

# Sosyal Devlet Kapsamında Çalışma Özgürlüğü ve Çalışma Hakkının Değerlendirilmesi<sup>(\*)</sup>

## Evaluation of Freedom of Work and Right to Labor Within the Scope of Social State

Dr. Öğr. Üyesi Hamide BAĞÇECİ (TACİR)<sup>(\*\*)</sup>

### Öz:

Sosyal ve ekonomik haklar, sosyal devletin gerçekleştirilmesinde büyük öneme sahiptir. Bu hakların amacı sosyal adaleti sağlamak, sosyal eşitsizliği azaltmak, toplum içinde yer alan zayıf ve güçsüz grupları korumak ve insanın onuruna uygun biçimde yaşamasını sağlamaktır. Bu bağlamda klasik haklardan farklı olarak sosyal haklar, devlete birtakım olumlu edimlerde bulunma görevi yükler. Nitekim 1982 Anayasası'nın 48'inci maddesinde herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme özgürlüğüne sahip olduğu, devletin, çalışanların yaşam seviyesini yükseltmek, çalışma yaşamını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alacağı düzenlenmiştir. 49'uncu madde de ise çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğu belirtilmiştir. Öte yandan her ne kadar tekil biçimde ifade edilse de bu hakkı tamamlayan, anayasal güvenceye kavuşturulmuş birçok aracı hak da mevcuttur. Ücret hakkı, tatil hakkı, dinlenme hakkı, iş güvencesi, iş ve sosyal güvenlik hakları ile toplu olarak kullanılan sendikal haklar bu kapsamdadır. Bu çerçevede çalışmamızda öncelikle sosyal devlet anlayışı ışığında sosyal hakların gelişimi ve hukuki niteliği ele alınmış, daha sonra "çalışma özgürlüğü ve hakkı" Anayasa Mahkemesi kararlarıyla değerlendirilmiştir.

### Anahtar Kelimeler:

Sosyal Devlet, Sosyal Haklar, Çalışma Özgürlüğü, Çalışma Hakkı.

### Abstract:

Social and economic rights are of great importance in the realization of a social state. Generally the aims of these rights are setting social justice, preventing social inequality, protecting the vulnerable groups within the society and ensuring that they live in a way that is appropriate to human dignity. Within this context unlike the classical rights, these social rights impose a number of positive actions on the state. Hence, in the Article 48 of 1982 Constitution it is regulated that everyone has the freedom to work and conclude contracts in the field of one's own choices and that the state shall take measures to ensure increase in life quality of the employees, to protect employees and unemployed in order to improve the working life, to support working, to create an economic environment convenient for protection of unemployment and to ensure labor peace. Additionally, Article 49 states that the work is the right and duty of everyone. On the other hand, although it is expressed in a singular form, there are many other constitutionally guaranteed rights complementing this right those are closely related to the right to work. As a matter of fact, the right to wage, the right to vacation, the right to rest, job security, labor and social security rights and collective trade union rights are within this scope. Within this frame in our study, the development of the social rights and the legal nature are discussed within the light of social state and then the right to labor and freedom of work are evaluated with the Constitutional Court decisions.

### Keywords:

Social State, Social Rights, Freedom of Labor, Right to Work.

(\*) Hakemli makale | Peer Reviewed Article

(\*\*) Kadir Has Üniversitesi | Hukuk Fakültesi | Anayasa Hukuku Anabilim Dalı | Öğretim Üyesi

E-posta: hamide.tacir@khas.edu.tr

Orcid Id: <https://orcid.org/0000-0002-4105-8829>

Makalenin yayınevine geliş tarihi: 14.02.2019

Makalenin kabul tarihi: 26.03.2019

*Çalışmak her şeyi fetheder<sup>1</sup>*

## Giriş

Sosyal devlet, özellikle 20. yüzyılda batı demokrasilerinde liberal devlet anlayışının evrilmesiyle ortaya çıkmıştır. Liberal devlete hâkim olan klasik haklar ve özgürlükler karşısında devletin tutumu değişmiş, sosyal devlet kavramı, devletin sosyal barış ve adaleti sağlamak amacıyla sosyal ve ekonomik yaşama aktif müdahalesini gerekli gören bir anlayışa dönüşmüştür. Bu kapsamda, Türkiye’de anayasal gelişmeler doğrultusunda, 1961 Anayasası’nda 1924’ten kopma olarak adlandırılabilir en büyük yenilik; söz konusu sosyal devlet anlayışının Cumhuriyetin temel niteliklerinden biri olarak kabul edilmesi; bunun gerçekleşmesi için Anayasa’da sosyal ve ekonomik haklara yer verilmesidir. Bu bağlamda sosyal devlet, insanlara onurlarına uygun biçimde asgari bir yaşam düzeyi sunan, toplumun refahını sosyal adalet ve sosyal eşitlik ilkelerine göre yerine getirmesi beklenen devlettir. Çağdaş sosyal devlet anlayışı, Anayasa Mahkemesi kararlarında da belirtildiği üzere; “sosyal hukuk devletinin tüm kurumlarıyla Anayasa’ya uygun biçimde kurularak işletilmesini, bu yolla bireylerin refah, huzur ve mutluluğunun sağlanmasını gerekli” kılar. Böylece devlet, ekonomik ve sosyal yaşamın gelişmesine ayak uyduramayanlara yardım elini uzatır.

Nitekim bu anlayış ışığında, sosyal devleti gerçekleştirmek için geniş kapsamlı haklar ve ödevler listesi öngören 1961 Anayasası’nda “çalışma özgürlüğü ve hakkı” düzenlenmiş; 1982 Anayasası’nın yürürlükteki hükümlerine temel oluşturmuştur. Ekonomik içerikli sosyal hakların başında yer alan çalışma özgürlüğü ve hakkı, 1982 Anayasası’nın üçüncü bölümünde 41’inci madde ile 65’inci madde arasında “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlıklı kısımda yer almıştır. Bu çerçevede çalışma özgürlüğünü tamamlayan çalışma hakkı ise, tarihsel açıdan ele alındığında, ikinci kuşak haklar içinde kabul edilen ve devlete olumlu edimde bulunma ve hizmet sağlama görevi yükleyen pozitif statü hakları içinde değerlendirilmektedir. Gerek ulusal gerek uluslararası düzenlemelerde tanınmış temel bir insan hakkı olan söz konusu “çalışma özgürlüğü ve hakkı”, tekil biçimde ifade edilse de bu hakkı tamamlayan, anayasal güvenceye kavuşturulmuş birçok aracı hak da mevcuttur. Ücret hakkı, tatil hakkı, dinlenme hakkı, iş güvencesi, iş ve sosyal güvenlik hakları ile toplu olarak kullanılan sendikal haklar bu kapsam içinde yer almaktadır. Nitekim Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi (İHAM) de kararlarında işe girme, işten çıkarılma, işyerinde güvenlik, emeklilik, işçi sağlığı gibi farklı çalışma haklarından bahsetmiştir.

Çalışmada bu bağlamda, öncelikle sosyal devlet anlayışı ışığında sosyal hakların gelişimi ve hukuki niteliği değerlendirilecek, bu kapsamda yer alan ekonomik içerikli haklar belirlenerek 1982 Anayasasında yer alan “çalışma özgürlüğü ve hakkı” ele alınacaktır.

## I. Sosyal Devlet Kavramı ve Gelişimi

### A. Liberal Devletten Sosyal Devlete...

Sosyal devlet, liberal devletin kendi yapısı içinde 20. yüzyılın ikinci yarısında gerçekleştirdiği bir aşamadır. Bireyin iradesini esas alan doğal hukuk kuramına dayanan liberal devlet anlayışına göre, doğuştan akıl ve irade sahibi olan insanlar, içinde buldukları doğal yaşama döneminden çıkarak sosyal ve siyasal sözleşmeleri oluşturmuşlardır. Bu sayede toplumlar, devletler ve iktidarlar kurulmuş; bunların kaynağı doğuştan özgür ve eşit olan birey iradesine dayandırılmıştır. Buna göre başlı başına bir değer ve devletin amacı olan birey, devletin tek dayanağıdır (Göze, 2015: 394-395).

1789 tarihli Fransız Bildirgesi’nin 2’nci maddesinde yer aldığı üzere, tüm siyasal toplumların amacı insanın dokunulmaz ve vazgeçilmez olan haklarını korumaktır. Devletin bu hedefe ulaşabilmesi için yapması gereken tek şey ise, bireyin doğuştan sahip olduğu ve iktidara devretmediği bu hakları ve özgürlükleri güvence altına almaktır. Bu durumda siyasal iktidarların görevi, kanunlar çerçevesinde kullandıkları sürece özgürlüklere herhangi bir müdahalede bulunmamaktır. Eşitlik ise özgürlüğün uzantısı, gerekli ve zorunlu sonucu olarak kabul edilmiş, bireyleri kanun önünde eşit ve özgür sayan liberal devlet, sosyal ve ekonomik koşulların yarattığı eşitsizliklerle ilgilenmeyen bir yaklaşım içinde olmuştur (Göze, 2015: 396-397). Bu anlayışın sürdüğü dönemde, sosyal alanda bazı sorunlar ortaya çıkmış, gelir ve servet eşitsizlikleri artmış ve sınıf çatışmaları yoğunlaşmıştır (Atar, 2017: 118). Bu nedenle, liberal devletin kabul ettiği kanun önünde eşitlik ilkesi, 20’nci yüzyılın ikinci yarısından sonra sosyal devlet anlayışı içinde fırsat eşitliği ile tamamlanmaya çalışılmış, bu sayede sosyal devlet adeta “Robin Hood” yaklaşımını benimseyen bir yapılanma ile ortaya çıkmıştır (Andersen, 2012: 8). Bu bağlamda sosyal devlet radikal devrimlerle değil, daha yavaş toplumsal ve politik evrimlerle inşa edilmiştir (Isakjee, 2017: 5).

Sosyal devlette birey, toplumun ve devletin kaynağının amacı olmaya devam etmiş, iktidarın sahibi ve yapısı değişmemiş, siyasal temsil ve ulus egemenliği ilkesi varlığını korumuştur. Bu kapsamda değişen, sadece bireyin maddi ve manevi varlığını geliştirme ve koruma amacıyla uygulanacak olan yol ve yöntemler olmuştur. Nitekim sosyal devlette devletin kaynağı artık, sadece birey değil; aynı zamanda bireyin kurduğu toplumdur. Sosyal devletin insanı, belli bir sosyal, ekonomik ortam içinde yaşayan çeşitli sosyal bağlantıları olan bir varlıktır (Göze, 2015: 398-399).

Bu çerçevede gelişen sosyal devlet ise esas olarak liberal-kapitalist ekonomi sistemi içinde yer alır. Zira bu sistemde özel mülkiyet, miras hakkı korunmuş, bireylere çalışma ve dilediği işte ve meslekte çalışma özgürlüğü tanınmıştır. Liberal ekonomiye ait bu temel ilkeler varlığını devam ettirse de, sosyal devlet, liberal devletin aksine ekonomik yaşama müdahale eder. Devlet bir yandan kamu işletmeleri kurup işletirken, diğer yandan özel teşebbüsü teşvik eder ve denetim

<sup>1</sup> Virgil, Georics: Aeneid, Book I, s. 145-6.

altında tutar. Özel mülkiyeti korur; ama kamu yararına aykırı olarak kullanılmasını engelleyici tedbirler alır (Göze, 2015: 432). Sosyal devletin bu tür müdahalelerinin başlıca amacı, ekonomik gelişmeler sonucu ortaya çıkan bazı durumlardan zarar gören kitleyi, özellikle yeni gelişen işçi sınıfının gereksinimlerini ve çıkarlarını korumaktır

Belirtelim ki, devletin sosyal barışı ve adaleti sağlamak amacıyla sosyal ve ekonomik yaşama müdahale etmesinin gerekli olduğu düşüncesine dayanan sosyal devlet anlayışı, devletin üretim araçları üzerindeki mülkiyetini tamamen kaldıran sosyalist devlet anlayışından farklıdır (Özbudun, 2018: 138-139).

## B. Türk Anayasalarında Sosyal Devlet Anlayışı

1924 Anayasası döneminde devletin ekonomik ve sosyal sorunlar karşısında görevleri çoğalmışsa da, devletten bu görevleri yerine getirmesini isteyecek bir hak anlayışı henüz yoktur. Nitekim sosyal devlet ilkesinin yer almadığı 1924 Anayasası'nda sadece ilköğretimin ücretsiz olması (m.87) ve çiftçiyi toprak sahibi yapmak için istimlak kurumları öngörülmüştür (m.74). Ancak bununla birlikte, sosyal dayanışma ve planlı ekonomi anlayışları liberal devlet yapısı içinde 1924 Anayasası döneminde ortaya çıkmıştır. Nitekim bu dönemde, çalışma yaşamında işverene getirilen birtakım yükümlülükler sosyal yardım derneklerinin devlet bütçesinden yardım alması öngörülmüştür (Göze: 2015: 408). Bu bağlamda 1923 tarihinde toplanan İzmir İktisat Kongresi de önemlidir. Zira burada devletin sosyal politikalar bakımından öncelikleri belirlenmiştir. Bu bağlamda işçi hakları, çalışma koşulları, sosyal güvenlik ve sendikalar ile ilgili önemli kararlar alınmıştır (Yay, 2014: 153). Ancak belirtelim ki, batıda işçi sınıfı hareketleriyle birlikte oluşan sosyal devlet anlayışı ve buna bağlı sosyal politikalar ülkemizde merkezinde devletin yer aldığı bir süreçte gelişmiştir (Yay, 2014: 151).

Türk hukukunda sosyal devlet anlayışına ilişkin en önemli adım 1961 Anayasası'yla gerçekleşmiş, sosyal devlet ilkesi Cumhuriyetin temel nitelikleri arasında sayılmıştır. 1961 Anayasası'nın 2'nci maddesine göre; *"Türkiye Cumhuriyeti, insan haklarına ve başlangıç'ta belirtilen temel ilkelere dayanan, millî, demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk devletidir"*. Sosyal ve ekonomik haklar listesine de yer veren 1961 Anayasası, 10'uncu maddesinin ikinci fıkrasında yer alan düzenlemeyle, sosyal devletin gerçekleştirilmesinde devlete düşen görevleri hüküm altına almıştır. Buna göre: *"Devlet, kişinin temel hak ve hürriyetlerini, fert huzuru, sosyal adâlet ve hukuk devleti ilkeleriyle bağdaşamayacak surette sınırlıyan siyasî, iktisadî ve sosyal bütün engelleri kaldırır; insanın maddî ve mânevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlar"*.

Anayasa Mahkemesi'nin 1961 Anayasası döneminde verdiği bir kararda ise sosyal devlet şöyle tarif edilmiştir: *"... demokratik sosyal hukuk devleti, insan hak ve özgürlüklerine saygı gösteren, ferdin huzur ve refahını geliştiren ve teminat altına alan, kişi ile toplum arasında denge kuran, emek ve sermaye*

*ilişkilerini dengeli olarak düzenleyen, özel teşebbüsün güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayan, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal, ekonomik ve mali önlemler alarak çalışanları koruyan, işsizliği önleyici ve milli gelirin adalete uygun biçimde dağılmasını sağlayan önlemler alan ... devlet ..."* (AYM E. 1963/336). Bu doğrultuda Mahkeme, emek, sermaye, çalışanların insanca yaşaması ve milli gelirin adaletli olması gerekleri üzerinde durmuştur. Daha sonraki kararlarında ise buna ek olarak sosyal adalet ve sosyal güvenlik unsurlarını öne çıkarmıştır (Özbudun, 2018: 137).

1982 Anayasası da benzer biçimde sosyal devlet ilkesini cumhuriyetin temel nitelikleri arasında saymış, devletin *"sosyal bir hukuk devleti"* olduğu 2'nci maddede ve *"Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşit ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu"* 'Başlangıç' bölümünde ifade edilmiştir. Nitekim Anayasa Mahkemesi çeşitli kararlarında, sosyal devleti Anayasa'nın 2'nci maddesi uyarınca vatandaşın sosyal durumu ve refahı ile ilgilenen ve onlara asgarî yaşam düzeyi sağlayan ilke olarak tanımlayarak 1961 Anayasası döneminde benimsediği yaklaşımını sürdürmüştür (AYM, E. 1986/16 ve AYM, E. 1995/37). Malî güce göre vergilendirmenin sosyal devletin vergi adaleti ilkesi olduğuna değinen bir başka kararda ise Mahkeme; *"yasakoyucunun vergi koyarken yükümlülerin ekonomik güçlerini gözönünde tutması ve tüm yükümlüleri, vergi yükleri yönünden birlikte değerlendirmesi gerekir"* biçiminde ifade etmiştir (AYM, E. 1997/1).

