kadar ki, bu suretle vâki istisnai çalışmadan yalnız bir saati günlük iş ücretinin içinde sayılıp ondan fazla süren çalışmalarla geçecek saatlerin her biri için normal ücretin mukannen saatlere nisbeti miktarında ayrıca ücret ödenir).

Dâva dilekçesinde bu hükmün Anayasaya aykırılığı şu gerekçeye dayandırılmaktadır.

İşin güvenliği ve iş yerinin geleceği bakımından 38 inci maddede sözü geçen durumlarda işçinin fazla çalıştırılması tabii görülebilir. Ancak is akdinin en önemli unsuru işçinin çalışması karşılığında iş verenden ücret almasıdır. Sosyal adaletin temellerinden biri de çalışanlara emeklerinin karşılığı olan ücretin ödenmesidir. Halbuki 38 inci maddedeki şartlara, işçilere yaptırılan fazla çalışmanın ilk saatinin karşılığının verilmeyeceği, bu ücretin günlük ücretin içinde sayılacağı kabul edilmiştir. Bundan başka, yaptırılan fazla çalışmanın sonraki saatlerinin de normal ücretin belli saatlere oranı miktarınca verileceği hükmü konulmuştur. Böylece İş Kanununun koyduğu fazla çalışma ücreti ödenmeden işçi çalıştırılmasına yol açılmıştır.

Bu hal :

a- Anayasanın 10 uncu maddesinin ikinci fıkrasında ifadesini bulan sosyal adalet ilkesine,

b - Anayasanın 41 inci maddesinin birinci fıkrasındaki, iktisadi ve sosyal hayatın adalet esaslarına göre düzenleneceği ilkesine,

c - Anayasanın 42 nci maddesindeki, çalışanların Devletçe korunması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için gerekli tedbirlerin alınmasına ilişkin hükme,

d - Nihayet ilk saatte yaptırılan fazla çalışma ücretinin hiç ödenmemesi, karşılıksız çalışma, bu çalışmada mecburiyet bulunduğu cihetlede, angarya niteliğinde olduğundan Anayasanın 42 nci maddesinin ikinci fıkrasına,

Aykırı bulunmaktadır.

3008 sayılı kanunun 38 inci maddesinin iptali istenilen birinci fıkrası, birbirinden ayrı nitelikte iki hükmü kapsamaktadır :

1- Maddedeki şartlar içerisinde yaptırılacak fazla çalışmanın bir saati günlük çalışma saati içerisinde sayılmakta ve bu saat için herhangi bir ücret ödenmemektedir.

2- Bir saatten fazla çalışmaların her saati için günlük normal ücretin bir saate düşen miktarında fazla çalışma ücreti ödenmektedir.

Görüldüğü üzere birbirinden ayrı olan bu iki hükmün Anayasamız bakımından da ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir.

1- 38 inci maddenin öngördüğü fazla çalışma, kanunla belirtilmiş bulunan çalışma şartları içinde olmasına ve bu çalışmanın işçinin muvafakatine bağlı olduğu hususunda kanunda herhangi bir hüküm de bulunmamasına göre, mecburi niteliktedir ve çalışmaya katılmayan işçinin kanuni müeyyide ile karşılaşacağı tabiidir. Bu duruma göre işçi, günlük normal iş saatleri dışında ve mecburi olarak çalıştırıldığı halde kendisine fazla çalıştığı ilk saat için herhangi bir ücret verilmemektedir. 38 inci madde hükmü bu bakımdan angarya niteliğini taşımaktadır.

Anayasanın 42 nci maddesinin ikinci fıkrasında ise (Angarya yasaktır.) hükmü bulunmaktadır. Anayasanın bu açık hükmü karşısında İş Kanununun 38 inci maddesinin birinci

fıkrasının, maddedeki şartlar içerisinde yapılacak fazla çalışmadan bir saat için hiç bir ücret ödenmeyeceğine ilişkin hükmü Anayasaya aykırıdır.

2- Bir saatten sonraki her fazla çalışma saati için, normal günlük ücretin bir saate düşen miktarında fazla çalışma ücreti verilmesinin Anayasaya aykırı bulunduğu iddiasına gelince :

Anayasamız fazla çalışma ücreti konusunda herhangi bir miktar göstermiş veya sistem tesis etmiş olmayıp sadece, 45 inci maddesinde (Devlet çalışanların yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır.) demek suretiyle bir hedef göstermiştir. Diğer taraftan Anayasanın 53 üncü maddesi ile, bu hedefe, iktisadi gelişme ve malî kaynakların yeterliği Ölçüleriyle ifade edilen bir sınır içinde ulaşılabacağı esasını koymuştur.

