

Prof. Dr. Z. Gönül BALKIR

Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılması ve Etik Sınırlar

1. GİRİŞ

“Kimse isteyerek kötülük yapmaz.” diyen Sokrates’ten beri, insanlığın ortak ahlâk arayışı; insan olmanın değer bilgisine sahip olan ve her eylem ve tutumda bu değerleri hesaba katan kişi özellikleri olarak dürüst, saygılı, adil olma gibi etik değerleri ortaya çıkarmıştır. Değerler adına, hesapsızca değer harcamalarının çoğaldığı; içinde bulunduğumuz kriz zamanlarında en kolay harcanan değerlerden biri de etik değerlerdir. Bu bağlamda içinde bulunduğumuz küresel dünya da etiğin ortaçağını yaşadığımızı mutlaklıdır¹.

Etik değer sorunları; hepimizin olduğu kadar, işverenlerin de temel sorunları arasında yer almaktadır. Birer insan gücü yöneticisi olarak, işverenler; bireysel açıdan ve hem de mesleki açıdan etik sorumluluk taşımaktadırlar. İşverenler bir yandan işletmeye, işletmenin çevresel değerleriyle ve öte yandan yönetim bilimi ve yönetim hakkı bakımından etik değerler ve etik değerlerin zorlayıcılığı ile karşı karşıya bulunmaktadır. Ayrıca tüm bu etik sorumlulukların ötesinde; işverenlerin bizzat kendileri de; insan olma onur ve bilinciyle, etik değerlerle hesaplaşma gerekliliği içinde bulunmaktadır.

Günlük iş yaşamında çalışanların, kendilerine verilen emir ve talimatlar karşısında haksızlığa uğ-

ramamaları veya çalışanların, bu konudaki kuşku- larının ve giderek de şikâyetlerinin azaltılması, hat- ta tamamen giderilmesi, çoğunlukla işverenin yö- netim hakkını kullanmasına ve bu hakkı kullanır- ken, etik kurallara ne denli uygun davranacağına bağlıdır. Bu çalışmada; işverenin yönetim hakkı ve yönetim hakkının sınırları tanımlanarak, belirlenen kavramsal çerçeve içinde; etik değerlere özen bor- cuyla, etik sınırların araştırılarak, işverenlerin yaşa- dıkları etik sorunlar ortaya konmak istenmiştir.

2. İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI

2.1. Yönetim Hakkının Tanımlanması

İş sözleşmeleri kural olarak işçilerin, işyerindeki davranışları konusunda ayrıntılı hükümler taşımazlar. İşçilerin uymaları gereken, doğrudan işyerinin düzenini ve güvenliğini etkileyebilecek o denli çok sayıda olay vardır ki, bunların iş akdinin kurulması sırasında, taraflar arasında anlaşma konusu yapılma- ları genellikle mümkün değildir. İş sözleşmelerinde, iş edimi genellikle ana çizgileri ile belirlenmekte, ayrıntılar ise düzenlenmesi gereken boş bir alan olarak kalmaktadır. Bu boş alan işverene bırakılmış olan yönetim hakkının kullanılmasıyla doldurulur. İşvere- nin vereceği talimatlarla, yasalar çerçevesinde toplu

iş sözleşmesi ve iş akdine aykırı olmamak üzere, işin yürütümü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkına, yönetim hakkı denir². İşverenin yönetim hakkı, işverenin işin nerede nasıl ne zaman, hangi sıraya göre yürütüleceğini ve işyerinin düzeni ve güvenliğine ilişkin tek taraflı kurallar koyabilme, düzenlemeler getirebilme yetkisi olarak da tanımlanabilir³.

İşverenin yönetim hakkı işçi ile işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinin doğal bir sonucudur. Hakim durumunu, iş sözleşmesinin doğasından alan işverenin; aldığı bu hakla işçilerine talimatlar verme hakkına, işverenin yönetim hakkı denir. İşverenin yönetim hakkı; işverenin, işin nerede, nasıl, ne zaman hangi sıraya göre yürütüleceğine dair veya işyerinin düzeni ve güvenliğine dair tek taraflı kurallar koyabilme, düzenlemeler getirebilme yetkisi olarak da tanımlanabilir.