Sosyal devlet aynı zamanda sosyal güvenlik kavramıyla da yakından ilişkilidir. Anayasa Mahkemesi bu doğrultuda, sosyal güvenlik kavramını sosyal hukuk devletin dayanaklarından birini olarak nitelendirmiş ve sosyal adaletin gerçekleşmesine elverişli ortamın sosyal güvenlikle yaratılabileceğini kabul etmiştir (AYM E. 1998/19).

Ayrıca bu kapsamda sosyal devlet anlayışının kanunlara yansıtılması da bir gerekliliktir. Bu doğrultuda sosyal devletin gereklerine uygun bir düzenlemenin yapılıp yapılmadığı, incelenen konunun özellikleri, değişen koşullara ve ekonomik gerekçelere göre değerlendirilmelidir (AYM, 25.10.1990 - E. 1989/23, K. 1990726; Karagülmez, 2012: 177).

Sonuç olarak, anayasal bütünlük ve Anayasa Mahkemesi kararları ışığında sosyal devlet; kişilere, sadece klasik özgürlükleri sağlamakla yetinmeyip, aynı zamanda kişilerin insan onuruna uygun yaşamları için gerekli olan maddi gereksinimleri karşılamayı kendine vazife bilen devlet olarak ifade edilebilir (1961 Anayasası 2'nci maddesi gerekçesinden aktaran; Tanör / Yüzbaşıoğlu, 2018: 111). Yani, sosyal devlet, sosyal adaleti ve sosyal güvenliği sağlayan; herkes için insan onuruna uygun bir yaşam sürme düzeyini gerçekleştirebilecek devlettir (Özbudun, 2018: 146).

Bu doğrultuda sosyal devletin gerçekleştirilmesinde bazı yöntemlerin belirlenmesi gerekir. Yani sosyal devlet ilkesini benimsemiş olan anayasalarda sosyal devletin hangi hukuki araçlarla olumlu edimlerini yerine getireceği, sosyal ve ekonomik yaşama müdahaleyi nasıl gerçekleştireceği ve bunun sınırları nasıl belirleyeceği düzenlenmiş olmalıdır.

### C. Sosyal Devletin Gerçekleşme Yöntemleri

Sosyal devletin gerçekleşmesinde ilk ve asıl görev devlete düşmektedir. Nitekim bu durum sosyal haklara ilişkin anayasal kuralların ifade biçiminden de ortaya çıkar. Ancak sosyal devlet ilkesinin gerçekleşmesini, sadece devletten beklemek yetersiz kalır. Zira Anayasa'nın 65'inci maddesinde<sup>2</sup> yer alan "*mali kaynakların yeterliliği*" ölçütü sosyal devlet ilkesinin gerçekleştirilmesinde doğal bir sınır oluşturur (Sağlam, 2013: 336). Ayrıca bu alanda alınacak önlemlerin nitelikleri gereği -ücretin belirlenmesi veya bir işçinin günde kaç saat çalışacağı belirlenmesi gibi asgari koşullara işaret ediyor oluşu- sosyal devlet ilkesinin yaşama geçirilmesinde yetersiz kalmasının diğer nedenidir (Sağlam, 2013: 338). Bu sorunların ve yetersizliğin aşılması ise büyük ölçüde sendikal hakların etkin kullanılması ve sendikal örgütlerin etkinlikleri sayesinde sağlanabilir.

### D. Sosyal Devletin Gerçekleşmesinde 1982 Anayasası Düzenlemeleri ve Sosyal Haklar

1982 Anayasası'nın temel nitelikleri arasında sayılan sosyal devleti gerçekleştirme yöntemleri; (1) *sosyal haklar*, (2) *sosyal adaleti sağlamaya ve gelir eşitsizliklerini azaltmaya yönelik tedbirler* olarak iki biçimde sınıflandırılabilir. Ancak sosyal devletin gerçekleşmesini sağlayan bu iki yöntemin değerlendirilmesi, çalışmanın sınırlarını aşmaktadır. Bu nedenle, *sosyal adaleti sağlamaya ve gelir eşitsizliklerini azaltmaya yönelik tedbirlere* genel olarak değinilecek, ağırlıklı olarak sosyal haklar ve bu kapsamda yer alan "*çalışma hak ve özgürlüğü*" değerlendirilecektir.

#### 1. Genel Olarak

1982 Anayasası'nın üçüncü bölümü; "*Sosyal ve Ekonomik Hak ve Ödevler*" başlığı altında, sosyal devleti gerçekleştirmek üzere bazı düzenlemeler öngörmüştür. Burada yer alan "*Ekonomik Haklar*" ibaresinden, liberal toplum düzeninin bir parçası olan girişim özgürlüğüne bağlı mülkiyet hakkı, ticaret, sanayi ve sözleşme serbestisinin yanında "*ekonomik içerikli sosyal haklar*" da anlaşılmalıdır. Nitekim Anayasa'da ekonomik içerikli sosyal hakların başında *çalışma hakkı* (m.49) ile *sosyal güvenlik hakkı* (m.60) yer alır (Karağülmez, 2012: 184). Bu hakları güvenceleyen aracı haklar ise; *çalışma şartları ve dinlenme hakkı* (m.50), *sendika kurma hakkı* (m.51), *toplular iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı* (m.53), *grev hakkı ve lokavt* (m.54), *ücrette adalet sağlanması* (m.55), *tarım, hayvancılık ve bu üretim dallarında çalışanların korunması* (m.45) gibi büyük kısmı toplu olarak kullanılan haklar bulunmaktadır (Kaboğlu, 2012: 12).

Bunun dışında 1982 Anayasası'nda yer alan *eğitim ve öğrenim hakları* (m.42) ile *sağlık hizmetleri ve çevrenin korunması* hakları (m.56) kişinin insan onuruna uygun olarak yaşayabilmesini sağlayan koşulları oluşturur ve gerek amaç gerek içerik bakımından sosyal haklar kategorisinde yer alır. Bu sayede, kişinin maddi ve manevi olarak kendini geliştirmesi sağlanmış olur.

Öte yandan 1982 Anayasası'nın "*Sosyal, Ekonomik Hak ve Ödevler*" kısmında yer alan bazı hükümler fırsat eşitsizliğini ortadan kaldırmak, Anayasa'nın dördüncü kısmının ikinci bölümünde yer alan "*ekonomik hükümler*"in bazıları ise milli servetin eşit biçimde dağıtımını sağlamak amacıyla sosyal adaleti gerçekleştirme amacı güder. Ayrıca bu amaç, "*Ekonomik Hak ve Ödevler*" ile "*Ekonomik Hükümler*" bölümlerinde bulunan ve toplum içinde yer alan bazı grupların korunmasına yönelik tedbirlere yer veren diğer hükümlerle de belirgin hale gelmiştir.

İlk kapsamda sosyal adaletin gerçekleştirilmesi, büyük ölçüde mülkiyet hakkının sınırlandırılmasına ilişkin hükümlerle desteklenmektedir. Zira bu doğrultuda Anayasa'da, *kıyılardan yararlanma* (m.43), *toprak mülkiyetinin belirlenmesi* (m.44), *kamulaştırma* (m.46), *devletleştirme ve özelleştirme* (m.47), *konut hakkı* (m.57) düzenlemelerine yer vermiştir. Aynı amaçla yönelik olarak, milli servetin eşit dağıtılması ise, *planlama; ekonomik ve sosyal konsey* (m.166), *piyasaların denetimi ve dış ticaretin düzenlenmesi* (m.167), *kooperatifçiliğin geliştirilmesi* (m.171) gibi düzenlemelerle sağlanmaya çalışılmıştır.

İkinci kapsamda, Anayasa'nın toplum içinde yer alan bazı grupların korunmasına yönelik öngördüğü tedbirler bulunur. Bunlar da Anayasa'nın "*Sosyal ve Ekonomik Hak ve Ödevler*" kısmında; *ailenin korunması ve çocuk hakları* (m.41), *gençliğin korunması* (m.58), *sporun geliştirmesi ve tahkim* (m.59), *yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşları* (m.60), *tarih, kültür ve tabiat varlıklarının korunması* (m.63), *sanatın ve sanatçının korunması* (m.64), *orman köylüsünün korunması* (m.170), *tüketicilerin korunması* (m.172), *esnaf ve sanatkarların korunması* (m.173) olarak düzenlenmiştir.

#### 2. Sosyal Haklar

##### a. Sosyal Hakların Gelişimi

Batıda sanayi devrimi ve kitle örgütlenmeleri ile başlayan durum, '1848 Devrimleri' sonrasında sosyal hukuk ve sosyal haklar anlayışlarını getirmiş; emekçi ve işçi sınıfının mücadeleleri sayesinde batılı devlet modeli de toplumcu, müdahaleci ve koruyucu işlevler kazanmaya başlamıştır (Tanör / Yüzbaşıoğlu, 2018: 110). Klasik haklara sosyal haklar eklenmiş, klasik adalet anlayışı sosyal adalet anlayışına dönüşmeye başlayarak sosyal eşitlik arayışları ortaya çıkmıştır (Tanör / Yüzbaşıoğlu, 2018: 110-11). Özellikle 2. Dünya Savaşı sonrası oluşan yoksulluk, işsizlik gibi olumsuz koşullar insanların gelecek güvencesine sahip olmaları konusunda büyük kaygılar oluşturmuştur. Bu konjonktür devletin, sadece ekonomik sistem ve serbest pazarın

<sup>2</sup> Bkz. Bölüm: Sosyal Hakların Sınırı.

işleyişini değil; sosyal düzenlemeleri de yapması gereğini gözler önüne sermiştir. Bu bağlamda sosyal devlet yaşanan krizlerin sonucu olarak biçimlenmiş, bu krizlere çözüm getirme amacı olarak benimsenmiştir (Güzel, 2012: 284). Ayrıca sosyal devletin ve buna bağlı sosyal ve ekonomik hakların ortaya çıkışında işçi sınıfı ve sendikal örgütlerin ulusal ve uluslararası düzeydeki mücadelelerin önemi de büyüktür.

Öte yandan 1982 Anayasası, 1961 Anayasası gibi devletin temel amacı ve görevleri arasında sosyal hakların korunmasına yer vermiş; ancak maddeyi temel haklara ve özgürlüklere özgü olmaktan çıkararak, anayasanın bütününe hâkim yönlendirici bir kural haline dönüştürmüştür. Anayasanın “Genel Esaslar” bölümünde yer alan 5’inci maddeye göre: “Devletin temel amaç ve görevleri kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak... için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır”.

Bu doğrultuda 1961 Anayasası’nın devletin temel amacını ve görevlerini belirleyen 10’uncu maddesinde yer alan “hazırlar” biçimindeki kesin ifadesi, 1982 Anayasası’nın 5’inci maddesinde “hazırlamaya çalışmak” biçiminde formüle edilerek muğlak bir içeriğe dönüşmüştür. Nitekim 1982 Anayasası, sosyal hakları insan hakları yaklaşımıyla değil; daha çok program hükümler biçiminde düzenlenmiştir (Kaboğlu, 2012: 16). Belirtmek gerekir ki bu yaklaşımlar sosyal haklar bakımından devletin normatif yükümlülüğünü gevşeten 1982 Anayasası’nın otoriteyi güçlendiren, kamu düzeni anlamında güvenliği ön plana alan ve temel hakları ve özgürlükleri zayıflatan temel anlayışıyla uyumludur.

## b. Sosyal Hakların Hukuki Niteliği

Tarihsel olarak ikinci kuşak haklar kapsamında ve pozitif statü hakları içinde değerlendirilen sosyal hakların kullanılması belirli koşulların varlığı halinde mümkündür ve bu haklar devletin yerine getirmek zorunda olduğu yükümlülükler sayesinde korunmaktadır. Zira sosyal ve ekonomik hakların en önemli özelliği, devlete sahip olduğu sınırlı kaynakları sosyal yarar sağlamak amacıyla azami seviyede kullanma ve bu yönde gerekli adımları atma yükümlülüğü getirmesidir. Bu doğrultuda sosyal hakların korunacak değil; ulaşılabilecek haklar kategorisine dahil olduğu ifade edilebilir. Ancak bu hakları kişisel hakların koruyucusu olarak değerlendirenlerin (Exter / Hermans, 1998: 269) yanı sıra, sosyal hakları, sorgulanması ve yaptırımını mümkün olmayan haklar olarak değerlendirenler de mevcuttur (Jhabvala, 1984: 157).

Öte yandan belirtmeliyiz ki, sosyal hakların sendika kurma, grev ve toplu sözleşme hakları gibi bir kısmı, tıpkı klasik haklar gibi devlete olumlu bir edim değil, olumsuz edim yükler. Yani bazı sosyal haklar, “negatif statü” hakları kategorisinde yer alır (Özbudun, 2018: 151). Bu kapsamda bu hakların, sadece belirli bir sınıfa veya gruba yönelik tanınmış olduğu da söylenemez. Zira sendika ve toplu iş sözleşmeleri gibi haklar toplu olarak belirli gruplarca kullanılabilirse de, hukuki açıdan ve yargısal güvenceler bakımından aynı zamanda kişisel haklar arasında yer alır (Özbudun, 2018: 152).

Benzer biçimde klasik haklar içinde de toplu olarak kullanılacak haklar da bulunur. Siyasi parti ve dernek kurma hakkı, toplantı ve gösteri yürüyüşü yapma hakkı gibi. Hatta eğitim ve öğretim hakkı gibi birtakım haklar da bazı yönleriyle sosyal bir hak, bazı yönleriyle klasik hak yapısına uygun düşer. Devletin olumlu bir edim gerektirmeyen sosyal haklar karşısındaki tutumu, diğer klasik haklar da olduğu gibi müdahale etmeme biçimindedir. Sözgelimi, sendika kurma hakkında ya da grev hakkında devletten sendikaların kuruluşlarını ve faaliyetlerini engellememesi beklenir. Yine grev hakkının kullanılmasında yasal sınırlar içinde devlet bu hakkın kullanılmasına karışmamalıdır.

Öte yandan Colliard sosyal haklar bakımından “somut özgürlük” kavramını ortaya atar. Birey özgürlüğü insanın serbestçe hareket etmesini sağlayan haklardır; ancak somut özgürlük bundan farklı olarak devletin birtakım edimlerde bulunmasıyla gerçekleşir. Bu kapsamda sosyal haklar, bir yandan ekonomik içerikli özgürlüklerden oluşan çalışanın özgürlüğünü açıklar, diğer yandan devleti olumlu edimde bulunma yükümlülüğü altına sokar. Yazar bu iki yönü kapsayacak biçimde sosyal haklar deyimi yerine sosyal ve ekonomik içerikli haklar deyimini önerir (Colliard’dan aktaran; Göze, 2005: 414). Gerçekten de 1982 Anayasası’nda yer alan çalışma hakkına ve özgürlüğüne ilişkin hükümler, çalışanın insan onuruna uygun koşullara sahip olmasını devlete yüklenmiş bir yükümlülük olarak düzenlediğinden içerik açısından ekonomik ancak nitelik açısından sosyal haklardandır.

Bordeueux ise, sosyal hakları sosyal adaletsizliklerin düzeltilmesini sağlayan bir araç olarak görür. Bu açıdan sosyal haklar, çalışanların, emekçilerin hakkı olarak sınıf hakları kategorisindedir. Bu bağlamda birinci sınıf sosyal haklar, çalışanın temel hakkı olarak ekonomik güvenlik hakkını içerir ve kişiye güvenlik sağlayarak ve onu gelecek kaygısından korur. Kaza, sakatlık, yaşlılık hallerinde uygulanacak sigorta sistemi de bu güvenlik tanımı içinde yer alır. Bununla birlikte, ikinci grup haklar ise işin ve işyerinin koşullarıyla ilgili; tatil, dinlenme, işyeri sağlığı gibi konuları kapsar. Üçüncü grupta ise sosyal hakların ve özellikle çalışma hakkının kullanılabilir olabildiğini sağlayan çalışma özgürlüğü yer alır (Bordeueux’dan aktaran; Göze, 2015: 414-415). Bundan başka, tüm bu koşulların belirlenmesinde çalışanların söz sahibi olması ise sendikal hakların tanınmasıyla mümkündür.

Sosyal haklar, kişinin diğer insanlarla olan ilişkilerinden kaynaklanan haklardır ve ancak devlet tarafından kişiye gerekli ortamın sağlanmasıyla gerçekleşir. Bu nedenle sosyal haklar kişi haklarının ve özgürlüklerinin uygulanması için gerekli ve tamamlayıcıdır. Sözgelimi; kişi özgürlüklerinin korunmasında asgari sosyal güvenliğe ihtiyaç duyduğu dikkate alındığında, kişi haklarının ve özgürlüklerinin tersine bu haklar, devletten özgür olmak değil; devletin yardımıyla özgür olmak anlamına gelir (European Parliament, 2000: 168-200; Abing, 2005: 85; Özbudun, 2018: 140). Nitekim 1961 Anayasası’nın sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler ile ilgili gerekçesinde; “... Çamızın karmaşık sosyal ve

*iktisadi dünyası içinde daha fazla özgürlük... iktisadi ve sosyal bakımdan zayıf olan kişiler, grupları korumak, onların maddi ve manevi varlıklarını geliştirme şartlarını hazırlamak ve bunlara klasik hak ve özgürlükler yanında iktisadi ve sosyal haklar tanımakla kabildir..”* ifadesi yer almış, sosyal hakların özgürleştirici etkisine dikkat çekilmiştir. Sosyal hakların amacı, insanları daha özgür kılmaktır (Göze, 2015: 402).