Bu bakımdan kanun koyucu, bu maddelerin ışığı altında koyacağı kurallarla ücrette adaleti sağlamak durumundadır.

Bu dâvada, günlük ücret bakımından bir adaletsizlik ileri sürülmediğine göre o ücrete oranla ödenecek fazla çalışma ücretinin adaletsiz olduğu iddiası haklı olamaz. İş Kanununun 37 nci maddesinde belirtilen fazla çalışma ücreti miktarının aynı kanunun 36 ncı maddesi gereğince yapılacak fazla çalışmalarda uygulanmamakta olması da Anayasa hükümlerine aykırılık iddiasını haklı gösteremez. Zira ortada yukarıda da belirtildiği üzere Anayasaya aykırı bir hüküm mevcut olmayıp İş Kanununun iki maddesi arasında, bu maddelerde kabul edilen fazla çalışma ücretlerinin miktarları bakımından, ayrılık bulunmaktadır. Kaldı ki bu iki madde ile kabul edilmiş bulunan fazla çalışma ücretlerinin ayrı olmasının da sebepleri vardır. Nitekim 37 nci madde, memleketin ekonomik menfaatleri bakımından yahut nitelikleri itibariyle ve üretim miktarlarını normal seviyenin üstüne çıkarmak amacı ile yapılacak fazla çalışmaları Öngörmüş ve buna göre bir saat için verilecek fazla çalışma ücretinin, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 25-50 fazlasıyla ödeneceğini belirtilmek suretiyle fazla üretimden işçinin payını da düşünerek adaleti sağlamaya çalışmıştır.

Halbuki dâvaya oknu yapılan fazla çalışma, iş Kanununun 38 inci maddesinde şartları açıklanan çalışmalardır. Bu çalışmaların hedefi, maddeden anlaşıldığı üzere üretimi normal ölçüler içinde ayakta tutabilmekte ve iş yerinin memleketin üretim hayatı içindeki yerini muhafaza ve devam ettirebilmek için yapılması gerekli çabalar olup bunda hem işverenin, hem işçinin, hem de memleket ekonomisinin ortak menfaati vardır ve el birliği ile bu çalışmanın yapılması gerekmektedir. Bu bakımdan ortada fazla bir üretim olmadığı ve sadece normal çalışmanın sağlanması düşünüldüğü halde sırf işçinin emeğinin karşılıksız kalmaması için işveren, normal ücret Ölçüsünde, bir fazla çalışma ücreti ödemek zorunluğunda bırakılmakta ve fakat buna karşılık işçinin de, aldığı bu fazla çalışma ücreti ile yetinmesi uygun görülmekte, 37 nci maddede olduğu gibi üretim artışını sağlayan fazla çalışmalardaki ölçü içerisinde ayrıca bir zam verilmemektedir.

Görülüyorki burada Anayasa'nın 45 inci ve 10 uncu maddelerindeki adalet veya sosyal adalet ilkelerini; Anayasa'nın 41 inci maddesindeki iktisadi ve sosyal hayatın adalet prensiplerine göre düzenleneceği, 42 nci maddesindeki çalışmaların Devletçe korunması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için gerekli tedbirlerin alınması esaslarını zedeleyen bir durum yoktur.

Sonuç olarak bu gibi hallerde ilk saat da dâhil olmak üzere normal çalışma saatlerinden fazla olarak geçecek her çalışma saati için, normal günlük iş ücretinin bir saatine düşen miktarda fazla çalışma ücreti ödenmesinde Anayasa'ya aykırılık bulunmamaktadır.

IV- Bu dâva ile Anayasaya aykırılığından bahisle iptalleri istenilen hükümler arasında 3008 sayılı İş Kanununun 72., 73., 75., 127., 128., 129., 130. ve 132. maddeleri de bulunmaktadır.

Dâva mahkememizde 28/2/1963 gününde açılmıştır. Sözü geçen maddeler ise, 15/7/1963 günlü ve 275 sayılı (Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt) Kanununun 64 üncü maddesiyle yürürlükten kaldırılmış olduklarından bu maddelere ilişkin istemin konusu kalmamış bulunmaktadır.