İşin görülmesi sürecinde; işçinin faaliyeti, çalışma şekli, yeri, zamanı ve işyerindeki davranışlarını düzenleyen yönetim talimatları veren işveren, işçiyi kişisel bağımlılığı altında tutar. Diğer iş görme sözleşmelerinde ortaya çıkabilecek talimatlar genellikle sadece edim sonucunda yönelirken, iş akdinde, işveren; vereceği talimatlarla, işçinin edimini, bu edimin yerine getirilmesi süreci içinde organize eder. Hizmet akdinde, işin yürütümü ve gözetimi işverene ait olup; işçi için hukuki nitelikte bir bağımlılık söz konusudur. İşçi, işin yerine getirilmesi sırasında, verdiği emirler, direktifler, gözetim, kontrol ve hatta cezalandırma yetkisiyle donatılmış şekilde işverenin otoritesi altındadır. İşverenin yönetim hakkının işçi tarafından kabul edilmesi şeklinde tanımlayabileceğimiz hukuki bağımlılığın çerçevesini yönetim hakkının sınırlandırılması belirler.

Öte yandan işçinin işverenin bağımlılığı altında olması, bir özel hukuk sözleşmesinin tarafları arasında bulunması gereken eşitliği bozar. İş akdinde var olan otorite/bağımlılık ilişkisi bu sözleşmenin tarafları arasında kaçınılmaz olarak bir hukuki hiyerarşi yaratır. Taraflar arasında olması gereken eşitlik ilkesinden bir uzaklaşma anlamını taşıyan bu hiyerarşi, meşruluk temelini, sözleşmeyle bağımlılık altına giren işçinin bu hukuki durumu kendi özgür iradesiyle kabullenmesinde bulur⁴.

2.2. Yönetim Hakkının İçeriği

İşverenin yönetim hakkına dayanarak vereceği

işin görülmesine ilişkin talimatlar işçinin iş görme borcunu somutlaştırır, borcun içeriğini belirler. Bu nitelikte talimatları vermek suretiyle işveren iş ilişkisi içinde işçinin iş görme edimini düzenlerken; işçinin işin görülmesine ilişkin, işverence verilecek talimatlara uyma borcu bağımsız olmayıp, işçinin iş görme borcunun kapsamında yer alır ve onu tamamlayıcı bir nitelik taşır.

İşverenin yönetim hakkı, işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkisinin karakterinden doğar. İşverenin yönetim hakkı; hukuki güç yönünden oldukça zayıf olmasına karşılık, uygulamada; önemi çok fazla olan bir kavram olarak, karşımıza çıkar. İşverenin yönetim hakkına, işyerinin düzeni ve işçilerin işyerindeki davranışları hakkında kurallar koyabilme yetkisi de dahildir. İşveren yönetim hakkını; iş yasaları, toplu iş sözleşmeleri veya hizmet sözleşmeleriyle sınırlandırıldığı alanlar dışında ve çalışma amacıyla sınırlı olmak kaydıyla her şekilde kullanabilir. Özetle işverenin yönetim hakkının içeriği, yasa ve sözleşmelerle düzenlenebilir, genişletilebilir veya daraltılabilir⁵. Gerçekten işveren yönetim hakkını kullanırken; yasaların emredici hükümlerine, dürüstlük kuralına, işçiyi gözetme borcu yanında, işçinin kişiliğinin ve kişilik haklarının korunması gibi ilke ve kurallara da uymak zorundadır⁶.

İş akdinin tarafları, zımni şekilde de olsa, işverenin iş görme ediminin alacaklısı sıfatıyla, işin yürütümünü ve işçinin işyerindeki davranışlarını tek taraflı olarak düzenleyebileceği konusunda anlaşmış olurlar. İşyerinde yapılan işin nerede, ne zaman, nasıl yapılacağını düzenleyen veya yöntem ya da tekniğini gösteren talimatlar; işin yapımıyla yürütümüne ilişkindir. Günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatlerini, ara dinlenmesinin nasıl uygulanacağını, yıllık ücretli izinlerin kullanılma zamanını belirleyen veya işyerinde işin dağıtımına ilişkin ya da kullanılacak araç, gereçler ve teknikler konusunda verilecek talimatlar bu tür talimatlar olarak işverenin yönetim hakkı çerçevesinde sayılırlar.

İşçilerin, işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlar işin görülmesi ile doğrudan bir ilişkisi bulunmayan, işyerinde belirli bir düzenin ve güvenliğin sağlanması amacıyla verilen talimatlardır. İşyerine giriş ve çıkışlarda uyulacak kuralları, giyinme-soyunma odalarının, park yerlerinin, yemekhane, dinlenme ve spor tesislerinin kullanımını, kaza ve yangın durumunda yapılacak işleri, işçilerin hastalanmaları ha-

linde hastalık raporlarının alınması için izlenecek yolu, işyerinde sigara içilmemesini düzenleyen talimatlar da bu çerçevede yer alırlar⁷.

