

Prof. Dr. Ejder YILMAZ

Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

## “Genel Kanun - Özel Kanun” İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında)

### A) GİRİŞ

2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunumuzun, bugün için 1926 tarihli 818 sayılı (eski) Borçlar Kanunu (BK) ve 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 2011 tarihli 6098 sayılı (yeni) Türk Borçlar Kanunu (TBK) ile ilişkisi konusuna girmeden önce, genel olarak “kanun” ve ülkemizdeki kanunlar konusunda bazı ön bilgiler verilmesi yararlı olacaktır.

İnsan aklı daima soyutlama yapmak ve genel kavramlara varmak eğilimindedir. Bu eğilim, doğal olaylarda olduğu gibi toplumsal olaylarda da kendisini gösterir. Tek tek oluşan birçok olayın aynı biçimde tekrarlandığını izleyen insan zekâsı, genellemeler yaparak, soyut kurallara ulaşır ve böylece kişilerin, birbirleriyle ilişki halinde buldukları toplum yaşamı, çeşitli kurallardan oluşan bir düzen içinde sürer gider. Bu düzen, insanlara bazı hak ve yetkiler verdiği gibi, bazı ödevler de yükler. Toplum halinde yaşama ihtiyacı içinde bulunan insanların hak ve yetkileri ile ödevlerini belirleyen kurallara, toplumsal (sosyal) düzen

kuralları denir. Bu kurallar sayesinde insanlar, toplum halinde birlikte, barış ve güven içinde yaşama olanağı bulurlar<sup>1</sup>.

Yaşanılan çağdaş dünyada toplumsal düzen kurallarının başında hukuk kuralları yer almaktadır. Günümüzde, diğer toplumsal düzen kurallarından olan örf, ahlâk ve din kuralları, giderek önemlerini yitirmiş veya bu yöndeki kurallardan bir kısmı hukuk kuralı haline dönüşmüştür.

Hukuk kuralları, biçimsel olarak ortaya konulmalarından evvel, ekonomik, sosyal, kültürel ve benzeri ihtiyaçların etkisiyle önce toplum vicdanında oluşur ve bu oluşum, yetkili organları, hukuk kuralı koymaya iter. Hukukun kökenini oluşturan bu kaynağa sosyolojik kaynak adı verilir. Hukukun biçimsel kaynağı ise, hukukun, toplumsal düzen içinde varlık kazanmak üzere büründüğü biçimlerdir. Hukukun biçimsel kaynakları, genel olarak, gelenekler (örfler), yazılı metinler (geniş veya maddî anlamda kanunlar) ile öğreti ve Yargıtay kararlarından oluşan içtihatlardır.

## Genellik gösteren ve kapsam itibariyle geniş bir konuyu düzenleyen kanunlara “genel kanun” adı verilir.

Geniş (veya maddî) anlamda kanunlar, Anayasanın yetkili kıldığı organlar tarafından çıkarılan yazılı hukuk metinleridir. Buna, “mevzuat” da denir. Yazılı hukuk kuralları (veya mevzuat), dar veya biçimsel anlamda kanundan başka, kanunlara dayanılarak çıkarılan kanun hükmünde kararname, tüzükler ve yönetmelikler gibi hukuk kurallarını da içerir<sup>2</sup>.

Hukuk düzenimizin çerçevesini belirleyen Anayasamız, yazılı hukuk kurallarını koymaya yetkili organları ayrı ayrı göstermiştir: Kanunları, Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) (Anayasa m.87); kanun hükmünde kararname ile tüzükleri, Bakanlar Kurulu (Anayasa m.91,115); yönetmelikleri, Başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzel kişilikleri (Anayasa m.124) çıkarır.

Hangi hususların, hangi tip yazılı hukuk kurallarının konusu olduğu; bunların soyutluk dereceleri ile kuvvet ve geçerlilik sıralamaları, hukuken bellidir. Bu açıdan sözgelimi kanun konusu olan (kanunla düzenlenmesi gereken) bir husus, tüzük veya yönetmelikle düzenlenemez. Bunun en belirgin örneği, suç ve cezanın yalnızca kanunla konulabilmesi ve tüzük veya yönetmelik ile ceza konulamaması (kanunsuz suç ve ceza olmaz) ilkesidir. Benzeri şekilde, kanunlar, nitelikleri gereği soyut kurallar olmaları itibariyle, uygulanmaları ile ilgili geniş ayrıntılar içermezler; ayrıntılar duruma göre, kanunun uygulanmasını göstermek üzere çıkarılan tüzük veya yönetmeliklerde yer alır. Bu açıdan tüzüklerde veya yönetmeliklerde yer alması gereken kuralların, kanunda yer almaması esastır. Bu tür kurallar, norm (kanun) koyma teknikleri ile ilgilidir ve bu konuda evrensel düzeyde ilkeler geliştirilmiştir.

Hukuk kuralları arasındaki öncelik sıralaması (hiyerarşi); anayasa, kanun, kanun hükmünde kararname, tüzük ve yönetmelik şeklindedir. Bu beş kaynaktan hiçbiri, sıralamada, kendisinden önce gelen sıradaki kaynağa oranla daha kuvvetli ve daha geçerli olamayacağı

gibi daha da soyut olamaz. Ayrıca, yönetmelik tüzüğü; tüzük, kanuna ve kanun da anayasaya aykırı hükümler içeremez.

### B) KANUN KAVRAMI

Yukarıda geniş anlamda kanun tabirinin içine, bütün yazılı hukuk kurallarının girdiğini ifade etmiş idim. Dar ve teknik anlamda kanun ise; Anayasanın yetkili kıldığı organ olan Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından, yazılı bir şekilde ve bu ad altında tespit edilmiş bulunan genel, soyut ve kişisel olmayan (gayri şahsî) hukuk kurallarıdır.

Kanunun genelliğinden kasıt; özel, güncel ve geçici bir durumu gözetmeyen, belli bir kişiyi hedef almayan, fakat önceden belirlenmiş olup, soyut bir şekilde kanunun düzenlediği bütün kişilere yönelik hükümleri içermesidir. Kanunun genelliği, aynı zamanda bütün herkesin durumunu düzenlemesi anlamına gelmez. Bu sebeple örneğin, yalnızca Cumhurbaşkanının veya işçilerin yahut memurların veya yüksek öğretim öğrencilerinin durumlarını (statülerini) düzenleyen kanunlar da, belli bir kişiyi (o kişiye has özellikleri) göz önüne almaksızın soyut bir şekilde belli bir duruma ilişkin olarak çıkarıldıklarından genellik niteliğine sahiptirler. Bunun gibi, bir defaya özgü olarak çıkarılan olağanüstü bir vergiyi düzenleyen kanun da, herkese yönelik olduğundan geneldir<sup>3</sup>.