### c. Sosyal Hakların Anayasal Sınırı

Devletin olumlu edimini gerektiren sosyal hakların, sadece anayasalarda tanınmış olması da yeterli değildir. Bu hakların yargı yoluyla talep edilebilmesi; yani subjektif bir hakka dönüşmesi yasama organının yasal düzenlenmesini gerektirir (Özbudun, 2018: 153). Zira bu haklar iktidarlar açısından daha çok program hüküm niteliğindedir ve iktidarların siyasi sorumluluklarını harekete geçirebilirse de hukuki sorumluluk yaratmaz. Nitekim bu bağlamda 1982 Anayasası'nın 65'inci maddesinde sosyal ve ekonomik hakların sınırı düzenlenmiştir. Buna göre: “Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir”. Anayasanın 65'inci maddesindeki bu sınır devletin olumlu edimini gerektiren sosyal haklar bakımından geçerlidir. Anayasa'nın 65'inci maddesi, devlet ödevlerinin somutlaştırılması açısından belli bir sınır öngörmekte ve maddenin kenar başlığı, mali kaynakların yeterliliği sınırının yalnızca devlet ödevleriyle ilgili olduğunu açıklığa kavuşturmaktadır (Tacir, 2011: 69). Ancak daha önce de değindiğimiz üzere, mali kaynakların yeterliliği ölçütü, devlet kaynaklarını kullanmada doğal bir sınırdır. Zira bir sosyal hakkın gerçekleşmesi, devletin olumlu bir edimine bağlıysa, bu ödevin yerine getirilmesi anayasada yazılı olsun olmasın, eşyanın doğası gereği, ancak devletin mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde gerçekleşebilir (Sağlam, 2013: 336).

Bu nedenle 65'inci maddenin tek işlevinin sosyal devlet ve sosyal ödevlere sınır getirmek olmadığı, bununla birlikte düzenleyici bir işleve de sahip olduğu belirtilmelidir. Buna göre devletin ekonomik ve sosyal alanlarda anayasa ile belirlenen görevleri yerine getirilirken, mali kaynakların kullanılış ve tahsis önceliği önem kazanmakta, mali kaynakların belli önceliklere göre kullanılması gerekmektedir (Sağlam, 2013: 336-337). Nitekim Anayasa Mahkemesi bu konuda yasal düzenlemelerin yaşama hakkını ortadan kaldırıcı veya zayıflatıcı hükümler içermemesi gerektiğini belirtmiş ve sağlık yardımlarının Anayasa'nın 65'inci maddesindeki mali kaynakların yeterliliği sınırlamasına tabi olmadığına hükmetmiştir (AYM, E. 1990/27). Böylelikle Mahkeme, devletin mali kaynaklarını tahsis önceliğini yorumlamıştır. Ancak söz konusu öncelikler, yoruma gerek kalmadan Anayasa'da açıkça belirlenmiş de olabilir. Sözgelimi Anayasanın 61'inci maddesinde yer alan “sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler” ile ilgili harcamalar bu niteliktedir.

Öte yandan yineleyelim ki, Anayasa'nın 65'inci maddesindeki bu sınır, ancak olumlu edim gerektiren

sosyal haklar bakımından geçerlidir. Olumlu edim gerektirmeyen sendika, toplu sözleşme, grev gibi hakların gerçekleşmesi 65'inci maddede yer alan ölçütlere bağlanamaz (Sağlam, 2013: 284; Özbudun, 2018: 153).

## II. 1982 Anayasası'nda Çalışma Özgürlüğü ve Hakkı

### A. Liberal ve Sosyal Devlette Ekonomik Düzene Bağlı ‘Çalışma’ Kavramı

Liberal devlet, rekabete dayalı, kârı esas alan, özel mülkiyet, miras, sözleşme ve girişim özgürlükleri koruyan bir ekonomik düzen öngörür. Temelinde çıkarlarını gözetken özgür ve rasyonel birey anlayışının bulunduğu bu model kapsamında çalışma özgürlüğünün başlıca özelliği, devlet müdahalesinden uzak olmasıdır (Tayyar / Çetin, 2013: 113). Zira, klasik liberalizm; bireyci ve negatif özgürlük anlayışına dayanarak, devletin görevlerini sınırlandırmayı amaçlayarak, sınırlı devlet kapsamında serbest piyasa ekonomisini savunan bir anlayışın ürünüdür (Tayyar / Çetin, 2013: 109).

Çalışma ilişkilerinin bireysel nitelikte olduğu bu yaklaşımda, ücretler ve diğer çalışma koşulları serbestçe belirlenmekte, çalışma kavramı ve buna bağlı özgürlük hiçbir sınır tanımayan içerik taşımaktadır (Demir, 2014; 131). Bu nedendir ki, bir yandan kapitalizmi geliştiren liberal yapı, diğer yandan iş güvencelerine sahip olmayan rekabetçi ortam, tarihsel süreçte gittikçe yoksullaşan işçi sınıfının rahatsızlığını artırmıştır. Bu bağlamda çalışma hakkı, işçilerin 1789 Fransız Devrimi ile gelen ve ilkeler düzeyinde kalan bir hukuk düzeninden pozitif hukuk düzenine geçme isteğinin ifadesi olarak ortaya çıkmıştır. Nitekim 1848'den başlayarak Devrimin geçici hükümetine sunulan işçi isteklerinde; çalışmanın yeniden örgütlenmesi ve garantili çalışmanın sağlanması, işçinin hastalığı veya çalışmayacak durumda olması halinde, kendisi ve ailesi için asgari bir geçim kaynağının sağlanması yer almıştır (Demir, 2014: 133). Bu isteklerin bir kısmı daha sonra kabul edilen 1848 Fransız Anayasası'nda da yer bulmuştur. Çalışma hakkıyla ilgili bu gelişmelerden diğer ülkelerin de etkilenmesi, bu dönemde işçiler lehine kanunlar çıkarılmasını beraberinde getirmiştir. Herkesin çalışarak yaşamaya hakkı olduğu ve devletin çalışma gücü olup da iş bulamayanlara iş sağlamakla yükümlü olduğu anlayışı da bu dönemde filizlenmiştir. Böylece çalışma hakkı toplumun ve devletin bireye borcu olarak ortaya çıkmış, bu kapsamda yapılmaya çalışılan bazı devlet yardımları yeterli olmadıysa da kurulmaya başlanan ulusal atölyeler çalışma kavramı sosyo-ekonomik örgütlenmelerle yeni bir “sosyal devlet” anlayışına dönüşmüştür (Demir, 2014: 133). Nitekim liberal devletin ekonomik ve sosyal koşullardaki değişimi yakalayamaması, emekçi sınıfının çalışma koşulları başta olmak üzere, kötü ekonomik ve sosyal koşulların düzeltilmesini talep etmeye başlamasını da beraberinde getirmiştir.

Bu bağlamda sosyal haklar kapsamında “çalışma” kavramı özgürlük ve çalışma hakkına bütün olarak işaret ettiği için salt çalışma özgürlüğüne sahip olmanın

ötesinde bir anlam içerir. Yani, çalışma özgürlüğü, çalışma hakkının tanınmadığı düzenlerde biçimsel olmanın ötesine geçemez. Kişinin öncelikli amacı, çalışarak toplumsal düzen içinde yaşayabilmesi; maddi ve manevi varlığını geliştirebilmesidir. Kişinin işe ve gelire sahip olması; dilediği işte çalışabilmesi, dilediğinde bu işi bırakabilmesi gerekli; ama yeterli değildir. Bunun yanı sıra, insan onuruna uygun çalışma koşullarına, işe ve sosyal güvenliğe, toplu olarak kullanabileceği sendikal haklara da sahip olmalıdır. Belirtelim ki, çalışmanın bir hak olarak tanınması, çalışma özgürlüğünün en büyük güvencesidir.

## B. Çalışma Özgürlüğü

Kişilerin ekonomik yaşama girişimci olarak katılımlarını güvenceye alan çalışma özgürlüğü, aynı zamanda işletme faaliyetlerinin sürdürülebilmesini sağlayarak işletme sahibine karar verme özgürlüğü sağlar (Engin, 2003: 26). Bu kapsamda sosyal devlet, iş ve çalışma yaşamında önemli görevler yüklenir. Nitekim sosyal devlette çalışmak, hem hak hem ödev olmanın yanı sıra bir özgürlüktür de. Bu nedenle, birçok çağdaş anayasada çalışma hakkına, çalışma ve sözleşme özgürlüğü ile birlikte yer verilmiştir.

1982 Anayasası'nda çalışma ve sözleşme özgürlüğü 48'inci maddede düzenlemiştir. Buna göre: "*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır*".

Anayasa'nın 48'inci maddesinde düzenlenen çalışma özgürlüğü klasik hak yapısına uygun düşmekte, "herkes" sözcüğü ile başlayarak, içerik açısından sübjektif bir hakkı güvencelemektedir. Bu bağlamda, düzenleme "*ekonomik içerikli sosyal*" haklardan farklıdır. Zira çalışma özgürlüğü ile çalışma hakkı arasında fark vardır. Devlet, bir sosyal hakkın uygulanabilir, kullanılabilir olmasını sağlarken öngördüğü ekonomik politikaya göre bir yön belirleyebilir de, özgürlükler alanında aynı şey geçerli değildir. Bu halde, yasal sınırlar içinde devletin görevi ilgili hakkın kullanımına "karışmamak"tan ibarettir (Göze, 2015: 412).

Öte yandan, bir sosyal hak olan çalışma hakkı, yoksul ya da emeğinden başka geliri olmayanlar için devletin olumlu edimde bulunma yükümlülüğüne işaret eder. Çalışma hakkı; bireyin özgür iradesiyle seçtiği mesleği veya işi icra etmesi, devletin çalışmak isteyenlere iş imkânı sağlaması için gereken tedbirleri almasıdır (AYM, E. 2010/58). Çalışma özgürlüğü, ise ekonomik özgürlüklerin çoğu gibi devlete engel olmama görevi getiren ve kişinin dilediği yerde ve işte çalışma veya çalışmama serbestisini kapsar (Can / Zabunoğlu, 2013: 87). Nitekim Anayasa Mahkemesi de çalışma özgürlüğünü herkesin dilediği mesleği seçmede özgür olması ve zorla çalıştırılmaması olarak ifade etmektedir. Bu kapsamda Anayasa'nın 18'inci maddesinde hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı da güvence altına alınmıştır.

Anayasa, çalışma özgürlüğü ile birlikte yer verilen sözleşme özgürlüğü, Anayasa Mahkemesine göre, özel hukukta yer alan irade özerkliği ilkesinin Anayasa'da yer alan hukuki dayanağıdır (Battal, 2001: 48). Özel hukukta irade özerkliği, kişilerin yasal sınırlar içinde istedikleri hukuki sonuca bu yöndeki iradelerini açığa vurarak ulaşabilmelerini ifade eder. Çalışma özgürlüğüne bağlı olarak sözleşme özgürlüğü ekonomik faaliyetin yürütümü amacıyla sözleşmelerin serbestçe kurulması, içeriğinin belirlenmesi ve sona erdirilmesi haklarını barındırır (Engin, 2003: 26). Anayasa bakımından ise bu özgürlük, devletin, hukuki sonuçlara yönelen bu kişi iradelerinin geçerliliğini tanınması ve korumasıdır (AYM, E. 2005/128). Sözleşme özgürlüğü; temelde, sözleşme yapma, sözleşmenin biçimini ve içeriğini belirleme ve şekil serbestisini kapsar (Çelik / Canikoğlu / Tanbolat, 2018: 262). Aynı zamanda Sözleşmenin karşı tarafını seçme, sözleşmeyi ortadan kaldırma veya değiştirme serbestliğini de içerir (Can / Zabunoğlu, 2013: 88).

Anayasa'nın 48'inci maddesinde koruma altına alınan bu özgürlük, sözleşme serbestisinin yanı sıra yapılan sözleşmelere dışarıdan müdahale yasağını da içerir (AYM, E. 2005/128). Bireylere, hukuk düzeninin sınırları içinde yapacakları sözleşmelerle, özel borç ilişkilerini serbestçe düzenleme yetkisi verir (Tekinay ve ark 1993: 362). Bu bağlamda sözleşme özgürlüğü, kişilerin, sadece diledikleri 'alanda' değil, diledikleri 'kişilerle ve kanuna uygun olmakla koşulluyla istedikleri içerikte sözleşme yapabilmelidir ve bu yönüyle, piyasalara serbestçe girebilmeyi kapsar (İTO, 2011: 61). Nitekim Anayasa Mahkemesine göre: "*Özel hukukta kişiler özgür iradeleriyle, ilişkilerini sözleşmelerle düzenleyip biçimlendirirler. Emredici kurullarla, kamu düzeni ve ahlaka aykırı olmadıkça sözleşmenin konusu, süresi ve koşulları serbestçe saptanabilir. Anayasanın 48'inci maddesince koruma altına alınan da bu özgürlüktür...*" (AYM, E. 1998/10).

Bununla birlikte sözleşme yapma özgürlüğü, sosyal düşüncelerle bazı durumlar için öngörülen "sözleşme yapma zorunluluğu" ile sınırlandırılmaktadır. Sözgelimi, işten çıkarılanların, askerliği veya yasal ödevleri bitirenlerin, işçi kuruluşlarında görevleri bitenlerin yeniden işe alınmaları, engelli, eski hükümlü ve maluliyeti sona eren işçilerin yeniden çalıştırılmaları konusunda İş Kanununda getirilen "sözleşme yapma zorunluluğu" bu kapsamdadır (Çelik / Canikoğlu / Tanbolat, 2018: 262).

Öte yandan Anayasa'nın 48'inci maddesine paralel olarak Türk Borçlar Kanunu da 26'ncı maddesi de bir sözleşmenin içeriğinin, kanunun gösterdiği sınırlar çerçevesinde serbestçe belirlenebileceğini belirtir. Ancak bu özgürlük bakımından Anayasa'nın 13'üncü maddesinde yer alan; bir hakkın Anayasa'nın ilgili maddelerinde öngörülen nedenlerle, Anayasa'nın sözüne ve ruhuna uygun olarak kanunla sınırlanabileceği hükmünün uygulanmasıyla sınırlanması, kural olarak mümkün gözükmemektedir. Zira 48'inci maddede metninde sınırlama için öngörülmüş özel sınırlama nedenleri bulunmamaktadır. 2001 yılında Anayasa'da

gerçekleştirilen değişikliklerle kaldırılan genel sınırlama nedenleri de olmadığına göre sınırlamanın nasıl gerçekleşeceği hususu tartışmalıdır.

Ancak belirtilmelidir ki, özel nedenlere dayalı sınırlamalar olmasa da her hakkın ve özgürlüğün kendi niteliğinden doğan, norm alanını çizen nesnel ve doğal sınırları vardır ve bu alanın dışında kalan taşkınlıklar söz konusu hakka yabancı cisim konumundadır. Düşünce özgürlüğünün hakareti içermemesi, buna yabancı olması gibi (Tanör / Yüzbaşıoğlu, 2018: 144). Diğer bir deyişle, Anayasa’da yer almasa bile eşyanın doğası gereği objektif sınırlamalar her hak için geçerlidir. Bu bağlamda anayasal bütünlük içinde diğer sınırlama nedenleri dikkate alınmalıdır (Arslan, 2002: 219). Nitekim sözleşmelerin içerikleri bakımından başka anayasal normlarla ve başka temel haklarla (Anayasa’nın 12’nci maddesi, sosyal devlet ilkesi ve çalışma ile ilgili hükümleri) çatışması mümkündür. Bu haller de anayasal sınır olarak değerlendirilmelidir çünkü böyle bir sözleşmenin geçersizliğini sağlamak için ilgili maddede özel sınırlama nedenlerine yer verilmesine gerek yoktur (Sağlam, 2001: 292-293).