İşveren yönetim hakkına dayanarak, iş ilişkisi içinde, işçiye işin yürütümüyle ilgili; işin nerede, ne zaman, nasıl, hangi sıraya göre yapılacağına dair ve ayrıca işyerinin düzenine ve güvenliğine yönelik talimatlar verebilir. Üst hukuk kurallarına aykırı olmadığı sürece, işçi kendisine verilen talimatlara uymakla, bunları yerine getirmekle yükümlüdür. Şayet verilen talimat, yasanın, toplu iş sözleşmesinin veya iş sözleşmesinin bir hükmüne aykırı olursa; işçi için, uyma (itaat) borcu doğurmaz. İşverenin yönetim hakkının kapsamına girmeyen talimatları geçersiz sayılır⁸.

İşveren yönetim hakkını işyerinde daha çok kolektif alanda düzenleyerek kullandığından; işverenin yönetim hakkına giren davranışlarının kolektif alanda mı, yoksa bireysel alanda mı ortaya çıktığı konusu büyük önem taşımaktadır. Bireysel alandaki davranışlar ancak hizmet sözleşmesinin tarafı olarak karşılanabilir ve hizmet sözleşmesinin sınırlarıyla sınırlanabilir ki, bu alanda işverenin yönetim hakkının kullanılmasından önce, tarafların hizmet sözleşmesinden doğan karşılıklı, hak ve borçlarıyla yükümlülükleri bulunmaktadır.

İşverenin emir ve yasaklarının yönetim hakkından doğup doğmadığının tespitinde; işverenin hizmet sözleşmesinin tarafı gibi mi, yoksa işletme şefi gibi mi davrandığına bakmak gerekirse de, iki türlü işlem arasında; bu kriter, her zaman kesin bir ayırım ve sınır çizmeye yeterli olmaz⁹.

2.3. İşverenin Yönetim Hakkının Sınırlandırılması

İşverenin yönetim hakkı, en başta; iş sözleşmesi ve çalışma koşullarıyla sınırlandırılmıştır. Yönetim hakkının sınırlandırılmasıyla amaçlanan; işçinin günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatleri arasında, işyerindeki davranışlarının somutlaştırılmasıdır. İşveren yönetim hakkını, hizmet içinde ve çalışma koşullarının gerektirdiği tüm emir ve talimatları verebilecek şekilde kullanacaktır.

Bireysel iş sözleşmesinin konusu, işçi ile işveren tarafından, kanuna ve ahlaka aykırı olmamak üzere istenildiği gibi belirlenebilir¹⁰. Öncelikle yapılacak sözleşmenin konusunun, “kanuna, ahlâka (adaba) aykırı olmaması” gerekir. Bunun dışında,

sözleşmeler için geçerli olan genel sınırlamalar ile iş koşullarını belirleyen tip sözleşmeler, işyeri uygulamaları ve toplu iş sözleşmesi hükümleri de, iş sözleşmesinin içeriğini belirleme serbestisine getirilmiş sınırlamaları oluşturur¹¹.

Yönetim hakkı çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında en alt sırada yer aldığından, bu hak; kendinden üstte yer alan tüm iş hukuku kaynakları tarafından sınırlandırılmıştır. Anayasa, yasalar, toplu iş sözleşmesi, iş akdi, genel iş koşulları (iç yönetmelik, işyeri uygulaması) ile düzenlenmiş bulunan konularda bunların tersine olacak şekilde yönetim hakkının uygulanma olanağı yoktur. Başka bir deyişle, işveren bu hukuk kaynaklarına, aykırı bir biçimde yönetim hakkını kullanamayacağı gibi; ancak bu kaynaklarda düzenleme getirilmediği hallerde, talimat verme yetkisinden yararlanabilir¹².

İş hukukunun temel kaygılarından biri; başlangıçta çok geniş olan işverenin yönetim hakkının, zaman içinde sınırlanması olmuştur. İşverene tek taraflı irade beyanıyla işyerindeki çalışma koşullarını belirleme yetkisini veren yönetim hakkına birçok sınırlamalar getirilmiştir.

Gerçekte iş akdinde ne kadar ayrıntıya yer verilirse, işverenin talimat verme hakkı, o ölçüde sınırlanmış olur. Gerek iç yönetmelikler ve gerekse işyeri uygulamaları iş akdi hükmünde olduklarından işverenin yönetim hakkının üstünde yer alırlar. İşveren bu kaynaklara aykırı bir biçimde yönetim hakkını kullanamaz.

İşverenin belirtilen sınırlar dışında yönetim hakkını kullanması, diğer bir deyişle talimatın hukuka aykırı olması halinde işçi buna uymak zorunda değildir. Yönetim hakkının sınırları dışında kalan talimata uymayan işçiye herhangi bir yaptırım uygulanamaz. İşveren bu nedenle işçinin iş akdini feshederse, duruma göre haksız veya geçersiz fesih yapmış ya da fesih hakkını kötüye kullanmış sayılır ve bunun hukuki sonuçlarına katlanır¹³.