Genellik, hukuk devleti anlayışı ile doğrudan ilişkilidir. Duguit, kanunların genelliği, soyutluğu ve önceden formüle edilmiş bulunmalarının, bireyleri, siyasal gücü elinde bulunduranların keyfi ve kişisel eylem ve işlemlerinden etkili şekilde koruduğunu, isabetli bir şekilde ifade etmektedir<sup>4</sup>.

Kanunların genelliği ile “genel kanun” kavramı birbirine karıştırılmamalıdır. Kanunlar, farklı ölçütlere göre bazı türlere ayrılmaktadır<sup>5</sup>. Bunlardan biri, “genel kanun-özel kanun” ayrımıdır. Bu ayırımı dikkate alınan ölçüt, kanunların düzenledikleri menfaat ve durumların genellik derecesi ile ilgilidir. İçerik olarak, genellik gösteren ve kapsam itibariyle geniş bir konuyu düzenleyen kanunlara “genel kanun” adı verilir. Buna karşılık, sınırlı konuda düzenleme yapan ve belli bir alanla ilgili ola-

rak çıkartılan kanunlar “özel” kanun niteliğine sahiptir.

Kanunlar, esas olarak, belli bir süre için çıkartılmazlar ve devamlılıkları esastır. Ancak ihtiyaçlar nedeniyle, işin doğası gereği bazı kanunlar belli bir dönemi kapsarlar. Örneğin yıllık bütçe kanunları gibi. Bu açıdan kanunları, “sürekli kanun-sürekli kanun” olarak tasnif etmek mümkündür<sup>6</sup>.

Türk Medenî Kanunu, Türk Ceza Kanunu gibi başlı başına bir alanı düzenleyen ve mevcut bir kanunda değişiklik yapmayan kanunlar, “temel kanun (kod kanun)”<sup>7</sup> denir.

TBMM İç Tüzüğü’nün “temel kanunlar” başlığını taşıyan 91 nci maddesine göre; “Bir hukuk dalını sistematik olarak bütünüyle veya kapsamlı olarak değiştirecek biçimde genel ilkeleri içermesi; kişisel veya toplumsal yaşamın büyük bir bölümünü ilgilendirmesi; kendi alanındaki özel kanunların dayandığı temel kavramları göstermesi; özel kanunlar arasında uygulamada ahenk sağlama, düzenlediği alan yönünden bütünlüğünün ve maddeler arasındaki bağlantıların korunması zorunluluğunun bulunması; önceki yasalaşma evrelerinde de özel görüşme ve oylama usulüne bağlı tutulması gibi özellikleri taşıyan kanunları ve İçtüzüğü bütünüyle veya kapsamlı olarak değiştiren veya yürürlüğe koyan tasarı veya tekliflerin Genel Kurulda bölümler halinde görüşülmesine ve her bölümün en çok otuz maddeyi geçmemek kaydıyla hangi maddelerden oluşacağına Hükümetin, esas komisyonun veya grupların teklifi, Danışma Kurulunun oybirliği ile önerisi üzerine Genel Kurulca karar verilebilir. Bu takdirde bölümler, maddeler okunmaksızın maddenin görüşülmesindeki usule göre ayrı ayrı görüşülür ve bölümdeki maddeler ayrı ayrı oylanır”.

Temel kanunda sırasıyla amaç, kapsam, tanımlar, kuruluş, organlar, nitelikler, görev, yetki, sorumluluklar, cezaî hükümlerle, tüzük, yönetmelik, ek maddeler, kaldırılan hükümler, geçici hükümler, yürürlük ve yürütme maddeleri yer alır. Temel kanunda, başlı başına hakkında daha önce düzenleme yapılmamış bir alanda düzenleme getirildiği için, çerçeve madde, ek madde bulunmaz. Temel kanunların aksine, öteki kanunlara göndermeler yaparak on-

larda ek ve değişiklikler yapan kanunlara ise, “çerçeve kanun” adı verilir<sup>8</sup>.

Anayasada belirtilen kurumların kuruluş ve işleyişini düzenleyen kanunlar, “organik (teşkilâtı düzenleyen) kanun” olarak bilinir. Diğer kanunlar ise, “organik olmayan kanunlardır”.

Kanun (norm) koyma, belli esas ve usullere bağlı bir husustur. Çeşitli ülkelerde bu konuda uzun zamanlardan beri çalışmalar yapılmakta ve hatta “yasa yapma tekniği” fakültelerde ders olarak okutulmaktadır<sup>9</sup>. Buna karşılık, ülkemizde “norm koyma” üzerinde yeterince durulduğunu söylemek mümkün değildir.

Anayasamıza göre, kanun teklif etme yetkisi, Bakanlar kurulu ve milletvekillerine aittir (Anayasa m.88,I).

Ülkemizde Kanun (ve kanun hükmünde kararname, tüzük, yönetmelik gibi mevzuat) taslakları, “Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”te<sup>10</sup> (Yön.) belirlenen kurallar çerçevesinde hazırlanmaktadır.

Taslaklar hazırlanırken şu ilkelere uyulur: Taslaklar üst hukuk normlarına aykırı olamaz. Taslaklar düzenleme amacına uygun olarak hazırlanır. Taslaklar hazırlanırken yargı kararları göz önünde bulundurulur; düzenlenen alanlara ilişkin mevzuatın tamamı gözden geçirilerek, gerekiyorsa mevcut hükümlerde gerekli değişiklikler yapılır veya anılan hükümlerden ihtiyaç duyulanlar taslağa alınarak ihtiyaç duyulmayan hükümler yürürlükten kaldırılır. Çerçeve taslaklarda, ilgili mevzuata işlenemeyecek ve onun dışında kalarak tek metin olma özelliğini bozacak hükümlere yer verilmez. Taslakların kapsam maddesi, herhangi bir tereddüde yol açmayacak açıklıkta düzenlenir; taslağın kapsamı konusunda herhangi bir tereddüt bulunmuyorsa, taslakta ayrıca kapsam hükmüne yer verilmez. Taslağın madde metinleri kısa ve anlaşılır biçimde düzenlenir, araç içinde açıklayıcı hükümlere yer verilmez (Yön. m.4).