Bu doğrultuda Anayasa Mahkemesi, tütün ve tütün mamullerinin isim, marka veya alametler kullanılarak her ne suretle olursa olsun reklamını ve tanıtımını yasaklayan kuralı denetlemiştir. Mahkeme kararına göre: *“itiraz konusu kuralla tütün ve tütün mamullerinin isim, marka veya alametler kullanılarak her ne suretle olursa olsun, reklam ve tanıtımının yasaklanmasının Anayasa’nın 48. maddesinde öngörülen özel teşebbüslerin çalışma özgürlüğünün sınırlandırılması sonucunu doğurduğu açıktır. Ancak, yasanın gerekçesinden sigaranın insan sağlığı, çevre ve ekonomi üzerindeki olumsuz etkileri gözetenilerek bu sınırlamanın yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle, yapılan sınırlama demokratik toplum düzeninin gereklerine ters düşmediği gibi öngörüldüğü amaç dışında da kullanılmadığından Anayasa’ya aykırı değildir”* (AYM, E. 1998/24). Mahkeme yaptığı değerlendirmede, toplum sağlığı, çevre ve ekonomi üzerindeki olumsuz etkiler nedeniyle kamu yararını ön planda tutarak, özel teşebbüslerin çalışma özgürlüğünün sınırsız olmadığına hükmetmiştir.

Anayasa Mahkemesinin, çalışma özgürlüğünün sınırları olduğuna karar verdiği bir diğer dava tıp mensupları bakımından ortaya çıkmıştır. Buna göre itiraz konusu kural; *“... eksik kalan devlet hizmeti yükümlülüklerini, uzman tabip veya yan dal uzmanı olarak yapacakları devlet hizmeti yükümlülüğüne ilave etmek suretiyle yerine getirirler”* biçimindedir. Bu kuralla, tıp mensuplarının hizmet süresine eklenen ek yükümlülük mesleğin serbestçe icra etme hakkının ölçüsüz olarak sınırlandırılması sonucunu doğurmaktadır. Nitekim Anayasa Mahkemesi kararında; *“çalışma ve sözleşme hürriyeti Anayasa’nın 48. maddesinde düzenlenmiş ve anılan maddede çalışma ve sözleşme hürriyeti için herhangi bir sınırlama nedeni öngörülmemiş ise de Anayasa’nın 18. maddesinde yer alan ve ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmalarının zorla ça-*

*lıştırma sayılmayacağı yolundaki hükmün, çalışma ve sözleşme hürriyetinin kapsamının belirlenmesinde gözetilmesi gerektiği...*”ni açıkça ortaya koyarak, çalışma ve sözleşme özgürlüğünün sınırlandırılabilceğini kabul etmiştir. Bu bağlamda, gerek Anayasa Mahkemesi kararları gerek anayasal bütünlük içinde değerlendirildiğinde, çalışma özgürlüğü ve sözleşme serbestisinin mutlak olmadığı ifade edilmelidir. Öte yandan konusu ve amacı ahlaka aykırı sözleşmelerin de, sözleşme özgürlüğünün nesnel ve anayasal koruma alanı içinde sayılmaması gerektiği de vurgulanmalıdır (Sağlam, 2013: 304). Bu doğrultuda Anayasa Mahkemesi, sözleşmenin konusunun, süresinin ve koşullarının, *“emredici kurallarla, kamu düzeni ve ahlaka aykırı olmadıkça saptanabileceğini... Anayasa’nın 48’inci maddesince koruma altına alınan da bu özgürlük...”* olduğunu ifade etmiştir (AYM, E. 1998/10).

Bununla birlikte, sözleşmenin içeriğini düzenleme özgürlüğü kanunda öngörülen bazı sınırlar ile de kayıt altına alınmıştır. Sözgelimi; sözleşme yapılırken sendikali-sendikasız işçi ayırımı yapılmaması, iş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesine aykırı olmaması ve iş sözleşmesinin devamında ayrımcılık yasağına uyulması gibi (Çelik / Canikoğlu / Tanbolat, 2018: 269). Genel olarak sözleşmenin geçerliliği özel bir biçime bağlı değilse de bazı koşulların arandığı düzenlemeler olabilir. Sözgelimi; belirli süresi bir yıl veya daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı biçimde yapılma zorunluluğu bulunmaktadır (İş Kanunu m.8/2), (Çelik / Canikoğlu / Tanbolat, 2018: 270)

Öte yandan, sözleşme özgürlüğü, teşebbüs (girişim) özgürlüğü ile doğrudan ilişkilidir. Nitekim Anayasa’da çalışma özgürlüğünü güvenceleyen maddede *teşebbüs özgürlüğü*, milli ekonominin gerekleri ve sosyal amaçlara uygun olması koşuluyla güvence altına alınmıştır. Yani, teşebbüslerin, milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri almak devletin anayasal görevidir. Sözgelimi; işletmelerin kredi imkanlarının geliştirilmesi için yasal düzenlemeler yapılması veya teşvik verilmesi gibi (Can / Zabuncuoğlu, 2013: 89).

Özel teşebbüs kurma özgürlüğü temelde mülkiyet hakkının kabul edildiği sistemlerde yer alır ve bu özgürlük gerek bireysel gerek ortaklık biçiminde işletmeler kurma özgürlüğünü barındırır (Can / Zabunoğlu, 2013: 88). Bu kapsamda 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkındaki Kanunun 3’üncü maddesinde teşebbüs şu biçimde tanımlanmıştır: *“... piyasada mal veya hizmet üreten, pazarlayan, satan gerçek ve tüzel kişilerle, bağımsız karar verebilen ve ekonomik bakımdan bir bütün teşkil eden birimler...”*. Yani, Anayasa’da yer alan “teşebbüs” ibaresi, özel teşebbüsler içerisinde en önemli yeri oluşturan ticarî işletmeleri de içine alan üst bir kavramdır (Zabunoğlu, 2013: 88). Bu bağlamda teşebbüs özgürlüğü, her gerçek ya da tüzel kişinin ticari faaliyet yürütebilmesi, kişinin tercihi göre dilediği mesleki faaliyete girebilmesi yönüyle çalışma özgürlüğü ile yakında ilgilidir.



## C. Ekonomik İçerikli Sosyal Haklar

### 1. Çalışma Hakkı

Sosyal hakların genişletilmesiyle desteklenen çalışma hakkı, aynı zamanda yaklaşık iki yüz yıldır sözü edilen çalışma özgürlüğünü yaşama geçirmiştir (Demir, 2014: 143). Çalışma ödevi ve çalışma hakkı, aynı ilkenin biri emeğin sosyal işlevine dönük, diğeri emeğin kişisel işlevine dönük iki yüzüdür (Göze, 2009: 219). Buna göre artık, herkes istediği işte ve meslekte özgürce çalışabilir, kanunlarda öngörülen; insan onuruna uygun çalışma koşulları ve ortamları güvenceleyen haklardan yararlanabilir durumdadır. Bu kapsamda devlet herkesin bir iş bulmasına, işini yürütmesine ve hatta çalışmadığı zamanlar hastalık veya işsizlik yardımı almasına öncülük etmektedir (Demir, 2014: 143). Herkesin çalışmak zorunda olduğu, bunun toplumun büyük kısmı için ekonomik zorunluluk teşkil ettiği göz önüne alındığında işçilere yönelik tüm düzenlemeler, aslında herkesin ortak hukuku olarak görülebilir (Lavigne: 265'den aktaran Demir, 2014: 143). Nitekim Fransa'da başlayan ve hızla yayılan sosyal ve ekonomik haklar dünyada anayasal bir nitelik kazanarak, ulusal ve uluslararası mevzuatı biçimlendirmeye başlamış, çalışma hakkına özgü düzenlemeler sosyal hukuk devletini geliştiren iş hukuku dalının da ortaya çıkmasına neden olmuştur.

#### a. Çalışma Hakkının Kapsamı

Ekonomik haklar devletin ekonomik yaşam için öngördüğü yapının gereklerine uygun olarak tanınır, düzenlenir ve anayasal sınırlandırma ölçütleri doğrultusunda kamu yararına uygun olarak sınırlanabilir. Çalışma hakkı da temel olarak, devletin iyi işleyen bir iş aracılığı örgütü eliyle, her iş arayanın iş bulmasını kolaylaştırması, istemeden işsiz kalanlara yardım etmesi ve belli zorunlu işleri yaratmak için gerekli önlemleri almasını içerir (Şen, 2013: 19). Bu bağlamda devletin elinde, toplumun sosyal ekonomik yaşamında, belli bir düzen kurmak için kullanılan araçlar olan ekonomik içerikli sosyal haklar, kanun koyucunun iradesinden kaynaklandığı içindir ki sınırlı ve nispidir (Göze, 2009: 236). Çalışma hakkı da temel bir insan hakkı olarak bu kategori içindedir (Hunt, 2017: 11-13). Anayasanın 49'uncu maddesine göre: "*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. 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*".

Bu doğrultuda Anayasa'da yer alan çalışma hakkı ve ödevi, herkesin bir iş elde etmeye hakkı olduğunu ifade etmekte, Anayasa'nın 18'inci maddesinde yer alan "...hiç kimse zorla çalıştırılmaz." biçimindeki düzenlemeyle, çalışma hakkının isteğe bağlı olarak kullanılabilirliğini, zorla kullanılmayacağını açıklığa kavuşturmaktadır (Kaboğlu, 2002: 462). Çalışma hakkı, devletten kendisine çalışma olanakları yaratmasını, iş sahası açma isteme hakkını da barındırır. Nitekim kişinin çalışmaya hakkı olması; çalışacak bir işinin olması ve çalışmasının engellenmemesi anlamına gelir (Tiryaki, 2008: 154).

Ancak kişiye çalışma hakkının tanınmış olması yeterli olmayıp, bunu gerçekleştirecek diğer hakların da güvence altına alınması gerekir. Bunlar, iş güvenliği hakkı, işyerlerinin çalışma ve sağlık koşullarına uygun olmasını isteme hakkı, çalışma sürelerinin uygunluğu hakkı, çocukların, kadınların ya da gençlerin özel olarak korunmasıyla ilgili haklar, adil ücret hakkı, ücretli tatil ve dinlenme hakkı, boş zaman bulabilme hakkı, yaşına gücüne cinsiyetine uygun işte çalıştırılmayı isteme hakkı, sosyal güvenlik ve eşit işe eşit ücret gibi haklar olarak sayılabilir (Tanör, 1978: 102; Kaboğlu, 2002: 464).

Öte yandan iş güvencesinin sağlanması da çalışma hakkı bakımından son derece önemlidir. Bu kapsamda yasal iş güvencesi temel olarak 4773 sayılı Kanunla<sup>3</sup> yapılan değişiklikler sonucu sağlanmış, Avrupa Birliği'ne uyum çerçevesinde çıkarılan 4773 sayılı Kanunla, 158 sayılı "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme"ye<sup>4</sup> uygun düzenlemeler yapılmıştır. Sözleşme'nin 4'üncü maddesinde, "*işçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça, hizmet ilişkisine son verilemeyeceği*" düzenlenmiştir.

Belirtelim ki, iş güvencesi, iş güvenliği hakkı ile bağlantılı olsa da farklı anlamlar içermektedir; Anayasa Mahkemesi kararında da belirtildiği üzere iş güvenliği; "*işyerinde çalışanların işin yapılmasıyla ilgili olarak ortaya çıkan zararlardan bedensel ve ruhsal olarak zarar görmemesi için alınması gereken ruhsal, teknik ve tıbbi önlemler*" olarak ifade edilmektedir (AYM, E. 1988/51). Oysa iş güvencesi, temel olarak işe girdikten sonra iş koşullarının işverence keyfi olarak değiştirilmesini önleyecek mekanizmaların öngörülmesi anlamına gelmektedir (Kar, 2011: 25).

Öte yandan "çalışma"nın ödev niteliğine de dikkat çekmek gerekir; çünkü çalışma hakkı her ne kadar kişinin gerçek güvenliği kavuşması; maddi ve manevi varlığının korunmasını sağlayarak kendini gerçekleştirebilmesinin aracısı da devletin kalkınması, toplumun refaha ulaşması bakımından da son derece önemlidir. Zira devletin bunu gerçekleştirebilmesi için, kişinin emeğine gereksinim vardır (Göze, 2015: 411). Bu anlamda çalışma hakkı herkes için bir hak; ama bu hakkın yönetilebileceği başta devlet için bunu sağlamak bir ödevdir. Çalışma ortamını yaratma ödevi, Anayasa tarafından devlete verilmiştir (Şen, 2013: 24).

Bu doğrultuda Anayasa'nın 49'uncu maddesinde koruma altına alınan çalışma hakkının, halen çalışmakta olanlar için işlerini korumaları, işsizler içinse eldeki toplam iş olanağından halen çalışanlarla eşit yararlanma şansının verilmesi anlamına gelen iki farklı beklenti ve istihdam politikasını içerdiği de söylenebilir (Engin, 2003: 27).

<sup>3</sup> Kamuoyunda "İş Güvencesi Yasası" olarak bilinen 4773 sayılı Kanun 09.08.2002 tarihinde kabul edilmiş, 15.08.2002 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

<sup>4</sup> 158 sayılı Sözleşme, Türkiye tarafından 9.6.1994 tarihli ve 3999 sayılı Kanunla (RG: 18.6.1994 - 21964) onaylanmış ve 10.8.1994 tarihli ve 94/5971 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla (RG: 12.10.1994 - 22079) da yürürlüğe girmiştir.

Ayrıca belirtelim ki, küreselleşme olgusunun uluslararası rekabeti körüklemesi sonucunda, işletmelerin varlığını koruyabilmeleri sorunu gündeme gelmiş, işverenlere hareket serbestisi tanıyan esnek düzenlemelere duyulan ihtiyaç, işçinin korunması ilkesi yanında işletmelerin de korunması gerektiği yönünde görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 2017: 5). Ancak bu gelişmeler rağmen sosyal bir devlette işçinin ve çalışanın korunması ilkesinin göz ardı edilmesi mümkün değildir (Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 2017: 6).

### b. Çalışma Hakkının Unsurları

Çalışma hakkı, temel bir hak olarak herkese tanınmıştır. Bu kapsamda söz konusu haktan, yaş, cinsiyet ve vatandaşlık ayrımı yapılmaksızın herkesin yararlanabilmesi gerekir. Ancak Anayasa'nın öngördüğü pozitif ayrımcılık gereği bu hakkın kullanılmasında bazı farklı uygulamalar da öngörülebilmektedir. Sözgelimi; Anayasa'nın 50'nci maddesine göre: "... Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz... küçüklükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar..." Bu kapsamda çalışma hakkı, sahibinin doğal ve sosyal durumunu korumaya yarayan kişiye bağlı bir hak olarak ortaya çıkmaktadır (Şen, 2013: 21).

Öte yandan, çalışma hakkının bir menfaate dayalı olmaksızın, yani karşılıksız veya ücretsiz olarak kullanılması, Anayasa'nın 18'inci maddesinde yer alan "Angarya yasaktır." biçimindeki düzenlemeyle yasaklanmıştır. Dolayısıyla bu hak, ancak insanlık onuruna yaraşır bir gelir (karşılık, menfaat) elde etmek amacıyla dayanmalıdır (Şen, 2013: 23). Bununla birlikte çalışma hakkı, kişiye bağlı olarak herkese tanınan bir hak olmasının yanı sıra asgari koşulları devletçe düzenlenen bir hak olduğu için, söz konusu hak, ancak iş ve çalışma olanağı varsa kullanabilmektedir (Şen, 2013: 24).

Bu kapsamda sosyal devletin ve çalışma hakkının bir gereği de çalışanların adaletli bir ücret elde etmelerini sağlamak, asgari ücreti çalışanın geçim koşullarını göz önüne alarak belirleme yapmaktır. Bu kapsamda Anayasa'nın 55'inci maddesinde ücret hakları düzenlenmiştir; "...Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgarî ücretin tespiti için çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur..." biçimiyle formüle edilmiştir.

Ayrıca Anayasa'nın maddesinde hükümlerinde; dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu, ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin haklarının koşullarının kanunla düzenlenebileceği hüküm altına alınmıştır. Bununla birlikte çalışma hakkı, büyük ölçüde toplu olarak kullanılan; sendikal hakların tanınmasını da gerekli kılar. Nitekim Anayasa'da bu doğrultuda, "sendika kurma hakkı" (m.51), "toplular iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" (m.53), "grev hakkı ve lokavt" (m.54) haklarına yer vermiştir.

## c. Uluslararası Düzenlemelerde Çalışma Hakkı

### aa. Birleşmiş Milletler Belgeleri

İşçi-işveren ilişkilerinin gerçekleştirilmesinde Birleşmiş Milletler tarafından 1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin (İHEB) yeri büyüktür. Bildirge'nin 23'üncü maddesinde yer alan düzenleme doğrultusunda çalışma hakkı şu biçimde ifade edilmiştir:<sup>5</sup> "(1) Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır... (2) Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır... (3) Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil elverişli bir ücrete hakkı vardır... (4) Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır...". Bildirge'de ayrıca; herkes için dinlenme, ücretli izin, sosyal güvenlik hakları da öngörülmüştür.