3. YÖNETİM HAKKININ ETİK DEĞERLERCE SINIRLANDIRILMASI

3.1. Etik ve Etiğin Konusu

Etiğin konusunu, ahlâki eylem ve yargılar oluşturur. Etik, bir eylemi ahlâki açıdan iyi bir eylem

yapan niteliksel durumu sorgulamaktadır ve bu bağlamda ahlâk, iyi, ödev, gereklilik, müsaade vb. gibi kavramları ele almaktadır¹⁴. Etiksel kavrayış; eylemde bulunanın, kendi eylemi üzerinde aydınlanmasını ve sadece ahlâki yargılar verme yeteneği kazanmaktan da öteye; ahlâki yetkinlik ile toplumsal sorumluluk arasındaki temel ilkesel önemin ve anlamın kavranmasını ister¹⁵.

Gündelik yaşamda, bilim çevrelerinin artan ilgiyiyle birlikte, ahlâk sözcüğüyle eş anlamda kullanılmaya başlanan etik kavramı; Latince "Ethicus" veya Yunanca "Ethos" ya da "Ethicos" kelimelerinden gelmektedir. Ethos'un anlamı, alışkanlık veya töre, Ethicus veya Ethicos kelimeleri ise, ahlâkla ilgili, ahlâkça davranma, ahlâki ilkeleri kapsama, kısaca "ahlâk" anlamına gelmektedir. Etik, mevcut iletişim ve eylem biçimlerini, sorumluluklarının bilincinde bir birey olarak ötekilerle birlikte insanca şekillendirmek ve iyileştirmek isteyen sosyal topluluk üyesi herkesi ilgilendirir. Evrensel standartlar konusundaki tartışmalara rağmen; etikte temel yaklaşım, insan haklarına saygılı olmaktır.

Ahlâklılık ya da diğer bir deyişle etik değerleri dışsal bir kabul olarak varsaydığımızda etik kuralları eğitim ve yönetim gibi iki sistemden doğar. Ahlâklılık sırf bir alışkanlıktır ve bizler; eğitim kurallarına ya da hükümetin yasalarına göre, tüm edimler hakkında alışkanlıktan dolayı yargıya varırız. Ahlâksal yargı, örnek bir durumdan ya da yasaların hükmünden kaynaklanır¹⁶. Yanlışın; yalnız yoksunluktan ve bir algı eksikliğinden ibaret olması nedeniyle, yanlış ve kötü kaçınılmazdır¹⁷.

Genel kurallar; bu kurallar altında toplanabilen olgular hakkında önceden karar verilmemişse uygulanamazlar, öte yandan bu olgular söz konusu kurallar uygulanmadan önce de önemli durumlar olarak saptanamazlar. Kuralların uygulanmasındaki kaçınılmaz döngü; etiğin, yorum bilimsel bir bağlama oturtulduğunun göstergesidir¹⁸. Birçok alanda, etik yargı yetisinden söz ederiz. Hukuk, estetik, tıp, terapi, müzik, askeri alanlarda ve metinlerin yorumlarında, ilk bakışta bu alanlarda yargı uygulayanların özel bir bilgi demetine ve tikel bir uzmanlığa ya da bu bilgi demetinin sık sık uygulanmasıyla ilişkili bir tecrübeye sahip olduklarını kabul etmeye hazırızdır¹⁹. Etik değerler, kendi başına bırakılmış bir durumda, giderek insan hakkı ve insan hakları düşüncesinin içinde sıkıştırıldığı

bir süreç içinde; bireysel mutluluk ve keder açısından evrensel olarak paylaşılan sorumluluk ilkesinin işlerliğinin yansımaları olarak yaratılırlar²⁰.

Etik değerler kişiler arası ilişkilerde etik değerlerin korunması ya da yaşanan durumlarda bu değerleri en az harcamaya çalışma gerektirirler. Etik değerler; saygı, sevgi, adalet, dürüstlük ve insan onuru gibi değerler olup bu değerler, kişiler arasındaki ilişkilerde iz bırakan davranışlardır. Etik değerler, içeriği olan ve onları yaşatan tarafından rastlantısal ve aynı zamanda edilgen olmayan yaşantılar olarak, hayatımızı güzelleştirip, zenginleştiren değerlerdir. İnsanoğlu ne zaman ümitsizlik içinde olsa, onurlu bir yaşam hakkı ve insanlık erdemleri; her zaman insanları; sevgi ve etik değerleriyle birbirine bağlayarak güçlendirecektir.