Sonuç :

1- 3008 sayılı İş Kanununun 5518 sayılı kanunla değişik 1 inci maddesinin birinci fıkrasının Anayasaya aykırı olmadığına ve buna ilişkin istemin reddine oybirliği ile;

2- Aynı kanunun 5518 sayılı kanunla değişik 2 nci maddesinin A, C, Ç, D fıkralarının Anayasaya aykırı olmadıklarına ve bunlara ilişkin istemin reddine oybirliği ile;

3- 3008 sayılı İş Kanununun 38 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan ve fazla çalışmanın bir saatinin günlük iş ücretlinin içinde sayılmasına ilişkin bulunan hükmün Anayasaya aykırı olduğundan iptaline oybirliği ile;

Fazla süren çalışmalarla geçecek saatlerin her biri için normal ücretin mukannen saatlere nisbeti miktarında ayrıca fazla çalışma ücreti ödeneceğine ilişkin hükümde Anayasaya aykırı bir cihet görülmediğinden bu konu ile ilgili istemin reddine, Başkan Sünuhi Arsan, Üyelerden İbrahim Senil, Salim Başol, Yekta Aytan, Ahmet Akar ve Ekrem Tüzemenin (Fazla çalışılan her saat için ücretin zamsız ödenmesinin Anayasaya aykırı bulunduğu) yolundaki muhalefetleriyle ve oy çokluğu ile;

4- 3008 sayılı iş kanununun 72., 73., 75., 127., 128., 129., 130 . ve 132. maddeleri dâvadan sonra yürürlüğe giren 15/7/1963 günlü ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 64 üncü maddesiyle yürürlükten kaldırılmış olduğundan halen konusu kalmıyan ve maddelere ilişkin bulunan istem hakkında bir karar verilmesine yer olmadığına oybirliği ile;

21/10/1963 gününde karar verildi.

Başkan
Sünuhi Arsan

Üye
Osman Yeten

Üye
Rifat
GöksuGGöksuGöGööö

Üye
İ. Hakkı Ülkmen

Üye
Lütfi Akadlı

Üye
İbrahim Senil

Üye
İhsan Keçecioğlu

Üye
Salim Başol

Üye
Celâlettin Kuralmen

Üye
Yekta Aytan

Üye
Fazıl Uluocak

Üye
Ahmet Akar

Üye
Muhittin Gürün

Üye
Lütfi Akadlı

Üye
Ekrem Tüzemen

MUHALEFET ŞERHİ

3008 sayılı İş Kanununun (işin tanzimi) bölümünde yer alan 35 inci maddesinin "A" bendinde iş müddetinin haftada kırksekiz saat olduğu ve bunun Cumartesi günleri dahi işlemesi caiz işyerlerinde günden çok sekiz saati geçmemek şartıyla haftanın çalışma günlerine taksim olunacağı yazılıdır. Aynı bölümdeki 37 nci maddenin birinci fıkrasında da ekonomik menfaatleri bakımından, yahut mahiyetleri itibariyle, bazı kayıt ve şartlar altında, 35 inci maddenin "A" bendi hükmünün dışarısında kalınarak günlük çalışma müddetlerinin geçici zamanlar için daha fazla hadlerde artırılabilirliği belirtilmiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasının 4 numaralı bendine göre de fazla saatlerle çalışmayan işçilerin muvafakatlerinin alınması iktiza eder. Sözü geçen maddenin 3 numaralı bendinde de fazla çalışılan saatlerin ücretinin yüzde yirmibeşten elliye kadar yükseltmek suretiyle ödeneceği ifade edilmiştir. Dâva konusu 38 inci maddenin birinci fıkrasında ise aynen "gerek bir arıza vukuunda gerek vuku bulmasının varit görülmesi halinde, yahut makineler veya alet ve edavat için hemen yapılması lâzım acele işlerde; yahut mücbir sebepler hususunda ancak işyerinin normal çalışmasına halel gelmemesinin temininin icabettirecek dereceyi aşmamak kaydıyla, işçilerin hepsinin veya bir kısmının 35 inci ve 36 ncı maddeler mucibince muayyen olan günlük çalışma müddetlerinden fazla çalıştırılmalarına cevaz vardır. Şu kadar ki, bu suretle vâki istisnai çalışmadan yalnız bir saati günlük iş ücretinin içinde sayılıp ondan fazla süren çalışmalarla geçecek saatlerin her biri için normal ücretin mukannen saatlere nisbeti miktarında ayrıca ücret ödenir" denilmektedir.

Görülüyorki, 3008 sayılı İş Kanunu, esas itibariyle, Önceden işçinin muvakatı alınmak kaydıyla, işyerlerinde fazla çalışılmasına müsaade etmekte, buna karşılık çalışan fazla saatlerin ücretlerinin yüzde yirmibeşten, elliye kadar yükseltilerek ödenmesini İstemektedir.