Yine Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen "Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme"de<sup>6</sup> (ESKHS) ise çalışma hakkı, eşit ücretlendirme güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, çalışma süreleri ve izin, sendikal özgürlükler ve sosyal güvenlik haklarını güvence altına alan düzenlemelere yer vermiştir.

### bb. Uluslararası Çalışma Örgütü-ILO

Birleşmiş Milletler'in insan hakları ile ilgili uzmanlık kuruluşları arasında yer alan ve çalışma yaşamında barışın refah açısından vazgeçilmez olduğu düşüncesinden hareket eden ILO, sosyal adaleti, uluslararası planda tanınan insan ve emek haklarını gerçekleştirmek amacı gütmektedir. ILO'nun diğer uluslararası kuruluşlardan farklı ve özgün yanı, üçlü bir yapıya sahip olması, yani, sadece hükümet temsilcilerine yer vermeyip, bunun yanında işçi ve işveren temsilcilerinin de eşit katılımıyla oluşmasıdır (Süzek, 2018: 89).

Bu kapsamda ILO'nun dört stratejik hedefi bulunduğu ifade edilir (ILO'nun Görev ve Hedefleri). Bunlar; "Çalışma yaşamında standartların, temel ilkelerin ve hakların yaygınlaştırılması ve yaşama geçirilmesi, kadınların ve erkeklerin insana yakışır işlerde çalışıp insana yakışır kazanç sağlayabilmeleri için gerekli fırsatların artırılması, herkes için sosyal korumanın kapsamının genişletilmesi ve etkililiğinin artırılması, üç taraflılığın ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi" olarak ifade edilmiştir.

1932 yılından beri ILO'nun üyesi olan Türkiye, ILO'nun birçok "Tavsiye Kararı"ını ve "Sözleşmesi"ni onaylamıştır. Buna göre sözleşmeleri onaylayan devletler, hem Sözleşme hükümlerine uymayı hem yükümlülüklerin yerine getirilmesini izleyen uluslararası denetimi kabul etmiş olmaktadır (Eyrenci / Taşkent /

<sup>5</sup> Türkiye Bildirge'yi 1949 yılında onaylamıştır.

<sup>6</sup> Türkiye bazı beyan ve çekincelerle birlikte 2003 yılında onaylamıştır.

Ulucan, 2017: 10). Buna karşılık “tavsiye kararları” ise sözleşmelerden farklı olarak onay gerektirmeyen tamamlayıcı belgeler niteliğindedir.

Anayasa'nın 90'ıncı maddesinin beşinci fıkrası doğrultusunda usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel haklara ve özgürlüklere ilişkin uluslararası antlaşmalar iç hukukumuzun parçası olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda temel hakları ve özgürlükleri düzenleyen ILO sözleşmelerinin kanunla çelişen kuralları olması durumunda, sözleşme hükümlerinin esas alınması gerekmektedir. Sözleşmede yer alan hükümlerin bazıları açık, kesin, somut başka iç hukuk düzenlemeleri ile tamamlanmaya gereksinim göstermiyorsa iç hukukumuzda doğrudan uygulanabilir olduğu kabul edilmekle birlikte, bu nitelikte olmayan düzenlemeler için uyum kanunlarının çıkarılması öngörülmektedir (Süzek, 2018: 94).

Öte yandan belirtelim ki, ILO'nun tüm üye devletler tarafından onaylanmasını öngördüğü sekiz “Temel Sözleşme” bulunmaktadır. Bunlar (Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 2017: 108):

- (1) 29: Cebri veya Mecburi Çalıştırmaya İlişkin Sözleşme,
- (2) 87: Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme,
- (3) 98: Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Müteallik Sözleşme,
- (4) 100: Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme (Eşit İşe Eşit Ücret),
- (5) 10: Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi,
- (6) 11: Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi,
- (7) 138: İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşme,
- (8) 182: Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşme.

Üye devletlerce onaylanmış ILO sözleşmelerinin iç hukuk düzeninde uygulanıp uygulanmadığının denetimi ise iki biçimde gerçekleşmektedir. Bunlardan birincisi, üye devletlerden gönderilen raporlar aracılığıyla ILO Konferansında her yıl yapılan sürekli denetim, ikincisi ise yapılan şikâyet sonucu gerçekleşen denetimdir (Süzek, 2018: 96). ILO tarafından yapılan bu denetimlerin yaptırımları manevi nitelikte olsa dahi, uygulamada oldukça etkili olduğu ifade edilmelidir (Süzek, 2018: 97).

### cc. Avrupa Konseyi Belgeleri

#### aaa. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Avrupa Birliği, çalışanların yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini hedefleri arasında göstermiş, üye devletlerin bu kapsamda iş mevzuatlarının birbiriyle uyumlu hale getirilmesi için çalışmalar başlatmıştır. Bu kapsamda Avrupa Birliği'nin temel insan hakları

belgesi niteliğinde olan “Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı”nda çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir. Bunlar; çalışanların işyerlerinde bilgi edinme ve danışma hakları (m.27), toplu pazarlık ve eylem hakkı (m.28), iş bulma hizmetlerine erişim hakkı (m.29), haksız yere işten çıkarılmaya karşı korunma (m.30), adil çalışma koşulları, dinlenme ve yıllık izin hakları (m.31), çocuk işçiliğinin yasaklanması ve çalışan gençlerin korunması (m.32), sosyal güvenlik ve sosyal yardım (m.34) hak ve özgürlükleri olarak ifade edilebilir. Bununla birlikte Avrupa Birliği yetkili organları tarafından çıkarılan tüzükler, yönergeler ve direktifler de üye devletler için bağlayıcı olmaktadır.

#### bbb. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyi tarafından 1961 yılında kabul edilen ve 1965 yılında yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı,<sup>7</sup> çalışma hakkı, işçi sağlığı ve güvenliği, örgütlenme, grev, toplu pazarlık, adil çalışma koşulları gibi hakların yanı sıra sağlık, sosyal güvenlik ve sosyal yardım konularında önemli ilkeler benimsemiştir.

Çalışma hakkının düzenlendiği II. Bölümün 1'inci maddesinde ise, üye devletlerin, çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkili bir biçimde korumayı, tüm çalışanlar için ücretsiz iş bulma hizmetlerini kurmayı ya da sürdürmeyi, uygun mesleğe yöneltme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamayı ya da teşvik etmeyi taahhüt etmiş oldukları kabul edilmiştir.

Avrupa Sosyal Şartı 1996 yılında gözden geçirilmiş ve “Gözden Geçirilmiş Sosyal Şart” olarak anılmaya başlanmıştır. 1961 tarihli Şart yerine geçen söz konusu “Gözden Geçirilmiş Sosyal Şart” bir anlamda, Avrupa sosyal haklarının güncellenmiş bir sentezi niteliğinde olup, diğer hakların yanında yoksulluk ve dışlanmaya karşı korunma gibi haklara da yer vermiştir (Güzel / Okur / Caniklioğlu, 2018: 39).

#### d. Çalışma Hakkını Tamamlayan Sendikal Haklar

Çalışma hakkını tamamlayan ve kolektif biçimde kullanılan hakların başında, “sendika kurma hakkı”, “toplular iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı” ile “grev hakkı ve lokavt hakları” gelmektedir. Bu haklar, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme, toplu pazarlık ve grev haklarını ilgilendirmekte biri olmadığı taktirde diğerinin önemi azalmakta, işlevi ve fonksiyonu zayıflamaktadır (Yorgun, 2016: 1179).

#### aa. Sendika Hakkı

Çalışma ilişkilerinin en temel aktörü olan sendikalar ilk olarak Avrupa'da işçiler tarafından ekonomik ve siyasal anlamda daha güçlü olan işverene ve hükümetlere karşı kendi haklarını ve çıkarlarını korumak için kurulmuşlardır. İşçi sınıfının ekonomik ve sosyal haklarının geliştirilmesinde ve çalışma koşullarının iyileştirilmesinde etkin ve aktif bir rol oynayan sendikalar özel-

<sup>7</sup> Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nı 18 Ekim 1961 tarihinde imzalamıştır. 16 Haziran 1989 tarih ve 3581 sayılı Onay Uygun Bulma Kanunu, 4 Temmuz 1989 tarih ve 20215 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

likle 2. Dünya Savaşı sonrasında ulusal düzenlemelerde yer almaya başlamıştır (Görmüş, 2012: 3).

Sendika deyimi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.2/ğ'de tanımlandığı üzere; “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları...” ifade eder. Sendikalar temel olarak, meslek sendikaları, işyeri sendikaları ve işkolu esasına göre olmak üzere üç biçimde örgütlenirler. Bu bağlamda Anayasa Mahkemesi sendika örgütlenmesini; “... işyeri sendikaları; aynı işyerinde çalışan işçileri bir araya getiren ve faaliyeti o işyeri ile sınırlı olan sendikalardır. İşyeri sendikalarının kurulmasında, işçilerin büyük işletmelerde yoğunlaşması önemli rol oynamıştır... meslek sendikaları; işkolu ve işyeri ayrımı yapmaksızın aynı meslekte çalışan işçileri bir araya getiren sendikalar olup sendikal hareketin temelini oluşturmaktadır” biçiminde açıklamıştır.

Bu kapsamda sendikal haklar, Anayasa'nın “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” bölümünün 51'inci maddesinde; “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz...” biçiminde düzenlenmiştir.

Bu kapsamda, çalışanların ve işverenlerin önceden izin almaksızın sendikalara serbestçe üye olabilmesi ve üyelikte kalabilmeleri pozitif sendika özgürlüğünü oluşturmaktadır. Bu özgürlük, sadece bir sendika kurma veya bir sendikaya üye olmayı değil; aynı zamanda birden çok sendikadan dilediğini seçebilme anlamına gelmektedir. Buna karşılık, hiç kimsenin sendikaya üye olmaya olmamaya zorlanamaması, yani sendikaya üye kimsenin istediği zaman üyelikten ayrılabilmesi negatif sendika özgürlüğüne işaret eder (Çelik / Canikoğlu / Tanbolat, 2018: 779). Bu doğrultuda her ne kadar maddenin başlığında, sadece sendika kurma hakkı ifadesi yer alsada, içeriğinde bireyin sendikalaşma özgürlüğünü bütün olarak barındırdığı ifade edilmelidir (Kaboğlu, 2002: 474). Ayrıca sendikaların üyeleri ile birlikte yaptığı toplu pazarlık, arabulucuya başvurma ve grev hakları da toplu sendikal hakları ve özgürlükleri oluşturur. Nitekim ILO'nun 17 Haziran 1948 tarihli ve 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesinin (bundan sonra 87 sayılı Sözleşme)<sup>8</sup> 2'nci maddesinde yer alan tanıma göre: “Çalışanlar ve işverenler, herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşuluyla bunlara üye olmak hakkına sahiptirler...”

<sup>8</sup> 17 Haziran 1948 ILO tarafından kabul edilen Sözleşme, Türkiye'de 25 Kasım 1992 tarihinde 3847 sayılı Kanunla kabul edilmiş, 12 Temmuz 1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Sendika kurma hakkı ise; sendikaya üye olma, farklı sendikalar arasında seçim yapma ve sendikal faaliyette bulunmayı da kapsamaktadır. Nitekim Anayasa Mahkemesi'ne göre bu hak; “... bireylerin serbest bir biçimde sendika kurabilme, her türlü baskıdan arı olarak dilediği sendikaya üye olabilme ve istediği zaman da üyelikten ayrılabilme hak ve yetkilerini kapsamaktadır. Sendika hakkı ayrıca, üyelerinin sosyal ve kültürel ortak menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan sendikalar ve bunların üst kuruluşlarının serbestçe sendikal faaliyetlerde bulunabilmelerini, bu çerçevede iş uyuşmazlığı çıkarmak, toplu görüşme ve toplu sözleşme yapmak, grev ve lokavt kararı vermek ve uygulamak gibi hak ve yetkileri kullanabilme-yi” gerektirmektedir (AYM, E. 2014/177).

Buna göre sendika hakkı; demokratik bir toplumun temelinde yer alan örgütlenme özgürlüğünün bir parçası olarak, kişilerin bireysel ve ortak çıkarlarını korumak için toplu oluşumlarla bir araya gelmeleri sayesinde oluşur. Bu özgürlük, kişilere toplu halde siyasal, kültürel, sosyal ve ekonomik amaçlarını gerçekleştirme imkânı sunar. Nitekim bu hak, çalışanların ve çalıştıranların, sadece istedikleri sendikaları kurmaları ve bunlara üye olmaları yolunda bir hakla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda oluşturdukları tüzel kişiliklerin varlığının ve bu tüzel kişiliklerin kendine özgü faaliyetlerinin garanti altına alınmasını da içermektedir. Üyelerinin ekonomik, sosyal ve kültürel ortak menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan sendikalar ve bunların üst kuruluşlarının, iş uyuşmazlığı çıkarması, toplu görüşme ve toplu sözleşme yapması, grev ve lokavt kararı vermesi ve uygulaması da sendika hakkı kapsamında yer almaktadır (AYM, E. 2013/1).

Bu doğrultuda sendika hakkının ve özgürlüğünün özneleri olarak işçi veya emekçi bütün çalışanları kapsamaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki, 1971 yılında Anayasa'dan çıkarılan çalışanlar ibaresinin yerine, sadece işçiler ibaresi getirilmiş, çalışanlar biçiminde herkesi kapsayıcı ifadenin tekrar Anayasa düzenlemesinde yer alması 2001'de gerçekleşen Anayasa değişikliğiyle mümkün olmuştur. Bununla birlikte, Anayasanın 51'inci maddesinin beşinci fıkrasında yer alan; “işçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenecektir” ifadesi, kamu görevlileri sendikalarının işçi sendikalarına göre daha dar bir kapsamda olduğunu ortaya koymaktadır.

Öte yandan, 1995 yılında ve 2001 yılında, sendika hakkının özneleri ve maddi içeriği konusunda ulusalüstü sözleşmelere uyumlaştırılma amacıyla, önemli bazı gelişmeler de kaydedilmiştir (Gülmez, 2012: 146). Sözgelimi bu değişikliklerle, “işçi ve işverenlerin birden fazla sendikaya üye olamayacağı” kuralı, “aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz” biçimine dönüştürülmüştür. Herhangi bir işyerinde çalışabilmek için öngörülen; “sendikaya üye olmak veya olmamak” koşulu ile işçi sendikalarına yönetici olabilmek için öngörülen “en az on yıl bilfiil işçi olarak çalışmış olmak” koşulları kaldırılmıştır.

Ayrıca belirtmelidir ki, devletin, bireylerin ve sendikaların örgütlenme özgürlüğüne müdahale etme yönünde negatif yükümlülüğü bulunmaktadır. Bunun sınırı ise, 51'inci maddenin ikinci fıkrasında yer alan; "... sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir..." ifadesi ile son fıkrasında yer alan "...sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz..." düzenlemesinde ortaya çıkar. Bu kapsamda sendika hakkı, Anayasa'nın 51'inci maddesinde öngörülen bu özel sınırlamalar doğrultusunda temel hakların ve özgürlüklerin sınırlandırılması ölçütlerine bağlı olduğu için getirilen sınırlandırmalar Anayasa'nın 13'üncü maddesinde yer alan ölçütler çerçevesinde, Anayasa'nın 51'inci maddesi uyarınca yapılmalıdır.

Devletin bu doğrultuda sahip olduğu pozitif yükümlülüğünün kapsamı ise çalışanların sendikal haklarda etkin bir biçimde yararlanmasını sağlayacak tedbirleri almasında kendini gösterir. Zira Anayasa'nın 51'inci maddesinin ilk fıkrasında, çalışanların çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal haklarının ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi amacı ortaya konmuştur. Nitekim İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi (İHAM) tarafından, sendika hakkının asıl amacı; "*bireyi, korunan hakkın kullanılmasında kamu makamının keyfi müdahalelerine karşı korumak ise de, bundan başka, korunan haklardan etkili bir şekilde yararlanmayı güvence altına almaya yönelik pozitif yükümlülükler...*" olarak ifade edilmiştir (İHAM, BN: 30668/96).

Son olarak, sendikal hakların engellenmesinin 5237 Türk Ceza Kanununa göre bir suç olduğu ve Türk Ceza Kanununun "Hürriyete Karşı Suçlar" başlıklı Yedinci Bölümünün 118'inci maddesinde düzenlendiğini de belirtmek gerekir.