3.2. Yönetim Hakkının Etiksel Boyutu

Profesyonel yönetimde etik yaklaşımının ön plana çıkması ve yüzyılımızın son çeyreğinde buna şiddetle ihtiyaç duyulması, kendiliğinden olmamıştır. Yönetim alanındaki toplumsal değerlere aykırı davranış ve uygulamaların yaygınlaşması; yolsuzluk ve yozlaşmalarla doğrudan ilgili olarak her meslekte olduğu gibi yönetim kuram ve uygulamalarında da bir etik boyutun gerekliliğini tüm çıplaklığıyla hissettirmiştir.

Yasal belirlemelerde netlik ve açıklık varken, etikle ilgili konularda; her zaman için, bu netlik ve açıklığın belirlendiği söylenemez. Yöneticiler, yönetsel davranışta bulunur ve kararlar alırken; bu kararların yönetsel yönlerini görmezlikten gelemecekleri gibi toplumun, kültür ve ahlâkla ilgili etki ve tepkilerini dikkatten uzak tutamazlar²¹. O halde yönetimde uygulanabilir etik ilke ve davranış kuralları neler olacaktır veya ne olmalıdır?

Tarihsel süreç içindeki gelişim çizgisiyle; yönetimde etik; gerek stratejik, gerek fonksiyonel ve gerekse işlemsel düzeydeki bir yöneticinin yönetsel eylemlerinde uyması gereken ahlâksal ilke veya davranış kuralları olarak tanımlanabilir. Yönetim etiğini, yönetsel eylemlerde uyulması gereken ahlâksal ilke veya davranış kuralları olarak tanımlamak olasıdır. Yönetim etiği, yöneticinin yönetsel faaliyetlerinde nasıl davranması gerektiği hakkındaki ahlâksal ilke ve kurallarla ilgilenebilir.

Yönetim biliminde; geleneksel dönemde verimliliği temel alırken, günümüzde; insancıl ve top-

İşverenin yönetim hakkıyla ilgili etik sorumluluğunun kapsamı, ölçü ve sınırları; işçinin sadakat borcunda olduğu gibi her somut olayda MK md. 2 hükmündeki doğruluk ve dürüstlük ilkesine göre belirlenmelidir.

lumsal değerleri, temel alma fikri ön plana çıkmış bulunmaktadır. Buna göre yönetimde uyulabilir etik ilkeler; adalet, eşitlik, dürüstlük ve doğruluk, tarafsızlık, sorumluluk, insan haklarına saygı, hoşgörü, tutumluluk, açıklık, yasa dışı eylemlere direnme, emeğin hakkını verme, çalışanlara örnek olmak, nazik olmak, sır saklamak, mütevazı olmak şeklinde sıralanmaktadır.

3.3. Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar

Çalışma yaşamında çalışanların etik değerlerinin korunması, kişi hak ve özgürlüklerinin korunması temelinde anayasal koruma altındadır. Her hak gibi yönetim hakkının da objektif iyi niyet kurallarına uygun kullanılması gerektiğinden (MK md. 2), dürüstlük kuralları, yönetim hakkının kullanılmasında etiksel sınırlardan birini oluşturur. İşçinin, işverenin vereceği talimatlara uyma borcu; objektif iyi niyet kuralına göre; işçiden, beklenebilecek olanla sınırlıdır²². İyi niyet kurallarına aykırı davranılması, iş hukukunda sadakat yükümüne aykırılık olarak kabul edilip, işverene olağanüstü fesih yetkisi verir. Aranılan iyi niyet kuralı ise, hakların kullanılmasında ve borçların ifasında uyulması gereken objektif iyi niyet kuralıdır (MK. md. 2). Öğretideki anlamıyla ve genel çizgileriyle objektif iyi niyet kuralları; orta zekâlı, normal, makul kimselerin toplum içerisinde karşılıklı güven ve dürüstlüğe dayalı davranışları sonunda meydana gelmiş ve toplum ihtiyaçları ile iş hayatının gereklerine cevap veren, herkesçe benimsenen kuralların bütünü olarak²³ tanımlanabilir ki özetle bu kurallar etik değerler toplamıdır.

İşverenin yönetim hakkıyla ilgili etik sorumluluğunun kapsamı, ölçü ve sınırları; işçinin sadakat

borcunda olduğu gibi her somut olayda MK md. 2 hükmündeki doğruluk ve dürüstlük ilkesine göre belirlenmelidir. Bu çerçevede işveren işçinin sağlığı yanında vücut bütünlüğü, gizli ve özel hayat alanları ile şeref ve haysiyeti, mesleği gibi kişisel değerleri korumak, cinsel taciz dahil her türlü korunma için gerekli önlemlerini almakla yükümlüdür. (İşk. md. 24/11). Bu bağlamda md. 24 kişilik haklarının sözleşme ilişkisi dışında da haksız tecavüzlere karşı korunmasını düzenlemiştir²⁴.