Söz konusu bu Yönetmelik; kanun taslağının adı, gerekçesi, maddeleri, sistematığı (kitap/kısım/bölüm vs.), madde başlıkları, maddeleri, madde sıralamaları, ek ve geçici maddeler, dil/ ifade, atıflar, alt düzenlemelerin yürürlüğe girmesi gibi hususlar hakkında örnekleri ile ayrıntılı bir şekilde düzenleme yapmıştır.

Yürürlüğe konulması halinde etkisinin on milyon TL'yi geçeceği tahmin edilen kanun tasarıları için düzenleyici etki analizi yaptırılması zorunlu olup bu husus da taslakta yer alır (Yön. m.10,24). Düzenleyici etki analizi, taslağın bütçeye, mevzuata, sosyal, ekonomik ve ticarî hayata, çevreye ve ilgili kesimlere etkilerinin ne olacağını göstermek üzere hazırlanan ön değerlendirmedir (Yön. m.3/c).

Taslağın yetkili birimler tarafından hazırlanmasından sonra, Başbakanlığa sunulmadan önce ilgili bakanlıklar, kamu ve özel kurum ve kuruluşlarının görüşleri alınır (Yön. m.6-7).

Kanun tasarısı ve tekliflerinin TBMM'de görüşülme esas ve usulleri, TBMM İç Tüzüğü ile belirlenir (Anayasa m.88,II). Cumhurbaşkanı, TBMM tarafından kabul edilen kanunları onbeş gün içinde yayımlar.

Kanunların yayın ve ilânı ile yürürlük tarihleri, 23 Mayıs 1928 tarihli ve 1322 sayılı "Kanunların ve Nizamnamelerin Sureti Neşir ve İlânı ve Meriyet Tarihi Hakkında Kanun" ile düzenlenmiştir.

Kanunlar, metinlerinde açık hüküm bulunmadıkça, Resmî Gazete ile yayını izleyen günün başlangıcından hesap edilmek üzere kırk beşinci günün bitiminden itibaren Türkiye'nin her tarafında aynı zamanda yürürlüğe girer (1322 s.K. m.3).

Bu vesileyle belirtmek isterim ki; ülkemizde çıkarılan her kanuna ayrı bir numara (sayı) verilir. Bu numaralama usulüne TBMM'nin kurulmasından itibaren başlanmış ve 16.5.1960 tarihine kadar 7480 adet kanun çıkartılmıştır. 27 Mayıs 1960'dan sonra (Millî Birlik Komitesi tarafından) çıkarılan kanunlara yeniden numara verilmiş ve 9.9.1961 tarihine kadar 375 adet kanun çıkartılmıştır. Daha sonra yapılan TBMM seçimlerinden sonra çıkarılan kanunlar yeniden numara (sayı) almış ve bugün -15.06.2011- itibarıyla, sayı 6234'e ulaşmıştır. Böylece (her üç dönemde) toplam 14.089 adet kanun çıkartılmıştır.

Kanunlar, zaman içerisinde yetersiz hale gelirler; çıkarma amaçlarına uygun olarak gereksiz hale gelebilirler veya benzeri sebeplerle yürürlükten kalkarlar. Kanunu yürürlükten kaldırma yetkisi, esas itibarıyla, onu koyan

makam olan kanun koyucuya (TBMM'ne) aittir.

Kanunların yürürlükten kalkması çeşitli şekillerde olur. Eğer kanun belli bir süre için çıkartılmışsa, bu tür (sürelî) kanunda belirtilen süresi uzatılmazsa, başkaca bir işleme gerek kalmaksızın, kanun, sürenin sonunda kendiliğinden yürürlükten kalkar.

Kanunların yürürlükten kaldırılması, esas itibarıyla iki şekilde olur: Açık (sarih) yürürlükten kaldırma ve üstü kapalı (zımnî) yürürlükten kaldırma.

Kanun koyucu, yürürlükte olan bir kanunu (tümüyle veya yalnızca bazı hükümlerini), daha sonra çıkarttığı bir kanunla yürürlükten kaldırdığını açıkça belirtebilir; ki, olağan usul de budur. Bu kaldırma, kaldırılan kanunun yerine yeni bir kanun (hüküm) koymadan olabileceği gibi, yürürlükten kaldırılan kanunun değiştirilmesi (onun yerine başka bir kanunun kabulü) yoluyla da olabilir. Örneğin 22.11.2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medenî Kanunu'nun, 1028 inci maddesine göre, "17 Şubat 1926 tarihli ve 743 sayılı Türk Kanunu Medenîsi yürürlükten kaldırılmıştır". 22.05.2003 tarihli 4857 İş Kanunu'nun 120 nci maddesine göre, "25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır".

Yürürlükten kaldırma, genellikle, başka bir kanun tarafından yapılan değişiklik sonucu olduğundan, her seferinde bir veya bir kaç kanunun yürürlükten kaldırıldığına rastlanmaktadır. Ancak bazen çok sayıda kanun da, tek bir kanunla aynı anda yürürlükten kaldırılabilmektedir. Bu konuda ülkemizde kanunların ayıklanması, derlenmesi ve yürürlükte olanların tespiti ile ilgili yapılan bazı çalışmalara atıf yapmak isterim<sup>11</sup>. Bunun sonucunda, 4.11.1988 tarihli "Uygulama İmkânı Kalmamış Olan Kanunların Yürürlükten Kaldırılmasına Dair" 3488 sayılı Kanunla, güncelliği kalmadığı tespit edilen 1652 adet kanun yürürlükten kaldırılmıştır<sup>12</sup>. Benzeri şekilde, 26.4.2007 tarihli "Uygulama İmkânı Kalmamış Bazı Kanunların Yürürlükten Kaldırılmasına Dair" 3488 sayılı Kanunla da 118 adet kanun yürürlükten kaldırılmıştır<sup>13</sup>.

Kanun koyucu yürürlükten kaldırmayı, her zaman bu şekilde açıkça yapmamakta ve çıkardığı kanuna “diğer kanunların, bu Kanuna aykırı hükümleri ortadan kaldırılmıştır” yollu bir hüküm de koyabilmektedir. Bu tür hükümler de, açık yürürlükten kaldırma olarak kabul edilmektedir. Aslında böyle bir genel atıfla yetinilmesi, uygulamada çeşitli tereddütlere yol açması bakımından yerinde değildir.