#### **bb. Toplu Sözleşme Hakkı ve Toplu Görüşme**

İşçilerin tek tek işverenle sözleşme yapması durumunda haklarını elde etme olasılıkları düşüktür. Bu nedenle, işçilerin çalışma ve ücret koşullarının belirlenmesinde toplu iş sözleşmesi usulü önemli bir güvence olarak kabul edilir (Gözler, 2018: 202). Bu bağlamda toplu sözleşme hakkı da, çalışanlara, üyesi buldukları sendikalar aracılığıyla, işveren ile karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla görüşme ve anlaşma yapabilme yetkisi tanıyan sendikal bir haktır (AYM, E. 2013/1). Bu sayede, işçi ve işveren taraflarına tanınan toplu sözleşme yapma özerkliği ile siyasi demokrasi yanında ekonomik demokrasi yaratılmış ve gelirin paylaşımında işçi sendikalarına önemli güç sağlanmıştır (Çelik / Caniklioğlu / Tanbolat, 2018: 867).

Toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmelerinden önce gelmektedir; çünkü toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümlere aykırı iş sözleşmeleri yapılamayacağı emredici bir hukuk kuralıdır. Bu sayede, işçi için elverişli bir ortam elde edilerek, işçi ile işveren arasında ger-

çek hukuki eşitlik sağlanmaktadır (Çelik / Caniklioğlu / Tanbolat, 2018: 866). Ayrıca toplu iş sözleşmelerinde belirlenen süreler işçinin çalışma yaşamında belirlilik ve süreklilik oluşturmada, bu da mali durumunu öngörebilen işçi bakımından düzen ve istikrarlı bir ortamın varlığını yaratmaktadır (Çelik / Caniklioğlu / Tanbolat, 2018: 866-867).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu<sup>9</sup> toplu iş sözleşmesini; "...iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi..." ifade eder, biçiminde tarif etmiştir. Ayrıca Kanunun 33'üncü maddesinde; "... (1) Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri... (2) ... tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyumsuzlukların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri içerebilir..." hükümlerine yer vermiştir.

Öte yandan, kamu görevlileri dahil tüm çalışanların toplu sözleşme yapma hakkı, ILO'nun iki önemli Sözleşmesi ile güvence altına alınmıştır. Bunlardan ilki 1948 tarihli 87 sayılı Sözleşme, diğeri 1949 tarihli "Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Yapma Hakkına Dair 98 sayılı Sözleşme'dir<sup>10</sup> (bundan sonra 98 sayılı Sözleşme). 98 sayılı Sözleşmede temel olarak, sendika özgürlüğü, işveren ve örgütlerine karşı korunma, gönüllü toplu pazarlık süreçlerinin geliştirilmesini ve toplu pazarlık taraflarının özerkliği konuları düzenlenmiş, 4'üncü maddede toplu sözleşmeyle ilgili şu hükme yer verilmiştir: "... Çalışma şartlarını kolektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde millî şartlara uygun tedbirler alınacaktır...". Bu hüküm devletlerin toplu sözleşmelerin gerçekleşmesi için gerekli tedbirleri alma görevini ortaya koyar niteliktedir.

Bu kapsamda, özellikle devlet memurlarının 98 sayılı Sözleşme kapsamında olup olmadığı konusunda yapılan tartışmalar, "Sözleşmelerin ve Tavsiyelerin Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komisyonu" değerlendirmelerine konu olmuş ve devlet adına otorite işlevleri yerine getirenler dışında tüm kamu görevlilerinin bu sözleşme kapsamında bulunduğu karara bağlanmıştır (Gülmez, 1988: 150; Kayar, 2018: 32).

İHAM da benzer biçimde, devlet görevlilerinin sendika kurma haklarını uluslararası seviyede teminat altına alan temel belgenin 87 sayılı ILO Sözleşmesi olduğuna işaret etmiş ve bu Sözleşmenin 2'nci maddesine göre ayırım yapılmaksızın bütün çalışanların kendi seçecekleri örgütleri kurma ve bunlara katılma hakları

<sup>9</sup> Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Kanun No: 6356, KT: 18.10.2012 (RG: 07.11.2012 - 28460).

<sup>10</sup> 18 Haziran 1949 tarihinde ILO tarafından kabul edilen Sözleşme, Türkiye'de 8 Ağustos 1951 tarihinde 5834 sayılı Kanunla kabul edilmiş, 23 Ocak 1952 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

bulduğunu kabul etmiştir (İHAM, BN: 34503/97). Nitekim İHAM kararlarında bu yaklaşımın “Sözleşmelerin ve Tavsiyelerin Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi” tarafından da birkaç defa teyit edildiğini belirtmiştir.

İHAM, işverenle toplu görüşme yapma hakkını, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (İHAS) m.11/1’de yer alan; “Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir” ifadesinden çıkarmaktadır. Buna göre, kişinin “çıkartlarını korumak amacı” hakkın temel unsurlarından biridir. Bu doğrultuda İHAM, devletlerin gerekli görmeleri halinde temsilci sendikalara özel statü tanyacak biçimde sistemlerini düzenleyebileceklerini öngörmüştür (İHAM, BN: 34503/97). Zira, devletçe ya da diğer kamu tüzel kişilerinince, “memur”, “sözleşmeli personel” ya da başka bir hukuksal isimle anılsa da, tüm kamu görevlileri 98 sayılı Sözleşmenin kapsamında yer almaktadır (Gülmez, 1988: 177; Kayar, 2018: 32). Öte yandan İHAM, “devletin idare mekanizmasında görevli olan memurlarının” 11’inci maddenin kapsamı dışında değerlendirilemez olduğunu; ancak ulusal makamların bunlara en fazla m.11/2 uyarınca “yasal kısıtlamalar” getirebileceğini öngörmüştür.

Belirtmek gerekir ki, Avrupa Konseyi hukukunda sendikal hakların ve özgürlüklerin önemli dayanaklarından biri olan Avrupa Sosyal Şartı’nın sendikal haklar alanında iki noktada ILO sözleşmelerine göre daha ileri düzenlemeler içerdiği kabul edilmektedir. Bunlardan birincisi memurlara ve memur statüsünde çalışanlara sendika hakkını tanıması, ikincisi ise grev hakkını açıkça düzenliyor oluşudur (Yorgun, 2016: 1176).

Türk hukukunda ise 1982 Anayasası’nın ilk halinde, işçilere ve işverenlere “sendika kurma ve toplu iş sözleşmesi hakkı” tanınmış, Anayasa’nın 53’üncü maddesi ile bu hak güvence altına alınmıştır. Buna göre: “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler”.

İlk haliyle kapsamda yer almayan kamu görevlilerinin kapsama dahil edilmesi ise 1995 tarihinde gerçekleştirilen anayasa değişikliğiyle mümkün olmuştur. Bu kapsamda çıkarılan 1995 tarihli ve 4121 sayılı Kanunda (m.4), kamu görevlilerinin kanunla düzenleme yapılması koşuluyla, “idareyle amaçları doğrultusunda toplu görüşme” yapabilecekleri belirtilmiştir (Kayar, 2018: 34-35). Bu doğrultuda 2001 yılında 4688 sayılı Kanun<sup>11</sup> kabul edilmiş ve toplu görüşme tanımlanmışsa da uygulamada, toplu görüşmelerde sürekli uyumsuzluklar yaşandığı, görüşme sonuçlarının uygulamaya geçirilmesinde de sorunlar ortaya çıktığı ifade edilmiştir (Sayan, 2017: 30-39).

Nihayet 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan referandum sonrasında gerçekleştirilen değişikliklerle, kamu görevlilerinin de toplu sözleşme yapma hakkı olduğu anayasal hüküm haline gelmiştir. Böylelikle, Anayasa’nın 53’üncü maddesinin birinci fıkrasında işçilere “toplular iş sözleşmesi” hakkı, üçüncü fıkrasında ise memurlara ve diğer kamu görevlilerine “toplular sözleşme” hakkı tanınmıştır. Buna göre: “...Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplular sözleşme yapma hakkına sahiptirler. Toplular sözleşme yapılması sırasında uyumsuzluk çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplular sözleşme hükmündedir...”.

Bu bağlamda mevcut düzenlemelere uygun olarak, kamu sendikaları ile işveren arasında imzalanan toplular sözleşmelerin uygulanmasına ilişkin yaşanan uyumsuzluklarda uluslararası sözleşme hükümlerinin gözetilerek karar verilmesi gerekmektedir. Zira iç hukuk kapsamında imzalanan toplular sözleşmelerin dikkate alınmaması, uluslararası hukuk kurallarına aykırılık yaratacak niteliktedir (Kayar, 2018: 48).

Her ne kadar kamu görevlileri, 2010 değişiklikleriyle toplular sözleşme hakkına kavuşmuşsa da grev hakkı konusunda herhangi bir adım atılmamıştır. Ayrıca kamu görevlileri arasında kamu gücünü kullananlar, yani devlet adına otorite işlerini yerine getirenler ile getirmeyenler arasında bir ayırıma da gidilmemiştir (Gülmez, 2012: 147).

Söz konusu anayasal düzenlemeye paralel olarak 4688 sayılı Kanun, 6289 sayılı Kanunla uyumlaştırılmış ve “Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplular Sözleşme Kanunu” adını almıştır. Söz konusu Kanunun 3’üncü maddesinin birinci fıkrasının (h) bendine göre toplular sözleşme; “... Bu Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere yürütülen toplular sözleşme görüşmeleri sonucunda mutabık kalınması durumunda taraflarca imzalanan sözleşme...”dir.

Anayasa’nın 53’üncü maddesinin son fıkrasında ise toplular sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplular sözleşmeden yararlanacaklar, toplular sözleşmenin yapılma biçimi, usulü ve yürürlüğünün kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. Ancak bu hakkın sınırlama nedenlerine yer verilmemiştir. Bu doğrultuda Anayasa Mahkemesi bu hakkın sınırlarını belirlememesini şu biçimde ifade etmiştir: “... toplular sözleşme hakkı, sendika hakkının bir unsuru olarak görüldüğünden Anayasa’nın 51. maddesinin ikinci fıkrasında sendika hakkı için öngörülen sınırlama nedenlerinin toplular sözleşme hakkı yönünden de geçerli olduğunun kabulü gerekir. Buna göre, toplular sözleşme hakkının, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerine dayanılarak kanunla sınırlanması mümkündür”. Gerçekten de toplular sözleşme hakkı sendikal hakların tamamlayıcısıdır. Bu nedenle, sendika hakkı için öngörülen nedenler toplular sözleşme hakkı yönünden de geçerli kabul edilmelidir.

<sup>11</sup> Kanun No: 4688, KT: 25.6.2001 (RG: 12.07.2001 - 24460); <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf>.

### cc. Grev ve Lokavt Hakkı

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 58'inci maddesinde grev tanımlanmıştır. Buna göre, “işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmaması için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev” denir. Bu doğrultuda Anayasanın 54'üncü maddesi de toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin grev hakkına sahip olduğunu hüküm altına alınmıştır.

Grev; işin bırakılması veya işçilerin aralarında anlaşarak bir karar uyması biçiminde iki biçimde gerçekleştirilebilir. Ancak her hâlükârda grevin geçici nitelikte ve hukuka uygun olması gerekir. Nitekim 6356 sayılı Kanunun 52'nci maddesinin sekizinci fıkrasında “kanuni grevi”, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla yapılan grev olarak tanımlamıştır. Yani kanuni grev, toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hali ile sınırlandırılmıştır (Sağlam, 2013: 287). Diğer bir deyişle grev hakkı, toplu menfaat uyuşmazlıklarında söz konusu olmaktadır, hak grevi ise yasaktır (Çelik / Caniklioğlu / Tanbolat, 2018: 1003). Bu doğrultuda bir grevin hukuka uygun olması için; (1) toplu bir iş uyuşmazlığı bulunmalıdır, (2) barışçı yollarla uyuşmazlık giderilememiş olmalıdır, (3) grev yasağı/engeli bulunmamalıdır, (4) grev kararı alınmalı ve yürürlüğe konmalıdır, (5) grev kararı mesleki amaçlı olmalıdır, (6) grev kararının uygulanmasında kanunda öngörülen koşullar yerine getirilmelidir. Ayrıca grev hakkının ve lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek biçimde kullanılmaması da 54'üncü maddenin ikinci fıkrasında belirtilmiş ve hakkın sınırlarını oluşturmuştur.

İşçiler greve katılıp katılmamakta serbesttir. Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmalarını hiçbir şekilde engellenemez. Ancak, işveren bu işçileri çalıştırmayıp çalıştırmamakta serbest bırakılmıştır (6356 sayılı Kanun m.64).

Öte yandan, grev ve lokavt, sadece bu bağlamda işçilere tanınmış buna karşın memurlara ve diğer kamu görevlilerine toplu sözleşmede uyuşmazlık çıkması halinde grev hakkı tanınmamıştır. Bunun yerine, Anayasa, kamu görevlileri için uyuşmazlığın çözülmesinde “Kamu Görevlileri Hakem Kurulu”nu yetkili kılmıştır (Yorgun, 2016: 1182). Ancak bu Kurul'un kararlarının kesin olması, yasamadan ve yürütmeden bağımsızlığını sağlayacak anayasal güvenceye sahip olmaması esasen kazanılmış olan toplu sözleşme hakkını da gölgeler niteliktedir (Sağlam, 2013: 285).

Bununla birlikte, Anayasa'nın 54'üncü maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan grev sırasında doğan maddi zararlardan ötürü sendikayı sorumlu tutan madde ile yedinci fıkrasında yer alan; “siyasi amaçlı grev veya

lokavt, dayanışma grev veya lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz” biçimindeki yasakların kaldırılmış olması, 2010 tarihinde gerçekleşen anayasa değişikliğiyle sağlanan olumlu yenilikler arasında belirtilmelidir.

Lokavt ise genel olarak; “işyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına” olarak tanımlanabilir (Şen, 2017: 15). Lokavttan bahsedebilmek için lokavt esnasında çalışması zorunlu olan işçiler dışındaki işçilerin işveren, yetkili işveren vekili ya da işveren sendikasıca verilen karar üzerine, topluca işten uzaklaştırılması gerekmektedir. Bu uzaklaştırmanın, “toplucu” sayılabilmesi için, faaliyetin büsbütün durmasına neden olacak biçimde olması gerekir. İşçilerin faaliyetin kısmen durmasına neden olacak biçimde işten ayrılmaları ile kanuni grev gerçekleştirilebilir de, aynı durum lokavt için geçerli değildir. Zira işçilerin, sadece bir kısmının işten uzaklaştırılması lokavt olarak nitelendirilemez (Çelik / Caniklioğlu / Tanbolat, 2018: 1005-1006).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 59'uncu maddesinin ikinci fıkrasına göre kanuni lokavt; “toplucu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta...” denmektedir.

Düzenlemeye göre kanuni lokavt için, öncelikle işçi sendikasının kanuna uygun biçimde grev kararı alması gerekir. Bu halde, uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir (6356 sayılı Kanun m.60/2).

6356 sayılı Kanunun 60'uncü maddesi kanuni grev ve lokavt kararının alınmasına ve uygulamaya konulmasına ilişkin hükümler öngörmektedir. Bu kapsamda 60'uncü maddenin altıncı fıkrası; “... lokavt kararı uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir.” ifadesini içerir. Bu da işveren tarafından grev kararı alınmamış işyerleri için de lokavt kararının alınabilmesini mümkün kılmaktadır. Bu nedenle Anayasa Mahkemesi yaptığı denetimde bu maddenin Anayasaya aykırı olduğuna karar vererek iptal etmiştir. Mahkemeye göre: “Diğer işyerlerinde çalışmakta olan işçiler için de lokavt uygulamasının gerçekleştirilebilecek olması nedeniyle greve karar vermek ya da uygulamak hakkını kullanmaktan imtina edilmesine yol açabilecek bu düzenleme Anayasa koyucunun bu konudaki iradesiyle uyumlu olmayan hukuki sonuçların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Bu yönüyle kural, grev hakkına ölçülü ve demokratik toplum düzeninde gerekli olmayan bir sınırlama teşkil etmektedir. Bu nedenlerden dolayı Anayasa'nın 13. ve 54. maddelerine aykırı bulunmuştur”.

Bu iptal kararıyla, grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olunması halinde artık işveren lokavt kararını uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için uygulayamayacaktır (Yorgun, 2016: 1191). Öte yandan, kamu düzeninin aksamaması ve toplum yararı için bazı iş ve hizmet kollarında veya doğal afet gibi bazı koşulların varlığı halinde bu hakların kısıtlanması öngörülebilmektedir. Bu doğrultuda Anayasa'nın 62'nci maddesine göre şu hallerde grev ve lokavt yasağı öngörülmüştür:

(1) Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde,

(2) Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarının yürütülen itfaiye ve hastanelerde,

(3) Genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğal olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli görüldüğü işyerlerinde,

(4) Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında

grev ve lokavt yapılamaz.

Nitekim bu anlayış Anayasa Mahkemesi kararında da yer almıştır. Buna göre: "... *Temel hizmetler olarak kabul edilen işlerin, kesintiye uğraması durumunda halkın geneli veya bir bölümünün yaşamı, güvenliği ya da kişisel sağlığı tehlikeye düşebileceği için grev ve lokavt kısıtlanabilir. Bunun yanında, uygulanan grevin süresi ve kapsamı nedeniyle topluma ciddi zararlar vereceği de değerlendirilebilir. Ayrıca, temel hizmetlerin belirlenmesinde evrensel standartlar kadar, her ülkenin özel koşullarının da dikkate alınması gerekir...*" (AYM, E. 2013/1, K. 2014/161).