Bir kimsenin yaşadığı toplum içinde sahip bulunduğu veya bulunur görüldüğü ahlâksal nitelikleri insanlık onuru kavramı ile açıklanmaktadır. İnsana, bu niteliklerinin sağladığı saygınlığın; başkalarınınca zedelenmemesi, etiğin en önemli değer kurallarından biridir. İnsanlık onuru, kişilik hakları arasında yer almakta ve başta Anayasa olmak üzere hukukça korunmaktadır. Bu bakımdan herkes gibi işveren de işçisinin kişilik haklarını korumak, gözetmek zorundadır. İşverenin, işçilerine; onların saygınlığına gölge düşürecek, onları küçültecek, daha özlü bir deyişle; insanlık onuruna aykırı sayılabilecek talimatlarının hiçbir geçerliliği yoktur.

Yönetim hakkının kullanılmasının etik sınırları; öncelikle yönetim hakkının kendi amacıyla sınırlı olmakla belirlenmiştir. Bu hak işverene, işyerinde işin görülmesinin, işyerinin düzeninin ve güvenliğinin sağlanması amacıyla tanınmıştır. Bu itibarla işveren işçiye işyeri ve hizmet dışı davranışları veya özel yaşamı konusunda yönetim talimatları veremez. Bu durum işçinin kişilik haklarının korunmasının da bir gereğidir. İşveren gerek sözleşme konusunda ve gerekse yönetim hakkını kullanırken etiksel sorumluluğunu göz önüne almak ve etik değer ve kurallara aykırı emirler vermemek zorundadır.

Yönetim hakkının kullanılmasında etiksel sınırları belirlemek üzere bir ölçüt koymaya çalışırsak; işverenin iş için gerekli olan tüm emir ve talimatları verebileceğini ve bunun aksine iş için gerekli olmayan önlem ve talimatları veremeyeceğini söyleyebiliriz.

Etiksel sınırlama ölçütü dışında kalan ve iş için gerekli olmayan önlemlerin alınmasına yönelik talimatlar bu bağlamda, işçinin maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkına, kişi özgürlüğüne ve etik değerlerine haksız bir saldırı niteliğindedir.

Gerçekten işverenin, işçinin çalışma zamanı içindeki davranışlarını düzenlemeye yönelik talimatlarının etik sınırlar içinde kalması; kişi dokunulmazlığı

ilkesine ve dolayısıyla kişilik haklarıyla etik değerlere haksız bir saldırı niteliği taşıması gerekir.

3.4. Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Açmazlar

İşveren bazen işçinin hizmet içi davranışlarıyla ilgili olarak dış görünüşüne ilişkin talimatlar da verebilir. İşçinin dış görünüşü denilince akla ilk gelen, onun giyim kuşamıdır. Bir kimsenin moda ya da tam tersine tutucu biçimde giyinmesi genel olarak kendi zevkine bağlıdır. İşverenin işçiyi işyerinde belli bir elbiseyi giymekle yükümlü kılıp kılamayacağı; eğer kılabilirse, bunun hangi durumlarda söz konusu olabileceği etik bir açmazdır. Kuşkusuz işveren, işçinin mini-midi-maksi elbise, yüksek-alçak-kalın-ince ökçeli ayakkabı, uzun çizme, pantolon, balıkçı kazak gibi şeyleri giyip giyemeyeceğini kararlaştıramaz.

İşçinin dış görünüşü çerçevesinde çok tartışılan etik açmazlardan biri de, saçlarını uzatmasına veya sakal bırakmasına işverenin karışıp karışmayacağıdır. Etik bir diğer sorun; işyerinde isim kartı taşınmasına yönelik bir yönetim talimatının etiksel geçerliliğidir.

Özellikle bir alıcı topluluğu ile sürekli olarak ilişki içinde bulunan işçilerden elbiselerinin kolayca görünen bir yerine isim ve soyadlarını belirten bir kart, isim kartı takmaları istenebilir ve odalarının kapılarına veya çalışma masalarının üzerlerine isim levhaları konulması kararlaştırılabilir. Alınan önlemlerin; işyerinde güvenli bir hava yaratmak, aranan bir kimsenin bulunmasını kolaylaştırmak; müşterilere daha iyi hizmet verebilmek gibi haklı bir nedene dayandığı ve bu nedenle benzer taleplerin kişi dokunmazlığı ilkesine aykırı düşmeyeceği söylenebilir²⁵.