Açık yürürlükten kaldırmanın diğer bir çeşidi ise, Anayasa Mahkemesince verilen iptal kararlarıdır.

Kanun koyucu bazı durumlarda ise, bir kanunu yürürlükten kaldırdığını açıkça belirtmekle birlikte, bir kanunu üstü kapalı olarak da yürürlükten kaldırabilmektedir. Bu durum, genellikle hükümleri çelişen (çatışan) kanunlar (hükümler) bakımından karşımıza çıkmaktadır. Böyle bir durumda, (hukukî karmaşa yaratacak olması sebebiyle) çelişen kanunların aynı anda uygulanması mümkün olmadığından, çelişen

konuyu düzenlemekte olmaları da önemlidir; düzenleme konularında (kapsamda ve içerikte) fark varsa, zaten çelişik düzenlemeden söz edilemez ve sonraki tarihli kanunun daha önceki kanunu yürürlükten kaldırması sonucuna varılamaz.

ii) Çelişen kanunlardan birinin genel kanun, diğerinin özel kanun olması halinde ise, kanunun çözümlenmesi, biraz daha hassasiyet gerektirir. Çünkü, hangi kanunun (daha doğru bir ifadeyle, kanun hükmünün), diğerine oranla genel veya özel nitelikte olduğunun tespiti, her zaman kolay değildir. Yukarıda açıklandığı üzere, toplumsal ilişkilerin geniş bir alanına giren bütün hukukî olayları düzenleyen bir kanun, genel kanun kabul edilir. Örneğin, Türk Medenî Kanunu veya Türk Ceza Kanunu bu anlamda genel kanundur. Buna karşılık, toplumsal ilişkilerin dar bir alanını düzenleyen kanunlar ise, özel kanunlardır. Örneğin, Dernekler Kanunu (Türk Medenî Kanununa göre);

## Bazen genel nitelikteki kanun içindeki bir hüküm “özel”; özel nitelikteki kanun içerisindeki bir hüküm ise “genel” olabilir.

kanunlardan hangisinin uygulanması gerektiğinin (ve buna bağlı olarak diğerinin yürürlükten kalktığı) tespiti önem arz etmektedir.

Böyle durumlarda, neler yapılması gerektiği konusunda, hukukçular tarafından çok eski tarihlerden beri çeşitli kurallar geliştirilmiştir. Bu konuda Roma hukukundan beri kabul edilen ana kural, sonraki tarihli kanunun, eski tarihli kanunu yürürlükten kaldırmasıdır (lex posterior derogat legi priori). Ancak, bu kuralın sağlıklı olarak uygulanabilmesi için, kanunların genel veya özel nitelikte olup olmadıklarının da dikkate alınması şarttır. Buna göre:

i) Çelişen kanunların ikisi de genel kanun veya ikisi de özel kanun ise yeni kanun, eski kanuna üstün tutulur ve eski kanun değil, yeni kanun uygulanır. Böylece, yeni tarihli kanunun, eski tarihli kanunu üstü kapalı (zımnen) yürürlükten kaldırdığı kabul edilir. Ancak burada, çelişen kanunların (hükümlerin) aynı

Ateşli Silâhlar ve Bıçaklar ile Diğer Aletler Hakkında Kanun (Türk Ceza Kanununa göre) özel kanundur.

Öğretide bu noktada şöyle bir ayırım daha yapılmaktadır: Bütünü ele alındığında bir kanun genel nitelikte ve yine bütünü itibarıyla diğer bir kanun ise ona oranla özel nitelikte olabilir; fakat bunların içerisindeki bütün hükümlerin birer birer aynı ilişki içerisinde (yani, genel kanundaki bütün hükümlerin genel yahut özel kanundaki bütün hükümlerin özel nitelikte) bulunması gerekmez. Bazen genel nitelikteki kanun içindeki bir hüküm “özel”; özel nitelikteki kanun içerisindeki bir hüküm ise “genel” olabilir. Örneğin başlangıç hükümleri (TMK m.1-7) bakımından Türk Medenî Kanunu, Türk Borçlar Kanunu'na oranla daha geniş bir nitelik taşımakla birlikte, Türk Borçlar Kanunu'nun hukukî ilişkileri ile ilgili olan hükümleri (m.1-48, m.83-161) Türk Medenî Kanunu'ndaki



## Eğer kanun koyucu, aynı konuda farklı amaçlar gütmüş ve bu amaçlar geçerliliklerini aynen sürdürmekte iseler, genel kanunun (genel kanundaki hükmün), özel kanunu (ilgili hükmü) yürürlükten kaldırdığını söylemek doğru olmaz.

bu tür hükümlere göre daha geneldirler. Bunun gibi, birer genel kanun olan Türk Medenî Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan ticarî hükümler, Türk Ticaret Kanunu'nun hükümlerine göre özel hükümlerdir<sup>14</sup>.

Bu açıklamalar ışığında, genel kanun (hüküm) - özel kanun (hüküm) ilişkisi tespit edildikten sonra bakılır:

Aynı konuyu düzenlemeleri şartıyla, özel kanun (genel kanuna oranla) yeni tarihli ise, yeni tarihli özel kanunun eski tarihli genel kanunu (daha ziyade, genel kanunun ilgili hükümlerini) üstü kapalı olarak yürürlükten kaldırdığı kabul edilir. Zira kanun koyucu, genel nitelikli olarak (çeşitli konularla birlikte) çıkarttığı bir kanundan sonraki tarihte aynı konuyu, bu kez özel bir kanunla düzenlerse, kanun koyucunun sırf bu konuda derinliğine bir inceleme yapıp o konuda daha ayrıntılı bir düzenleme yapma ihtiyacı hissettiği anlaşılır ve kanun koyucunun bu iradesine (genel kanuna oranla) üstünlük verilir. Bir özdeyiş olarak bile kabul edildiği üzere, “kanun koyucu gereksiz iş yapmaz (abesle iştigal etmez)” ve kanun çıkartırken mutlaka önemli bir amaçla hareket etmiştir.

Buna karşılık, genel kanun (özel kanuna oranla) yeni tarihli ise, konu yukarıdaki ihtimal gibi kolayca çözümlenemez. Çünkü genel kanun, çoğu kez konuları daha genel kapsamda ele aldığı için, özel kanundaki hükme eşit (kapsam ve içerik yönünden aynı konuyu tıpatıp düzenleyen) hüküm koymamış olabilir. Eğer aynı konu (aynı kapsam ve içerikte) düzenlenmemişse, çelişkiden ve üstü kapalı yürürlükten kaldırmadan söz edilemeyecektir. Her iki kanunun aynı konuyu düzenlemiş olması halinde de, doğru bir sonuca varabilmek için,

“sonraki tarihli genel kanunun önceki tarihli özel kanunu yürürlükten kaldırdığı” yönünde “hızlı karar verilmiş genellemeler” yerine, her bir somut olayın özellikleri dikkate alınarak sonuca varılması şarttır. Burada özellikle, kanun koyucunun her iki kanunu ayrı ayrı tarihlerde çıkartırken güttüğü amacın tespiti çok önemlidir<sup>15</sup>. Eğer kanun koyucu, aynı konuda farklı amaçlar gütmüş ve bu amaçlar geçerliliklerini aynen sürdürmekte iseler, genel kanunun (genel kanundaki hükmün), özel kanunu (ilgili hükmü) yürürlükten kaldırdığını söylemek doğru olmaz. Bu konuya, aşağıda (C'de) yeniden dönülecektir.

Yukarıda, bugüne kadar ülkemizde kabul edilen kanunların sayısının (bu incelemenin yayımlandığı tarihte) 14.089 adet olduğunu belirtmiştim. Bu kanunlardan büyük bir bölümü, zaman içerisinde çeşitli yollarla yürürlükten kaldırıldıkları için yürürlükte değildirler. Somut bir sayı olması bakımından, “Kazancı Bilişim”de verilen (ulaşılan) kanun sayısının (yine bu incelenmenin yayımı tarihinde) 891 adet olduğu dikkate alınır, bu rakamı, (uluslararası anlaşmaları onaylayan kanunlar gibi bazı çok özel nitelikli kanunlar dikkate alınmazsa) yürürlükte bulunan kanun sayısı olarak kabul etmenin mümkün olduğunu değerlendirmekteyim.

### C) BORÇLAR KANUNU/ TÜRK BORÇLAR KANUNU - İŞ KANUNU İLİŞKİSİ

İş hukuku literatüründe de kabul edildiği üzere, iş hukukunun kaynaklarından biri de kanunlardır<sup>16</sup>. Bunların başında hepsinden önce, bireysel iş ilişkilerini (4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu) ve toplu iş ilişkilerini (2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt kanunu) düzenleyen özel kanunlar gelmektedir.

İş hukukunun kaynakları, yalnızca özel kanunlardan ibaret değildir. Genel kanunlar da, iş hukukunun kaynaklarıdır. Bunların arasında, Borçlar Kanunu'nun özel ve önemli bir yeri vardır. Türk Medenî Kanunu'nun 5 inci maddesine göre; “Türk Medenî Kanunu ve Borçlar

Kanunu'nun genel nitelikli hükümleri, uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine de uygulanır". Aslında bu hüküm, her iki kanunun, temel kanun<sup>17</sup> olma özelliğinden kaynaklanmaktadır<sup>18</sup>.

Ülkemizde ayrı İş Kanunu'nun çıkartılmadığı dönemde Borçlar Kanunu, bireysel iş ilişkilerini düzenleyen asıl hukukî düzenleme olarak işlev görmüştür. Ayrı İş Kanunu'nun kabulünden sonra da Borçlar Kanunu; İş Kanunu'na tâbi işçiler bakımından özel kanun niteliğini taşıyan İş Kanunu'nun yanında genel nitelikli (tamamlayıcı) bir kanun olarak değerlendirilmektedir. Buna karşılık, İş Kanunu'na tâbi olmayan işçiler bakımından Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri doğrudan doğruya uygulanmaktadır<sup>19</sup>.

İş kanunlarına göre Borçlar Kanunu'nun genel hüküm niteliğiyle uygulanmasının anlamı şudur:

Uygulanma sırası itibarıyla iş kanunları önce gelir ve Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümleri ancak İş Kanunu'nda açık hüküm bulunmayan hallerde uygulanır<sup>20</sup>. Buna göre, Borçlar Kanunu'nun örneğin 321, 322, 323/2, 325, 327, 331/2, 332, 336, 337, 339, 349, 348-353 (TBK m.40 0, 403, 405, 407, 417, 427, 429, 444, 445) hükümleri, iş kanunlarına tâbi bireysel iş ilişkilerine, genel hüküm olarak uygulanırlar. Buna karşılık Borçlar Kanunu'nun örneğin, haklı sebeplerle fesih ve tazminatla ilgili 344-335 (TBK m.421, 425) inci maddeleri ile ücretin tehlikede bulunması durumunda rücu ile ilgili hükümleri, İş Kanunu'nda özel olarak açıkça düzenlendiği için, iş ilişkilerinde genel hüküm olarak uygulanamazlar<sup>21</sup>.

Borçlar Kanunu'nun, İş Kanunu'nda açık hüküm bulunmayan durumlarda uygulanmasının nedeni, iş hukukunun işçi lehine hükümler içermesi ve bunların kamu düzeniyle ilgili olarak kabul edilmesinden kaynaklanır. Ayrıca kanun koyucu genel nitelikli olarak (çeşitli konularla birlikte) çıkarttığı Borçlar Kanunu'ndaki hizmet sözleşmesi konusunu sonraki tarihte bu kez özel bir kanun olan İş Kanunu ile düzenlediğine göre, kanun koyucunun sırf bu konuda derinliğine bir inceleme yapıp o konuda daha ayrıntılı bir düzenleme yapma ihtiyacı hissetti-

ği anlaşılır ve kanun koyucunun, İş Kanunu'nu koyma iradesine (Borçlar Kanunu'na oranla) üstünlük verilir.

İş Kanunu'nun "sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri" kenar başlığını taşıyan 10 uncu maddesinin ikinci fıkrası, "Bu (İş) Kanunun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6 ncı maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır" dediği ve anılan hususlarda açıkça atfı yaptığı için Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümlerinin uygulanacağı tabiidir.

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 66 ncı maddesi, "Bu Kanunda hüküm olmayan hallerde Medenî Kanun ve Borçlar Kanunu ile hizmet akdini düzenleyen diğer kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır" diyerek, Borçlar Kanunu'nun genel hüküm olarak uygulanacağını belirtmiştir.

Benzeri durum, Sendikalar Kanunu'nun "diğer kanunların uygulanması" kenar başlığını taşıyan "İşçi ve işveren sendikaları ve konfederasyonları hakkında, bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde Medenî Kanun ve Dernekler Kanunu'nun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır" şeklindeki 623 üncü maddesi bakımından da vardır.

Bu hükümler de, özel iş kanunlarının, tek başlarına kendi kendilerine yeten kanunlar olmadığını ve Borçlar Kanunu'nun da, iş hukukunun kaynaklarından biri olduğunu teyit etmektedir.

Bu vesileyle belirtmek gerekirse, 4847 sayılı İş Kanunu ile diğer iş kanunları arasındaki ilişki, genel kanun - özel kanun ilişkisi değildir. Bununla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu, bu Kanunun Genel Gereğesinde ve bazı Yargıtay kararlarıyla bir kısım öğretilerde temel kanun olarak nitelenmekte ve diğer iş kanunları, bu temel kanunun tamamlayıcı parçaları gibi değerlendirilmektedir<sup>22</sup>.

Buraya kadar yapılan açıklamaların, kanunların yorumu ile doğrudan ilişkisi vardır. Bilindiği gibi, kanunların yeterince açık olmaması veya kanunlarda boşluk bulunması halinde yoruma gidilmesi bir ihtiyaçtır.

Bilindiği üzere yorum metotları; sözel (lafzî), amaçsal, tarihsel, mantıksal, sistematik, kavramcı, menfaatler içtihadı gibi türlere ayrılmaktadır. Bunlara, iş hukukundaki “işçi lehine yorum ilkesi”ni de eklemek gerekir<sup>23</sup>. Yorum yaparken kıyas, aksi ile kanıt, öncelik (evleviyet) gibi mantık kurallarından da yararlanılır<sup>24</sup>.

Vurgulamak adına tekrarlayacak olursam; benimsenen ve uygulanan yorum metotları çerçevesinde de iş kanunlarında hüküm bulunmayan durumlarda, genel hükümlerin ve bu arada Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanması bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır.

11.01.2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecektir (TBK m.648). 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 22.4.1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanununu (BK) yürürlükten kaldırmaktadır (TBK m.647).

Borçlar Kanunları, borç ilişkileri hakkında hükümler koyan genel düzenlemelerdir.

Türk Borçlar Kanunu'nun Genel Gereğesi<sup>25</sup>, bu Kanunu, “temel kanun” olarak nitelemektedir. Yukarıda da belirttiğim üzere temel kanun, bir hukuk dalını sistematik olarak bütünüyle veya kapsamlı olarak değiştirecek biçimde genel ilkeler içeren kişisel veya toplumsal yaşamın büyük bir bölümünü ilgilendiren, kendi alanındaki özel kanunların dayandığı temel kavramları gösteren, özel kanunlar arasında uygulamada ahenk sağlayan, düzenlediği alan yönünden bütünlüğünün ve maddeler arasındaki bağlantıların korunması zorunluluğu bulunan kanundur.

Batı ülkelerindeki örneklerinden de bilindiği üzere, borçlar kanunları; sözleşmeden, haksız fiilden, sebepsiz zenginleşmeden doğan borç ilişkisinin kaynaklarını; ifa, ifa edilmeme ve üçüncü kişilere etkisi gibi sonuçlarını; sona ermesini ve borç ilişkilerindeki diğer özel durumları düzenler. Borçlar Kanunları, esas itibarıyla, genel kuralların yanı sıra, özel borç ilişkileri denilen çeşitli sözleşme türleri hakkında hükümler de içerirler.

818 sayılı Borçlar Kanunumuzun 313-354 üncü maddeleri, “hizmet akdi”ne ilişkindir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun, bu hükümlere karşılık gelen “özel borç ilişkileri”ni

düzenleyen ikinci kısmının altıncı bölümü olan 393-469 uncu maddeleri, daha ayrıntılıdır ve bazı yeni hükümler getirmektedir. Türk Borçlar Kanunu, “hizmet sözleşmeleri”ni üç ayrı başlık halinde düzenlemiştir: Genel hizmet sözleşmesi (m.393-447); pazarlamacılık sözleşmesi (m.448-460) ve evde hizmet sözleşmesi (m.461-469).

Türk Borçlar Kanunu'nun Genel Gereğesi<sup>26</sup> göre; «Genel hizmet sözleşmesinin kurulmasını düzenleyen 393 üncü maddenin son fıkrasına, “Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur” hükmü eklenecek, işçilerin menfaati korunmuştur. Yürürlükteki Kanunda yer almayan “teslim ve hesap verme borcu”, 396 ncı maddede düzenlenmiş yeni bir hükümdür. Aynı şekilde, “düzenlemelere ve talimata uyma borcu” da 398 inci maddede düzenlenmiş yeni bir hükümdür. Yeni hükümlerden biri de, 403 üncü maddede yer verilen “aracılık ücreti”dir. Aynı şekilde “ikramiye”yi düzenleyen 404 üncü madde, “ücret alacağının haczi, devri ve rehnedilmesi” konusunu düzenleyen 409 uncu madde, “birim ücreti” düzenleyen 411 inci madde, “giderler” kenar başlığını taşıyan 413 üncü madde, “taşıma araçları” kenar başlıklı 414 üncü madde, “giderlerin ödemesi” konusunu düzenleyen 415 inci madde, “işçinin kişiliğinin korunması” ile ilgili 418 ve ibraya ilişkin 419 uncu maddeler, “yıllık izin” ile ilgili 421 ilâ 424 üncü maddeler ile “hizmet ilişkisinin devri”, “sözleşmenin devri”, “feshe karşı koruma”, “haklı sebebe dayanmayan feshin sonuçları”, “işçinin haksız olarak işe başlamaması veya işi bırakması”, “sözleşmenin sona ermesinin sonuçları”, “geri verme yükümlülüğü” ile “makbuz hükmünde sayılmama” konularını düzenleyen 427, 428, 433, 437, 438, 441, 442 ve 447 nci maddeler, yürürlükteki Kanunda mevcut olmayan yeni hükümlerdir. İkinci Ayırımında düzenlenen “Pazarlamacılık Sözleşmesi”, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda yer almamış olmakla birlikte, uygulamada çok sık karşılaşılan, hizmet sözleşmesinin özel bir türüdür. Bu ayırımın içerdiği hükümlerin yer aldığı 448 ilâ 460 ıncı maddeler, tamamen yeni düzenlemelerdir. Üçüncü Ayırımında yer verilen “Evde Hizmet



Sözleşmesi”ne ilişkin 461 ilâ 469 uncu maddeler de yeni düzenlemeler arasındadır”.

Türk Borçlar Kanunu’nun hizmet sözleşmesine ilişkin olarak getirdiği hükümlerin bir kısmı, 818 sayılı Borçlar Kanunu’nda yer alan yepyeni hükümlerdir. Yeni Türk Borçlar Kanunu, eski Borçlar Kanununu yürürlükten kaldırdığı için, 01.07.2012 tarihinden itibaren, (yeni) Türk Borçlar Kanunu’nun uygulanacağı ve (eski) Borçlar Kanunu’nu hükümlerinin yürürlükten kalkacağı kuşkusuzdur.

2011 tarihli 6098 sayılı (yeni) Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin, 2003 tarihli ve 4857 İş Kanunumuzun hükümlerini ne ölçüde etkileyeceği konusuna gelince:

Bu konuda, yukarıda özetlenen “genel kanun-özel kanun” ve “eski tarihli kanun-yeni tarihli kanun” ilişkileri düşünülerek; ilk bakışta, her iki kanunun (aynı konuyu düzenleyen) çelişen hükümleri bakımından, 2011 tarihli ve 6098 sayılı (genel nitelikli) Türk Borçlar Kanunu’nun, 2003 tarihli (özel nitelikli) 4857 sayılı İş Kanunu’nu değiştireceği iddia edilebilir.

Kanımcıca 2011 tarihli (yeni) Türk Borçlar Kanunu, 2003 tarihli İş Kanunumuzu değiştirmeyecektir. Çünkü:

Türk Borçlar Kanunu’nun Genel Gereğesinde çok açık bir şekilde şöyle denilmektedir: “(Bu Kanunun)<sup>27</sup> Hizmet sözleşmeleri (ile ilgili hükümleri)<sup>28</sup> 4857 sayılı İş Kanunu’nun kapsamı dışında kalan işçileri kapsamaktadır. Bu işçiler ile İş Kanunu’nun kapsamına giren işçiler arasında çok büyük farklılık yaratılmamaya çalışılmıştır. Bu düzenlemelerde, İş Kanunu Tasarısını hazırlamış olan akademisyenlerden oluşan bir heyetin hazırladığı rapordan geniş ölçüde yararlanılmıştır”.

Bu ifadeden de anlaşılacağı üzere kanun koyucu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun hizmet sözleşmeleri ile ilgili hükümlerini, İş Kanunu’na tâbi olmayan işçiler bakımından koymuştur ve Türk Borçlar Kanunu’nun bu konudaki hükümleri İş Kanunu’na tâbi işçiler bakımından geçerli değildir.

İş Kanunu’nun uygulama kapsamını belirleyen 1 inci maddesi ile İş Kanunu’nun uygulanmayacağı iş ve iş ilişkilerini (istisnaları) belirle-

yen 4 üncü madde hükümlerine bakıldığında; Türk Borçlar Kanunu’nun hizmet sözleşmelerine ilişkin hükümlerinin İş Kanununun uygulanmayacağı iş ve iş ilişkilerinde uygulanacağı sonucuna varılır.

Yukarıda da çeşitli kez belirtildiği üzere; yeni tarihli genel kanunun (hükümlerinin), eski tarihli özel kanunu (hükümlerini) yürürlükten kaldırabilmesi için, her iki kanunun aynı konuyu düzenlemeleri yetmez, bu kanunların kapsam ve içeriğinin de aynı olması gerekir. İlk bakışta Türk Borçlar Kanunu’nun da, İş Kanunu’nun da hizmet sözleşmelerini düzenlediği bir olgu ise de, her iki kanunun uygulanacağı kişiler (işçiler) farklıdır.

Bu durumda, her iki kanunun kapsamında bir örtüşme ve çelişme bulunmamaktadır. Kanun koyucu, bu hükümleri koyarken güttüğü amacını, Genel Gereğede çok açık bir şekilde dile getirmiştir. Kanun koyucunun Türk Borçlar Kanunu’nu koymadaki amacı ile, 2003 yılında İş Kanunu’nu kabul ederken güttüğü amaç, aynı zamanda geçerliliklerini aynen sürdürmektedir<sup>29</sup>.

Her iki kanun arasındaki kapsam farkı (kanunların uygulanacağı kişilerin farklılığı), Genel Gereğede yer alan, “(Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki)<sup>30</sup> bu işçiler ile İş Kanunu’nun kapsamına giren işçiler arasında çok büyük farklılık yaratılmamaya çalışılmıştır” ibaresi ile de pekiştirilmiştir. Örneğin 393 üncü maddede tanımin 4857 sayılı İş Kanunu’nun 8 inci maddesi göz önünde tutularak kaleme alındığı; hizmet sözleşmesinin kurulması ile ilgili 394 üncü maddedeki şekil serbestliğinin 4857 sayılı İş Kanunu’nun 8 inci maddesine paralel olduğu belirtilmiş ve 402, 409, 417, 425, 426, 428, 429, 430, 432, 434, 436 ncı madde gereğelerinde de 4857 sayılı İş Kanunu’na yollama yapılarak açıklamalarda bulunulmuştur.

Kanun koyucunun, böylece 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun çıkarılış tarihi itibarıyla eksik ve hatalı olan hükümlerini, daha yeni olan İş Kanunu hükümleri ile uygulamayı göz önünde bulundurarak değiştirdiği ve böylelikle İş Kanunu hükümlerine tâbi olmayan işçiler için uygulanacak hizmet sözleşmesi hükümlerini çağdaş hale getirdiği kanısındayım.

Sonuç olarak; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmelerine ilişkin hükümlerinin, uygulama alanlarının (haklarında uygulanacak kişilerin) farklı olması sebebiyle 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerini değiştirmeye değeri olmadığını düşünüyorum.