İş Kanununun 38 inci maddesi ise bazı hallerde işçiyi rızasına bakılmaksızın fazla çalışmaya mecbur tutmakta ve günlük fazla çalışmasının bir saati için hiçbir ücret Ödenmemesini, geri kalan fazla çalışma saatlerinin ücretlerinin ise zamsız ödenmesini kabul etmektedir. İşçinin bu maddenin istediği şekilde fazla çalışmayı reddetmesi halinde işveren, iş Kanununun 16 ncı maddesine dayanarak, iş akdini herhangi bir tazminat ödemeksizin feshedebilecektir.

334 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'nın 10 uncu maddesi Devleti kişinin temel hak ve hürriyetlerini, fert huzurunu, -sosyal adalet ve hukuk devleti ilkeleriyle bağdaşamayacak surette sınırlayan siyasi, iktisadi ve sosyal bütün engelleri kaldırmak ve insanın maddi ve mânevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamakla görevlendirmiştir. Aynı Anayasanın 41 inci maddesinin birinci fıkrasında iktisadi ve sosyal hayatın adalete tam çalışma esasına ve herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlanması amacına göre düzenlemesini âmirdir. Yine Anayasanın 42 nci maddesinde de "Devlet, çalışanların insanca yaşaması ve çalışması hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal, iktisadi ve malî tedbirlerle çalışanları korur ve çalışmayı destekler; işsizliği önleyici tedbirler alır" denilmektedir. Anayasanın (Ücrette adalet sağlanması) kenar başlıklı 45 inci maddesinde ise Devletin, çalışanların yaptıkları işe uygun ve insanlık

haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi saklamalarına elverişli adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alacağı belirtilmiştir.

İş Kanunu, yukarıda açıklandığı üzere, prensip olarak, günlük iş süresinin sekiz saat olmasını kabul etmiştir. Bunun sebebi de bir insan vücudunun günde, normal olarak, ancak bu kadar çalışmaya müsait olmasıdır. Bunun üstündeki bir çalışmanın işçiyi fazla yoracağına ve yıpratacağına şüphe yoktur, işte bunun içindir ki kanun koyucu esas itibariyle kanunda gösterilen bazı hallerde, bazı kayıt ve şartlarla ve önceden işçinin muvafakati alınmak kaydıyla günlük çalışma süresinin sekiz saatin üstüne çıkarılabileceğini ve fazla çalışılan saatlerin ücretinin normal çalışma saatleri ücretinden bir miktar fazla olarak Ödeneceğini kabul etmiştir. Bu da sosyal adalet esaslarına uygundur. İş Kanununun 38 inci maddesi ise işçiyi esas prensibe uygun olmıyan bir şekilde fazla çalışmaya zorlamakta ve fazla çalışılan saatlerin ücretinin normal çalışma saatlerinin ücreti gibi ödenmesini kabul etmektedir. İşçi ister işyerinin istihsalini artırmak, isterse işyerindeki bir arızayı gidermek maksadiyle çalıştırılmış olsun çalıştığı her fazla saatin ücretinin kendisine yükseltilerek ödenmesi gerektir. İşyerindeki bir arıza dolayısıyla işverenin bir zarara duçar olması işçinin fazla çalıştığı saatlerin ücretinin zamsız olarak ödenmesini hiçbir zaman haklı gösteremez. Fazla çalışarak normalin üstünde yorulan bir işçiye bu emeğinin karşılığının tam ödenmesi doğru olur. Malî durumu işçinin malî durumundan kat kat üstün olan bir işverenin işyerinde meydana gelmesi muhtemel olan veya meydana gelen bir arızayı önlemek veya gidermek için rızası alınmaksızın fazla çalıştırılan işçilerin fazla çalıştıkları saatlerin ücretlerinin zamsız ödenmesi sosyal adalet prensiplerine uygun olmaz.

Özetle ifade edilmek lâzım gelirse İş Kanununun işçiyi fazla bir ücret istemeğe hakkı olmaksızın "fazla çalışmaya zorlayan 38 inci maddesinin birinci fıkrasının fazla çalışma saatlerinin ücretinin normal çalışma saatlerinin ücreti gibi ödeneceğine dair hükmü Anayasanın hem ruhuna, hem de 10, 41, 42 ve 45 inci maddelerine aykırı olduğundan iptali gerekir. Kararın sonuç kısmının 3 numaralı bendinin ikinci fıkrasına bütün bu sebeplerle muhalifiz.

Başkan
Sünuhi Arsan

Üye
İbrahim Senil

Üye
Salim Başol

Üye
Ekrem Tüzemen

Üye
Yekta Aytan

Üye
Ahmet Akar