İşverenlerin zaman zaman, işçilerin özel yaşantılarıyla ilgilendikleri ve giderek onların boş zamanlarındaki davranışlarına da karışmak eğiliminde oldukları görülmektedir. Böyle bir eğilimin genellikle işletmenin çıkarlarının korunması veya işin daha iyi bir şekilde yapılmasının sağlanması gibi ilk bakışta haklı görülebilecek nedenler olduğu kabul edilse de işverenin bu davranışının anayasal kişi özgürlüğü ilkesi ile ne ölçüde bağdaşıp bağdaşamayacağı; işverene; işçinin hizmet dışı davranışlarını da yönlendirmek hakkı verip vermeyeceği sorulabilir²⁶.

Her ne şekilde ve gerekçeyle olursa olsun, işverenin yönetim hakkının hizmet dışı alanı da kapsaya-

bilmesi ancak işverenin etik kurallara ve etik değerlere ilişkin yaptırımlara tabi olacağını kabul etmekle mümkün olabilir. İşverenin bu doğrultuda işçiye yönelteceği her istek, yönetim hakkı çerçevesinde bir talimat değil, işverenin etiksel sorumluluğu kapsamında bir uyarı ve bir hatırlatma olarak kabul edilip etik sınırlar çerçevesinde değerlendirilmelidir. Her türlü tartışmanın ötesinde bu noktada; işverenin, çalışanlarının işyeri dışındaki davranışları üzerine vereceği talimatların; yapılacak iş dikkate alındığında, haklı olmadıkça geçersiz olduğunu söylemeliyiz. Etiksel bağlamda hangi önlemlerin iş için gerekli olduğu konusunda bir ilke kararına ihtiyaç duyulduğumuzda; uyulmaması durumunda, işin görülmesi olanağı bulunmayan önlemlere mutlaka uyulması ilkesini kullanabiliriz²⁷.

Çalışanların kültürel değerleri, bireysel seçimi engelleyecek şekilde örgütlenmişse; örneğin, bir kültür; insanlarına özel bir rol ya da hayat tarzı tayin ediyor ve o rolün, herhangi bir şekilde sorgulanmasını ya da gözden geçirilmesini yasaklıyorsa; işveren; çalışanlarının etik sınırları içinde kalmak üzere, yönetim hakkını nasıl kullanacaktır? Bu ve benzeri sorulara cevap olarak; karşımıza; hemen iş hukukunun, işçinin kişiliğinin korunması ilkesiyle ilgili kırmızı çizgileri çıkararak, çalışma yaşamının etiksel boyutlarını ve sınırlarını belirlemektedir.

Yönetim hakkını kullanan işverenin; bireysel seçimi, kendi kültürel aidiyetine mi bağlıdır? İşveren yönetim hakkını kullanıp emir verirken, çalışanlarının kültürel aidiyetlerini dikkate alacak mıdır? İşveren çalışma koşullarını belirlerken, işyerini mi, kendi değerlerini mi, yoksa çalışanların kendi kültürel değerlerini mi düşünerek; yönetim hakkını kullanacaktır? Yönetim hakkını kullanırken; işveren çalışanlarının kültürel değerlerini ve etik sınırlarını bilmek zorunda mıdır?

Yönetim hakkını kullanan işverenlerin; karşılaştığı birçok etiksel soru ve ayrıntı, cevap bekliyor. İşverenin toplumsal kültürü ve bireysel seçimleri; bu soru ve ayrıntılara verilecek cevapları belirlerken, bu noktada işveren; bireysel seçimleri ile toplumsal kültürü arasında bocalamakta, kültürel kimliğiyle ilgili ve bağlantılı çeşitli sorular ve açmazlarla da karşı karşıya kalmaktadır²⁸.

4. SONUÇ YERİNE

Çalışma yaşamında ve iş hukukunda; yasal

mevzuat, iş yasaları, toplu iş sözleşmeleri ve iş akitleriyle birlikte; iş hukuku kaynaklarının tamamı bile dikkate alınsa, iş ilişkisinin niteliği gereği, çalışma yaşamında ortaya çıkabilecek her türlü soruna hukuk yoluyla çözüm getirmek mümkün değildir. Çalışma ilişkileri ve çalışma koşulları; işçi ile işveren arasında, çoğunlukla; işin yapımı sırasında belirlenirken, işyeri uygulamaları şeklinde somutlaşır. Bu süreç içinde; işveren çalışanlarına emir ve talimat verir ve yönetim hakkını kullanırken, etik kurallara özen göstermek zorundadır.