## DİPNOTLAR

- 1 Bkz: Necip Bilge, Hukuk Başlangıcı Dersleri, Ankara 1977, s.5 vd.; ayrıca bkz. İonna Kuçuradi, Norm Oluşturma ve Norm Koyma Sorunları (Norm Koyma ve Hüküm Verme, Ankara Hukuk Toplantıları, Ankara 2009, s.13-19); Zeki Hafizoğulları, Ceza Normu, Normatif Bir yapı Olarak Ceza Hukuku Düzeni, Ankara 1987, s.17 vd., 81 vd.
- 2 Bilge s.40 vd., 50 vd.
- 3 Erdoğan Teziç, Türkiye'de 1961 Anayasasına Göre Kanun Kavramı, İstanbul 1972, s.34 vd.; Erdoğan Göger, Hukuk Başlangıcı Dersleri, Ankara 1976, s.69 vd.; Vecdi Aral, Hukuk ve Hukuk Bilimi Üzerine, İstanbul 2001, s.93 vd.
- 4 Teziç, s.36'dan naklen.
- 5 İbrahim Araç/Şeref İba, Türkiye'de Yasa Önerisi hazırlama ve Norm Koyma Tekniği ve Yasamacı Mesleğinin Nitelikleri Üzerine (AÜSBFD cilt 58/3, s.35-59), s. 43 vd.
- 6 Buradaki "sürelî kanun"u, Osmanlı Döneminde rastlanan "Muvakkat (geçici) kanun" uygulaması ile karıştırmamak gerekir. Oradaki muvakkat kanunlar, Parlamentonun toplantıda olmadığı zamanlarda, belli şartlara bağlı olarak ve bazı konularda Padişah iradesiyle Bakanlar Kuruluna tanınan yetki çerçevesinde çıkarılan kanun niteliğindeki hukuk kurallarıdır.
- 7 TBMM İç Tüzüğü'nün 91. maddesinde düzenlenen "temel kanunlar" hükmü, Anayasa Mahkemesince iptal etmişti (31.1.2002, 129/24: Resmî Gazete 18.6.2002, sayı:24789). Bu konu daha sonra 30.6.2005 tarihli değişikliklerle yeniden düzenlendi
- 8 Bkz. Araç/İba s.44
- 9 Bkz. bu konuda: Ali Nazım Sözer, Yeni Bir Bilim Dalı: Yasa Yapma Öğretisi (Norm Koyma ve Hüküm Verme, Ankara Hukuk Toplantıları, Ankara 2009, s.69-101), s.73 vd.; Arzu Oğuz, Karşılaştırmalı Hukukun Norm Koyma Faaliyetindeki İşlevi (Norm Koyma ve Hüküm Verme, Ankara Hukuk Toplantıları, Ankara 2009,107-120); İbrahim Kaplan, Kanun Yapma Sanatı ve tekniği (AÜSBFD cilt 47/1-2, s.99-101); Bahri Savcı, Kanun Tekniği İle İlgili Meseleler Üzerine Bir Seminer (AÜSBFD cilt XVI/4, s.205-215); Bülent Dâver, Kanunla İlgili Meseleler (AÜSBFD cilt XVI/4, s.216-246); Nihan Yancı Özalp, Türkiye'de Yasa Yapımı: Nicelik Sorunu mu, Nitelik Sorunu mu? (AÜSBFD cilt 61/1 s.268-295); Ali Em, Kanunların ve İdari Düzenleyici Tasarrufların Yapım Tekniği, Ankara 1997.
- 10 Resmî Gazete 17.2.2006, sayı:26083.
- 11 Bkz. bu konuda: Kanunların Ayıklanması, Derlenmesi ve Yürürlükte Olanların Tespiti Hakkında Ülkemizde Çalışmalar, "Devlet Planlama Teşkilatı 8/3463 sayılı Kararname ile Kurulan Türk Mevzuatının Yönetimi ve Yeniden Düzenlenmesi Projesi Yönetim Kurulu Çalışmaları", Ankara Mart 1983; Türk Mevzuatının Yeniden Düzenlenmesi ile İlgili İlkeler ve Öneriler, "Devlet Planlama Teşkilatı, Türk Mevzuatının Yönetimi ve Yeniden Düzenlenmesi Projesi Yönetim Kurulu Raporu", Ankara Ağustos 1983. s.5
- 12 Bkz. Resmî Gazete 8.11.1988, sayı: 19983.
- 13 Bkz. Resmî Gazete, 2.5.2007, sayı: 26510.
- 14 Bilge s.261; Göger s.80-81, 99-101; Adnan Güriz, Hukuk Başlangıcı, Ankara 1992, s.143-144.
- 15 Bkz. bu konuda çeşitli örnekler için Bilge s. 262.
- 16 Örneğin bkz. Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2004, s.39 vd.; Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2002, s.49 vd.; Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2003, s.14 vd., 24 vd.
- 17 Bkz. yuk. dipnot 8 ve civarı.
- 18 Borçlar hukuku kurallarının İş hukuku ile ilgili isimsiz sözleşmelerde geçerli olup olmadığı hakkında bkz. Erdem Erdenk, İş Hukukunda İsimsiz (Karma ve Kendine Özgü) Sözleşmeler, İstanbul 2008, s.17 vd., 114 vd. Muvazaa ile ilgili benzeri bir durum için bkz. İbrahim Aydın, Görünürdeki İşlemler Açısından Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, Ankara 2008.
- 19 Mollamahmutoğlu s.47.
- 20 Seza Reisoğlu, Hizmet Akdi, Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri, Ankara 1968, s.36-37.
- 21 Mollamahmutoğlu s.47.
- 22 Mehmet Uçum/Hüseyin Karataş, İşçilik Hakları Bakımından İş Kanunu - Basın İş Kanunu Karşılaştırması (http://www.turkhukuksitesi.com/makale); Nuray Gökçek Karaca, Basın İş Kanununa Göre İş Süresi ve Fazla Çalışma, (Kamu-İş cilt 7, 2004/3 s.2-1) s.2 dipnot 4.
- 23 Ersel Aslan, Türk İş Hukukunda İşçi Lehine (Yararına) Yorum İlkesi (http://www.burhanvandas.com/yazilar). Bkz. ayrıca örneğin Yargıtay HGK 17.6.2009, 9-232/278.
- 24 Kemal Gözler, Hukuk Genel Teorisine Giriş: Hukuk normlarının Geçerliliği ve Yorumu Sorunu, Ankara 1996; Şener Akyol, Sözleşmenin Yorumu, İstanbul 2010; Claus-Wilhelm Canaris, Die Feststellung von Lücken im Gesetz, Berlin 1964.
- 25 Genel Gereke için bkz.: TBMM Türk Borçlar Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/499) Dönem: 23 Yasama Yılı: 3 (S. Sayısı: 321).
- 26 Bkz. yuk. dipnot 25'de anılan yer.
- 27 Parantez içindeki italik ibare, anlamayı kolaylaştırmak amacıyla, elinizdeki incelemenin yazarı (EY) tarafından eklenmiştir.
- 28 Bkz. yuk. dipnot 27.
- 29 Bkz. yuk. dipnot 15 civarı.
- 30 Bkz. yuk. dipnot 27.