Ancak belirtelim ki, 6356 sayılı Kanunun 62'nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan; "*bankacılık hizmetlerinde;*" ve "*şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde*" ibaresi Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesi, itiraz konusu bu yasakların ölçülülük ilkesine aykırı biçimde hakkın kullanılmasını ortadan kaldırdığını tespit etmiştir. Mahkeme, "*bankacılık hizmetleri*" ve "*şehir içi toplu taşıma hizmetleri*"nden sağlanan kamu yararı ile bireylerin hakları ve özgürlükleri kısıtlayan yasaklar arasında orantısızlık olduğu sonucuna varmıştır (AYM, E. 2013/1).

## 2. Sosyal Güvenlik Hakları

### a. Sosyal Güvenlik Hakkının Kapsamı

Çalışan insan, hastalık, kaza, doğum veya yaşlılık gibi nedenlerle kısmen ya da tamamen çalışamaz duruma gelebilir (Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 2017: 6). Bu gibi durumlarda kişinin sağlığına kavuşması veya gelir eksikliğinin giderilmesi sosyal güvenlik hakkı kap-

samında koruma görür. Nitekim sosyal güvenlik, muhtaçlığa karşı gelir güvenliği arayışı olarak ifade edilmiş (Arıcı, 2015: 182), gelirleri ne olursa olsun, kişilere belirli sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlama görevine sahip kurum ve kurumlar topluluğu olarak tanımlanmıştır (Tunçomağ, 1990: 5).

Her ne kadar, başlangıçta sosyal güvenlik hukuku, sadece işçilerin belirli risklere karşı korunması nedeniyle, iş hukukunun bir bölümü olarak nitelendirilmişse de, sosyal güvenliğin günümüzdeki gelişimi, işlevi ve önemi onun bağımsız bir hukuk dalı olarak kabul edilmesini gerekli kılmıştır (Süzek, 2018: 4).

Sosyal güvenlik kişiye, özellikle sosyal yaşama bağlı riskler karşısında koruma sağlamaktadır. Bu kapsamda sosyal riskler; "kazançların elde edilmesini etkileyen sosyal riskler" ile "kazançların kullanımını etkileyen sosyal riskler" olarak iki biçimde ele alınır. Buna göre, birinci grupta yer alan riskler; hastalık, yaşlılık, engellilik gibi alanlarda ortaya çıkan çalışma gücünü etkileyen ve kişiyi ücret gelirinden yoksun bırakan risklerdir (Güzel / Okur / Caniklioğlu, 2018: 4). Buna karşılık ikinci grupta; bireyin kazancını ortadan kaldırmayan; ama miktarını azaltan riskler bulunur. Bu riskler, beklenmedik olağanüstü giderlerle bireyin mali durumunu sarsarlar ve mevcut yaşam düzeyinin gerilemesine neden olurlar. Sözelimi; hastane, doktor ilaç giderleri, doğum nedeniyle kadının bir süre çalışmaması gibi (Güzel / Okur / Caniklioğlu, 2018: 5). Sosyal güvenlik de, bu gibi risklere karşı bireylere ekonomik güvence sağlama amacı güder (Güzel / Okur / Caniklioğlu, 2018: 5). Ancak sosyal güvenlik dar anlamda, sadece riskler bağlamında değil; riskleri önleyici, kişiyi geliştirici ve bireysel ekonomik güvence sağlayıcı yönleriyle daha geniş kapsamda ele alınmalıdır (Güzel / Okur / Caniklioğlu, 2018: 5-8).

Nitekim sosyal güvenliği geniş anlamda kullananlar, sosyal güvenliği, sosyal politikanın bir aracı olarak kabul eder ve belirli bir geçim düzeyini garanti altına almayı amaçlayan bütün önlemleri ve bunları uygulayan kurumları kapsama dahil ederler (Güzel / Okur / Caniklioğlu, 2018: 5-8; Demirbilek, 2005: 19).

Öte yandan belirtelim ki, İHEB'in 25'inci maddesinde yer alan; "*Her şahsın, gerek kendisi gerekse ailesi için, yiyecek, giyim, mesken, tıbbi bakım, gerekli sosyal hizmetler dahil olmak üzere sağlığı ve refahını temin edecek uygun bir hayat seviyesine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, ihtiyarlık veya geçim imkânlarından iradesi dışında mahrum bırakacak diğer hallerde güvenliğe hakkı vardır... Ana ve çocuk özel ihtimam ve yardım görmek hakkını haizdir. Bütün çocuklar, evlilik içinde veya dışında doğsunlar, aynı sosyal korunmadan faydalanırlar...*" ifadesi de, sosyal güvenliğin hak boyutunu ortaya koymaktadır. Ayrıca sosyal güvenlikle ilgili en önemli belgelerden biri olan "Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin 102 Sayılı Sözleşme"<sup>12</sup> hastalık, sağlık yardımı, işsizlik, yaşlılık,

<sup>12</sup> 28 Haziran 1952 tarihinde ILO tarafından kabul edilen Sözleşme, Türkiye'de 29 Temmuz 1971 tarihinde 1451 sayılı Kanunla kabul edilmiş, 29 Ocak 1975 tarihinde yürürlüğe girmiştir.



iş kazası, meslek hastalığı, analık, sakatlık, ölüm ve aile yükleri sayılmış, devletlerin bu risklerden en az üçüne karşı bir koruma geliştirmesi gereği kabul edilmiştir (Güzel / Okur / Caniklioğlu, 2018: 35).

Bu kapsamda, sosyal güvenliğin aynı zamanda sosyal adaletsizliği gidermek için de gerekli olduğunun altı çizilmelidir. Nitekim Anayasa Mahkemesi sosyal güvenlik ile sosyal adalet arasındaki bağı şu biçimde ifade etmiştir: “...sosyal güvenlik, her şeyden önce, herhangi bir nedenle kısmen ya da tamamen çalışmayanlara ve bu nedenle gelir kaybına uğrayarak muhtaç duruma düşenlere, insan onuruna yaraşır asgari bir hayat sürmeleri için gerekli olan geliri sağlar. Sosyal güvenlik, ekonomik yönden güçsüzleri, insanca yaşamak için yeterli geliri olmayanları korumayı amaçlar. Bir toplum içinde yaşayan bu kişilerin, ihtiyaçlarını doğrudan kendilerinin sağlaması olanaksız bulunduğundan, işverenlerin katkısı zorunludur. Zenginlerden vergi veya sigorta primi adı altında alınan değerlerin, fakir sınıfların gelirlerine yansıtılması ulusal gelirin dengeli dağıtılması anlamına gelir. Böylece toplumdaki ekonomik eşitsizlikler bir ölçüde azaltılmış ve sosyal adaletin sağlanmasına yardım edilmiş olur.” (AYM, E. 2002/45; Aydın, 2009: 127).

#### b. Sosyal Güvenlik Hakkı ve Öznesi

Toplumsal yaşamdan kaynaklanan riskler karşısında bireyleri korumayı hedef alan sosyal güvenlik kapsamında, sadece çalışanlar değil; “herkes” bulunur (Kaboğlu, 2002: 466). Zira sosyal güvenlik, iş hukukundan farklı olarak her türlü toplumsal riske karşı, sadece çalışanlara değil; herkese güvence sağlamayı amaçlar (Süzek, 2018: 5). Bu bağlamda “herkes”ten anlaşılması gereken; çalışanlar, işçiler, bağımsız çalışanlar, memurlar ve çalışmayan ekonomik yönden güçsüz, yoksul ve muhtaç kimselerdir.

Sosyal güvenliğin bu amacı Anayasanın 60’ıncı maddesinde; “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir.” ifadesiyle açıkça belirtilmiştir. Nitekim Anayasa Mahkemesi bir kararında; sosyal güvenlik hakkının “yalnız çalışanlar için değil, herkes için” öngörülüğünü; sosyal güvenliğin “herhangi bir ayırım yapılmadan her yurttaş için öngörülmüş temel hak” niteliğinde olduğunu belirtmiştir (AYM, E. 1968/64; AYM, E. 1977/42; Aydın, 2009: 131).

Bu kapsamda, sosyal devletin yükümlülükleri arasında yer alan iş kazası ve meslek hastalıkları, analık, malullük, yaşlılık, ölüm, aile yardımı, işsizlik gibi durumlarda kesilen gelirlerin yerine geçecek ödeneklerin ve diğer hizmetlerin sunulması, kişilerin gelecekte karşılaşacağı sosyal riskler karşısında yoksulluğa düşmemelerini hedeflemiştir. Bu sayede kişilere asgari ölçülerde bir yaşam düzeyinin sağlanması amaçlanarak bu bir hak olarak benimsenmiştir (Aydın, 2009: 128).

Öte yandan, sosyal güvenlik bakımından öncelikle korunacaklar Anayasa’yla belirlenmiş; özel olarak korunması gerekenler başlığı altında bazı sosyal kesimlere özel bir koruma öngörülmüştür (Caniklioğlu, 2001: 157). Anayasanın 61’inci maddesine göre: “Devlet

harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleriyle, malul ve gazileri korur ve toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlar... Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır... Yaşlılar, Devletçe korunur, Yaşlılara Devlet yardımı ve sağlanacak diğer haklar ve kolaylıklar kanunla düzenlenir... Devlet, korunmaya muhtaç çocukların topluma kazandırılması için her türlü tedbiri alır... Bu amaçlarla gerekli teşkilat ve tesisleri kurar veya kurdurur...” Bu maddeyle, sosyal güvenlik hakkının, herhangi bir nedenle kısmen ya da tamamen çalışmayanlar ve bu nedenle gelir kaybına uğrayarak muhtaç duruma düşenler bakımından önemi ortaya konulmuş olmaktadır. Ayrıca yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşları da Anayasa’nın 62’nci maddesiyle bu özel koruma kapsamına dahil edilmiştir.

Öte yandan, sosyal güvenliğin gerekleri, sosyal sigortalar, sosyal yardımlar veya sosyal hizmetler yoluyla yerine getirilmektedir. Bu bağlamda, sosyal sigortalar kurumu sosyal güvenliğin en önemli araçlarından (Aydın, 2009: 128). Bu kapsamda yer alan sosyal sigorta türleri temel olarak, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası biçiminde sıralanmaktadır. Nitekim öncelikle devletin yerine getirmesi gereken bir kamu hizmeti olan sosyal güvenlik esas olarak Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanmaya çalışılmaktadır (Süzek, 2018: 5). Sosyal güvenlik riskleri ile henüz karşılaşmamış, sürekli ve düzenli gelire sahip kişilere uygulanan bu sigortalar sayesinde sosyal güvenlik bir hak haline dönüşmektedir. Bu sigortaların zorunlu olması, primli olması, devlet garantisinde işlemesi, gücüne göre katkı alması, gereksinime göre sosyal güvenlik desteği sağlaması, kar gayesi gütmemesi özellikleri de bu yöntemi sosyal güvenliği sağlayan önemli bir araç haline getirmektedir (Arıcı, 2015: 184).

Sosyal güvenliğin gerçekleştirilmesinde uygulanan diğer yöntem ise, kendi sosyal güvenliği için primli sisteme girecek durumda bulunmayan muhtaç kimselere sosyal güvenlik sağlama amacı taşıyan sosyal yardım ve sosyal hizmet yöntemidir. Finansmanın devlet tarafından kontrollü olarak karşılıksız yapıldığı bu yöntemde, muhtaç kişilerin sosyal güvenlik gereksinimi karşılanır (Arıcı, 2015: 184).

Nitekim Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 12’nci maddesi doğrultusunda, sadece sosyal güvenlik sisteminin kurulması yeterli bulunmamakta, kurulan sistemin etkili, yeterli ve sürekli iyileşme ve gelişme halinde olması teşvik edilmektedir. Bu da Avrupa Konseyi’ne üye devletlerin mevzuatını olumlu yönde etkileyen bir düzenlemedir (Caniklioğlu, 2012: 161). Ayrıca Şart’ta sosyal güvenliğe ilişkin önemli diğer bir düzenleme de 13’üncü maddede sosyal ve tıbbi yardım hakkına ilişkin bulunmaktadır (Caniklioğlu, 2012: 161).

Öte yandan sosyal güvenlik hakkı sınırsız bir hak değildir ve diğer sendikal haklar gibi Anayasa’da yer alan temel hakların ve özgürlüklerin sınırlandırılması ölçütlerinin düzenlendiği 13’üncü madde kapsamında

sınırlandırmaya tabidir. Bununla birlikte, Anayasa'nın 65'inci maddesinin devletin sosyal ve ekonomik alanlardaki görevleri bakımından öngörülen sınırlama sosyal güvenlik hakkı için de geçerlidir.

Anayasa Mahkemesi sosyal güvenlik hakkını, sosyal devlet ve Anayasa'da yer alan düzenlemeyle paralel biçimde yorumlamaktaysa da, bazı çelişkili kararları da dikkat çekmek gerekir. Sözgelimi; yaşlılık aylıkları üzerine haciz konulmasını yasaklayan bir yasal düzenlemeyi Anayasa'ya aykırı bulmamıştır (AYM, E. 2009/19). Karara göre; "... yaşlılık aylığı üzerinde haciz yasağı sosyal güvenlik hakkının bir gereğidir... Bununla birlikte sosyal güvenlik kurumlarının prim alacaklarının haciz yasağından ayrık tutulmaları gerekir". Bir defa, haciz yasağı kabul edildikten sonra, sosyal güvenlik kurumlarının prim alacaklarının bu yaktan ayrık tutulması isabetli değildir. Sosyal yaşlılık aylığı sosyal güvenliğin gereği ise bunun istisnası yaratılmamalıdır.

Öte yanda Mahkeme bir diğer kararında, 5434 sayılı Kanun m.71'de yer alan, "... eşinden 30 yaş veya daha büyük ise ölümünde eşine yarı nispetinde aylık bağlanır" ifadesinin de eşitlik ilkesine aykırı olmadığını sonucuna varmıştır (AYM, E. 2009/93). Buna göre, eşinden 30 yaş veya daha büyük olan kişinin ölmesi halinde geride kalan eşe ödenecek dul aylığı yarı oranında olacaktır. Ancak bunun başta, eşitlik ilkesi olmak üzere, sosyal devlet ve sosyal güvenlik haklarını ihlal ettiği açıktır. Zira medeni durumun süresine ilişkin belirleme hukuksal duruma ilişkin bir fark yaratacak nitelikte değildir. Mahkeme burada süreye bağlı olarak ayrı bir hukuksal statü yaratmıştır. Zira belirli evlenme yasakları halleri hariç, kimin kiminle evleneceği konusu Medeni Kanunun ve Anayasa'nın ilgi alanı dışındadır. Bu kapsamda Emekli Sandığı emeklisinin kendisinden 30 yaş veya daha küçük bir kişi ile evlenmesi halinde, bu eşe müstahak olduğu tutarın yarısı kadar ödeme yapılacağı öngörülmesi, evlenme iradesi ve serbestisi üzerinde bir baskı oluşturur. Ayrıca "aynı" statü ve konumda bulunan "eşler" yönünden farklı biçimde sonuçlar doğurması itibarıyla, Anayasa'nın 60'ıncı maddesine yer alan sosyal güvenlik hakkı ile de bağdaşmaz (AYM, E. 2009/93; karşı oy).

## Sonuç

20. yüzyılda sosyal devlet niteliğine bürünen sosyal devlette, ekonomik yaşama sosyal amaçlarla müdahale eden devletin temel hedefi, vatandaşların insan onuruna uygun bir yaşam sürebilmeleri için gereksinimlerini karşılamak, toplumda var olan gelir dağılımındaki eşitsizlikleri ortadan kaldırarak, toplumda sosyal refahı, sosyal adaleti ve sosyal eşitliği gerçekleştirmektir. Liberal devlette ekonomik yapının temellerinden çalışma, sözleşme, sanayi ve ticaret özgürlükleri sosyal devlette sosyal haklar biçimine dönüşmüştür. Bu bağlamda sosyal ve ekonomik haklar, devletin ekonomik yaşama vermek istediği yapının gereklerine uygun olarak tanınır, düzenlenir ve kamu yararına uygun olarak sınırlandırılabilir (Göze, 2009: 236).

Bu bağlamda ekonomik haklar, kişi çıkarlarını gözetken ve insan doğasına bağlı haklar değil; devletin müdahalesine açık toplumun sosyo-ekonomik yaşamında sosyal devletin amacını gerçekleştirmeye yönelik kullanılan araçlardır. Nitekim 1982 Anayasası'nda yer alan hükümler de, devletin ekonomik yaşamın işleyişini düzenleme, gerektiğinde bu alana müdahale görevine işaret etmektedir. Ancak bu hükümlere rağmen, Anayasa'daki sosyal devlet anlayışı siyasal iktidarlara belli bir ekonomik politika modelini empoze etmemektedir.

Bu doğrultuda Anayasa'da sosyal devleti gerçekleştirmek amacıyla öngörülen sosyal hakların içinde "çalışma özgürlüğü ve hakkı" yer almıştır. Çalışma hakkı ile birlikte düzenlenen bu özgürlük, klasik hak yapısına uygun biçimde düzenlenmiş, sübjektif bir hak olarak herkese tanınmış; özgürlüğün sınırları konusunda maddede özel sınırlama nedenlerine yer verilmemiştir. Temel hakların ve özgürlüklerin sınırlandırılmasında öngörülen genel sınırlama nedenlerinin 2001 yılında kaldırılmasıyla birlikte, çalışma özgürlüğünün sınırları konusunda tartışmalar baş göstermiştir. Bu tartışmalar, her ne kadar Anayasa Mahkemesi kararlarında söz konusu özgürlüğün mutlak olmadığı yönünde ifade edilse de, maddede özel sınırlama nedenlerine yer verecek biçimde düzenlenme yapılması yerinde olacaktır. Zira bir temel hakkın ve özgürlüğün zorunlu kıldığı sınırlandırmalar Anayasa'da somut, adil, açık ve nesnel biçimde düzenlenmelidir.

Öte yandan, Anayasasının 48'inci maddesinde sözleşme ve çalışma özgürlüğü bir arada düzenlenmiş, teşebbüs özgürlüğü ise bunlardan ayrı ele alınmıştır. Bu yönüyle, düzenleme daha çok, çalışma ile sözleşme özgürlüğü arasındaki bağlantıyı ortaya koymakta, sözleşme ile teşebbüs özgürlüğü arasındaki ilişkiyi tam olarak vurgulamamaktadır. Oysa sözleşme özgürlüğünde, sadece kişilerin istedikleri alanda çalışması değil; sözleşmenin akdetme, vazgeçme, tarafını seçme gibi tüm unsurları anlaşılacak biçimde kalem alınması, sözleşme özgürlüğüne bağlı özel sınırlama nedenlerine yer verilmesi gerekir.

Anayasasının 48'inci maddesinde tanınan çalışma hakkı, devletin herkese çalışma ve iş olanağı yaratması ve çalışma yaşamının güvenliğini sağlayacak tedbirleri alması gerektiğini ortaya koyar. Çalışma ortamı ve koşulları bu hakkı tamamlar; iş güvenliği hakkı, çalışma sürelerinin uygunluğu, çalışan çocukların, kadınların ve gençlerin korunması, adil ücret ve tatil hakları ile sosyal güvenlik gibi haklar Anayasa'da düzenlenmişse de devletin bu olumlu görevlerinin arasında, Anayasa Mahkemesi kararlarında da yer aldığı üzere, "işsizliği önleme" görevine de işaret edilmelidir. Toplumsal yaşamdan kaynaklanan riskler karşısında bireyi korumayı esasa alan sosyal güvenlik hakkı da bu kapsamdadır. Sosyal güvenlik hakkı, iş kazası ve meslek hastalıkları, analık, malullük, yaşlılık, ölüm, aile yardımı, işsizlik gibi durumlarda kesilen gelirlerin yerine geçecek ödeneklerin ve diğer hizmetlerin sunulması, kişilerin gelecekte karşılaşacağı sosyal riskler karşısında yoksulluğa düşmemelerini hedeflemiştir.

Öte yandan çalışma hakkının gerçekleşmesinde, toplu olarak kullanılan sendikal haklar da önemli yere sahiptir. Bu doğrultuda, sendika hakkı 1982 Anayasası'nın ilk halinde, sadece "işçiler" için öngörülmüştür. 2001 değişiklikleriyle beraber, hakkın öznesi "çalışanlar" biçiminde isabetli olarak değiştirilmişse de kamu görevlileri kapsam dışında tutulmuştur. Toplu sözleşme ve grev hakkına sahip olmayan kamu görevlileri, 2010 değişiklikleriyle, toplu sözleşme hakkına kavuşmuş; ancak grev hakkı konusunda herhangi bir adım atılmamıştır. Ayrıca kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkını kullanması büyük ölçüde kanuna bırakılmıştır. Kamu görevlileri arasında kamu erkini kullananlar, yani devlet adına otorite işlerini yerine getirenler ile getirmeyenler arasında bir ayırım yapılmamıştır. Toplu sözleşme yapılması sırasında uyumsuzluk çıkması halinde ise tarafların Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvurması öngörülmüş, bu Kurul'un kararları kesin ve toplu sözleşme hükmünde kabul edilmiştir. Ancak bu halde de mevcut düzenlemelere uygun olarak, imzalanan toplu sözleşmelerin uygulanmasına ilişkin yaşanan hukukî uyumsuzluklarda, uluslararası sözleşme hükümlerini gözetilmesi gerekir.

Öte yandan 2010 tarihinde gerçekleşen anayasa değişikliğiyle sağlanan olumlu bir yenilik, 54'üncü maddenin üçüncü fıkrasında yer alan, grev sırasında doğan maddi zararlardan ötürü sendikayı sorumlu tutan madde ile yedinci fıkrasında yer alan yasakların kaldırılması olmuştur. Kaldırılan yedinci fıkraya göre; "siyasi amaçlı grev veya lokavt, dayanışma grev veya lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz."

Son olarak belirtelim ki, sosyal haklar Anayasa Mahkemesi kararlarında son dönemlerde daha çok çalışma yaşamına ve hakkına ilişkin olarak ele alınmış, sosyal güvenlik hakkına olan vurgu artmıştır. Ne var ki, Mahkeme, özellikle eşitlik ilkesi bağlamında sosyal güvenlik hakkını ihlal eden çelişkili kararlara da imza atmıştır.

## Kaynakça

- ANDERSEN, Jørgen Goul: "Welfare States and Welfare State Theory", Connie Krogager Aalborg 2012, s. 8.
- ARICI, Kadir: "Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Sosyal Güvenlik Hakkı", VII. Sosyal İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu, 2015, s. 82, <http://www.sosyalhaklar.net/2015/bildiriler/arici.pdf>
- ARSLAN, Zühtü: "Temel Hak ve Özgürlüklerin Sınırlanması: Anayasanın 13. Maddesi Üzerine Bazı Düşünceler", Anayasa Yargısı, S. 19, 2002.
- ATAR, Yavuz: *Türk Anayasa Hukuku*, 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017, s. 118.
- AYDIN, Mehmet Ali: *Sosyal Güvenlik Hakkı*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans tezi, 2009, s. 126.
- AYHAN, Abdurrahman: "Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri", Sosyal Güvenlik Dergisi, 2012/1, s. 43.
- BATTAL, Ahmet: "Anayasa Mahkemesinin Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlanması Konusundaki Yaklaşımları", Özel Hukuk ve Anayasa Mahkemesi Kararları Sempozyumu I, Ankara 2001.
- CANİKLİOĞLU, Nurşen: "5110 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Avrupa Sosyal Şartı Hükümleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi", içinde Anayasa Sosyal Haklar, (ed. İbrahim Kaboğlu), Legal Yayıncılık, İstanbul 2012, s. 157-177.
- ÇELİK, Nuri / CANİKLİOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat: *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayıncılık, 31. Bası, İstanbul 2018.
- DEMİR, Fevzi: "Çalışma Hakkı Kavramı ve Hukuki Niteliği", VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu, 2014, s. 133. <http://www.sosyalhaklar.net/2014/bildiriler/demir.pdf>
- DEMİRBİLEK, Sevda: *Sosyal Güvenliğin Sosyolojisi*, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, s. 19.
- DEN EXTER, Andre / HERMANS, Bert: "Constitutional Rights to Health Care: The Consequences of Placing Limits on the Right to Health Care in Several Western and Eastern European Countries", European Journal of Health Law, Vol. 5, No. 3, 1998.
- ENGİN, Murat: "İş Sözleşmesinin İşletme Gereklileri ile Feshi", Beta Yayıncılık, İstanbul 2003.
- European Parliament, Fundamental Social Rights in Europe Working Paper, Social Affairs Series, Soci 104 En, Luxembourg, January 2000, s. 168-200.
- EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim: *Bireysel İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2017.
- GÖRMÜŞ, Ayhan: "Kamuda Grevsiz Toplu Sözleşmenin ILO Normlarına Uyumu ve Grev Hakkı Kapsamında Asgari Hizmetler Yaklaşımı", Sosyal Bilimler Metinleri, 03/2012, s. 3.
- GÖZE, Ayferi: *Liberal Marxiste Faşist Nasyonal Sosyalist ve Sosyal Devlet*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2009, s. 236.
- GÖZE, Ayferi: *Siyasal Düşünceler ve Yönetimler*, 15. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015, s. 394.
- GÖZLER, Kemal: *Türk Anayasa Hukuku*, 2. Baskı, Ekin Yayıncılık, Bursa 2018, s. 202.
- GÜLMEZ, Mesut: "Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye", TODAİE, Ankara 1988, s. 54-55.
- GÜLMEZ, Mesut: "Türkiye'de Sosyal Haklar: Sosyal Şart Açısından Anayasa'da Sosyal Devlet ve Sosyal Haklardaki Uyumsuzluklar" içinde Anayasal Sosyal Haklar, (ed. İbrahim Kaboğlu), 2012, s. 146.
- GÜZEL, Ali / OKUR, Ali Rıza / CANİKLİOĞLU, Nurşen: *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Basım, İstanbul 2018.

- GÜZEL, Ali: “*Sosyal Devlet ve Sosyal Haklar*”, içinde Anayasal Sosyal Haklar, (ed. İbrahim Kaboğlu), Legal Yayınevi, 2012, s. 284.
- HUNT, Paul: *Social Rights are Human Rights*, Centre for Welfare Reform, 2017.
- ILO'nun Görev ve Hedefleri, [https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\\_372872/lang-tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang-tr/index.htm)
- ISAKJEE, Arshad: “*Welfare State Regimes: A Literature Review*”, Iris Working Paper Series, No. 18/2017.
- İstanbul Ticaret Odası (İTO), Anayasa'da Ekonomik ve Ticari Hükümlerin Değerlendirilmesi ve Yeni Bir Anayasa İçin Öneriler, (haz. Fuat Oğuz / Bülent Kent), 2011, s. 61.
- JHABVALA, Farrokh: “*Human Rights and the Socio-economic Context*”, Netherlands International Law Review, Vol. 31, Issue 2, August 1984, s. 157.
- KABOĞLU, İbrahim Ö.: “*Anayasada Sosyal Haklar: Alanı ve Sınırları*”, içinde Anayasal Sosyal Haklar, (ed. İbrahim Kaboğlu), Legal Yayınevi, 2012, s. 16.
- KABOĞLU, İbrahim Ö.: *Özgürlükler Hukuku*, İmge Yayıncılık, Ankara 2002.
- KAR, Bektaş: *İş Güvencesi ve Uygulaması*, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2017.
- KARAGÜLMEZ, Ali: “*Anayasa Mahkemesi Kararlarında Sosyal Devlet ve Sosyal Haklar*”, içinde Anayasal Sosyal Haklar, (ed. İbrahim Kaboğlu), Legal Yayıncılık, İstanbul 2012, s. 177.
- KAYAR, Nihat: “*Danıştay Kararıyla Anayasal Toplu Sözleşme Hakkının İlgası*”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2018, s. 34-35.
- ÖZBUDUN, Ergun: *Türk Anayasa Hukuku*, Yetkin Yayınları, Ankara 2018, s. 148.
- ÖZKAL SAYAN, İpek: “*Türkiye’de Toplu Sözleşmenin Kamu Personel Rejimine Etkisi*”, Sosyal Bilimler Dergisi (SOBİDER), Yıl: 4, Sayı: 14, Eylül 2017, s. 30-39.
- ROSCAM ABING, Henriette: “*The Right to Care for Health: The Contribution of the European Social Charter*”, European Journal of Health Law, Vol. 12, No. 3, 2005, s. 185.
- SAĞLAM, Fazıl: “*2001 Yılı Anayasa Değişikliğinin Yaratabileceği Bazı Sorunlar ve Bunların Çözüm Olanakları*”, Anayasa Yargısı, S. 19, 2002.
- SAĞLAM, Fazıl: *Anayasa Hukuku Ders Notları*, Yakın Doğu Üniversitesi Yayınları, 2013.
- SÜZEK, Sarper: *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık 16. Baskı, İstanbul 2018.
- ŞEN, Murat: “*6356 Sayılı Kanun Bakımından Grev ve Lokavt*”, <http://www.muratsen.org/wp-content/uploads/2017/02/6356-SAYILI-KANUN-BAKIMINDAN-GREV-VE-LOKAVT.pdf>
- ŞEN, Murat: “*İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı*”, MÜHFD, C. 1, S. 2, 2013.
- TACİR, Hamide: *Hastanın Kendi Geleceğini Belirleme Hakkı*, On iki Levha Yayıncılık, İstanbul 2011, s. 39.
- TANÖR, Bülent / YÜZBAŞIOĞLU, Necmi: *1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul 2018.
- TANÖR, Bülent: *Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar*, May Yayınları, 1978, s. 102.
- TAYYAR, Ayşegül / ÇETİN, Birol: “*Liberal İktisadi Düşüncede Devlet*”, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 14, S. 1, 2013, s. 113.
- TEKİNAY, Atilla / AKMAN, Sulhi / BURCUOĞLU, Haluk / ALTOP, Haluk: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 7. Bası, İstanbul 1993, s. 362.
- TIRYAKI, Refik: *Ekonomik Özgürlükler ve Anayasa*, Vedat Kitapçılık, Ankara 2008.
- TUNÇOMAĞ, Kenan: *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 1990, s. 5.
- YAY, Serdar: “*Tarihsel Süreçte Türkiye’de Sosyal Devlet*”, 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum, C. 3, S. 9, 2014, s. 151.
- YORGUN, Sayım: “*Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükleri Boyutuyla Değerlendirilmesi*”, Çalışma ve Toplum, 2016/3, s. 1179.
- ZABUNOĞLU, Gökçe / CAN, Ozan: “*Ticarî Hükümler ve Yeni Anayasada Yer Alması Gereken Ticarî Hükümlere İlişkin Bazı Öneriler*”, Ankara Barosu Dergisi, 2013/1, s. 87.

#### Kanun Künyeleri

Kanun No: 4054, KT. 07.12.1994 (RG: 13.12.1994 - 22140).

Kanun No: 4054, KT. 07.12.1994 (RG: 13.12.1994 - 22140).

Kanun No: 4688, KT. 25.06.2001 (RG: 12.07.2001 - 24460).

Kanun No: 6356, KT. 18.10.2012 (RG: 07.11.2012 - 28460).

#### Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararları

İHAM, Wilson, Ulusal Gazeteciler Birliği ve Birleşik Krallık, BN: 30668/96, 30671/96, 30678/96, 02.06.2002.

İHAM, Demir / Baykara ve Türkiye, BN: 34503/97, KT: 12.10.2008.

AYM, 27.09.1967 - E. 1963/336, K. 1967/9.

AYM, 15.04.1969 - E. 1968/64, K. 1969/20.

AYM, 13.10.1977 - E. 1977/42, K. 1977/122, T.

AYM, 26.10.1988 - E. 1988/19, K. 1988/33.

AYM, 25.10.1990 - E. 1989/23, K. 1990726.

AYM, 17.01.1991 - E. 1990/27, K. 1991/2.

AYM, 26.05.1998 - E. 1997/1, K. 1998/23.

AYM, 02.05.1989 - E. 1988/51, K. 1989/18.

AYM, 20.05.1998 - E. 1998/10, K. 1998/18.

AYM, 20.05.1998 - E. 1998/10, K. 1998/18.

AYM, 13.04.1999 - E. 1998/24, K. 1999/9.

AYM, 29.05.2008 - E. 2002/45, K. 2008/109.

AYM, 20.11.2003 - E. 2003/32, K. 2003/100.

AYM, 04.05.2005 - E. 2004/54, K. 2004/24.

AYM, 07.02.2008 - E. 2005/128, K. 2008/54.

AYM, 07.02.2008 - E. 2005/128, K. 2008/54.

AYM, 06.01.2011 - E. 2009/19, K. 2011/4.

AYM, 06.01.2011 - E. 2010/58, K. 2010/8.

AYM, 28.04.2011 - E. 2009/93, K. 2011/73.

AYM, 22.10.2014 - E. 2013/1, K. 2014/161.

AYM, 14.05.2015 - E. 2014/177, K. 2015/49.

AYM, 14.07.2016 - E. 2015/105, K. 2016/133.