İşveren; yönetim hakkının üstünlüğünden doğan yetkilerini; hakim durumunu kötüye kullanmadan, bir yandan işçiyi koruma ve eşit işlem yapma yükümlülüğünü gözeterek şekilde ve öte yandan da çalışanlarının etik değerlerini koruyarak kullanacaktır.

Yönetim hakkının içeriği yasa ve sözleşmelerle düzenlenebilir ve genişletilebilir, daraltılabilir ya da değiştirilebilirse de işverenin, etik değerlerle etik sınırlara dokunması imkânsızdır. Etik kurallar, işverenin talimat verme yetkisini de sınırlamaktadır. Bu bağlamda işverenin yönetim hakkını kullanmasıyla ilgili sınırlamalar; bir yandan etik kurallar tarafından belirlenirken, öte yandan yönetim hakkı da etik kurallarla sınırlanmış olur. İşverenler; çoğu zaman yönetim hakkını kullanırken, kendi etik değerleri yanında; etik sınırlarını da, sorgulamak zorunda kalmakta ve bu sorgulamalar da ön yargıları da dahil olmak üzere; kendi etik değerlerine bağlı olarak, birçok etik açmazla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Toplumsal yaşamın en büyük sosyal sermayelerden biri de sosyal bir değer olan etik değerlerdir. Küreselleşmeyle ve şimdilerde yaşanan dünya ekonomik krizinin tam ortasında gerçek bir var oluş ve yaşam savaşı veren işverenler; tüm güçleriyle mücadele ederken belki de hiçbir zamanda olmadığı kadar etik ilke ve değerlerine sahip çıkmak ve onlardan güç almak zorundadırlar. İçinde bulunduğumuz dünya ekonomik kriziyle baş etmek için, etik değerlerden de yardım ve güç alabilmelidirler. İşçi ve işverenlerin her zamankinden daha fazla birbirini koruyup kollayacağı zamanlar olan içinde bulunduğumuz zamanlarda, etik ilke ve etik değerlerin korunması; belki de en doğal korunma yöntemlerinden biri haline gelmelidir ve gelecektir.

DİPNOTLAR

1. Kuçuradi, 1999: 1.
2. Süzek, 2005: 60.
3. Tuncay, 1982: 158.
4. Süzek: 2005;192-193.
5. Tuncay: 1982: 158.
6. Eyrenci ve d., 2004: 29.
7. Süzek, 2005; 192.
8. Eyrenci ve d., 2004: 30.
9. Tuncay, 1982: 159.
10. Centel, 1994: 115.
11. Süzek, 2005: 62.
12. Süzek, 2005: 63.
13. Süzek, 2005: 66.
14. Pieper, 1999: 11-17.
15. Pieper, 1999: 151-152.
16. Kant: 2003: 22.
17. Spinoza: 2004: 313.
18. Habermas: 1998: 41.
19. Benhabib, 1999a: 167.
20. Bauman, 1998: 298.
21. Tosun, 1990: 72.
22. Süzek, 2005: 66.
23. Ertaş, 1982: 104.
24. Aktay, 2007: 147.
25. Taşkent, 1981: 94.
26. Taşkent, 1981: 99.
27. Taşkent, 1981: 92.
28. Kymlicka, 1998: 141.

KAYNAKÇA

- AKTAY, Nizamettin ve Diğerleri (2007), İş Hukuku Ankara.
- BAUMAN, Zygmunt (1998), Postmodern Etik, İstanbul.
- BENHABİB, Şeyla (1999); Modernizm, Evrensellik ve Birey, İstanbul.
- CENTEL, Tankut (1994), İş Hukuku Cilt 1, İstanbul.
- ERTAŞ, Kudret (1982), Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Ankara.
- EYRENCİ Öner ve diğerleri (2004); Bireysel İş Hukuku; İstanbul.
- HABERMAS, Jürgen (1998), Sosyal Bilimlerin Mantığı Üzerine, İstanbul.
- KANT, Immanuel (2003), Ethica: Etik Üzerine Dersler, İstanbul.
- KUÇURADI, İoanna (1999) Etik, Ankara.
- KYMLICKA, Will (1999), Çok Kültürlü Yurttaşlık, İstanbul.
- PIEPER, Anne M. (1999), Etiğe Giriş, İstanbul.
- SPINOZA, Benedictus B. (2004), Etika, Ankara.
- SÜZEK, Sarper (2005), İş Hukuku, İstanbul.
- TANÖR, Bülent (1990), Türkiye'nin İnsan Hakları Sorunu, İstanbul.
- TAŞKENT, Savaş (1981), İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul.
- TOSUN, K. (1990), Yönetim ve İşletme Politikası, İstanbul.
- TUNCAY, C. (1982), İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul.